

A. Einführung

Einführung

Wesentliche Formen der Mitarbeiterbeteiligung in der Familien-GmbH:

- Die Einräumung der Gesellschafterstellung durch Übertragung von GmbH-Anteilen,
- die Einräumung von Optionen auf Erwerb von GmbH-Anteilen,
- die Einräumung von schuldrechtlichen Beteiligungen, sogenannte Phantom-Stocks.

Traditionell spielen Mitarbeiterbeteiligungsmodelle bei **Großunternehmen** durch Einräumung von Optionen oder Übertragung von Mitarbeiteraktien eine bedeutende Rolle bei der Vergütung von Führungskräften. Die Mitarbeiter sollen an der Wertentwicklung des Unternehmens teilhaben. Die Ziele der Mitarbeiterbeteiligung,

- Förderung der **Identifikation der Mitarbeiter** mit dem Unternehmen,
- Förderung der mittel- und langfristigen Bindung der Arbeitnehmer

werden aber auch in **mittelständigen Familien-GmbHs** verfolgt, insbesondere wenn Fremdgeschäftsführer eingestellt werden.

Die Formen der Mitarbeiterbeteiligung sind vielfältig. Im Zentrum der zivilrechtlichen und insbesondere steuerrechtlichen Diskussion stehen:

- Die Einräumung der Gesellschafterstellung durch **Übertragung von GmbH-Anteilen**,
- die Einräumung von Optionen auf Erwerb von GmbH-Anteilen,
- die Einräumung von **schuldrechtlichen Beteiligungen**, sogenannte Phantom-Stocks.

Das jeweilige Modell hat völlig unterschiedliche zivilrechtliche und steuerrechtliche Konsequenzen.

B. Zivilrechtliche Anmerkungen

Zivilrechtliche Anmerkungen

- Einräumung einer GmbH-Beteiligung: Vor- und Nachteile der Gesellschafterstellung
- Einräumung einer Erwerbsoption: Gesellschafterstellung erst nach Ausübung der Option
- Schuldrechtliche Beteiligung: keine Gesellschafterstellung

I. Einräumung der GmbH-Beteiligung

Eine unmittelbare Gesellschafterstellung durch Übertragung von GmbH-Geschäftsanteilen an die Mitarbeiter vermittelt den Mitarbeitern **echte Mitgliedschaftsrechte**. Damit sind insbesondere folgende Rechte verbunden:

- Teilnahme an der Gesellschafterversammlung,
- Stimmrecht in der Gesellschafterversammlung,
- Informationsrecht nach § 51a GmbHG,
- Beschlussanfechtungsrecht,
- gegebenenfalls Auflösungsklage sowie Austrittsrecht gegen Abfindung.

Diese mit der GmbH-Gesellschafterstellung grundsätzlich verbundenen Rechte können durch individuelle Gestaltung eingeschränkt werden. Es können Geschäftsanteile ohne Stimmrecht gestaltet werden. Wesentliche Rechte und Pflichten der Gesellschafterversammlung können auf einen bei der GmbH durch Satzungsgestaltung möglichen Beirat übertragen werden. Nicht begrenzt werden kann das **Informationsrecht nach § 51a GmbHG**. Unabhängig vom Umfang der Beteiligung gewährleistet das Informationsrecht die jederzeitige und vollständige Einsichtnahme in die Geschäftsunterlagen der Gesellschaft sowie ein weitgehendes Auskunftsrecht gegenüber der Geschäftsführung.

Bei einer größeren Anzahl von Mitarbeitern wird regelmäßig ein **Mitarbeiterbeteiligungs-GbR** gegründet. Die Mitarbeiterbeteiligungs-GbR hält im Gesamthandsvermögen die GmbH-Anteile. Der GbR-Vertrag sieht einen zur Geschäftsführung und Vertretung befugten Gesellschafter oder Mitarbeiter vor. Dadurch werden die GmbH-Anteile der Mitarbeiter gebündelt. In der Gesellschafterversammlung der GmbH können die Mitgliedschaftsrechte nur

einheitlich durch den Vertreter der GbR ausgeübt werden. Teilweise wird dies mit Hilfe von **Treuhändern** gestaltet.

Sowohl bei der unmittelbaren GmbH-Beteiligung als auch bei der mittelbaren GmbH-Beteiligung ist es zivilrechtlich möglich, die Mitarbeiter zu verpflichten, im Fall des Ausscheidens als Mitarbeiter ihre unmittelbare oder mittelbare GmbH-Beteiligung **zum Nennwert zurück zu übertragen**. Zwar sind Abfindungsklauseln, die zu einer Abfindung führen, welche ein grobes Missverhältnis zum Verkehrswert darstellt, grundsätzlich sittenwidrig. Nach der Rechtsprechung des BGH können Sie aber sachlich gerechtfertigt sein. Eine solche sachliche Rechtfertigung sieht der BGH auch bei **Ausscheiden von Mitarbeitern aus dem Arbeitsverhältnis**.¹

Gerade bei **mittelständigen Familien-GmbHs** stößt sowohl die unmittelbare Beteiligung als auch die mittelbare Beteiligung an der GmbH aufgrund des umfassenden Informationsrechts nach **§ 51a GmbHG** häufig auf Ablehnung.

Die Gestaltung der **Verwertungs-Möglichkeiten** der Beteiligung durch den Arbeitnehmer ist dispositiv. Es können **Sperr- bzw. Haltefristen** vereinbart werden. In der Praxis üblich sind auch sog. „**Vesting-Klauseln**“ (s.u.). Die Anteile unterliegen in der Praxis regelmäßig der **Vinkulierung**, d.h. die Übertragung ist von der Zustimmung der Gesellschaft abhängig. Nicht selten sind mit der Beteiligung als wirtschaftliche Vorteile die Dividendenberechtigung und ein Veräußerungsgewinn nur für den Fall, dass sämtliche Anteile veräußert werden, verbunden.

Der **Vorteil** der unmittelbaren GmbH-Beteiligung liegt insbesondere im **Steuerrecht**. Sie ermöglicht die Inanspruchnahme der begünstigten Besteuerung für Dividenden und Veräußerungsgewinne (§ 20 EStG, §§ 17, 3 Nr. 40 EStG).

II. Einräumung einer Erwerbsoption

Die dem Mitarbeiter eingeräumte Option gewährt ihm das einseitige Recht auf Übertragung eines GmbH-Geschäftsanteils. Mit der Option an sich sind noch **keinerlei gesellschaftsrechtliche Mitgliedschaftsrechte** verbunden. Die Vereinbarung über die Einräumung der Option stellt eine rein **schuldrechtliche Vereinbarung** zwischen GmbH und Mitarbeiter dar.

¹ BGH-Urt. v. 14.3.2005 – II ZR 153/03, GmbHR 2005, 620; BGH-Urt. v. 19.9.2005 – II ZR 173/04, GmbHR 2005, 1558