

Artikelserie Mitarbeiterbeteiligung - Teil 3: Gesellschaftsrechtliche Mitarbeiterbeteiligung

GmbH-Beteiligung, stille Gesellschaft, Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft und Treuhandstruktur

Petra Korts

Rechtsanwältin

Fachanwältin für Steuerrecht

Fachanwältin für Handels- und Gesellschaftsrecht

Steuerstrafverteidigerin

MBA – Master of Business Administration –

M.I.Tax – Master of International Taxation –

Rechtsstand: 2026

Worum geht es in diesem Teil?

Dieser dritte Teil behandelt Beteiligungsmodelle, bei denen Mitarbeiter nicht nur einen Bonus oder eine schuldrechtliche Erfolgsvergütung erhalten, sondern näher an die Gesellschafterebene herangeführt werden. Der Schwerpunkt liegt auf der echten GmbH-Beteiligung, der stillen Gesellschaft und der Treuhandstruktur als Instrument gebündelter Mitarbeiterbeteiligungen. Steuerliche, gesellschaftsrechtliche, arbeitsrechtliche und bilanzielle Fragen werden jeweils dort behandelt, wo sie für das einzelne Modell praktisch entstehen.

Inhalt

1. Einleitung: Vom Vergütungsmodell zur Gesellschafterstellung	5
2. Systematische Einordnung gesellschaftsrechtlicher Mitarbeiterbeteiligung	5
3. Die echte Beteiligung an der GmbH	6
3.1 Mitgliedschaft, notarielle Form und Gesellschafterliste.....	6
3.2 Stimmrechte, Informationsrechte und Gewinnbezugsrechte	7
3.3 Steuerliche Behandlung beim Mitarbeiter und bei der GmbH.....	7
3.4 Bilanzielle und sozialversicherungsrechtliche Folgerungen.....	8
3.5 Typische Gestaltungsfehler bei Minderheitsbeteiligungen.....	8
4. Die stille Gesellschaft als Mitarbeiterbeteiligung	9
4.1 Handelsrechtliche Struktur der stillen Gesellschaft	9
4.2 Typisch stille Beteiligung.....	9
4.3 Atypisch stille Beteiligung und Mitunternehmerschaft.....	10
4.4 Steuerliche und bilanzielle Behandlung	10
4.5 Einsatz bei GmbH und Einzelunternehmen.....	11
5. Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft und Treuhandstruktur	11
5.1 Zweck und Grundmodell der Bündelung	11
5.2 Treuhand an GmbH-Geschäftsanteilen.....	12
5.3 Wirtschaftliche Zurechnung, Stimmrechtsausübung und Steuerrecht	12
5.4 Informationsrechte, Konflikte und Ausscheiden.....	13
5.5 Abgrenzung zu Pooling-Gesellschaft, GbR und KG	13
6. Vergleich der Modelle und Auswahlkriterien	13
7. Integrierte Gestaltungsfragen bei Einführung eines gesellschaftsrechtlichen Beteiligungsprogramms.....	14
7.1 Auswahl des Teilnehmerkreises und Gleichbehandlungsfragen	14
7.2 Verhältnis zum Arbeitsvertrag und zur Organstellung des Fremdgeschäftsführers	14
7.3 Bewertungs- und Dokumentationsfragen bei echter Beteiligung, stiller Gesellschaft und Treuhand	15
7.4 Gewinnverwendung, Liquidität und Kapitalerhaltung.....	15
7.5 Austrittsszenarien und Nachwirkung	16
8. Fallgruppen und Gestaltungsvarianten in der Beratungspraxis.....	16
8.1 Beteiligung eines einzelnen Fremdgeschäftsführers	16
8.2 Beteiligung mehrerer Führungskräfte.....	17
8.3 Beteiligung der breiteren Belegschaft	17
8.4 Beteiligung im Zusammenhang mit Unternehmensnachfolge und Exit.....	18
8.5 Krisen- und Verlustsituationen	18

9. Zwischenergebnis und Ausblick	18
Endnoten und ausgewählte Nachweise.....	20

1. Einleitung: Vom Vergütungsmodell zur Gesellschafterstellung

Mitarbeiterbeteiligung kann beim laufenden Entgelt beginnen und bei der echten Gesellschafterstellung enden. Zwischen diesen Polen liegen zahlreiche Zwischenformen. Der dritte Teil der Artikelserie befasst sich mit den Modellen, die nicht mehr nur eine variable Vergütung darstellen, sondern die Vermögens-, Gewinn- oder Mitgliedschaftsebene des Unternehmens berühren. Damit verändert sich die Fragestellung grundlegend: Es geht nicht mehr nur darum, ob ein Bonus lohnsteuerlich zutreffend behandelt wird, sondern ob der Mitarbeiter eine gesellschaftsrechtliche Stellung erhält und welche Rechte und Pflichten daraus folgen.

