

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 195

**Aktienkursorientierte
Vergütung im arbeitsrechtlichen
Regelungssystem**

Von

Henrik Bauwens



Duncker & Humblot · Berlin

HENRIK BAUWENS

**Aktienkursorientierte Vergütung
im arbeitsrechtlichen Regelungssystem**

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 195

Aktienkursorientierte Vergütung im arbeitsrechtlichen Regelungssystem

Von

Henrik Bauwens



Duncker & Humblot · Berlin

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Bauwens, Henrik:

Aktienkursorientierte Vergütung im arbeitsrechtlichen Regelungssystem /

Henrik Bauwens. – Berlin : Duncker und Humblot, 2001

(Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht ; Bd. 195)

Zugl.: Mannheim, Univ., Diss., 2001

ISBN 3-428-10495-1

Alle Rechte vorbehalten

© 2001 Duncker & Humblot GmbH, Berlin

Fremddatenübernahme: Berliner Buchdruckerei Union GmbH, Berlin

Druck: Werner Hildebrand, Berlin

Printed in Germany

ISSN 0582-0227

ISBN 3-428-10495-1

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ☺

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Wintersemester 2000/2001 von der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Mannheim als Dissertation angenommen. Meinem Doktorvater, Herrn Prof. Dr. Volker Rieble, danke ich ganz herzlich für die interessierte und engagierte Betreuung sowie für die mehr als schnelle Erstellung des Erstgutachtens. Mein Dank gilt auch Herrn Prof. Dr. Andreas Cahn für die Übernahme und zügige Erstattung des Zweitgutachtens.

Daneben möchte ich mich bei meinen Eltern sowie bei der Studienstiftung des deutschen Volkes dafür bedanken, daß ich mich ohne finanzielle Sorgen vollständig dieser Arbeit widmen konnte.

Nicht vergessen möchte ich aber auch die zahlreichen Personen, die mich während der Erstellung dieser Arbeit durch ihre Hinweise unterstützt haben oder Teile Korrektur gelesen haben. Insbesondere gilt mein Dank Katrin Wolfart, Karin Sigel, Ruth Janal, Christian Seidel und Martin Hamer.

Frankfurt, im Mai 2001

Henrik Bauwens

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Einführung	17
I. Problemstellung	17
II. Begriffsbestimmung und Themenabgrenzung	18
1. Aktienprogramme	18
2. Aktienoptionsprogramme	19
3. Virtuelle Aktienprogramme	20
III. Entwicklung aktienkursorientierter Vergütung	21
§ 2 Grundlagen aktienkursorientierter Vergütung	24
I. Ziele und Probleme aktienkursorientierter Vergütung	24
1. Ziele	24
a) Steigerung des Unternehmenswerts (<i>shareholder value</i>)	24
b) Leistungsmotivation	25
c) Personalpolitik	25
d) Unternehmensfinanzierung	26
e) Entgeltflexibilisierung	27
f) Schutz vor unfreundlichen Übernahmen	27
2. Probleme	27
a) Zusammenhang zwischen Arbeitsleistung und Aktienkurs	27
(1) Normale Mitarbeiter	28

(2) Führungskräfte	28
(a) „windfall profits“	28
(b) „Trittbrettfahrer“	30
(c) Kurzfristiger Zeithorizont	30
b) Übervergütung	31
c) „Goldene Fesseln“	32
d) Kumulierung von Risiken	32
II. Beschaffung der Aktien	32
1. Kapitalerhöhung	33
a) Kapitalerhöhung gegen Einlagen (§§ 182 ff. AktG)	33
(1) Kapitalerhöhungsbeschluß der Hauptversammlung	33
(2) Bezugsrechtsausschluß	33
(a) Formelle Voraussetzungen	34
(b) Materielle Voraussetzungen	35
b) Bedingte Kapitalerhöhung (§§ 192 ff. AktG)	36
(1) § 192 Abs. 2 Nr. 3 AktG	36
(a) Kapitalerhöhungsbeschluß der Hauptversammlung	37
(b) Materielle Inhaltskontrolle	39
(2) § 192 Abs. 2 Nr. 1 AktG	39
(a) Ermächtigungs- und Kapitalerhöhungsbeschluß der Hauptversammlung	40
(b) Bezugsrechtsausschluß	41
c) Kapitalerhöhung durch genehmigtes Kapital (§§ 202 ff. AktG)	41
(1) Ermächtigungsbeschluß der Hauptversammlung	41
(2) Bezugsrechtsausschluß	41
2. Erwerb eigener Aktien	42
a) § 71 Abs. 1 Nr. 2 AktG	43
(1) Anwendung auf Aktien- und Aktienoptionsprogramme	43

