

Valentin Jentsch* / Nadine Keller**

Zur Zulässigkeit von Beschleunigungsklauseln (*accelerated vesting*) im Hinblick auf das Verbot von Abgangsentschädigungen

Eine Fallgruppenbildung

Inhaltsübersicht

- I. Ausgangslage und Fragestellung
- II. Konzeptionelle Grundlagen
 1. Abgangsentschädigungen
 2. Aufgeschobene Vergütungen der Geschäftsleitung
 3. Gesperrte Vergütungsbestandteile des Verwaltungsrats
 4. Beschleunigungsklauseln (*accelerated vesting*)
- III. Rechtliche Überlegungen
 1. Fallgruppe 1: Aufgeschobene Vergütungen mit zeitbezogenen Vesting-Bedingungen
 2. Fallgruppe 2: Aufgeschobene Vergütungen mit leistungsbezogenen Vesting-Bedingungen
 - 2.1. Marktbedingungen (*market conditions*)
 - 2.2. Individuelle Leistungsbedingungen (*non-market conditions*)
 3. Fallgruppe 3: Gesperrte Vergütungsbestandteile
- IV. Exkurs: Vorgehen ohne entsprechende Regelung
- V. Ergebnisse in Thesenform

I. Ausgangslage und Fragestellung

Ein grosser Teil der Vergütungen von Verwaltungsrats- und Geschäftsleitungsmitgliedern in Publikumsgesellschaften unterliegen Sperrfristen oder einem Aufschub mit gewissen Bedingungen für den definitiven Rechtserwerb.¹ Mit diesen und ähnlichen Instrumenten soll der Agenturkonflikt zwischen der Unternehmensleitung und den Aktionären gemildert werden, indem das Verhalten der Unternehmensleitung auf den langfristigen Unternehmenserfolg ausgerichtet wird. Bei der Beendigung eines Mandats- oder Arbeitsverhältnisses mit Organmitgliedern stellt sich jedoch die Frage, wie mit gesperrten oder bereits zugeteilten, aber noch nicht definitiv erworbenen Vergütungsansprüchen umzugehen

ist.² Durch den Austritt der entsprechenden Person aus dem Unternehmen verlieren die Sperr- oder sonstigen (aufschiebenden) Bedingungen gewissermassen ihren Sinn und Zweck, da diese Person nicht mehr länger einen Beitrag zur Zielerreichung leisten kann.³ Die Abwicklung sämtlicher ausstehender Ansprüche aus diesen Rechtsverhältnissen entspricht daher einem Bedürfnis des Unternehmens wie auch des Organmitglieds.⁴

Vor diesem Hintergrund sehen viele Mitarbeiterbeteiligungsprogramme vor, dass bei der Beendigung von Mandats- oder Arbeitsverhältnissen die Aufschiebe-, Bedingungen oder Sperrfristen verkürzt oder aufgehoben werden können.⁵ Dafür hat sich in Literatur und Praxis der Begriff «Beschleunigungsklausel» (*accelerated vesting*) eingebürgert.⁶ Für die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung von Publikumsgesellschaften sowie für die Unternehmen selbst stellt sich in der Praxis nun die Frage, ob es sich bei diesem Vorgang um eine unzulässige Abgangsentschädigung handelt.⁷

* Prof. Dr. iur., LL.M. (Stanford), Rechtsanwalt. Tenure Track Assistant Professor of Corporate Law an der Universität St.Gallen, Research Affiliate am Max-Planck-Institut für Steuerrecht und Öffentliche Finanzen in München.

** B.A. HSG (Law), B.A. HSG (International Affairs). Wissenschaftliche Assistentin an der Universität St.Gallen.

¹ PK VegüV-OSEER/MÜLLER, Art. 20 N 86; BSK VegüV-PÖSCHEL, Art. 20 N 54.

² Vgl. PK VegüV-OSEER/MÜLLER, Art. 20 N 87; GesKR-Komm VegüV-TSCHÄNI, Art. 20 N 12; MARTIN L. MÜLLER, Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV): Lösungsansätze für die arbeitsrechtliche Umsetzung, AJP 2014, 477 ff., 483 f.; RALPH MALACRIDA/TILL SPILLMANN, Corporate Governance im Interregnum, GesKR 4/2013, 485 ff., 496.

³ PK VegüV-OSEER/MÜLLER, Art. 20 N 87.

⁴ Vgl. Art. 339 Abs. 1 OR. Aus der Literatur ANGELA KUMMER: Statutarische Gestaltungsmöglichkeiten im Bereich von «Say on Pay», Zürich/St.Gallen, 2019, Rz. 317; PK VegüV-OSEER/MÜLLER, Art. 20 N 87.

⁵ BSK VegüV-PÖSCHEL, Art. 20 N 56; GesKR-Komm VegüV-TSCHÄNI, Art. 20 N 12; MALACRIDA/SPILLMANN (FN 2), 496 f.

⁶ PETER BÖCKLI, Schweizer Aktienrecht, Zürich 2022, § 10 N 199 ff.; PK VegüV-OSEER/MÜLLER, Art. 20 N 87; BSK VegüV-PÖSCHEL, Art. 20 N 59 ff.; GesKR-Komm VegüV-TSCHÄNI, Art. 20 N 12; MALACRIDA/SPILLMANN (FN 2), 501.

⁷ Für Zulässigkeit PK VegüV-OSEER/MÜLLER, Art. 20 N 89, N 94 und N 97, CR ORAb-BAHAR, Art. 20 N 26; GesKR-Komm VegüV-TSCHÄNI, Art. 20 N 12; MALACRIDA/SPILLMANN (FN 2), 496; CLAUDIO KUSTER/THOMAS MINDER, Gutachten vom 3. November 2013: Art. 95 Abs. 3 BV (Eidg. Volksinitiative «gegen die Abzockerei») im Vergleich mit dem Vorentwurf zur Verordnung gegen die Abzockerei vom 14. Juni 2013, 44 (kein Anwendungsfall einer Abgangsentschädigung). Kritischer BÖCKLI (FN 6), § 10 N 199 ff.; BSK VegüV-PÖSCHEL, Art. 20 N 63 ff.

Dieser Kurzbeitrag untersucht die Rechtsfrage, ob Beschleunigungsklauseln im Hinblick auf das Verbot von Abgangsentschädigungen zulässig sind oder nicht. Zu diesem Zweck werden mehrere Fallgruppen gebildet und unter diesem Aspekt auf die Zulässigkeit solcher Klauseln untersucht. Nachdem die konzeptionellen Grundlagen von Abgangsentschädigungen, von aufgeschobenen Vergütungen und gesperrten Vergütungsbestandteilen wie auch von Beschleunigungsklauseln beschrieben werden, folgen rechtliche Überlegungen anhand dreier Fallgruppen, teilweise mit weiteren Ausdifferenzierungen.