Für inhabergeführte GmbHs ist dieser Schritt besonders sensibel. Der Gesellschafterkreis ist häufig klein, familiär oder persönlich geprägt. Jede Aufnahme eines Mitarbeiters in die Gesellschafterebene beeinflusst Entscheidungsprozesse, Informationszugang, Unternehmensnachfolge, Exit-Fähigkeit und Konfliktanfälligkeit. Die Beteiligung kann ein starkes Bindungsinstrument sein, sie kann aber auch die Handlungsfähigkeit der Gesellschaft beeinträchtigen, wenn Satzung und Nebenvereinbarungen nicht sorgfältig vorbereitet werden.

Die nachfolgenden Ausführungen behandeln die echte Beteiligung an der GmbH, die stille Gesellschaft und die Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft mit Schwerpunkt auf der Treuhandstruktur. Die steuerlichen und bilanziellen Folgen werden nicht isoliert nachgelagert dargestellt, sondern innerhalb der jeweiligen Gestaltungsform. Das entspricht der praktischen Beratung: Bei Mitarbeiterbeteiligungen darf die steuerliche Behandlung nicht vom Vertragstyp gelöst werden, weil sie gerade aus den zivil- und gesellschaftsrechtlichen Rechten folgt.

2. Systematische Einordnung gesellschaftsrechtlicher Mitarbeiterbeteiligung

Gesellschaftsrechtliche Mitarbeiterbeteiligungen unterscheiden sich von rein schuldrechtlichen Modellen dadurch, dass der Mitarbeiter nicht nur einen Anspruch gegen das Unternehmen erhält, sondern zumindest wirtschaftlich an dessen Vermögen, Gewinn oder Wertentwicklung teilnimmt. Bei der echten GmbH-Beteiligung wird er Gesellschafter. Bei der stillen Gesellschaft beteiligt er sich mit einer Einlage am Handelsgewerbe, ohne nach außen Gesellschafter zu werden. Bei einer Treuhandstruktur kann die Mitgliedschaft formell bei einem Treuhänder liegen, während die wirtschaftliche Beteiligung den Mitarbeitern zugeordnet werden soll.

Diese Unterscheidung ist mehr als Terminologie. Die echte GmbH-Beteiligung löst notarielle Formvorgaben, Gesellschafterlistenpflichten und Mitgliedschaftsrechte aus. Die stille Gesellschaft richtet sich nach §§ 230 ff. HGB und bleibt grundsätzlich eine Innengesellschaft [Fn. 5]. Die Treuhandstruktur hängt zivilrechtlich von der wirksamen Trennung zwischen Außenberechtigung und Innenbindung ab; steuerlich ist zusätzlich § 39 AO zu beachten, weil die wirtschaftliche Zurechnung nicht zwingend der formalen Inhaberschaft folgt [Fn. 11].

Für die GmbH stellt sich zugleich die Frage, ob die Beteiligung einzelner Mitarbeiter mit dem Gesellschaftsvertrag vereinbar ist. Viele Satzungen enthalten Vinkulierungen, Zustimmungserfordernisse, Einziehungs- und Abfindungsklauseln oder Wettbewerbsverbote. Sie sind nicht nur gesellschaftsrechtliche Schutzinstrumente, sondern beeinflussen auch den wirtschaftlichen Wert der Beteiligung. Ein Mitarbeiter, der einen Geschäftsanteil nur unter engen Rükckerwerbsrechten erhält, erwirbt wirtschaftlich etwas anderes als ein freier Minderheitsgesellschafter.

3. Die echte Beteiligung an der GmbH

3.1 Mitgliedschaft, notarielle Form und Gesellschafterliste

Die echte Beteiligung an der GmbH ist in der Beratung nicht nur nach seinem wirtschaftlichen Etikett zu beurteilen. Entscheidend ist, welche Rechtsposition der Mitarbeiter tatsächlich erhält, ob er nur am Ergebnis partizipiert, ob er eine Forderung gegen die Gesellschaft erwirbt oder ob er in die Mitgliedschaftsebene eintritt. Diese Einordnung bestimmt die vertragliche Form, die Mitwirkungsrechte, die Bilanzierung und die steuerliche Behandlung.