Inhaltsverzeichnis	9
(2) Anforderungen an den Eigenerwerb	44
b) § 71 Abs. 1 Nr. 8 AktG	45
(1) Ermächtigungsbeschluß der Hauptversammlung	45
(2) Anforderungen an den Eigenerwerb	47
3. Erwerb von Kaufoptionen	47
4. Bewertung	48
a) Aktienprogramme	48
b) Aktienoptionsprogramme	49
III. Steuerliche Konsequenzen und staatliche Förderung	51
1. Aktienprogramme	51
a) Steuerliche Konsequenzen für die Aktiengesellschaft	51
b) Steuerliche Konsequenzen für den Arbeitnehmer	52
(1) Besteuerung als Arbeitslohn	52
(2) Steuervergünstigung des § 19 a EStG	53
(3) Bewertung des geldwerten Vorteils	54
c) Staatliche Förderung	56
2. Aktienoptionsprogramme	57
a) Steuerliche Konsequenzen für die Aktiengesellschaft	57
b) Steuerliche Konsequenzen für den Arbeitnehmer	59
(1) Besteuerung als Arbeitslohn	59
(2) Besteuerungszeitpunkt	60
(3) Steuervergünstigung des § 19 a EStG	61
(4) Bewertung des geldwerten Vorteils	62
(5) Steuertarif	62
c) Staatliche Förderung	63
3. Virtuelle Aktienprogramme	63

§ 3 Vertragskontrolle aktienkursorientierter Vergütungssysteme	65
I. Aktienkursorientierte Entgeltvereinbarungen	65
1. Maßstab der Vertragskontrolle	65
2. Sittenwidrigkeit	67
a) § 138 Abs. 2 BGB	67
b) § 138 Abs. 1 BGB	68
(1) Mißverhältnis zwischen Arbeitsleistung und Vergütung	68
(a) Bewertung aktienkursorientierter Vergütung	69
(aa) Grundkonstellationen	69
(bb) Besondere Bedingungen	71
(b) Mindestvergütung	72
(2) Variable aktienkursorientierte Vergütung	74
(a) Belastung mit dem Betriebs- und Wirtschaftsrisiko	74
(b) Rechtsprechung zur Leistungsbestimmung	76
(c) Übertragung auf aktienkursorientierte Vergütungskomponenten	77
c) Ergebnis	79
3. Lohnsicherungsvorschriften der Gewerbeordnung	79
a) Persönlicher Anwendungsbereich	80
b) Sachlicher Anwendungsbereich	80
(1) § 115 Abs. 1 S. 1 GewO	80
(2) § 117 Abs. 2 GewO	82
c) Anwendung auf aktienkursorientierte Vergütungssysteme	83
d) Einschränkungen der Lohnsicherungsvorschriften der Gewerbeordnung	84
(1) Vereinbarter Lohn	84
(2) Wahlrecht des Arbeitnehmers	85
(3) Staatlich geförderter Bereich	85
e) Ergebnis	85
4. § 64 HGB	86

Inhaltsverzeichnis	11
II. Verfügungsbeschränkungen	86
1. Ausgestaltung von Verfügungsbeschränkungen bei aktienkursorientierten Vergütungssystemen	86
2. Allgemeine Vertragskontrolle von Verfügungsbeschränkungen	87
3. Veräußerungssperren im Besonderen	88
a) Aktienrechtliche Veräußerungssperren	88
b) Schuldrechtliche Veräußerungssperren	89
4. Ergebnis	89
III. Verteilung der aktienkursorientierten Vergütung	90
1. Gleichbehandlungsgrundsatz	90
a) Geltungsgrundlage	90
b) Reichweite des Gleichbehandlungsgrundsatzes	90
c) Inhalt des Gleichbehandlungsgrundsatzes	91
2. Einzelne sachliche Rechtfertigungsgründe	92
a) Hierarchieebenen	92
b) Befristet Beschäftigte	93
c) Teilzeitbeschäftigte	93
3. Folgen der Mißachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes	94
4. Ergebnis	95
IV. Regelungen für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses	95
1. Ausgestaltung bei aktienkursorientierten Vergütungssystemen	95
2. Maßstab der Vertragskontrolle	96
3. Verfall- oder Rückgabeklauseln	98
a) Interesse des Arbeitgebers	98
b) Zumutbarkeit für den Arbeitnehmer	98