II. Konzeptionelle Grundlagen

Im Rahmen der konzeptionellen Grundlagen ist die Fragestellung dieses Kurzbeitrags konzipiert und anschaulich aufzufächern. Zunächst wird der Gehalt und die Reichweite des Verbots von Abgangsentschädigungen skizziert, bevor das Konzept der aufgeschobenen Vergütungen und der gesperrten Vergütungsbestandteile ansatzweise erläutert wird. Vor diesem Hintergrund werden die Zielsetzung und die Funktionsweise von Beschleunigungsklauseln diskutiert.

1. Abgangsentschädigungen

Weder der Gesetzeswortlaut (Art. 735c Ziff. 1 OR, vormals Art. 20 Ziff. 1 VegüV) noch die Materialien⁸ definieren den Begriff der Abgangsentschädigung; es handelt sich somit um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Die Lehre ist sich jedoch weitgehend einig, dass es sich bei Abgangsentschädigungen um eine Vergütung handelt, die durch die Beendigung eines Mandats- oder Arbeitsverhältnisses ausgelöst wird und über die ordnungsgemässe Abwicklung der Rechte und Pflichten aus dem bisherigen vertraglichen Verhältnis hinausgeht.⁹ Eine Abgangsentschädigung schafft demzufolge sachlich nicht begründete Vorteile, da sie weder eine Leistung des Vergütungsempfängers noch einen Nachteil des Empfängers über den Abgang aus dem Unternehmen hinaus kompensiert. Als Beendigung gilt die gewillkürte Beendigung des Mandats- oder Arbeitsverhältnisses sowie gemäss vereinzelt Autoren auch jedes Aufhören durch Pensionierung, Konkurs, Handlungsunfähigkeit, Erwerbsunfähigkeit oder Tod.¹⁰ Vergütungen, die bis zur Beendigung der Verträge von Organmitgliedern ge-

schuldet sind, gelten gemäss Art. 735c Ziff. 1 OR zumindest dann nicht als Abgangsentschädigungen, sofern es sich dabei um Zahlungen im Rahmen einer ordentlichen Vertragsbeendigung (z.B. fortgesetzte Lohn- oder Boni-Zahlungen während der Kündigungsfrist) nach schweizerischem Recht handelt. Daraus folgt, dass Leistungen, auf die ein Verwaltungsrats- oder Geschäftsleitungsmitglied zufolge der Beendigung des bisherigen Mandats- oder Arbeitsverhältnisses Anspruch hat, unter diesem Aspekt grundsätzlich nicht verboten sind.¹¹

2. Aufgeschobene Vergütungen der Geschäftsleitung

Geschäftsleitungsmitglieder erhalten im Rahmen ihrer Vergütung regelmässig Beteiligungsrechte und manchmal auch Optionen auf solche Rechte. Oftmals handelt es sich dabei um Vergütungsansprüche, deren definitiver Rechtserwerb zeitbezogenen (*time vesting*) und/oder leistungsbezogenen (*performance vesting*) Bedingungen unterstellt wird.¹² Das Geschäftsleitungsmitglied erhält Aktien zugeteilt und erwirbt diese erst und ausschliesslich dann zu Eigentum, wenn die Bedingungen erfüllt sind.¹³ In der Fachliteratur wird dieser Vorgang, wonach der Vergütungsempfänger die Beteiligungen als unentziehbares Recht erhält, als «*vesting*» bezeichnet.¹⁴ Im Zeitpunkt der Zuteilung der Beteiligungsrechte an das Geschäftsleitungsmitglied ist der definitive Vermögenszugang somit noch unsicher, dementsprechend verfügt das Geschäftsleitungsmitglied bis zum Bedingungseintritt lediglich über eine Anwartschaft auf künftige Rechtsansprüche.¹⁵ Optionen werden demgegenüber in aller Regel «*at grant*» zugeteilt und sind erst ausübbar, wenn alle Bedingungen erfüllt sind; falls Bedingungen nicht erfüllt sind, verfallen die Optionen.

3. Gesperrte Vergütungsbestandteile des Verwaltungsrats

Verwaltungsratsmitglieder erhalten im Rahmen ihrer Vergütung regelmässig gesperrte Vergütungsbestandteile.¹⁶ Dabei handelt es sich um eine Zuweisung von Aktien, wobei erst nach dem Ablauf einer Sperrfrist frei über die Beteiligungen verfügt werden darf.¹⁷ Das Eigen-

⁸ Erläuternder Bericht zum Vorentwurf zur Verordnung gegen die Abzockerei (VgdA) vom 14. Juni 2013, 24.

⁹ BÖCKLI (FN 6), § 10 N 189; PK VegüV-OSER/MÜLLER, Art. 20 N 36 ff.; CR ORAb-BAHAR, Art. 20 N 15; BSK VegüV-PÖSCHEL, Art. 20 N 30; GesKR-Komm VegüV-TSCHÄNI, Art. 20 N 10.

¹⁰ So etwa BÖCKLI (FN 6), § 10 N 189. Eher befürwortend BSK VegüV-PÖSCHEL, Art. 20 N 31 («wohl auch Fälle der Pensionierung oder der Beendigung durch Tod»).

¹¹ BÖCKLI (FN 6), § 10 N 188; BSK VegüV-PÖSCHEL, Art. 20 N 36; GesKR-Komm VegüV-TSCHÄNI, Art. 20 N 12.

¹² PK VegüV-OSER/MÜLLER, Art. 20 N 89; BSK VegüV-PÖSCHEL, Art. 20 N 54 f.

¹³ BÖCKLI (FN 6), § 10 N 199; PK VegüV-OSER/MÜLLER, Art. 20 N 86; BSK VegüV-PÖSCHEL, Art. 20 N 55.

¹⁴ Vgl. BÖCKLI (FN 6), § 10 N 238; PK VegüV-OSER/MÜLLER, Art. 20 N 87; BSK VegüV-PÖSCHEL, Art. 20 N 54.

¹⁵ BÖCKLI (FN 6), § 10 N 199; vgl. PK VegüV-OSER/MÜLLER, Art. 20 N 87; BSK VegüV-PÖSCHEL, Art. 20 N 54 f.

¹⁶ BSK VegüV-PÖSCHEL, Art. 20 N 74.