Zivilrechtlich ist daher zunächst die Übertragung eines Geschäftsanteils oder die Schaffung eines neuen Geschäftsanteils durch Kapitalerhöhung sauber vom bloßen schuldrechtlichen Beteiligungsversprechen zu trennen. Die Bezeichnung im Vertrag ist nicht bedeutungslos, aber sie entscheidet nicht allein. Maßgeblich sind Leistungspflichten, Kontrollrechte, Gewinn- und Verlustbeteiligung, Kündigungsrechte, Abfindung und die tatsächliche wirtschaftliche Risikoverteilung. Bei GmbH-Strukturen tritt zusätzlich die notarielle Form des § 15 GmbHG hinzu, sobald echte Geschäftsanteile übertragen oder Übertragungsverpflichtungen begründet werden sollen [Fn. 1].

Steuerlich führt die Gestaltung zu unterschiedlichen Ergebnissen. Ein verbilligter Erwerb kann als Arbeitslohn zu beurteilen sein, wenn der Preisvorteil durch das Dienstverhältnis veranlasst ist; der spätere Ertrag aus einer vollwertigen Beteiligung kann dagegen Dividende oder Veräußerungsertrag sein. Bei Arbeitnehmern ist zudem stets zu prüfen, ob ein Vorteil durch das Dienstverhältnis veranlasst ist und deshalb Arbeitslohn im Sinne des § 19 EStG vorliegt. Wird dagegen eine eigenständige Kapital- oder Gesellschafterposition zu marktüblichen Bedingungen erworben, tritt die laufende Besteuerung aus der Beteiligung regelmäßig neben das Arbeitsverhältnis und nicht an dessen Stelle.

In der Praxis muss die Dokumentation die gewählte Einordnung tragen. Der Anteilserwerb sollte auf einer Unternehmensbewertung, einem Gesellschafterbeschluss, einem notariellen Vertrag und einer aktualisierten Gesellschafterliste beruhen. Gerade bei mittelständischen GmbHs wird häufig unterschätzt, dass ein rechtlich kurzer Vertrag steuerlich lange nachwirkt. Fehlen Bewertung, Fremdvergleich, Zuständigkeiten, Gesellschafterbeschlüsse oder klare Rückabwicklungsregelungen, entsteht später Streit über Arbeitslohn, verdeckte Vergütung, Betriebsausgabenabzug, Rückstellung, Abfindung und Sozialversicherung.

Das wesentliche Risiko liegt darin, dass ein als Gesellschafter dargestellter Mitarbeiter rechtlich nicht wirksam beteiligt ist oder umgekehrt ein vermeintlich bloß wirtschaftliches Modell tatsächlich Mitgliedschaftsrechte erzeugt. Deshalb sollte nicht mit einer steuerlichen Zielvorstellung begonnen werden, sondern mit der Frage, ob der Mitarbeiter tatsächlich Unternehmerrechte erhalten soll oder ob eine wirtschaftliche Beteiligung ohne Mitgliedschaft ausreicht. Erst danach lassen sich Gesellschaftsvertrag, Beteiligungsvertrag, Arbeitsvertrag und steuerliche Behandlung belastbar aufeinander abstimmen.

Die notarielle Form ist bei der GmbH der erste harte Strukturfilter. Nach § 15 GmbHG bedürfen sowohl die Abtretung eines Geschäftsanteils als auch die Verpflichtung hierzu der notariellen Form [Fn. 1]. Dies betrifft nicht nur den finalen Übertragungsvertrag, sondern auch Vorverträge, Optionsvereinbarungen, Call- und Put-Rechte, Leaver-Klauseln und Rückerwerbsrechte, soweit sie eine Verpflichtung zur Anteilsübertragung begründen. In der Praxis werden Mitarbeiterprogramme deshalb häufig in einem Zusammenspiel aus notarieller Satzung, Beteiligungsvertrag und schuldrechtlicher Nebenvereinbarung gestaltet. Dieses Zusammenspiel muss formfest sein; andernfalls drohen Teilunwirksamkeit und erhebliche Unsicherheit über den Beteiligungsstatus.

Nach Wirksamwerden der Anteilsübertragung kommt der Gesellschafterliste zentrale Bedeutung zu. Im Verhältnis zur GmbH gilt nach § 16 GmbHG grundsätzlich nur derjenige als Gesellschafter, der in der im Handelsregister aufgenommenen Gesellschafterliste eingetragen ist [Fn. 2]. Für Mitarbeiterbeteiligungen ist das deshalb wichtig, weil Rechte auf Gewinn, Teilnahme an Gesellschafterversammlungen und Ausübung von Stimmrechten praktisch an die formale Legitimationslage anknüpfen. Wird die Liste verspätet oder fehlerhaft aktualisiert, entsteht nicht nur ein gesellschaftsrechtliches, sondern auch ein steuerliches Dokumentationsproblem.