4. Rückzahlungsklauseln	99
5. Wettbewerbsverbote im Besonderen	100
6. Ergebnis	102
§ 4 Einführung aktienkursorientierter Vergütung	103
I. Rechtsgrundlage der Mitarbeiteransprüche	103
1. Tarifvertrag	103
a) Regelungskompetenz der Tarifparteien	104
b) Grenzen der Tarifautonomie	104
(1) Aktienprogramme	105
(a) Arbeitsrechtlicher Regelungsgegenstand	105
(b) Grundrechte der Arbeitgeber	105
(aa) Art. 14 Abs. 1 GG	106
(bb) Art. 12 Abs. 1 GG	107
(cc) Art. 9 Abs. 1 GG	108
(2) Aktienoptionsprogramme	108
(3) Virtuelle Aktienprogramme	109
c) § 19 a Abs. 7 EStG	109
d) Ergebnis	110
2. Betriebsvereinbarung	110
a) Regelungskompetenz der Betriebspartner	111
b) Grenzen der betrieblichen Regelungsbefugnis	112
(1) Aktienprogramme	112
(2) Aktienoptionsprogramme	114
(3) Virtuelle Aktienprogramme	114
c) Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 S. 1 BetrVG	114
d) Tarifvorrang des § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG	116

Inhaltsverzeichnis	13
e) Ergebnis	116
3. Weitere Rechtsgrundlagen	117
II. Änderung eines bestehenden Vergütungssystems	118
1. Änderung einer individualrechtlichen Regelung	118
a) Einvernehmliche Änderung	119
(1) Änderungsvertrag	119
(2) Betriebsvereinbarung	119
b) Einseitige Änderung	120
(1) Vorbehaltene Änderung	120
(2) Teilkündigung	121
(3) Änderungskündigung	121
(4) Wegfall der Geschäftsgrundlage	123
2. Änderung einer kollektivrechtlichen Regelung	123
3. Ergebnis	123
III. Mitbestimmung des Betriebsrats	124
1. Mitbestimmungsrechte	124
a) § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	125
(1) Grundsätzliche Mitbestimmungspflicht	125
(2) Inhalt des Mitbestimmungsrechts	127
b) § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG	130
c) § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG	131
2. Schranken des Mitbestimmungsrechts	131
a) Vorrang einer gesetzlichen Regelung	132
b) Vorrang einer tariflichen Regelung	132
3. Folgen der Mißachtung des Mitbestimmungsrechts	133
a) § 23 Abs. 3 S. 1 BetrVG	133

b) Allgemeiner Unterlassungsanspruch	133
c) Individualrechtliche Folgen	134
4. Ergebnis	134
§ 5 Arbeitsrechtliche Vollzugsprobleme	136
I. Auswirkung einer Aktionärsstellung auf das arbeitsrechtliche Verhältnis	136
1. Arbeitnehmerpflichten	136
2. Arbeitnehmerrechte	137
3. Ergebnis	138
II. Sozialversicherungsrechtliche Behandlung aktienkursorientierter Vergütung ..	138
1. Arbeitsentgelt im Sinne des Sozialversicherungsrechts	138
2. Aktienkursorientierte Vergütung als sozialversicherungsrechtliches Arbeitsentgelt	139
3. Zeitliche Zurechnung von Einmalzahlungen	140
4. Ergebnis	141
III. Berücksichtigung aktienkursorientierter Vergütung bei Sonderzahlungen	141
1. Entgeltfortzahlung	141
2. Urlaubsentgelt	142
3. Mutterschutzlohn	142
4. Karenzentschädigung gemäß § 74 Abs. 2 HGB	143
5. Abfindung gemäß §§ 9, 10 KSchG	143
6. Ergebnis	144