¹⁷ BÖCKLI (FN 6), § 10 N 103.

tum an diesen Aktien geht aber – anders als bei den aufgeschobenen Vergütungen – bereits bei der Zuteilung endgültig ins Eigentum des Vergütungsempfängers über; der Vermögenszugang ist daher bereits im Zeitpunkt der Zuteilung gesichert. Optionen werden in diesem Kontext seltener zugeteilt.

4. Beschleunigungsklauseln (*accelerated vesting*)

Die Vergütungspakete von Geschäftsleitungsmitgliedern enthalten typischerweise vertragliche Bestimmungen, welche die Handhabung der aufgeschobenen Vergütungen bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses regeln. Im Rahmen derartiger Beschleunigungsklauseln ist unter gewissen Voraussetzungen eine Verkürzung oder eine Aufhebung der Erwerbsbedingungen vorgesehen. Beim Eintritt genau definierter Ereignisse tritt der definitive Rechtserwerb füglich frühzeitig ein.¹⁸

Auch die Vertragsbestimmungen bezüglich der gesperrten Vergütungsbestandteilen von Verwaltungsratsmitgliedern sehen oftmals die Möglichkeit vor, die Verfügungssperre (Sperrfrist) zu verkürzen oder ganz aufzuheben. Dieser vorzeitige Wegfall von Verfügungssperren ist keine Beschleunigungsklausel im eigentlichen Sinn: Die gesperrten Vergütungsbestandteile sind bereits ins Eigentum des Vergütungsempfängers übergegangen, es kann aber noch nicht frei darüber verfügt werden. Dennoch hat sich dafür der Begriff der Beschleunigungsklausel eingebürgert und wird auch im vorliegenden Kurzbeitrag so verwendet.¹⁹

III. Rechtliche Überlegungen

Die Zulässigkeit von Beschleunigungsklauseln im Hinblick auf das Verbot von Abgangsentschädigungen beurteilt sich nach unserem Verständnis anhand von zwei Kriterien. Erstens muss die Beschleunigungsklausel eine bereits erbrachte Leistung des Organmitglieds angemessen entschädigen. Zweitens darf eine Beschleunigungsklausel keinen Mehrwert beim Vergütungsempfänger generieren, der nicht bereits früher berücksichtigt wurde. Diese Kriterien lassen sich aus der Definition der Abgangsentschädigung ableiten und erschliessen sich gewissermassen aus einer Gesamtschau der unterschiedlichen Lehrmeinungen zur Zulässigkeit von Beschleunigungsklauseln. Konkret ergibt sich das erste Kriterium aus dem Definitionsmerkmal, dass Abgangsentschädi-

gungen keine Leistungen des Vergütungsempfängers kompensieren bzw. über die ordnungsgemässe Abwicklung der Rechte und Pflichten hinausgehen.²⁰ In der Literatur wird auch oftmals argumentiert, dass Beschleunigungsklauseln gerade deshalb nicht unter das Verbot von Abgangsentschädigungen fallen, weil sie eine Vergütung für bereits erbrachte Leistungen begründen.²¹ Das zweite Kriterium setzt sich damit auseinander, dass Abgangsentschädigungen sachlich nicht begründete Vorteile schaffen.²² In der Literatur wird rege diskutiert, wie der zusätzliche Wert, der durch Beschleunigungsklauseln beim Vergütungsempfänger in der Regel anwächst, zu qualifizieren ist.²³ Aufgrund von Beschleunigungsklauseln kann dem Vergütungsempfänger ein Vermögensvorteil zukommen, der kausal auf seinen Abgang zurückzuführen ist.²⁴ Beispielsweise kann das ausscheidende Organmitglied frühzeitig über den Vermögenswert verfügen und wird – je nach Art der Bedingungen – von der Ungewissheit über die Erfüllung der Kriterien befreit, insbesondere im Vergleich zu den im Unternehmen verbleibenden Organmitgliedern.²⁵ Vor diesem Hintergrund besagt das zweite Kriterium, dass solchen Vermögensvorteilen angemessen Rechnung getragen werden muss, da sie ansonsten einen Mehrwert darstellen, der als Abgangsentschädigung qualifiziert.²⁶ Diesen Vermögensvorteilen kann Rechnung getragen werden, indem die Möglichkeit der Beschleunigung schon bei der Bewertung der Beteiligungsinstrumente im Zuteilungszeitpunkt berücksichtigt wird. Denn damit können Veränderungen im Austrittszeitpunkt zugunsten des Organmitglieds gemäss Art. 734 ff. OR offengelegt und genehmigt werden.²⁷

1. Fallgruppe 1: Aufgeschobene Vergütungen mit zeitbezogenen Vesting-Bedingungen

Zeitbezogene Bedingungen sehen oft vor, dass der definitive Rechtserwerb erst mit dem Ablauf einer bestimm-

¹⁸ PK VegüV-Oser/Müller, Art. 20 N 87; BSK VegüV-Pöschel, Art. 20 N 56; GesKR-Komm VegüV-Tschäni, Art. 20 N 12; Malacrida/Spillmann (FN 2), 496 f.

¹⁹ So etwa BSK VegüV-Pöschel, Art. 20 N 74 ff.; vgl. auch PK VegüV-Oser/Müller, Art. 20 N 87.

²⁰ Böckli (FN 6), § 10 N 189; PK VegüV-Oser/Müller, Art. 20 N 36 ff.; CR ORAb-Bahar, Art. 20 N 15; BSK VegüV-Pöschel, Art. 20 N 30; GesKR-Komm VegüV-Tschäni, Art. 20 N 10.

²¹ PK VegüV-Oser/Müller, Art. 20 N 91; GesKR-Komm VegüV-Tschäni, Art. 20 N 12; Müller (FN 2), 484; Malacrida/Spillmann (FN 2), 496 f.

²² Siehe insbesondere BSK VegüV-Pöschel, Art. 20 N 30; vgl. Böckli (FN 6), § 10 N 189; PK VegüV-Oser/Müller, Art. 20 N 36 ff.; CR ORAb-Bahar, Art. 20 N 15; GesKR-Komm VegüV-Tschäni, Art. 20 N 10.

²³ Siehe insbesondere BSK VegüV-Pöschel, Art. 20 N 72 und N 74 ff.; PK VegüV-Oser/Müller, Art. 20 N 95 ff.; vgl. auch Böckli (FN 6), § 10 N 202.

²⁴ Böckli (FN 6), § 10 N 202.

²⁵ Böckli (FN 6), § 10 N 202; vgl. Malacrida/Spillmann (FN 2), 497 f.

²⁶ Vgl. Böckli (FN 6), § 10 N 203; PK VegüV-Oser/Müller, Art. 20 N 89 und N 96; BSK VegüV-Pöschel, Art. 20 N 72 und N 74.