Die echte GmbH-Beteiligung kann durch Verkauf bestehender Anteile, Kapitalerhöhung oder eine Kombination mehrerer Schritte erfolgen. Der Verkauf durch Altgesellschafter betrifft unmittelbar deren Vermögen. Die Kapitalerhöhung führt dem Unternehmen neues Eigenkapital zu, verwässert aber die bestehenden Beteiligungsquoten. Wird der Mitarbeiter unentgeltlich oder verbilligt beteiligt, muss besonders sorgfältig bestimmt werden, wer den Vorteil gewährt: die Gesellschaft, ein Gesellschafter oder ein Dritter. Davon hängt ab, ob lohnsteuerliche, gesellschaftsrechtliche oder schenkungsteuerliche Fragen im Vordergrund stehen.

3.2 Stimmrechte, Informationsrechte und Gewinnbezugsrechte

Mit dem GmbH-Anteil sind Mitgliedschaftsrechte verbunden. Der Mitarbeiter erhält grundsätzlich Stimmrechte, Teilnahme- und Informationsrechte sowie einen Anspruch auf Teilhabe am Gewinn nach Maßgabe des Gewinnverwendungsbeschlusses. Diese Rechte können in der Satzung und in Nebenvereinbarungen ausgestaltet werden, stoßen aber an zwingende gesellschaftsrechtliche Grenzen. Eine Mitarbeiterbeteiligung, die wirtschaftlich als echte Beteiligung vermarktet wird, dem Mitarbeiter aber praktisch sämtliche Rechte entzieht, erzeugt erhebliche Bewertungs-, Transparenz- und Konfliktrisiken.

Informationsrechte verdienen besondere Beachtung. Während Bonus- oder VSOP-Modelle häufig mit begrenzten Reportingpflichten auskommen, kann ein GmbH-Gesellschafter weitergehende Einsichts- und Auskunftsrechte geltend machen. Für inhabergeführte Unternehmen kann dies sensible Daten betreffen: Kundenlisten, Margen, Geschäftsführerbezüge, Unternehmensplanung oder Verkaufsverhandlungen. Soll der Informationszugang begrenzt werden, muss geprüft werden, ob dies gesellschaftsrechtlich zulässig und praktisch durchsetzbar ist. Häufig ist die bessere Lösung nicht die künstliche Entleerung des Gesellschafterrechts, sondern die Wahl eines anderen Beteiligungsmodells.

Gewinnbezugsrechte sind ebenfalls nicht nur wirtschaftlich, sondern steuerlich relevant. Dividenden aus GmbH-Anteilen gehören bei Privatpersonen grundsätzlich zu den Einkünften aus Kapitalvermögen. Sind die Beteiligung und ihre Erträge aber so ausgestaltet, dass sie im Kern eine zusätzliche Tätigkeitsvergütung ersetzen, kann der Fiskus die arbeitslohnbezogene Veranlassung prüfen. Die Grenze verläuft nicht allein nach der Überschrift des Vertrags, sondern nach Erwerbsbedingungen, Bewertung, Rückerwerbsmechanismus, Verknüpfung mit dem Arbeitsverhältnis und Fremdvergleich.

3.3 Steuerliche Behandlung beim Mitarbeiter und bei der GmbH

Die steuerliche Behandlung der echten GmbH-Beteiligung beginnt beim Erwerb. Erwirbt der Mitarbeiter den Anteil zum gemeinen Wert, entsteht grundsätzlich kein Arbeitslohn. Erwirbt er den Anteil verbilligt, liegt ein geldwerter Vorteil nahe, wenn der Preisnachlass für die Arbeitsleistung gewährt wird. Die Rechtsprechung stellt insoweit darauf ab, ob der Vorteil durch das individuelle Dienstverhältnis veranlasst ist oder ob er aus einer eigenständigen Rechtsbeziehung herrührt [Fn. 14]. Für die Gestaltung bedeutet dies: Die Unternehmensbewertung, der Kreis der Berechtigten, die

Auswahlkriterien und die Vertragsdokumentation müssen erklären können, warum der vereinbarte Preis fremdüblich ist oder warum ein Vorteil nicht arbeitslohnveranlasst sein soll.