IV. Pfändung aktienkursorientierter Vergütung	144
1. Pfändung von Arbeitseinkommen aufgrund eines virtuellen Aktienprogramms	145
2. Pfändung des Anspruchs auf Aktien oder Optionen	145
3. Ergebnis	146
V. Aktienkursorientierte Vergütung bei der Umstrukturierung von Unternehmen ..	146
1. Betriebsübergang	146
a) Die Regelung des § 613 a BGB	147
b) Wegfall der Geschäftsgrundlage	147
c) Änderung des bestehenden aktienkursorientierten Vergütungssystems ..	149
(1) Änderungsvertrag	149
(2) Änderungskündigung	150
d) Besonderheiten bei kollektivvertraglicher Vereinbarung der aktienkursorientierten Vergütung	151
e) Ergebnis	152
2. Gesellschaftsrechtliche Umwandlungen	152
a) Umwandlungsarten	152
(1) Verschmelzung	152
(2) Spaltung	153
(3) Vermögensübertragung	153
(4) Formwechsel	153
b) Übergang der Arbeitsverhältnisse	154
c) Besonderheiten bei kollektivvertraglicher Vereinbarung der aktienkursorientierten Vergütung	155
d) Ergebnis	156

VI. Kursbeeinflussung durch den Arbeitgeber	156
1. Vergütungsvereinbarung i.V.m. § 162 Abs. 1 BGB	157
2. Positive Vertragsverletzung des Arbeitsvertrages	157
3. Deliktsrecht	159
4. Ergebnis	160
§ 6 Ergebnisse	161
Anhang: Aktienkursorientierte Vergütung in der Praxis	166
I. BASF Aktiengesellschaft (BASF)	166
1. Aktienkursorientierte Vergütungskomponenten	166
a) Belegschaftsaktienprogramm „plus“	166
b) BASF Aktienoptionsprogramm (BOP)	167
2. Arbeitsrechtliche Aspekte	168
II. SAP Aktiengesellschaft (SAP)	169
1. Aktienkursorientierte Vergütungskomponenten	169
a) Stock Appreciation Rights Program (STAR-Programm)	169
b) Long Term Incentive Plan (LTI-Plan)	169
c) Aktiensparplan	170
d) Bonusaktienprogramm	170
2. Arbeitsrechtliche Aspekte	170
Literaturverzeichnis	172
Sachwortverzeichnis	186

§ 1 Einführung

I. Problemstellung

In vielen deutschen Unternehmen wird derzeit über die Flexibilisierung von Vergütungssystemen nachgedacht. Insbesondere Entlohnungskomponenten, bei denen die Mitarbeiter Aktien oder Aktienoptionen erhalten bzw. am Aktienkurs orientiert bezahlt werden, erfreuen sich steigender Beliebtheit. Im Zusammenhang mit solchen Entlohnungssystemen stehen die Unternehmen vor einer Vielzahl von juristischen Problemen aus den verschiedensten Rechtsgebieten. Neben dem Arbeitsrecht, das Gegenstand dieser Arbeit ist, werden insbesondere das Aktien-¹, Steuer-², Insider-³ und Konzernrecht⁴ sowie das Rechnungswesen⁵ tangiert.

Ziel dieser Arbeit ist es, sämtliche arbeitsrechtlichen Probleme und damit zusammenhängende Vorfragen aktienkursorientierter Vergütung zu untersuchen. Nach einer Darstellung der Grundlagen solcher Vergütungssysteme orientiert sich die Gliederung der besseren Übersichtlichkeit halber an den verschiedenen Phasen, in denen ein Unternehmen mit aktienkursorientierter Entlohnung in Berührung kommt. Zunächst muß eine Aktiengesellschaft die faktische und rechtliche Ausgestaltung des aktienkursorientierten Vergütungssystems entwerfen. In diesem Zusammenhang bedürfen die rechtlichen Grenzen der Ausgestaltung einer Erörterung (Vertragskontrolle). Dann stellt sich die Frage nach Problemen in der Phase der Einführung aktienkursorientierter Vergütung. Schließlich treten bei dem Vollzug solcher Entlohnungssysteme juristische Fragestellungen auf. Nach der theoretischen

¹ Siehe hierzu unter anderem *Weiß*, Aktienoptionspläne, S. 149 ff.; *Knepper*, ZGR 1985, S. 419 ff.; *Hüffer*, ZHR 1997, S. 214 ff.; *Jäger*, DStR 1999, S. 28 ff.; *Zeidler*, NZG 1998, S. 789 ff.; *Peltzer*, AG 1996, S. 307 ff.

² Siehe hierzu unter anderem *Ettinger*, Stock-Options, S. 75 ff.; *Portner / Bödefeld*, DStR 1995, S. 629 ff.; *Herzig*, Stock Options, S. 161 ff.; *Haas / Pötschan*, DB 1998, S. 2138 ff.; *Neyer*, BB 1999, S. 130 ff.; ders., BB 1999, S. 503 ff.; ders., BB 1999, S. 1142 ff.; *Kroschel*, BB 2000, S. 176 ff.