²⁷ Vgl. PK VegüV-Oser/Müller, Art. 20 N 95 ff.; BSK VegüV-Pöschel, Art. 20 N 72 und N 74 f.; Malacrida/Spillmann (FN 2), 497 f.

ten Frist erfolgt. Zu denken ist etwa an einen Erwerb zu Eigentum nach beispielsweise 3 oder 5 Jahren.²⁸

Die Beschleunigungsklausel vergütet mit Blick auf das erste Kriterium (erbrachte Leistung) eine bereits vollendete Tätigkeit des Geschäftsleitungsmitglieds, wenn die einzige noch zu erfüllende Bedingung im Zeitablauf besteht.²⁹ Diese Frist hängt nicht mehr von einer ausstehenden Leistung des Geschäftsleitungsmitglieds ab, weshalb die Beschleunigung der zeitbezogenen Bedingungen grundsätzlich unter die ordnungsgemässe Abwicklung der Rechte und Pflichten aus dem bisherigen Vertragsverhältnis fällt. Die Frist wird im Lauf der Zeit und ohne weiteres Zutun des Organmitglieds ablaufen. *De facto* besteht daher keine Unsicherheit mehr über den Eintritt einer solchen zeitbezogenen Bedingung. Eine fortgesetzte Anbindung an das Unternehmen scheint in dieser Situation nicht mehr sinnvoll; die aufgeschobene Vergütung kann ihre Retentionswirkung nicht mehr erfüllen. Eine zeitnahe und ordnungsgemässe Abwicklung des Vertragsverhältnisses scheint dementsprechend im beidseitigen Interesse von Organmitglied und Unternehmen.³⁰

Mit Blick auf das zweite Kriterium (kein Mehrwert) erlaubt die Beschleunigungsklausel dem Vergütungsempfänger allerdings, frühzeitig über den Vermögenswert zu verfügen – zumindest im Vergleich zu den Organmitgliedern, die im Unternehmen bleiben. Somit kommt dem Vergütungsempfänger ein Vermögensvorteil zu, der kausal auf die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zurückzuführen ist. Dieser Vermögensvorteil muss bei der Bewertung der Anwartschaft im Zuteilungszeitpunkt berücksichtigt werden, damit eine Qualifikation als Abgangentschädigung verneint werden kann.³¹ Konkret sollte bei der Bewertung von Aktien, die zeitbezogenen Bedingungen unterliegen, kein Abzug für den Minderwert aufgrund der aufschiebenden Bedingungen vorgenommen werden oder zusammen mit dem Abzug auch die Wahrscheinlichkeit des Wegfalls der zeitbezogenen Bedingung beachtet werden. Wird nämlich der wirkliche Wert (*fair value*) unter Anwendung eines Abzugs für die Sperrfrist verwendet, kann dadurch ein zusätzlicher Wert beim Vergütungsempfänger anwachsen.³² Bei Optionen und optionsähnlichen Instrumenten kann ein solcher Mehrwert gemäss DAVID OSER und ANDREAS MÜLLER gar nicht entstehen, weil aufgrund der anzuwendenden Bewertungsmethoden eine Verkürzung der Restlaufzeit zu einer Reduktion des wirklichen Werts (*fair value*) führe.³³

Gemäss DAVID OSER und ANDREAS MÜLLER handelt es sich auch dann nicht um eine Abgangentschädigung, wenn beim Vergütungsempfänger durch die Aufhebung der Bedingungen ein Mehrwert beim Vergütungsempfänger entsteht.³⁴ Begründet wird diese Ansicht damit, dass es sich dabei lediglich um einen beschleunigten Rechtserwerb einer bereits zugesprochenen Vergütung handle.³⁵ Denn die aktienbasierten Rechte waren zum Zeitpunkt der Wirkung der Beschleunigungsklausel schon zugeteilt als unmittelbare Entschädigung für die Leistung des Vergütungsempfängers in einer Vergütungsperiode. Die Beschleunigung zeitbezogener Bedingungen löse daher keine pauschale Entschädigung ohne Gegenleistung aus.³⁶ Nach unserem Verständnis handelt es sich dabei tatsächlich um Vergütungsformen, die im Zeitpunkt der Kündigung bereits zugeteilt waren. Da deren definitiver Rechtserwerb zu Eigentum aber über einen bestimmten Zeitraum noch Restriktionen untersteht, kann nicht ohne Weiteres von verdienten Vergütungen gesprochen werden, zumal erst im Austrittszeitpunkt festgestellt werden kann, ob der Vergütung eine durch das Geschäftsleitungsmitglied erbrachte Leistung gegenübersteht. Dies muss vielmehr im Rahmen der Fallgruppen – und nötigenfalls im konkreten Einzelfall – geprüft werden. Auch das zweite Kriterium (kein Mehrwert) ist nach unserem Verständnis fallspezifisch zu beurteilen: Kommt dem Vergütungsempfänger aufgrund der Beschleunigung ein Vorteil zu, der weder im Rahmen der Bewertung der Beteiligungsinstrumente im Zuteilungszeitpunkt noch durch andere Massnahmen angemessen ausgeglichen wird oder werden kann, kann ein derartiger Mehrwert durchaus als Abgangentschädigung qualifizieren.³⁷

2. Fallgruppe 2: Aufgeschobene Vergütungen mit leistungsbezogenen Vesting-Bedingungen

Leistungsbezogene Bedingungen (*performance conditions*) lassen sich unterteilen in Marktbedingungen (*market conditions*) und individuelle Leistungsbedingungen (*non-market conditions*). Erstere beziehen sich auf die Entwicklung des Aktienkurses eines Unternehmens oder auf einen damit verbundenen Wert. Die individuelle Leistungsbedingungen umfassen demgegenüber besondere individuelle Leistungen des Organmitglieds.³⁸

²⁸ PK VegüV-OSER/MÜLLER, Art. 20 N 87; BSK VegüV-PÖSCHEL, Art. 20 N 54 f.

²⁹ Vgl. BSK VegüV-PÖSCHEL, Art. 20 N 63.

³⁰ Vgl. KUMMER (FN 4), Rz. 317; PK VegüV-OSER/MÜLLER, Art. 20 N 87; GesKR-Komm VegüV-TSCHÄNI, Art. 20 N 12.

³¹ Vgl. BÖCKLI (FN 6), § 10 N 202 f.

³² So schon PK VegüV-OSER/MÜLLER, Art. 20 N 96.

³³ PK VegüV-OSER/MÜLLER, Art. 20 N 96.