§ 3 Nr. 39 EStG und § 19a EStG können im Bereich echter Mitarbeiterkapitalbeteiligungen Bedeutung erlangen [Fn. 10]. § 3 Nr. 39 EStG enthält eine Steuerbefreiung für bestimmte Vermögensbeteiligungen bis zum gesetzlichen Höchstbetrag. § 19a EStG betrifft den Besteuerungsaufschub bei bestimmten Mitarbeiterbeteiligungen. Beide Vorschriften ersetzen jedoch nicht die zivilrechtliche Wirksamkeit der Beteiligung und lösen auch nicht jedes Bewertungsproblem. Sie setzen vielmehr eine begünstigungsfähige Vermögensbeteiligung und die Einhaltung der gesetzlichen Voraussetzungen voraus. Bei GmbH-Anteilen ist daher schon vor der steuerlichen Prüfung zu klären, ob der Anteilserwerb gesellschaftsrechtlich sauber vollzogen wird.

Bei der GmbH stellt sich die Frage, ob und in welcher Höhe Aufwand entsteht. Die Ausgabe eigener Anteile durch Kapitalerhöhung führt regelmäßig nicht zu einem gewöhnlichen Personalaufwand, sondern verändert Eigenkapitalstruktur und Beteiligungsverhältnisse. Überträgt ein Gesellschafter eigene Anteile verbilligt, entsteht der Vorteil zivilrechtlich nicht unmittelbar bei der GmbH, kann lohnsteuerlich aber gleichwohl relevant sein, wenn die Übertragung als Vergütung für Arbeit erfolgt. Die Lohnsteuerpflichten des Arbeitgebers können deshalb auch dann in den Blick geraten, wenn die Beteiligung formal von einem Gesellschafter gewährt wird.

3.4 Bilanzielle und sozialversicherungsrechtliche Folgerungen

Handelsbilanziell ist die echte Beteiligung anders zu behandeln als eine Bonuszusage oder ein VSOP. Wird ein Geschäftsanteil durch Kapitalerhöhung geschaffen, betrifft dies die Eigenkapitalstruktur. Wird dagegen eine variable Vergütung oder Abfindungszusage mit der Beteiligung verbunden, können Rückstellungen oder Verbindlichkeiten entstehen, soweit die Voraussetzungen des HGB erfüllt sind [Fn. 12]. Die Bilanzierung folgt deshalb nicht dem Schlagwort Mitarbeiterbeteiligung, sondern dem konkreten Anspruch: Eigenkapitalinstrument, Fremdkapitalinstrument, Vergütungsverpflichtung oder Rückkaufverpflichtung.

Sozialversicherungsrechtlich ist zu prüfen, ob der Vorteil Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 SGB IV ist [Fn. 13]. Die bloße Gesellschafterstellung lässt das Beschäftigungsverhältnis nicht entfallen. Ein Fremdgeschäftsführer oder Arbeitnehmer kann auch als Minderheitsgesellschafter abhängig beschäftigt bleiben. Zugleich können verbilligte Anteilserwerbe, laufende Bonuszahlungen oder Abfindungen sozialversicherungsrechtlich relevant sein, wenn sie Entgelt für Beschäftigung darstellen. Auch hier ist die arbeitsrechtliche Veranlassung maßgeblich.

Besonders fehleranfällig sind Rückerwerbsrechte. Wenn der Mitarbeiter beim Ausscheiden verpflichtet ist, seinen Anteil zu einem unter dem Verkehrswert liegenden Preis zurückzuübertragen, kann dies den Wert des ursprünglichen Erwerbs mindern. Je stärker die Beteiligung an das Arbeitsverhältnis gebunden wird, desto stärker nähert sie sich wirtschaftlich einer variablen Vergütung. Das ist nicht unzulässig, muss aber steuerlich, bilanziell und gesellschaftsrechtlich konsistent behandelt werden.

3.5 Typische Gestaltungsfehler bei Minderheitsbeteiligungen

Der häufigste Fehler besteht darin, dass der Begriff der Beteiligung zu früh verwendet wird. Unternehmer möchten Mitarbeiter binden, ohne Entscheidungsrechte, Informationszugang oder Exit-Komplexität zu akzeptieren. Mitarbeiter erwarten demgegenüber eine echte Teilhabe am Unternehmenswert. Wenn beide Seiten unterschiedliche Vorstellungen haben, entsteht der Konflikt spätestens beim Ausscheiden, beim Verkauf des Unternehmens oder bei der ersten ausgefallenen Gewinnausschüttung.

Ein zweiter Fehler liegt in der unzureichenden Abstimmung mit der Satzung. Vinkulierungen, Einziehungsrechte, Wettbewerbsverbote, Zustimmungserfordernisse und Abfindungsklauseln müssen zum Mitarbeiterprogramm passen. Werden sie ignoriert, kann der Anteil zwar formal übertragen sein, aber im Konfliktfall nicht so funktionieren, wie es die Parteien erwarteten. Umgekehrt kann eine zu harte Satzung den Verkehrswert der Beteiligung erheblich mindern und damit steuerliche Bewertungsfragen auslösen.