³ Siehe hierzu unter anderem *Casper*, WM 1999, S. 363 ff.; *von Rosen*, WM 1998, S. 1810; *Assmann*, AG 1997, S. 58; *Süßmann*, AG 1997, S. 64 f.; *Fürhoff*, AG 1998, S. 83 ff.; *Schneider*, ZIP 1996, S. 1774 ff.

⁴ Siehe hierzu unter anderem *Zitzewitz*, NZG 1999, S. 698 ff.; *Kallmeyer*, AG 1999, S. 97 ff.; *Fischer*, DB 1999, S. 1702 ff.; knappe Hinweise bei *Baums*, Aktienoptionen, S. 12; dems., AG-Sonderheft 1997, S. 35 f.; *Casper*, ZHR 1997, S. 302.

⁵ Siehe hierzu unter anderem *Pellens / Crasselt*, Entlohnungsinstrumente, S. 125 ff.; dies., DB 1998, S. 217 ff.; *Naumann / Pellens / Crasselt*, DB 1998, S. 1428 ff.; *Bredow*, DStR 1996, S. 2035 f.

schen Auseinandersetzung mit aktienkursorientierter Vergütung wird dargestellt, wie die Praxis in einzelnen Unternehmen aussieht und wie mit den auftretenden arbeitsrechtlichen Problemen umgegangen wird.

II. Begriffsbestimmung und Themenabgrenzung

In dieser Arbeit sollen Entlohnungssysteme untersucht werden, bei denen sich die Vergütung zumindest zu einem Teil am Aktienkurs des Unternehmens orientiert.⁶ Hierbei sind zwei Grundvarianten zu unterscheiden: Einerseits die Bezahlung von Mitarbeitern in Aktien (Aktienprogramme) oder Aktienoptionen (Aktienoptionsprogramme), andererseits die Bezahlung in Geld, deren Höhe sich am Aktienkurs der Gesellschaft orientiert (virtuelle Aktienprogramme). Aufgrund des Aktienkurses als Bezugsgröße für eine Vergütung beschränkt sich die Darstellung auf börsennotierte Aktiengesellschaften.⁷

1. Aktienprogramme

Bei einem Aktienprogramm besteht die Vergütung des jeweiligen Mitarbeiters zumindest zu einem Teil seiner Bezüge aus Aktien anstelle von Geld. Kennzeichnend für ein Aktienprogramm ist die Tatsache, daß es sich um eigene Aktien des Unternehmens handelt, die durch den Arbeitnehmer erworben werden und deren Erwerb vom Arbeitgeber durch die Gewährung eines Vorzugskurses gefördert wird. Nicht unter diese Definition fallen Aktien von fremden Unternehmen sowie Aktien des eigenen Unternehmens, die vom Mitarbeiter selbständig an der Börse erworben worden sind.⁸ Grundlage für die Überlassung der Aktien ist die arbeitsrechtliche Vereinbarung zwischen dem Mitarbeiter und dem Unternehmen. Die sich aus der Aktie ergebenden Mitgliedschaftsrechte werden jedoch durch das Arbeitsverhältnis nicht berührt. Es werden also keine minderen oder besonderen Rechte verbrieft, sondern auch die den Mitarbeitern überlassenen Aktien sind von ihrem rechtlichen Status wie gewöhnliche Aktien anzusehen.⁹

⁶ Neben dem Aktienkurs kommen noch eine Reihe anderer Parameter als Bezugsgrößen variabler Entlohnungssysteme in Betracht. Insbesondere finanzielle, operative Erfolgsfaktoren (wie z. B. der Handels- oder Steuerbilanzgewinn) sind in der Praxis von großer Bedeutung (siehe dazu *Becker*, Anreizsysteme, S. 29 ff.; *Aschmann*, Beteiligung, S. 89 ff.).

⁷ Variable Entlohnungssysteme lassen sich aber auch in anderen Gesellschaftsformen verwirklichen (siehe hierzu *Kau/Leverenz*, BB 1998, S. 2274 f.; *Bea/Thissen*, DB 1997, S. 787 ff.; *Feddersen*, ZHR 1997, S. 296 ff.; *Schaefer*, NZG 1999, S. 535).

⁸ *Peterssen*, Belegschaftsaktie, S. 17; *Eun-Kwon*, Belegschaftsaktien, S. 7; *Gaugler*, ZfB 1967, S. 743.