³⁴ PK VegüV-OSER/MÜLLER, Art. 20 N 89 und N 96.

³⁵ Vgl. dazu PK VegüV-OSER/MÜLLER, Art. 20 N 90 ff.

³⁶ Siehe hierzu PK VegüV-OSER/MÜLLER, Art. 20 N 91. Näheres zum Kriterium «pauschal» bei PK VegüV-OSER/MÜLLER, Art. 20 N 38; BSK VegüV-PÖSCHEL, Art. 20 N 30 und N 67.

³⁷ Siehe hinten Ziff. III.3.

³⁸ PK VegüV-OSER/MÜLLER, Art. 20 N 86; BSK VegüV-PÖSCHEL, Art. 20 N 55.

2.1. Marktbedingungen (*market conditions*)

Sind Marktbedingungen im Zeitpunkt der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses noch nicht erfüllt, ist mit Blick auf das erste Kriterium (erbrachte Leistung) im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht klar, ob die Beschleunigungsklausel eine bereits erbrachte Leistung vergütet.³⁹ Denn es ist möglich, dass die Marktbedingungen im Zeitpunkt der vorzeitigen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses nicht erfüllt sind, die entsprechenden Ziele aber zu einem späteren Zeitpunkt noch erreicht werden. Löst die Beschleunigungsklausel den definitiven Rechtserwerb der Beteiligungen aus, obschon die damit verknüpften Marktbedingungen (noch) nicht erfüllt sind, läuft die entsprechende Vergütung Gefahr, als Abgangsentschädigung zu qualifizieren. Der Beitrag des Geschäftsleitungsmitglieds zur Zielerreichung bis zum Zeitpunkt seines Austritts aus dem Unternehmen ist jedoch zu entschädigen. Vor diesem Hintergrund wirft INES PÖSCHEL die Frage auf, ob bei Marktbedingungen mit der Auszahlung zugewartet werden soll, bis die Bedingungen erfüllt sind.⁴⁰ Basierend auf dieser Überlegung ist richtigerweise mit dem definitiven Rechtserwerb der Anwartschaften zuzuwarten, bis die entsprechenden Bedingungen eingetreten sind, wie dies auch für die im Unternehmen bleibenden Arbeitnehmenden der Fall ist.

Mit Blick auf das zweite Kriterium (kein Mehrwert) empfiehlt sich, die Bewertung der Instrumente im Zuteilungszeitpunkt unter Annahme der Zielerreichung (*at target*) vorzunehmen, selbst wenn der Rechtserwerb der Beteiligung nicht beschleunigt erfolgt. Damit soll bewirkt werden, dass kein offenlegungs- und/oder genehmigungspflichtiger Wertzuwachs in dem Moment entsteht, wo die Marktbedingungen tatsächlich erfüllt sind und die entsprechenden Beteiligungen definitiv erworben werden.⁴¹

Von den Befürwortern der Zulässigkeit von Beschleunigungsklauseln wird in Bezug auf leistungsbezogene Bedingungen regelmässig argumentiert, dass das Geschäftsleitungsmitglied aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses an der Erfüllung der noch geforderten Leistung gehindert wird.⁴² Die Aufhebung des Vertragsverhältnisses führe dazu, dass der Vergütungsempfänger nicht mehr zur Zielerreichung beitragen kann.⁴³ Tatsächlich verlieren leistungsbezogene Bedingungen gewissermassen ihre Daseinsberechtigung, wenn der Vergütungsempfänger keinen Beitrag mehr zur Zielerfüllung leisten kann.⁴⁴ Unserer Ansicht nach liegt gerade in der Tatsache, dass das Organmitglied keinen Beitrag

mehr zur Zielerfüllung leisten kann, das Problem, dass das erste Kriterium (erbrachte Leistung) nicht erfüllt ist. Weiter ist die Tatsache, dass das austretende Organmitglied keinen Beitrag mehr zur Erfüllung der Leistungsziele erbringen kann, kein hinreichendes Argument dafür, dass die entsprechende Vergütung vorzeitig ausgerichtet werden darf, zumal dem austretenden Organmitglied gleichzeitig der Aufwand erspart wird, der notwendig ist, um die Leistungsziele zu erreichen.⁴⁵

2.2. Individuelle Leistungsbedingungen (*non-market conditions*)

Mit Blick auf das erste Kriterium (erbrachte Leistung) ist festzustellen, dass ein ausscheidendes Geschäftsleitungsmitglied seine Leistung noch nicht (gänzlich) erbracht hat, wenn individuelle Leistungsbedingungen im Austrittszeitpunkt noch nicht erfüllt sind.⁴⁶ Da es sich um individuelle Leistungsanforderungen handelt, können die entsprechenden Bedingungen auch nicht mehr erfüllt werden, wenn das entsprechende Organmitglied einmal aus dem Unternehmen ausgeschieden ist. Nach unserem Verständnis dürfen daher individuelle Leistungsbedingungen bei der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich nicht ohne Weiteres wegfallen. Es muss aber zulässig sein, den bisherigen Beitrag des ausscheidenden Organmitglieds zur Erreichung der Leistungsziele zu entschädigen. Aus denselben Gründen wie unter Marktbedingungen sollte in dieser Fallkonstellation folglich mit dem definitiven Rechtserwerb zugewartet werden bis zum Ende der Vergütungsperiode, um festzustellen, inwiefern die individuellen Leistungsbedingungen überhaupt erfüllt wurden.⁴⁷ Eine naheliegende Auflösung dieser Spannungsverhältnisse liegt dementsprechend darin, dem Vergütungsempfänger die Anwartschaften anteilmässig (*pro rata*) definitiv zu übertragen, sofern die individuellen Leistungsbedingungen zu diesem Zeitpunkt tatsächlich erfüllt werden, und die restlichen Ansprüche verfallen zu lassen. Variable Vergütungen werden in der Praxis jedoch in Bezug auf ein bestimmtes Jahr zugeteilt und entsprechend im Vergütungsbericht offengelegt; die Offenlegung erfolgt dabei nicht über die gesamte *Vesting*-Dauer hinweg. In der Beratungspraxis wird unseres Wissen auch keine Pro-Ratierung verlangt, sofern ein Organmitglied im Jahr, in dem die Vergütung zugeteilt wurde, durchgearbeitet hat – und zwar unabhängig davon, ob das Organmitglied während der gesamten *Vesting*-Dauer gearbeitet hat oder nicht. In einer solchen Fallkonstellation ist es offenbar praxismässig üblich, auf die Durchschnittszielerreichung einer gewissen Anzahl Jahre (z.B. die letzten 3 Jahre) abzustellen. Nach unserem Dafürhalten wird gerade den individuellen Leistungsbedingungen besser

³⁹ Grundlegend BSK VegüV-PÖSCHEL, Art. 20 N 71.

