

8 AZR 453/21 - Nachvertragliches Wettbewerbsverbot - Berechnung der Karenzentschädigung - Einbeziehung von Leistungen Dritter - Restricted Stock Units (RSUs)

Der Kläger war von Januar 2012 bis Januar 2020 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerinnen beschäftigt. Sein monatliches Grundgehalt belief sich zuletzt auf 10.666,67 Euro brutto. Die Beklagte ist Mitglied einer Unternehmensgruppe, deren Obergesellschaft ein US-amerikanisches [Unternehmen](#) ist. Der im Dezember 2011 geschlossene [Arbeitsvertrag](#) des Klägers enthält unter § 15 die Vereinbarung eines neunmonatigen konzernweiten nachvertraglichen Wettbewerbsverbots. Im Gegenzug verpflichtete sich die [Arbeitgeberin](#), an den Kläger „nach Ende der Anstellung eine Entschädigung zu zahlen, welche für jedes Jahr des Verbots die Hälfte der vom Angestellten zuletzt bezogenen vertragsmäßigen [Leistungen](#) erreicht“. Ergänzend wurde die Geltung der §§ 74 ff. [HGB](#) vereinbart. Während seines Arbeitsverhältnisses partizipierte der Kläger an dem „RSU-Programm“ der Obergesellschaft und erhielt auf der Grundlage der von ihm mit dieser jeweils separat getroffenen „Global Restricted Stock Unit Award Agreements“ jährlich eine bestimmte Anzahl von RSUs.

Mit seiner Klage hat der Kläger, der sich nach seinem Ausscheiden an das Wettbewerbsverbot gehalten hat, die Beklagte zuletzt noch auf [Zahlung](#) von Karenzentschädigung iHv. insgesamt 80.053,65 Euro brutto nebst [Zinsen](#) in Anspruch genommen. Er hat die Auffassung vertreten, ihm stehe für die Karenzzeit – über den von der Beklagten bereits gezahlten und den ihm erstinstanzlich rechtskräftig zuerkannten weiteren Betrag hinaus – eine weitere Karenzentschädigung iHv. 8.894,85 Euro brutto monatlich zu. Bei der Berechnung der Karenzentschädigung seien auch die ihm gewährten RSUs zu berücksichtigen. Darauf, wer [Schuldner](#) dieser [Leistungen](#) sei, könne es schon in Anbetracht der Möglichkeit der Einflussnahme der Obergesellschaft auf die Vertragsbedingungen im Arbeitsverhältnis der Parteien nicht ankommen. Die Vorinstanzen haben die Klage im noch streitgegenständlichen Umfang abgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Der Kläger hat – wie das [Landesarbeitsgericht](#) zutreffend erkannt hat – keinen Anspruch auf [Zahlung](#) einer höheren Karenzentschädigung. Ein solcher Anspruch hätte sich nur unter Berücksichtigung der dem Kläger seitens der Obergesellschaft gewährten RSUs ergeben können. Bei diesen handelt es sich jedoch nicht um „vertragsmäßige [Leistungen](#)“ iS der unter § 15 des [Arbeitsvertrags](#) über die Höhe der Karenzentschädigung getroffenen Vereinbarung. Diese Vereinbarung greift den Wortlaut von § 74 Abs. 2 [HGB](#) auf und ist mithin dahin zu verstehen, dass die Beklagte dem Kläger eine Karenzentschädigung iH der gesetzlichen Mindestentschädigung zugesagt hat. Für die Auslegung des Begriffs der „vertragsmäßigen [Leistungen](#)“ in § 15 des [Arbeitsvertrags](#) gilt demnach nichts anderes als für die Auslegung des entsprechenden Rechtsbegriffs in § 74 Abs. 2 [HGB](#). Der Begriff der „vertragsmäßigen [Leistungen](#)“ iSv. § 74 Abs. 2 [HGB](#), auf deren Grundlage sich bei der Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots die gesetzliche (Mindest-)Karenzentschädigung berechnet, umfasst nur solche [Leistungen](#), die auf dem Austauschcharakter des [Arbeitsvertrags](#) beruhen und die der [Arbeitgeber](#) dem [Arbeitnehmer](#) als Vergütung für geleistete Arbeit schuldet. Da der Kläger die jeweiligen „Global Restricted Stock Unit Award Agreements“, also die Vereinbarungen über die Gewährung der RSUs, nicht mit der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerinnen, sondern mit der Obergesellschaft getroffen hat, setzt die Berücksichtigung der RSUs bei der Berechnung der Karenzentschädigung zumindest voraus, dass die Beklagte im Hinblick auf die Gewährung dieser RSUs – ausdrücklich oder [konkludent](#) – eine (Mit-)[Verpflichtung](#) übernommen hatte. Die Beklagte ist jedoch – wie das [Landesarbeitsgericht](#) unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls rechtsfehlerfrei angenommen hat – weder ausdrücklich noch [konkludent](#) eine solche (Mit-)[Verpflichtung](#) eingegangen.

Insbesondere war eine andere Bewertung nicht deshalb geboten, weil die Parteien in § 15 des [Arbeitsvertrags](#) ein „konzernweites“ Wettbewerbsverbot vereinbart hatten. Selbst wenn die Wettbewerbsabrede hinsichtlich ihres vereinbarten Konzernbezugs nicht dem Schutz berechtigter geschäftlicher Interessen der Beklagten gedient haben sollte, hätte dies nach § 74a Abs. 1 HGB** „nur“ eine Rückführung der dem Kläger auferlegten Beschränkungen auf die zulässige Reichweite des Verbots bewirkt, nicht aber dazu geführt, dass der Kläger, soweit er sich auch des Wettbewerbs insbesondere im Geschäftsbereich der Obergesellschaft enthalten hat, eine Karenzentschädigung unter Berücksichtigung der RSUs verlangen könnte.

[Bundesarbeitsgericht](#), Urteil vom 25. August 2022 – [8 AZR 453/21](#) – PM 32/2022

Vorinstanz: [Landesarbeitsgericht](#) Hamm, Urteil vom 11. August 2021 – 10 Sa 284/21 –