⁹ *Knepper*, ZGR 1985, S. 419 f. Nach der Art der Urkunde lassen sich Inhaber- und Namensaktien unterscheiden. § 10 Abs. 1 AktG erlaubt die Wahl zwischen beiden Formen,

Bekannt sind solche Entlohnungssysteme vor allem unter dem Namen „Belegschaftsaktienprogramm“. Im Regelfall handelt es sich hierbei um Modelle, bei denen die Mitarbeiter Aktien in einem relativ kleinen Umfang zusätzlich zu ihrem Festgehalt erhalten. Mittlerweile sind aber auch Aktienprogramme in der Diskussion, die weit über diesen Rahmen hinausgehen und bei denen ein Mitarbeiter einen Großteil seiner Vergütung in Aktien des Unternehmens erhält.¹⁰

2. Aktienoptionsprogramme

Das grundsätzliche Modell eines Aktienoptionsprogramms sieht vor, daß Mitarbeiter eine bestimmte Anzahl von Aktienoptionen des Unternehmens erhalten. Bei Aktienoptionen sind Kaufoptionen (*calls*) und Verkaufsoptionen (*puts*) zu unterscheiden. Im Zusammenhang mit Aktienoptionsprogrammen werden ausschließlich Kaufoptionen verwendet, da nur sie das gewünschte Risikoprofil aufweisen, das hohe Gewinne bei über den Optionspreis steigenden Aktienkursen ermöglicht und nur begrenzte Verlustrisiken bei fallenden oder stagnierenden Kursen beinhaltet.¹¹ Eine Kaufoption stellt das Recht dar, innerhalb einer festgelegten Frist Aktien eines Unternehmens zu einem bestimmten Bezugspreis zu erwerben.¹²

Die Gewährung der Optionsrechte kann kostenlos erfolgen oder eine zusätzliche Eigenleistung des Mitarbeiters voraussetzen, etwa das gleichzeitige Zeichnen einer Anleihe oder das Einlegen von Aktien in ein Sperrdepot.¹³ Die Ausübung des Optionsrechts ist freiwillig und nur dann vorteilhaft, wenn der aktuelle Kurs der Aktie höher liegt als der vereinbarte Bezugspreis. Dieser Bezugspreis wird bei Ausgabe

wobei die Wahl der Aktienform gemäß § 23 Abs. 3 Nr. 5 AktG durch Satzung erfolgen muß. Bei Namensaktien handelt es sich um Orderpapiere, deren Übertragung gemäß § 68 Abs. 1 AktG durch Indossament erfolgen kann. Inhaberaktien sind dagegen entsprechend dem Wortsinne Inhaberpapiere und analog §§ 793 ff. BGB zu behandeln. Eine Übertragung erfolgt durch bloße Einigung und Übergabe. Siehe zum Ganzen *Hüffer*, AktG, § 68 Rdnr. 2 f.; § 10 Rdnr. 4.

Außerdem lassen sich Stamm- und Vorzugsaktien unterscheiden. Grundsätzlich gewährt jede Aktie das Stimmrecht (§ 12 Abs. 1 S. 1 AktG). Diese „Normalaktien“ werden Stammaktien genannt. Vorzugsaktien dagegen sind Aktien, die mit einem Vorrecht bei der Verteilung des Gewinns oder bei der Verteilung des Abwicklungserlöses ausgestattet sind (§ 139 Abs. 1 AktG). Grundsätzlich gewähren diese Aktien das Stimmrecht in gleicher Weise wie die Stammaktien. Allerdings kann dieses Stimmrecht auch ausgeschlossen werden (§§ 12 Abs. 1 S. 2, 139 Abs. 1 AktG), was in der Praxis bei Vorzugsaktien in aller Regel geschieht. Siehe zum Ganzen *Henn*, Aktienrecht, § 1 Rdnr. 37 f.

¹⁰ *Kramarsch*, Managementvergütung, S. 131 ff.

¹¹ *Peuntner*, Personal 1999, S. 220.

¹² *Assmann / Schütze / Franke*, Kapitalanlagerecht, § 2 Rdnr. 126 (S. 77); *Kienle* in *Schimansky / Bunte / Lwowski*, Bankrechts-Handbuch, § 106 Rdnr. 56. Zur Option im allgemeinen siehe die umfassende Darstellung in *Imo*, Börsentermingeschäfte, S. 223 ff.

¹³ *Weiß*, Aktienoptionspläne, S. 1.