⁴⁰ BSK VegüV-PÖSCHEL, Art. 20 N 71.

⁴¹ Vgl. BÖCKLI (FN 6), § 10 N 104; PK VegüV-OSER/MÜLLER, Art. 20 N 97.

⁴² PK VegüV-OSER/MÜLLER, Art. 20 N 87; siehe sodann auch BSK VegüV-PÖSCHEL, Art. 20 N 64.

⁴³ So etwa PK VegüV-OSER/MÜLLER, Art. 20 N 94.

⁴⁴ Vgl. PK VegüV-OSER/MÜLLER, Art. 20 N 87.

⁴⁵ Weiterführend BSK VegüV-PÖSCHEL, Art. 20 N 64 und N 71.

⁴⁶ Vgl. BSK VegüV-PÖSCHEL, Art. 20 N 71.

⁴⁷ Siehe vorne Ziff. III.2.1.

Rechnung getragen, indem zumindest im laufenden Geschäftsjahr nur eine anteilmässige Vergütung ausgerichtet wird und keine Prognose von künftigem, tatsächlich ausbleibenden Verhalten simuliert wird.

Mit Blick auf das zweite Kriterium (kein Mehrwert) gilt es auch in diesem Zusammenhang zu beachten, dass die Instrumente im Zuteilungszeitpunkt unter Annahme der Zielerreichung (*at target*) bewertet werden.⁴⁸ Denn so entsteht kein offenlegungs- und/oder genehmigungspflichtiger Wertzuwachs in dem Moment, wo die individuellen Leistungsbedingungen tatsächlich erfüllt sind und die entsprechenden Beteiligungen definitiv erworben werden.

3. Fallgruppe 3: Gesperrte Vergütungsbestandteile

Mit Blick auf das erste Kriterium (erbrachte Leistung) steht den gesperrten Vergütungsbestandteilen die durch das ausscheidende Organmitglied während der Amtszeit erbrachte Leistung gegenüber. Gesperrte Vergütungsbestandteile qualifizieren daher in diesem Fall als bereits verdiente Vergütungen.⁴⁹ Ein Vorbehalt gilt immerhin dann, wenn das Mandatsverhältnis vor Ablauf der Amtszeit beendet werden sollte. In Ausnahmefällen, wo das Mandatsverhältnis infolge Rücktritts oder Abberufung vorzeitig beendet wird, hat das Verwaltungsratsmitglied die Vergütung nämlich noch gar nicht abgearbeitet. In solchen Situationen sind daher bereits ausgerichtete Vergütungen für die rechtliche Amtszeit – wie dies beim Verwaltungsrat oft vorkommt – entsprechend zurückzuerstatten.⁵⁰

Mit Blick auf das zweite Kriterium (kein Mehrwert) sind in dieser Fallkonstellation die Vermögensvorteile, die dem ausscheidenden Verwaltungsratsmitglied bei der Beendigung seiner Tätigkeit aufgrund der Beschleunigungsklausel zukämen, besonders kritisch zu untersuchen. Denn Beschleunigungsklauseln schaffen in dieser Fallkonstellation einen erheblichen Vorteil für das ausscheidende Organmitglied. Sofern die Aktien unter Anwendung eines Abzugs für die Sperrfrist zugeteilt werden, kann ein zusätzlicher Wert beim Vergütungsempfänger anwachsen.⁵¹ In aller Regel dürften die Aktien aber zum Aktienkurs zugeteilt werden, ohne Berücksichtigung eines Abschlags für eine Sperrfrist, weshalb in der Praxis der Wegfall der Sperrfrist nach Ablauf der entsprechenden Amtszeit oftmals als zulässig erachtet wird. Mit Blick auf die Natur des Verwaltungs-

ratsmandats lohnt sich jedoch eine kritische Diskussion zur Frage, ob anhand allein dieser Bewertungsmethode dem beachtlichen Vorteil des Verwaltungsratsmitglieds aufgrund der Beschleunigungsklausel hinreichend Rechnung getragen werden kann.

Durch den Wegfall der Sperrfrist nach Ablauf der Amtszeit kann das Verwaltungsratsmitglied nicht nur früher über das Vermögen verfügen, es wird vor allem von den Ungewissheiten bezüglich der weiteren Entwicklung des Unternehmens befreit. Gerade diesem Entwicklungsrisiko sollen die Verwaltungsratsmitglieder aber ausgesetzt sein. Als oberstes Leitungsorgan prägen die Verwaltungsratsmitglieder gerade die längerfristige Entwicklung des Unternehmens. Die strategische Leistung des ausscheidenden Organs wird sich typischerweise erst Jahre später wirklich feststellen lassen. Zwecks Interessensausgleichs im Agenturkonflikt zwischen den Aktionären und der Unternehmensleitung dienen gesperrte Beteiligungen per Definition dem Zweck, die Verwaltungsratsmitglieder längerfristig am Aktienkurs partizipieren zu lassen und so ihre Tätigkeit im Unternehmen gewissermassen auch finanziell im persönlichen Vermögen mitzutragen. Überdies gilt es hervorzuheben, dass gesperrte Vergütungsbestandteile – im Unterschied zu den aufgeschobenen Vergütungen – bereits ins Eigentum des entsprechenden Verwaltungsratsmitglieds übergegangen sind; es besteht daher kein gewichtiges Interesse seitens des Unternehmens, die ausstehenden Ansprüche aus dem Mandatsverhältnis in dieser Hinsicht im Beendigungszeitpunkt vollständig abzuwickeln. Zugleich gilt es zu beachten, dass Verwaltungsratsmandate – im Unterschied zu einer Tätigkeit in der Geschäftsleitung – in aller Regel im Teilzeitpensum ausgeübt werden. Die Mitglieder eines Verwaltungsrats sind somit nicht mit ihrem gesamten Humankapital undiversifizierbar in einem einzigen Unternehmen investiert; ihr Erwerbseinkommen stützt sich typischerweise auf mehrere Einkommensquellen. Demzufolge besteht auch auf Seiten der Verwaltungsratsmitglieder kein vordringlicher Grund, alle Ansprüche aus der Mandats-tätigkeit vorzeitig und ausserplanmässig vollständig abzuwickeln.