Ein dritter Fehler betrifft die Bewertung. Gerade bei inhabergeführten GmbHs wird häufig ein symbolischer Kaufpreis gewählt, um die Beteiligung attraktiv zu machen. Das kann als Anreiz verständlich sein, führt aber unmittelbar zur Frage, ob der Preisnachlass Arbeitslohn ist. Eine belastbare Bewertung, eine Dokumentation der Bewertungsannahmen und eine klare Entscheidung über den Umgang mit Steuern und Sozialabgaben sind deshalb kein Formalismus, sondern Bestandteil der Gestaltung.

4. Die stille Gesellschaft als Mitarbeiterbeteiligung

4.1 Handelsrechtliche Struktur der stillen Gesellschaft

Die stille Gesellschaft ist für Mitarbeiterbeteiligungen attraktiv, weil sie wirtschaftliche Teilhabe ermöglicht, ohne den Mitarbeiter nach außen in den Gesellschafterkreis aufzunehmen. Nach § 230 HGB beteiligt sich der stille Gesellschafter mit einer Vermögenseinlage an dem Handelsgewerbe eines anderen; die Einlage geht in das Vermögen des Inhabers über, und der Geschäftsinhaber wird aus den Geschäften allein berechtigt und verpflichtet [Fn. 5]. Der Mitarbeiter wird damit nicht Außengesellschafter. Er tritt gegenüber Kunden, Lieferanten und Gläubigern nicht als Gesellschafter auf.

Diese Innengesellschaft passt gut zu Unternehmen, die wirtschaftliche Beteiligung gewähren möchten, ohne die Gesellschafterliste der GmbH zu verändern. Sie kann bei einer GmbH ebenso eingesetzt werden wie bei einem Einzelunternehmen. Der Vertrag muss aber präzise regeln, woran der Mitarbeiter beteiligt ist: am Gewinn, am Verlust, an stillen Reserven, am Unternehmenswert, an einzelnen Geschäftsbereichen oder nur an einer rechnerischen Ergebnisgröße. Je unklarer die Bemessungsgrundlage, desto höher das Streitpotenzial.

Die stille Beteiligung ist nicht automatisch steuerlich einfach. Handelsrechtlich kann sie typisch oder atypisch ausgestaltet werden. Steuerlich hängt die Einordnung vor allem davon ab, ob der stille Gesellschafter Mitunternehmerinitiative entfalten kann und Mitunternehmerrisiko trägt. Diese Kriterien werden nicht schematisch, sondern anhand der vertraglichen Gesamtausstattung beurteilt [Fn. 6].

4.2 Typisch stille Beteiligung

Die typisch stille Beteiligung vermittelt regelmäßig eine Beteiligung am Gewinn und gegebenenfalls am Verlust, aber keine Beteiligung an stillen Reserven und am Firmenwert. Der Mitarbeiter bleibt eher Kapitalgeber als Mitunternehmer. Seine Erträge können steuerlich zu den Einkünften aus Kapitalvermögen gehören, wenn die Voraussetzungen des § 20 EStG erfüllt sind [Fn. 8]. Für das Unternehmen stellt sich die Frage, ob die Gewinnanteile als Aufwand zu behandeln sind oder ob gesellschaftsrechtliche und bilanzielle Besonderheiten entgegenstehen.

Für Mitarbeiterprogramme ist die typisch stille Beteiligung deshalb interessant, weil sie eine wirtschaftliche Teilhabe ermöglicht, ohne Stimmrechte in der Gesellschafterversammlung zu schaffen. Der Preis dafür ist die Notwendigkeit einer sehr sauberen Vertragsmechanik. Der Vertrag muss Einlage, Gewinnermittlung, Verlustbeteiligung, Informationsrechte, Laufzeit, Kündigung, Abfindung und Nachwirkung regeln. Außerdem ist zu klären, ob die Beteiligung allen Mitarbeitern offensteht oder

nur ausgewählten Leistungsträgern. Diese Entscheidung beeinflusst Arbeitsrecht, Steuerrecht und Unternehmenskultur.

