



TaylorWessing

Virtuelle Aktienoptionen – Einordnung der wegweisenden BAG Rechtsprechung

Update

18. Juni 2025 | Nico Jänicke

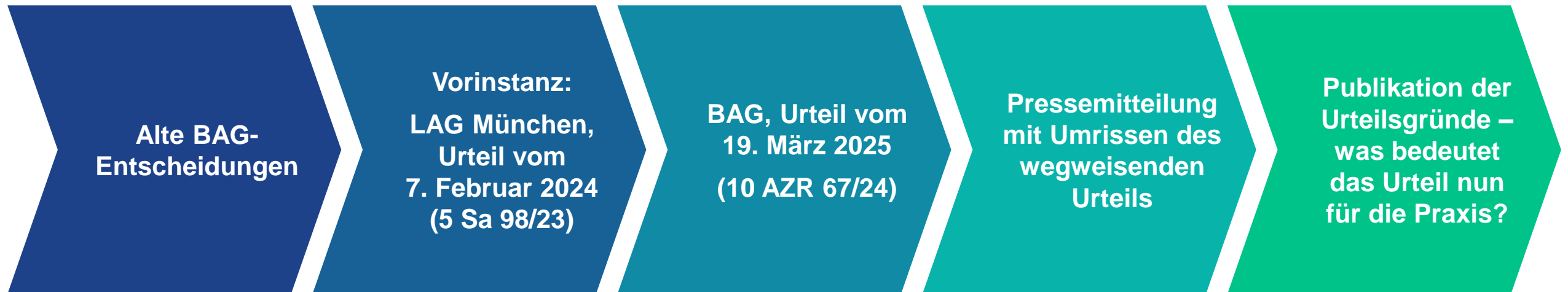
Privat und vertraulich

Agenda

1	Was ist geschehen?	3
2	Hintergrund der Entscheidung	5
3	Urteilsgründe des Bundesarbeitsgerichts	7
4	Vergleich - Wie war es vor der Entscheidung? Wie ist es jetzt?	10
5	Praktische Konsequenzen für die Zukunft & Risiko für die Vergangenheit	12

1 | Was ist geschehen?

Was ist geschehen?



2 | Hintergrund der Entscheidung

Hintergrund der Entscheidung

- Arbeitnehmer war von 1. April 2018 bis 31. August 2020 bei der Beklagten beschäftigt
- Im Jahr 2019 erhielt er ein **Angebot über 23 virtuelle Optionsrechte**, das er durch gesonderte Erklärung annahm
 - Die Zuteilung dieser virtuellen Optionen erfolgte im Rahmen eines (virtuellen) Mitarbeiter-Aktienoptionsprogramms (bezeichnet als ESOP)
- Nach den Bestimmungen des ESOP war die Ausübung der virtuellen Optionen an ein sog. **Ausübungsereignis** wie bspw. einen Börsengang und die Vesting-Periode gebunden
- In dieser Periode, die insgesamt vier Jahre umfasste, wurden die virtuellen Optionen gestaffelt ausübbar
- Das **Arbeitsverhältnis** des Klägers **endete durch eine Eigenkündigung**
- In der Folge stellte sich die Frage, ob die „gevesteten“ **virtuellen Optionen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfallen**, insbesondere da der Kläger die **Optionen noch nicht ausgeübt** hatte

Kernfrage:

Verfallen die „gevesteten“ virtuellen Optionen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn der Arbeitnehmer die Option nicht ausgeübt hat?

→ **Bestimmungen** (AGB) des ESOP sahen vor, dass die „gevesteten“ **virtuellen Optionen** nach einer **Eigenkündigung** des Arbeitnehmers sofort **verfallen** sollten + dass virtuellen Optionen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses **doppelt so schnell verfallen sollten, wie sie entstanden** sind

3 | Urteilsgründe des Bundesarbeitsgerichts

Was sind die Kernbestandteile des Urteils?

