

Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz v. 21.08.2014 - 5 Sa 110/14, juris

## Mitarbeiterbeteiligung: Unzulässige Kündigungsbeschränkung durch Anrechnung von Gewinnausschüttungen bei Rückzahlung des Einlagebetrages

12.12.2014

### Leitsatz

In einem Gesellschaftsvertrag über die Errichtung einer stillen Gesellschaft zum Zwecke der Mitarbeiterbeteiligung zwischen dem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer als stillem Gesellschafter stellt eine Klausel, die für den Fall der Eigenkündigung des Arbeitnehmers eine Abfindungsbeschränkung bei Auflösung der Gesellschaft dergestalt vorsieht, dass sich der Arbeitnehmer auf die Rückzahlung des nominalen Einlagebetrages bereits erfolgte Gewinnausschüttungen anrechnen lassen muss, eine unzulässige Kündigungsbeschränkung dar.

### Sachverhalt

Der klagende Arbeitnehmer schloss mit dem beklagten Arbeitgeber neben dem Arbeitsverhältnis außerdem einen Vertrag über die Gründung einer stillen Gesellschaft, um auf die Weise den – und auch andere – Arbeitnehmer an Erfolg und Verlust des Unternehmens in gewissen Umfang zu beteiligen. Zu diesem Zweck leistete der Arbeitnehmer eine Bareinlage i.H.v. 5000 EUR. Der Gesellschaftsvertrag sieht vor, dass erstens die Kündigung des Arbeitsverhältnisses auch die Auflösung der stillen Gesellschaft zur Folge hat. Zweitens soll im Falle einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers vor Ablauf des 63. Lebensjahres der Arbeitgeber nicht zur Zahlung einer dem Verkehrswert des stillen Gesellschaftsanteils entsprechenden Abfindung, sondern nur zur Rückzahlung der Einlage verpflichtet sein. Sofern bis zur Eigenkündigung Gewinnausschüttungen erfolgten, sind sie auf diesen Betrag anzurechnen. Während des Arbeitsverhältnisses wurden an den Arbeitnehmer Gewinne i.H.v. ca. 6200 EUR ausgeschüttet. Nach seiner Kündigung forderte dieser den Arbeitgeber zur Rückzahlung der Bareinlage auf. Der Arbeitgeber verweigerte dies unter Verweis auf die vereinbarte Abfindungsregelung.

### Entscheidung

Das ArbG Koblenz verurteilte den Arbeitgeber zur Rückzahlung des vollen Einlagebetrages i.H.v. 5000 EUR. Das LAG Rheinland-Pfalz wies die dagegen gerichtete Berufung des beklagten Arbeitgebers zurück. Die vielfach verwandte Abfindungsklausel benachteiligt die Arbeitnehmer unangemessen i.S.v. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB, da sie – wie bereits zuvor das ArbG Koblenz festgestellt hat – gegen das gesetzliche Leitbild von § 622 Abs. 6 BGB und § 723 Abs. 3 BGB verstößt.

§ 622 Abs. 6 BGB verbietet vertragliche Absprachen, die eine ungleiche Kündigungslage zum Nachteil des Arbeitnehmers schaffen. Die Freiheit zu entscheiden, das Arbeitsverhältnis zu beenden und sich einer neuen Tätigkeit zuzuwenden, soll insbesondere dadurch geschützt werden, dass der Arbeitnehmer für den Fall der Eigenkündigung keine einseitigen Vermögensnachteile zu befürchten braucht.

Prof. Dr. Heribert Heckschen  
Dr. Pascal Salomon

Hohe Straße 12  
01069 Dresden

Tel 0351 473 05 0  
Fax 0351 473 05 10

Daneben steht auch § 723 Abs. 3 BGB einer Regelung entgegen, die an die Kündigung derart schwerwiegende Nachteile knüpft, die einen Gesellschafter vernünftigerweise dazu veranlassen können, von dem ihm formal zustehenden Kündigungsrecht keinen Gebrauch zu machen. Das ist bei Klauseln der Fall, die den dem Gesellschafter grundsätzlich zustehenden Abfindungsanspruch unzumutbar beschränken.