In diesem Zusammenhang beleuchtet INES PÖSCHEL ebenfalls kritisch, dass eine Verkürzung der Sperrfrist bei frühzeitiger Beendigung oder Nichtwiederantritt zur Wahl Gefahr läuft, den rechtspolitischen Zweck von Verfügungssperren *ab initio* zu verfehlen.⁵² Verfügungssperren sollen die Vergütungsempfänger an den langfristigen Erfolg des Unternehmens binden. Ist die mehrjährige Sperre länger als die Amtsdauer des Verwaltungsratsmitglieds und das Organmitglied weiss zudem, dass die Sperrfrist bei frühzeitiger Beendigung oder dem Nichtwiederantritt zur Wahl verkürzt würde, wird die durch die Verfügungssperre bezweckte Interessenausrichtung mit langfristigem Zeithorizont von vornherein untergraben.

⁴⁸ Vgl. BÖCKLI (FN 6), § 10 N 104; PK VegüV-OSER/MÜLLER, Art. 20 N 97.

⁴⁹ Vgl. BSK VegüV-PÖSCHEL, Art. 20 N 41 und N 74.

⁵⁰ So schon PK VegüV-OSER/MÜLLER, Art. 20 N 56; BSK VegüV-PÖSCHEL, Art. 20 N 41. Siehe weiter zur Kritik an der Zahlung des Verwaltungsrats honorars vor oder während des laufenden Mandats mit Blick auf das Verbot von Vergütungen im Voraus PK VegüV-OSER/MÜLLER, Art. 20 N 128 ff.; BSK VegüV-PÖSCHEL, Art. 20 N 103.

⁵¹ Vgl. PK VegüV-OSER/MÜLLER, Art. 20 N 96.

⁵² BSK VegüV-PÖSCHEL, Art. 20 N 75.

Im Übrigen lässt sich feststellen, dass Beschleunigungsklauseln in der Praxis auf gesperrte Vergütungsbestandteile Anwendung finden, sofern der Vermögensvorteil, welcher dadurch beim ausscheidenden Organmitglied anwächst, bei der Bewertung der Beteiligungen im Zuteilungszeitpunkt berücksichtigt wurde. Es gilt jedoch hervorzuheben, dass es im Hinblick auf die Natur des Verwaltungsratsmandats zumindest fraglich ist, ob unter Rückgriff auf diese Bewertungsmethode der Relativierung der mittels Sperre beabsichtigten langfristigen Interessenausrichtung tatsächlich Genüge getan wird.

IV. Exkurs: Vorgehen ohne entsprechende Regelung

Es stellt sich ausserdem die Frage, ob Organmitglieder die frühzeitige Auszahlung von aufgeschobenen Vergütungen oder gesperrten Vergütungsanteilen auch ohne vertragliche Regelung für sich durchsetzen können.⁵³ Die Frage stellt sich allerdings nur für jene Fallkonstellationen, in denen Beschleunigungsklauseln als zulässig zu qualifizieren sind.

In diesem Zusammenhang stellt sich insbesondere die Frage, ob Geschäftsleitungsmitglieder Ansprüche aus Art. 322 i.V.m. Art. 339 OR geltend machen können, wenn keine Beschleunigungsklausel vorliegt. Qualifizieren zugeteilte Aktien oder Optionen als Lohnbestandteile⁵⁴, können sich Konflikte mit zwingenden arbeitsrechtlichen Vorschriften⁵⁵ ergeben. Das Bundesgericht geht in Bezug auf Art. 322 OR davon aus, dass Lohn unbedingt geschuldet ist.⁵⁶ Zudem gilt aufgrund von Art. 339 Abs. 1 OR grundsätzlich, dass mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses alle Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis fällig werden. Vor diesem Hintergrund ist die Zulässigkeit von aufschiebenden Bedingungen, die über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus fortdauern, aus Sicht des Arbeitsrechts mehr als nur umstritten.⁵⁷

Es gilt jedoch zu beachten, dass Art. 322 und Art. 339 OR Lohnschutzbestimmungen sind, die dem Arbeitnehmerschutz dienen. Lohnschutzbestimmungen sind

gemäss der Rechtsprechung des Bundesgerichts bei sehr hohen Einkommen grundsätzlich nicht anwendbar: In einer derartigen Ausgangslage lässt sich ein Eingriff in die Privatautonomie der Parteien gerade nicht durch ein entsprechendes Schutzbedürfnis des Arbeitgebers legitimieren, namentlich bei «Einkommensverhältnissen, die nicht nur bei Weitem die Kosten für einen angemessenen Lebensunterhalt des Arbeitnehmers, sondern auch den Durchschnittslohn um ein Vielfaches übersteigen».⁵⁸ Gemäss Praxis des Bundesgerichts liegt ein sehr hohes Einkommen dann vor, wenn es höher oder gleich dem fünffachen Medianeinkommen im Privatsektor ist.⁵⁹ Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung kann der Arbeitnehmerschutz aber auch entfallen, wenn sich die Beteiligung bei einem «hoch dotierten» Kader oder Angestellten als Bonus und damit als Gegenleistung für seine Tätigkeit darstellt.⁶⁰ Somit dürfte ein Vorgehen gestützt auf den arbeitsrechtlichen Lohnschutz für Geschäftsleitungsmitglieder zumindest in bestimmten Fallkonstellationen entfallen. Vielmehr hat sich dann die Auszahlung der bedingten Vergütungskomponenten aus einer vertraglichen Abmachung zu ergeben.⁶¹

V. Ergebnisse in Thesenform

Die Zulässigkeit von Beschleunigungsklauseln im Hinblick auf das Verbot von Abgangsentschädigungen ist unterschiedlich zu beurteilen, namentlich abhängig davon, wie eine Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung ausgestaltet ist, die einer Beschleunigungsklausel zugrunde liegt. Die beiden zentralen Kriterien für die Beurteilung dieser Rechtsfrage, die im vorliegenden Kurzbeitrag erarbeitet wurden, betreffen zum einen die erbrachte Leistung und zum anderen den durch die Beschleunigung gewonnenen Mehrwert.

Beschleunigungsklauseln, die sich auf aufgeschobene Vergütungen der Geschäftsleitung beziehen, welche rein zeitbezogenen Bedingungen unterliegen, sind grundsätzlich als zulässig einzustufen.⁶² Es ist zumindest dann von der Zulässigkeit auszugehen, wenn der dadurch beim Vergütungsempfänger anwachsende Vermögensvorteil bei der Bewertung der Anwartschaft im Zuteilungszeitpunkt angemessen berücksichtigt wird.

⁵³ Siehe auch BSK VegüV-PÖSCHEL, Art. 20 N 60 (individuelle Beendigungsregeln).

⁵⁴ BSK VegüV-PÖSCHEL, Art. 20 N 38; vgl. SHK OR-BORTOLANI/SCHERER, Art. 322 N 12.