Virtuelle Optionen sind
Vergütungsbestandteile

Verfallsklauseln in AGB können zu
einer unangemessenen
Benachteiligung führen

Verfallsklauseln die bei
Eigenkündigung ausnahmslos
zum sofortigen Verfall führen,
sind unzulässige
Kündigungserschwernisse

Beschleunigte „De-Vesting“-Klauseln
sind unwirksam

Graduelle Verfallsklauseln können
hingegen grundsätzlich zulässig

Urteilsgründe des Bundesarbeitsgerichts

Virtuelle Option als Vergütungsbestandteil

- Die Entscheidung betont, dass virtuelle **Optionen trotz ausdrücklich entgegenstehender Regelungen** in den Bedingungen eine **Gegenleistung für erbrachte Arbeitsleistungen** während der Vesting-Periode sind.
- Somit entsteht ein **Vergütungsanspruch**, der **nicht** durch **einseitige Verfallklauseln** einfach entzogen werden darf.
- In einer **früheren** Rechtsprechung (2008) nahm das BAG noch an, dass eine **sofortige Verfallsklausel** bei Eigenkündigung **zulässig** ist und **keine Differenzierung** nach dem **Ausscheidungsgrund** notwendig sei.
- Die **aktuelle** Entscheidung stellt eine **erhebliche Zäsur** dar und erkennt die **Vergleichbarkeit** von virtuellen **Aktienoptionen** mit **klassischen Sonderzahlungen**.

Verfallklauseln im Kontext der AGB-Kontrolle

- Die Klauseln führen zu einer **unangemessenen Benachteiligung** gemäß § 307 BGB, weil sie den Vergütungsanspruch ohne angemessene Rechtfertigung einschränken.
- Dabei betonte das BAG, dass die Klausel **weder intransparent** noch **unverständlich** ist.
- Aufgrund des **Entgeltcharakters** der **virtuellen Optionen** führt die Verwendung der Verfallklausel jedoch auch unter Berücksichtigung des verfolgten Zwecks zu einer **unangemessenen Benachteiligung** des Arbeitnehmers nach § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB.

Klausel als Kündigungerschwernis

- Sofortige Verfallsklausel der Option bei Eigenkündigung beeinträchtigt die durch **Art. 12 Abs. 1 GG** geschützte **Berufsfreiheit** des Arbeitnehmers **unverhältnismäßig**.
- Insb. **fehlt** die nötige **Rückausnahme** für eine vom Arbeitgeber verursachte außerordentliche Kündigung durch den Arbeitnehmer.
- Die Regelung **erschwert** die **Ausübung** des **Kündigungsrechts** unangemessen da der Arbeitnehmer – um einen finanziellen Verlust zu vermeiden – **faktisch gezwungen** wäre, das Arbeitsverhältnis bis zu 15 Jahre nach Zuteilung der Optionen aufrechtzuerhalten

Unverhältnismäßigkeit des „De-Vesting“

- Der **doppelt so schnelle Verfall** der angesparten Option ist ein **unangemessener** Eingriff in die bereits erbrachte Leistung des Arbeitnehmers.
- Ein **gradueller Verfall** während der De-Vesting-Periode **spiegelt** grundsätzlich die **tatsächliche bereits erbrachte Leistung des Arbeitnehmers** wider, die **beschleunigte Regelung** jedoch **nicht**.
- Das BAG impliziert damit, dass diese **besondere intensivierte Form des nachträglichen Optionsverfalls unzulässig** sei, andeutungsweise ist jedoch erkennbar, dass Arbeitgeber, die eine „umgekehrte“ der Vesting-Periode entsprechende De-Vesting-Regelung verwenden damit vor dem BAG erfolgreich sein könnten.

4 | Wie war es vor der Entscheidung? Wie ist es jetzt?

Vergleich

Vor der aktuellen Rechtsprechung

Zulässigkeit von „**Bad-Leaver**“-Klauseln

Bspw. Optionsverfall bei Eigenkündigung,
Optionsverfall bei außerordentlicher fristloser
Kündigung

Nach der aktuellen Rechtsprechung

„**Bad-Leaver**“-Klauseln im Falle der **Eigenkündigung**
sowie „**De-Vesting**“-Klauseln, die einen **doppelt so**
schnellen Verfall wie die Vesting-Periode vorsehen,
sind **unzulässig**.

Offengeblieben ist die Frage, ob damit **sämtliche**
„**Bad-Leaver**“-Klauseln in Zukunft **unwirksam** sein
werden, beispielsweise im Falle einer
außerordentlichen fristlosen Kündigung (?)

