



Nachvertragliche Wettbewerbsverbote: Berücksichtigung von Virtual Shares

Was Arbeitgeber bei der Berechnung der Karenzentschädigung einbeziehen müssen

Die Vereinbarung von nachvertraglichen Wettbewerbsverboten ist insb. bei Führungskräften weit verbreitet. Bislang war unklar, ob und inwieweit bei der Berechnung der Karenzentschädigung auch Leistungen aus aktienbasierten Vergütungsmodellen mit zu berücksichtigen sind. Diese Frage hat das BAG nunmehr für virtuelle Aktienoptionen geklärt.



RAin/FAinArbR Lisa-Marie Niklas

ist als Partnerin im Düsseldorfer Büro der Kanzlei ARQIS tätig. Sie berät nationale und internationale Unternehmen im kollektiven und individuellen Arbeitsrecht. Ihr Beratungsschwerpunkt liegt auf komplexen Ausgliederungs- und Restrukturierungsvorhaben.

Mit Urteil vom 27.03.2025 (8 AZR 63/24, DB 2025 S. 1836) hat das BAG entschieden, dass sog. Virtual Shares, die als Gehaltsbestandteile ausgegeben werden, vom Arbeitgeber bei der Berechnung der Karenzentschädigung für nachvertragliche Wettbewerbsverbote miteinzubeziehen sind. Relevant ist dabei aber, zu welchem Zeitpunkt die Optionsrechte ausgeübt werden: Berücksichtigungsfähig sind nämlich nur solche Optionen, die von dem Arbeitnehmer noch während des Arbeitsverhältnisses ausgeübt worden sind. Optionen, die erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses realisiert werden, bleiben bei der Berechnung außen vor.

Nachvertragliche Wettbewerbsverbote

Nachvertragliche Wettbewerbsverbote untersagen eine Tätigkeit bei Wettbewerbern für einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Voraussetzungen für die Wirksamkeit derartiger Vereinbarungen sind in §§ 74 ff. HGB geregelt. Werden diese nicht eingehalten, droht die Unverbindlichkeit oder sogar die Unwirksamkeit des gesamten Verbots.

Grundsatz zur Berechnung der Karenzentschädigung

Besondere Bedeutung hat dabei die Vereinbarung einer Entschädigung für die Dauer des Verbots, die sog. Karenzentschädigung. Diese muss nicht nur grds. zugesagt werden, sondern auch in ausreichender Höhe. Maßstab ist dabei mindestens die Hälfte der „zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen“ (§ 74 Abs. 2 HGB).

Zu diesen vertragsmäßigen Leistungen zählt in jedem Fall das Grundgehalt. Daneben aber auch sämtliche variablen Vergütungstatbestandteile mit Entgeltcharakter wie Tantie-