Lohnsteuerlich ist die typisch stille Beteiligung nicht automatisch neutral. Erwirbt der Mitarbeiter die stille Beteiligung zu fremdüblichen Bedingungen, spricht dies für eine eigenständige Kapitalanlage. Wird ihm die Beteiligung verbilligt eingeräumt oder werden Gewinnanteile garantiert, obwohl ein fremder Dritter diese Konditionen nicht erhalten hätte, kann Arbeitslohn vorliegen. Entscheidend ist wiederum die Veranlassung durch das Dienstverhältnis. Die Einlage muss ernstlich geschuldet und wirtschaftlich getragen werden; ein nur formal vereinbarter Eigenbeitrag schützt nicht vor Umqualifikation.

4.3 Atypisch stille Beteiligung und Mitunternehmerschaft

Die atypisch stille Beteiligung geht deutlich weiter. Sie kann steuerlich zu einer Mitunternehmerschaft führen, wenn der stille Gesellschafter Mitunternehmerinitiative entfaltet und Mitunternehmerisiko trägt [Fn. 8]. Mitunternehmerisiko setzt typischerweise eine Beteiligung am laufenden Gewinn und Verlust sowie an stillen Reserven und am Firmenwert voraus. Mitunternehmerinitiative verlangt Rechte, die eine Einflussnahme oder Kontrolle in einer einem Kommanditisten angenäherten Weise ermöglichen. Der bloße Wunsch, Mitarbeiter stärker zu binden, genügt dafür nicht.

Für inhabergeführte GmbHs ist die atypisch stille Mitarbeiterbeteiligung ambivalent. Sie kann eine unternehmerische Beteiligung ohne formale GmbH-Gesellschafterstellung ermöglichen. Zugleich führt sie steuerlich und organisatorisch in ein deutlich komplexeres Regime. Die Gewinnermittlung, die Feststellung von Einkünften, Verlustverrechnung, Sonderbetriebseinnahmen und Sonderbetriebsausgaben können relevant werden. Eine atypisch stille Beteiligung ist deshalb kein bloßes Bonusmodell mit unternehmerischem Etikett, sondern eine eigenständige Mitunternehmerstruktur.

Die BFH-Rechtsprechung betont, dass die Abgrenzung anhand der konkreten Rechte und Risiken erfolgt. In Entscheidungen zur atypisch stillen Gesellschaft wird immer wieder geprüft, ob eine Beteiligung an stillen Reserven, Firmenwert und Verlusten vorliegt und ob ausreichende Kontroll- und Mitwirkungsrechte bestehen [Fn. 6], [Fn. 7]. Für Mitarbeiterprogramme bedeutet dies: Wer keine Mitunternehmerschaft will, muss den Vertrag entsprechend begrenzen. Wer sie will, muss die steuerlichen Folgen bewusst akzeptieren.

4.4 Steuerliche und bilanzielle Behandlung

Die steuerliche Behandlung der stillen Gesellschaft hängt von ihrer Ausgestaltung ab. Bei der typisch stillen Gesellschaft stehen Einkünfte aus Kapitalvermögen und die Behandlung der Gewinnanteile beim Unternehmen im Vordergrund. Bei der atypisch stillen Gesellschaft rückt die Mitunternehmerschaft in den Mittelpunkt. Diese Unterscheidung beeinflusst nicht nur die Einkommensteuer des Mitarbeiters, sondern auch Gewerbesteuer, Verlustverrechnung, Feststellungserklärungen und die Frage, ob die Beteiligung bilanziell eher Fremdkapitalcharakter oder mitunternehmerische Qualität hat.

Handelsbilanziell ist zu prüfen, ob die Einlage des stillen Gesellschafters als Verbindlichkeit oder als eigenkapitalähnlicher Posten abzubilden ist. Die Entscheidung hängt von Rückzahlungsanspruch, Verlustteilnahme, Rangrücktritt, Laufzeit und wirtschaftlicher Haftungsfunktion ab. Gewinnanteile des stillen Gesellschafters können Aufwand darstellen, wenn sie Entgelt für die Kapitalüberlassung sind. Sind sie dagegen Teil einer weitergehenden mitunternehmerischen Struktur, muss die handels- und steuerbilanzielle Behandlung differenziert werden.

Sozialversicherungsrechtlich ist die stille Beteiligung ebenfalls nicht schematisch zu behandeln. Eine echte Kapitalbeteiligung ist nicht schon deshalb Arbeitsentgelt, weil der Beteiligte Arbeitnehmer ist. Werden Gewinnanteile aber als Ersatz oder Ergänzung der Arbeitsvergütung gewährt und fehlt ein eigenständiges Kapitalrisiko, liegt eine Einordnung als Arbeitsentgelt nahe. Deshalb sollte bereits der Vertrag trennen zwischen Arbeitslohn, Kapitalvergütung und Beteiligungsertrag.

