

# AUF DÜNNEM EIS

Die Vergütung von Arbeitnehmern in einer Kryptowährung wirft zahlreiche Fragen auf

Von Dr. Guido Birkner



Ein dänischer Eishockeyspieler ist ein prominenter Vorreiter in Sachen Vergütung in Bitcoin.

© Solovyova/Stock/Thinkstock/GettyImages.

Was unterscheidet Nikolaj Rosenthal von (fast) allen anderen Sportprofis? Der dänische Eishockeyspieler ist zur Zeit wohl der bekannteste, vielleicht sogar der einzige Berufssportler, der sich sein komplettes Gehalt in Bitcoin auszahlen lässt. Damit gehört Rosenthal auch über den Sport hinaus zu den wenigen Exoten, die sich finanziell vollkommen auf eine Kryptowährung verlassen. In Deutschland ist die Vergütung von Angestellten in einer Kryptowährung oder in Token, also einer digitalen Ersatzwährung, zwar grundsätzlich möglich, doch arbeits- und steuerrechtlich sind noch viele Fragen offen.

Ende 2017 stieg der Milliardär Niklas Nikolajsen als Sponsor beim dänischen Eishockeyclub Rungsted Seier Capital ein. Das Sponsoringpaket zwischen dem Verein

und dem Mitgründer der Bitcoin Suisse AG sieht unter anderem die Umbenennung der Eishalle des Erstligaverbands in „Bitcoin Arena“ vor. Die Bitcoin Suisse AG ist ein Schweizer Broker im Krypto-Finance-Bereich. Das Maklerunternehmen arbeitet für einige der größten Initial Coin Offerings (ICOs) und Kryptounternehmen.

Seit dem Einstieg des neuen Sponsors hat Bitcoin Suisse ein zusätzliches Aushängeschild: Der Flügelstürmer Nikolaj Rosenthal vereinbarte mit dem Club vertraglich, sein komplettes Gehalt ab 2018 in der Kryptowährung Bitcoin auszahlen zu bekommen. Damit ist der Eishockeyspieler der erste Profi in Dänemark, vielleicht sogar auf der ganzen Welt, der sich vollständig auf Bitcoin einlässt.

Die Vertragsumstellung des Bitcoinfans Rosenthal bedurfte umfangreicher Vorarbeiten auf arbeitsrechtlicher und versicherungstechnischer Seite. Angesichts der hohen Volatilität von Kryptowährungen wie Bitcoin hat der Eishockeyprofi den Fall eines kompletten Wertverlustes von Bitcoin und damit das Risiko einer persönlichen Insolvenz durch eine Versicherung geschützt. Ein Worst-Case-Szenario ist tatsächlich nicht ganz von der Hand zu weisen, denn Bitcoin erreichte seinen bisherigen Höchstwert von über 16.000 Euro im Dezember 2017, also zum Zeitpunkt der Vertragsabschlüsse. Mitte Juli 2018 kostet ein Bitcoin nur noch rund 5.400 Euro.

## Kryptowährung als Gehaltsbestandteil kaum genutzt

In Deutschland sind Kryptowährungen als Bestandteile von Gehältern bislang kaum anzutreffen. „Vielleicht experimentiert das eine oder andere Gründerteam mit Kryptowährungen“, sagt Dr. Thomas Gennert, Rechtsanwalt im Düsseldorfer Büro von McDermott Will & Emery Rechtsanwälte und Steuerberater LLP. „Doch bislang spielen Bitcoin & Co. als Vergütungskomponente hierzulande noch keine große Rolle.“

Dabei ist das im Grundsatz möglich, wie Gennert und sein Kollege Dr. Sebastian Keding hervorheben. „Mit Token wie Bitcoin kann auch das Gehalt eines Ar- ➤

beitnehmers ausgezahlt werden, zumindest teilweise“, erläutert Keding, „wobei es auf die konkrete Ausgestaltung ankommt“. Token als Teil des Gehalts können als Sachbezug angesehen werden und unterliegen dann speziellen Regelungen. Derzeit dürften 25 Prozent eines Gehalts in Token ausgezahlt werden, der nicht pfändbare Teil des Gehalts muss aber immer auf Euro lauten.

Konkret sieht das deutsche Arbeitsrecht Vorgaben für die Art der Bezahlung von Arbeitnehmern in Paragraph 107 Absatz 1 der Gewerbeordnung vor. Demnach ist das Arbeitsentgelt in Euro zu berechnen und auszu zahlen. Verstößt ein Arbeitgeber gegen diese Bestimmung, indem er Arbeitsleistung anders vergütet – zum Beispiel durch die Ausgabe von Token –, dann erfüllt er nicht den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers. Mit der Konsequenz, dass der Arbeitnehmer weiterhin auf der Auszahlung seines Gehalts in Euro bestehen darf.

