

Carried Interest im Arbeitsrecht

Insbesondere zur Berücksichtigung des Carried Interest bei der Berechnung von Abfindungen nach § 10 KSchG

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit Carried Interest, einer spezifischen Form der Erfolgsbeteiligung im Private Equity-Sektor. Diese erfährt insbesondere in der steuerrechtlichen Literatur und Rechtsprechung eine ausführliche Würdigung. Arbeitsrechtliche Fragestellungen, die diese Sonderform der Erfolgsbeteiligung aufwirft, wurden in Rechtsprechung und Wissenschaft bislang jedoch nur am Rande gestreift.

Der Begriff des Carried Interest beschreibt die Beteiligung der Verwalter eines Private Equity-Fonds (in der Arbeit als „Fonds-Professionals“ bezeichnet) an den Fondsgewinnen. Die Besonderheit des Carried Interest gegenüber anderen Formen der Gewinnbeteiligung wie etwa Tantiemen oder Provisionen liegt dabei in der konkreten gesellschaftsrechtlichen Ausgestaltung der Bezugsmodelle. Die Fondsgesellschaft selbst ist in der Regel als Personengesellschaft ausgestaltet, vergleichbar einer GmbH & Co. KG. Die Investoren sind als Kommanditisten beteiligt. Die Fondsgesellschaft sammelt das Geld der Investoren und erwirbt hiervon Mehrheitsbeteiligungen an Unternehmen. Nach einigen Jahren steigt sie – im Idealfall mit Gewinn – wieder aus dem Investment aus und kehrt diesen Gewinn an ihre Investoren aus.

Die Fonds-Professionals sind bei einer Arbeitgebergesellschaft angestellt, die in der Regel nur über einen schuldrechtlichen Beratungsvertrag mit der Fondsgesellschaft verbunden ist. Gleichzeitig sind die Fonds-Professionals an einer weiteren Personengesellschaft (in der Arbeit als „Carry-Gesellschaft“ bezeichnet) beteiligt, die ihrerseits wieder (beschränkt haftende) Gesellschafterin der Fonds-Gesellschaft ist. An diese Carry-Gesellschaft schüttet die Fondsgesellschaft einen bestimmten Prozentsatz ihrer Gewinne aus. Die Carry-Gesellschaft gibt diese anschließend an die Fonds-Professionals als ihre Gesellschafter weiter. Diese Beträge nennen sich Carried Interest.

Eine in der Praxis immer wieder auftauchende Frage ist die rechtliche Behandlung des Carried Interest bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen Fonds-Professional und der Arbeitgebergesellschaft. Kündigungen enden in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle mit einem Vergleich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, der die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung vorsieht. Gesetzlich geregelt ist die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindung zudem in den Fällen der §§ 1a, 9 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) für betriebsbedingte Kündigungen und der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch das Gericht unter bestimmten weiteren Voraussetzungen. Bei der Berechnung der Abfindung wird § 10 KSchG zugrunde gelegt, der eine Festsetzung anhand des ermittelten „Monatsverdienstes“ des Arbeitnehmers vorsieht.

Endet das Arbeitsverhältnis des Fonds-Professionals mit seiner Arbeitgebergesellschaft, kommt es auch hier häufig zur Zahlung einer Abfindung. Da Carried Interest einen Großteil der Bezüge des Fonds-Professionals ausmacht, taucht dabei regelmäßig die Frage auf, ob Carried Interest auch zu den „Monatsverdiensten“ des Fonds-Professionals gehört, die in die Berechnung der Abfindung mit einfließen müssen. Das wäre dann der Fall, wenn es sich beim Carried Interest um eine Leistung aus dem Arbeitsverhältnis handelt.

Dies ist vor allem deswegen rechtlich fraglich, da es sich bei dem Arbeitsverhältnis zwischen dem Fonds-Professional und dem gesellschaftsrechtlichen Verhältnis zwischen dem Fonds-Professional und der Carry-Gesellschaft um zwei separate Rechtsverhältnisse handelt. Analog zu der vom Bundesarbeitsgericht zu von der Muttergesellschaft an den Arbeitnehmer gewährten

Aktienoptionen entwickelten „Trennungstheorie“ handelt es sich bei dem Carried Interest-Rechtsverhältnis um eine vom Arbeitsverhältnis getrennte Rechtsbeziehung, die somit auch keine Rolle bei der Berechnung der Abfindung spielt.

Auch an weiteren Beispielen, wie etwa der betrieblichen Altersversorgung oder dem Bezug von Trinkgeld zeigt sich, dass Leistungen Dritter ohne ein besonderes Einbeziehungsmoment nicht Bestandteil des Arbeitsverhältnisses werden können. Ein solches Einbeziehungsmoment liegt bei Carried Interest-Vereinbarungen in der Regel jedoch nicht vor. Eine ausdrückliche Vereinbarung über die Einbeziehung würde den Carried Interest zum Bestandteil des Arbeitsverhältnisses machen, sie ist aber in der Praxis kaum zu finden. Auch für eine konkludente Vereinbarung über die Einbeziehung des Carried Interest ins Arbeitsverhältnis lassen sich bei der praxistypischen Ausgestaltung von Carried Interest-Modellen keine genügenden Anhaltspunkte finden. Schließlich bewirken auch die Bestimmungen in der Satzung der Carry-Gesellschaft, die vorsehen, dass der Fonds-Professional nach dem Ende seines Arbeitsverhältnisses mit der Arbeitgebergesellschaft seine Anteile an der Carry-Gesellschaft an diese rückübereignen muss und damit seinen Anspruch auf künftigen Carried Interest verliert, mangels einer eigenen Willenserklärung der Arbeitgebergesellschaft als einzubeziehender Schuldnerin keine Einbeziehung ins Arbeitsverhältnis. Ebenso lässt sich auch unter dem Gesichtspunkt der Vertrauenshaftung nicht rechtfertigen, dass der Carried Interest zum Arbeitsverhältnis gehört.

Mangels einer ausdrücklichen oder konkludenten Einbeziehung ins Arbeitsverhältnis könnte jedoch an eine Einbeziehung unter Umgehungsgesichtspunkten gedacht werden. Wenn es sich bei der Ausgestaltung des Carried Interest über eine separate gesellschaftsrechtliche Struktur um eine Umgehung arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften handelt, könnte sich hieraus das Gebot einer Einbeziehung unter Arbeitnehmerschutzerwägungen ergeben. Diese Erwägungen scheitern jedoch bereits an dem Umstand, dass es sich beim Carried Interest seinem Rechtscharakter nach nicht um eine Form der Vergütung handelt, da dieser sich außerhalb des synallagmatischen Austauschverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer befindet. Entsprechend ist der Fonds-Professional nicht in vergleichbarem Maße schutzwürdig wie ein Arbeitnehmer, der seine arbeitsvertragliche Vergütung beansprucht, so dass keine arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften umgangen werden.

Im Ergebnis handelt es sich beim Carried Interest damit um eine spezifische Form der Gewinnbeteiligung aus dem Private Equity-Sektor, die keinen Bezug zum Arbeitsverhältnis aufweist und damit auch nicht in die Berechnung der Abfindung einbezogen werden muss.

Severin Pretzel