Das LAG sah dies als gegeben an. Mit der Eigenkündigung des Arbeitnehmers nach Erhalt einer Gewinnausschüttung werden ihm entweder die Gewinnausschüttungen bis zum Nominalbetrag seiner Einlage abgezogen oder der Abfindungsbetrag – nach mehreren Gewinnausschüttungen – um die geleistete Einlage geschmälert.

Entgegen § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB ist dieser erhebliche Nachteil weder durch einen gleichwertigen Vorteil ausgeglichen noch durch ein begründetes und billigenswertes Interesse des Arbeitgebers gerechtfertigt. Insbesondere rechtfertigt ein hohes Gewinnpotential keinen Verzicht auf Gewinnausschüttungen. Es verhält sich umgekehrt vielmehr so, dass mit höherer Einlage und höheren Gewinnausschüttungen der Druck auf den stillen Gesellschafter steigt, das Arbeitsverhältnis nicht vor dem 63. Lebensjahr durch ordentliche Kündigung zu beenden. Nach Auffassung des LAG ist es nicht gerechtfertigt, den Gewinn eines Arbeitnehmers, der sich finanziell am Unternehmen beteiligt hat, bei seinem Ausscheiden bis zur Höhe der geleisteten Einlage zu schmälern.

Im Übrigen kann aus Sicht des LAG eine Bindungsdauer bis zum 63. Lebensjahr grundsätzlich nicht durch ein billigenswertes Interesse des Arbeitgebers gerechtfertigt werden. Zwar geht sein Interesse berechtigterweise regelmäßig dahin, seine Mitarbeiter stärker und möglichst langfristig an das Unternehmen zu binden. Einen Bleibedruck bis zum 63. Lebensjahr rechtfertigt dies jedoch nicht.

Das Urteil ist rechtskräftig. Die Nichtzulassungsbeschwerde vor dem BAG wurde zurückgenommen.

## Praxishinweis

Nicht selten werden Arbeitnehmern zum Zwecke der Mitarbeiterbeteiligung entweder direkte Beteiligungen oder aber mit dem Abschluss eines stillen Gesellschaftsvertrages eine indirekte Teilhabe am Unternehmenserfolg eingeräumt. Bereits in seiner „Mitarbeitermodell“-Entscheidung aus dem Jahr 2005 hat der BGH (BGH vom 19.09.2005 – II ZR 342/03 – NJW 2005, 3644) Hinauskündigungsklauseln, die im Fall der Beendigung der Mitarbeit die Rückübertragung des Gesellschaftsanteils an die Gesellschaft vorsehen, als zulässig erachtet. Keinen Bedenken begegnet es außerdem, wenn die Höhe der zu zahlenden Abfindung auf den Betrag beschränkt ist, den der Mitarbeiter für den Erwerb der Einlage zu zahlen hatte. Das LAG legte Wert auf die Feststellung, dass es sich mit seiner Entscheidung nicht in Widerspruch zu dieser Rechtsprechung des BGH setzt. Denn zu entscheiden hatte es allein die Frage, inwieweit eine Kürzung der erhaltenen Gewinnausschüttungen um den Einlagebetrag zulässig ist, was der BGH seinerseits offen ließ.

Im Rahmen der Vertrags- und Satzungsgestaltung wird deshalb künftig zu erörtern sein, ob für den Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw. der gesellschaftsrechtlichen Verbundenheit zwischen Arbeitnehmer und -geber das Gewinnbezugsrecht des Arbeitnehmers auszuschließen ist. Generell unzulässig ist es aber, die Abfindungsbeschränkung an ein konkretes Alter zu knüpfen.