### Umwege über Dritte oder über Konzernmütter

Anders kann die Sache aussehen, wenn der Mitarbeiter Token nicht direkt von seinem Arbeitgeber erhält, sondern von einer Konzernmutter oder einem Dritten und ohne einen ausdrücklichen Anspruch hierauf aus dem Arbeitsvertrag. Dann handelt es sich um Leistungen außerhalb des Arbeitsverhältnisses, für die Paragraph 107 der Gewerbeordnung nicht gilt.

Thomas Gennert und Sebastian Keding verweisen darauf, dass Paragraph 107 der Gewerbeordnung nach überwiegender Auffassung lediglich das sogenannte „Arbeitsentgelt im engeren Sinne“ erfasst, also konkrete Gegenleistungen für geleistete Dienste. „Nicht erfasst sind im Gegenzug sogenannte Arbeitsentgelte

im weiteren Sinne, mit denen der Arbeitgeber allein die Betriebstreue seiner Arbeitnehmer belohnt“, so Thomas Gennert. „Wenn ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern eine bestimmte Anzahl an Token zuteilt und damit keine Gehaltsbestandteile ersetzt, dann gelten die Beschränkungen des Paragraphen 107 ebenfalls nicht“, ergänzt Sebastian Keding. „Der Arbeitgeber sollte aber darauf achten, dass eine solche Sonderleistung nicht als verkappte Gehaltserhöhung angesehen werden kann.“

Token sind auch nicht als Fremdwährungen zu verstehen, um sie in bestimmten Konstellationen für Gehaltszahlungen zu verwenden, zum Beispiel dann, wenn sich ein Arbeitnehmer in einem anderen Land aufhält. Dabei würde Paragraph 107 der Gewerbeordnung verletzt werden. Durch diesen Paragraph soll der Arbeitnehmer über sein Gehalt in die Lage versetzt werden, den eigenen Lebensunterhalt zu bestreiten. „Dieser Schutzzweck wäre gefährdet, wenn sich Token nicht in einer Weise zu einer Zahlung im Alltag verwenden lassen, wie es bei Euro der Fall ist“, betont Sebastian Keding. „Für Bitcoin besteht bei uns derzeit weder ein staatlicher Annahmeweg noch eine ausreichend verbreitete Akzeptanz.“

Allerdings kann ein Arbeitgeber den Vergütungsanspruch seiner Arbeitnehmer auch durch andere vermögenswerte Leistungen als Geld in Form von Sachbezügen erfüllen. „Das setzt aber eine entsprechende Vereinbarung voraus“, unterstreicht Thomas Gennert. „Auch muss dies dem Interesse des Arbeitnehmers oder der Eigenart des Arbeitsverhältnisses entsprechen.“ Keding und Gennert sehen bei Token eine Parallele zur Behandlung von Aktien und Aktienoptionen, die gleichfalls als Sachbezüge behandelt werden.

### Maximal 25 Prozent des Gehalts als Obergrenze

Wie umfangreich dürfen Token als Sachbezüge im Verhältnis zum übrigen Gehalt sein? Zu Grenzwerten bei Aktienoptionen gibt ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 30.10.2008 (Az. 5 Sa 977/08) Antwort. Demnach ist eine Obergrenze von 25 bis 30 Prozent der Gesamtvergütung zulässig. Bei der Ausgabe von Token sind für die Wertbestimmung aber weitere Aspekte zu beachten. Dazu zählt die Frage, ob sich der Wert eines Tokens vor allem zum Zeitpunkt der Hingabe überhaupt bestimmen lässt. Möglich ist zudem, dass Token zum Zeitpunkt der Vereinbarung der Vergütung wertlos sind, aber später ihren Wert vervielfachen.

Als Fazit lässt sich sagen, dass es grundsätzlich mit dem deutschen Arbeitsrecht vereinbar ist, Arbeitnehmern Token zuzuwenden. Aber eine vollständige Auszahlung eines Gehalts in Token erfüllt derzeit nicht den rechtlichen Vergütungsanspruch der Arbeitnehmer. Dem Arbeitgeber stehen verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten offen, um rechtliche Klippen bei der Auszahlung in Token zu vermeiden. Eine Teilauszahlung des Gehalts in Token kann angesichts relativ geringer Transaktionskosten bei einigen Token Vorteile bieten, zum Beispiel dann, wenn Beträge in andere Länder mit fremden Währungen überwiesen werden sollen. ◀

---

**Dr. Guido Birkner,**  
verantwortlicher Redakteur Human Resources  
FRANKFURT BUSINESS MEDIA – Der FA.Z.-Fachverlag

[guido.birkner@frankfurt-bm.com](mailto:guido.birkner@frankfurt-bm.com)  
[www.compbenmagazin.de](http://www.compbenmagazin.de)

---