5 | **Praktische Konsequenzen für die Zukunft & Risiko für die Vergangenheit**

Praktische Konsequenzen für die Zukunft & Risiko für die Vergangenheit

- Die Urteilsgründe verdeutlichen, dass Unternehmen **in ihren VSOP/ESOP die Verfallklauseln** für (virtuelle) Optionen so gestalten müssen, dass die Interessen der Arbeitnehmer gewahrt bleiben und **unangemessene Benachteiligungen ausgeschlossen** sind
 - Unternehmen sollten ihre ESOP/VSOP dahingehend überprüfen, ob die Klauseln zum Verfall der virtuellen Optionen im Falle einer **Eigenkündigung** rechtlich bedenklich sind und gegebenenfalls **angepasst werden** müssen
 - Eine **pauschale und sofortige Verfallsregelung** bei **Eigenkündigung**, die mit einer mindestens „**umgekehrten**“ **Vesting-regelung** verbunden ist, ist **rechtlich nicht haltbar**.
- Was geschieht mit (virtuellen) Optionen, die **vermeintlich** bereits **verfallen** sind?
- Eine **Neuausgabe** von (virtuellen) Optionen die bereits nach bestehenden Regelungen (vermeintlich) verfallen sind, sollte sorgfältig erwogen oder generell unterlassen werden
 - Kommt es zur Neuausgabe (vermeintlich) verfallener virtueller Anteile, so **droht die (ungewollte) Mehrfachausgabe** von virtuellen Anteilen / Optionen
 - **Kann** das nach der Gesellschaftervereinbarung mögliche **Pool-Volumen übersteigen**
 - Da die virtuellen Anteile / Optionen nur **schuldrechtlichen Charakter** haben, kommt es auf das Vorhandensein eines Poolvolumens im Verhältnis zum Begünstigten nicht an
- In der **Vergangenheit** liegende Fälle sollten (im Rahmen der Verjährung) ebenfalls geprüft werden



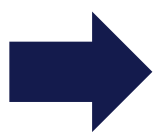
Tipps für die Zukunft

Prüfen Sie die ESOP- und VSOP-Bedingungen umfassend, insbesondere der **Verfallsklauseln bei Eigenkündigung** und nach **Vertragsende**.

Treffen Sie **klare und transparente Abwicklungsvereinbarungen** bei Ausscheiden von Mitarbeitern.

Analysieren Sie **vergangene Fälle** sorgfältig, um Mehrfachausgaben und daraus resultierende finanzielle Risiken zu vermeiden.

Bereiten Sie sich drauf vor, dass **weitere Anpassungen im Bereich „Bad-Leaver“** nach weiteren Entscheidungen folgen können.



Die Entscheidung des BAG stellt eine Zäsur der Rechtsprechungspraxis und eine wichtige Klarstellung zu Thema (virtuelle) Optionsrechte und ihre Verfallsklauseln dar – es besteht also Handlungsbedarf!



Q&A – Welche Fragen sind offen geblieben?



Ihr Ansprechpartner

Nico Jänicke ist Fachanwalt für Arbeitsrecht. Er berät nationale und internationale Arbeitgeber in allen Facetten des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts. Routiniert in der Prozessführung begleitet er Mandanten in sämtlichen individual- und kollektivrechtlichen gerichtlichen Auseinandersetzungen.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Beratung bei Restrukturierungen und internationalen Transaktionen. Nico Jänicke verfügt außerdem über besondere Erfahrung im Bereich der Gestaltung von virtuellen Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen und bei der Erstellung sowie Durchsetzung von Wettbewerbsverboten. Er berät zudem Personaldienstleister im Bereich Compliance und ist regelmäßiger Referent der APSCo.

Nico Jänicke ist gemeinsam mit Gregor Schmid örtlicher Geschäftsführer des Berliner Standortes von Taylor Wessing.

Sprachen

- Deutsch, Englisch



Anwalt des Jahres für Arbeitsrecht, [The Best Lawyers™ in Deutschland, Handelsblatt 2023](#)

Empfohlener Anwalt für Arbeitsrecht, [The Legal 500 2023](#)

Best Lawyer für Arbeitsrecht, [The Best Lawyers™ in Deutschland, Handelsblatt 2020 – 2024](#)



Nico Jänicke

Partner
Berlin

+49 30 885636-314
n.jaenicke@taylorwessing.com

Beratungsschwerpunkte

- Arbeitsrecht