⁵⁵ SHK OR-BORTOLANI/SCHERER, Art. 322 N 10 ff.; BASILE CARDINAUX, Variable Vergütungen im Arbeitsrecht, SZS 2020, 340 ff., 343; BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 322 N 25 ff.

⁵⁶ BGer 4A_115/2007 vom 13.7.2007, E. 4.3.1; BGer 4C_395/2005 vom 1.3.2006, E. 5.2; BGer 4C_426/2005 vom 28.2.2006, E. 5.2. Aus der Literatur SHK OR-BORTOLANI/SCHERER, Art. 322 N 10 ff.

⁵⁷ Aus der Rechtsprechung *Tribunal des prud'hommes du canton de Genève* vom 16.3.1999, in: REHBINDER/BACHMANN, JAR 2001 (Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts), Bern 2001, 400 ff. Aus der Literatur SHK OR-BORTOLANI/SCHERER, Art. 322 N 10 ff.; BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 322 N 2; vgl. ZK OR-STAEHELIN, Art. 339 N 7a.

⁵⁸ So die Formulierung in BGE 139 III 155, 158 ff. E. 5. Zum Ganzen CARDINAUX (FN 55), 349 f.

⁵⁹ BGE 141 III 407, 409 ff. E. 5. Siehe auch CARDINAUX (FN 55), 349 f.

⁶⁰ BGE 130 III 495, 501 f., E. 4.2.2, mit der Folge, dass die Bestimmungen der Beteiligungsvereinbarung ohne Rücksicht auf zwingende Vorschriften des Arbeitsrechts gelten.

⁶¹ Aus der Rechtsprechung BGer 4A_158/2019 vom 26.2.2020, E. 5.4; BGer 4A_155/2019 vom 18.12.2019, E. 4.2. Aus der Literatur CARDINAUX (FN 55), 349 f.

⁶² Siehe vorne Ziff. III.1.

Bei aufgeschobenen Vergütungen der Geschäftsleitung, die leistungsbezogenen Bedingungen unterliegen, welche sich ausschliesslich nach Marktbedingungen richten, sollte mit der vorzeitigen Auszahlung aufgrund einer Beschleunigungsklausel zugewartet werden, bis die entsprechenden Marktbedingungen erfüllt sind (oder eben nicht).⁶³ Andernfalls läuft man Gefahr, dass die Vergütung als unzulässige Abgangsentschädigung qualifiziert.

Beschleunigungsklauseln für aufgeschobene Vergütungen der Geschäftsleitung, die rein individuellen, in der Person des Organmitglieds begründeten Bedingungen unterliegen, sind nicht unproblematisch.⁶⁴ Mit dem definitiven Rechtserwerb der tatsächlich verdienten Anteile der aufgeschobenen Vergütungen sollte in diesem Fall bis zum Ende der Vergütungsperiode zugewartet werden; häufig erscheint eine anteilmässige Auszahlung angemessen.

Kritischer einzustufen sind jedenfalls Beschleunigungsklauseln bezüglich der gesperrten Vergütungsbestand-

teile des Verwaltungsrats, da sie unter Umständen einen erheblichen Mehrwert für das Verwaltungsratsmitglied begründen und den rechtspolitischen Zweck, der einer solchen Vergütungssperre zugrunde liegt, von Anfang an zu untergraben drohen.⁶⁵ In Fachliteratur und Beratungspraxis wird dieser Sachverhalt freilich anders beurteilt.

Von besonderem Interesse ist sodann die derzeit noch offene Rechtsfrage, ob ein Geschäftsleitungsmitglied Ansprüche aus Art. 322 i.V.m. Art. 339 OR geltend machen kann, falls weder im Mitarbeiterbeteiligungsprogramm noch auf vertraglicher Grundlage eine Beschleunigungsklausel vorgesehen wird.⁶⁶ Immerhin gilt es diesbezüglich festzuhalten, dass die erwähnten Lohnschutzbestimmungen des Arbeitsrechts auf hoch dotierte Kaderstellen oder bei sehr hohen Gehältern grundsätzlich nicht anwendbar sind.

⁶³ Siehe vorne Ziff. III.2.1.

⁶⁴ Siehe vorne Ziff. III.2.2.

⁶⁵ Siehe vorne Ziff. III.3.

⁶⁶ Siehe vorne Ziff. IV.

Anzeige

Thomas Sprecher

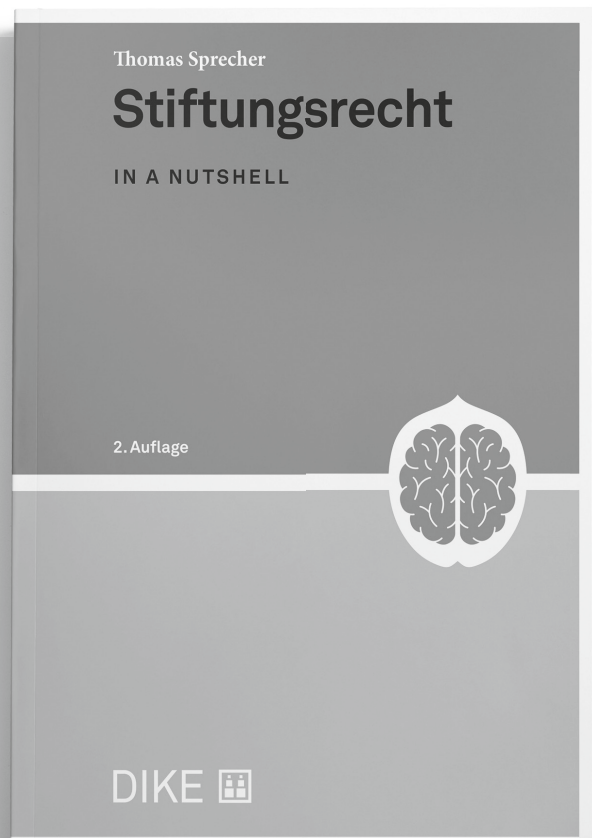
Stiftungsrecht

in a nutshell
2. Auflage

Dieses Buch gibt eine kompakte Übersicht über alle wichtigen Aspekte des schweizerischen Stiftungsrechts. Für die zweite Auflage wurde der gesamte Text überarbeitet und aktualisiert. Einbezogen wurden deshalb auch verschiedene gesetzliche Neuerungen, die am 1.1.2023 und am 1.1.2024 in Kraft treten.

2023, 272 Seiten, broschiert
ISBN 978-3-03891-493-8
CHF 48.–

www.dike.ch/4938



DIKE