4.5 Einsatz bei GmbH und Einzelunternehmen

Bei der GmbH hat die stille Gesellschaft den Vorteil, dass die formale Gesellschafterstruktur unverändert bleibt. Die GmbH bleibt alleinige Trägerin des Unternehmens, der Mitarbeiter tritt nicht in die Gesellschafterliste ein, und die Beteiligung kann grundsätzlich privatschriftlich vereinbart werden. Gleichwohl sind Gesellschafterbeschlüsse, Geschäftsführerzuständigkeiten und Satzungsvorgaben zu prüfen. Insbesondere kann eine stille Beteiligung wirtschaftlich so bedeutsam sein, dass sie nicht mehr als gewöhnliches Geschäftsführungsinstrument behandelt werden sollte.

Beim Einzelunternehmen ist die stille Gesellschaft historisch besonders naheliegend, weil § 230 HGB gerade die Beteiligung am Handelsgewerbe eines anderen beschreibt. Für Mitarbeiter kann dies ein Weg sein, am Unternehmenserfolg teilzuhaben, ohne Miteigentümer des Einzelunternehmens zu werden. Gleichzeitig bestehen besondere Risiken: Tod, Veräußerung oder Aufgabe des Einzelunternehmens, fehlende Trennung zwischen Betriebs- und Privatvermögen und unklare Informationsrechte können die Beteiligung wirtschaftlich schwer handhabbar machen.

In beiden Fällen gilt: Die stille Gesellschaft eignet sich nicht als beiläufige Nebenabrede zum Arbeitsvertrag. Sie braucht einen eigenständigen Beteiligungsvertrag, eine klare steuerliche Einordnung und eine abgestimmte Kommunikation. Mitarbeiter müssen verstehen, ob sie eine Kapitalanlage, eine unternehmerische Beteiligung oder eine erfolgsabhängige Vergütung erhalten. Diese Klarheit ist auch für Lohnsteuerausprüfung, Betriebsprüfung und spätere Streitigkeiten entscheidend.

5. Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft und Treuhandstruktur

5.1 Zweck und Grundmodell der Bündelung

Je mehr Mitarbeiter beteiligt werden sollen, desto weniger praktikabel ist eine unmittelbare Beteiligung jedes Einzelnen an der GmbH. Jede Anteilsübertragung erfordert notarielle Form, jede Veränderung muss in der Gesellschafterliste nachvollzogen werden, und jeder Gesellschafter kann grundsätzlich Mitgliedschaftsrechte geltend machen. Eine Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft oder Treuhandstruktur soll diese Komplexität bündeln. Sie trennt die wirtschaftliche Beteiligung der Mitarbeiter von der unmittelbaren Ausübung sämtlicher Gesellschafterrechte.

Der Begriff Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft ist allerdings unscharf. Denkbar sind eine Treuhandstruktur, eine Pooling-Gesellschaft, eine Beteiligungs-GbR, eine GmbH & Co. KG oder sonstige Erwerbervehikel. Der Schwerpunkt dieses Artikels liegt auf der Treuhandstruktur. Die anderen Modelle können sinnvoll sein, verlangen aber jeweils eine eigenständige gesellschafts-, steuer- und aufsichtsrechtliche Prüfung. Gerade bei einer größeren Zahl von Beteiligten können zusätzlich kapitalanlage- oder vermögensanlagenrechtliche Fragen entstehen.

Die Treuhandstruktur verfolgt regelmäßig drei Ziele: Die Gesellschafterebene der operativen GmbH soll übersichtlich bleiben; die Mitarbeiter sollen wirtschaftlich beteiligt werden; und Stimmrechte sollen gebündelt ausgeübt werden. Diese Ziele stehen in einem Spannungsverhältnis. Je stärker die Mitarbeiter wirtschaftlich wie Gesellschafter behandelt werden, desto sorgfältiger muss geprüft

werden, ob ihnen zivilrechtlich, steuerlich und informationsrechtlich ausreichende Rechte eingeräumt werden.

5.2 Treuhand an GmbH-Geschäftsanteilen

Bei der Treuhand an GmbH-Geschäftsanteilen hält der Treuhänder den Geschäftsanteil im eigenen Namen, aber im Innenverhältnis für Rechnung der begünstigten Mitarbeiter. Außenrechtlich ist der Treuhänder Gesellschafter. Er steht in der Gesellschafterliste, übt Stimmrechte aus und nimmt Dividenden entgegen. Innenrechtlich ist er an den Treuhandvertrag gebunden und muss die wirtschaftlichen Interessen der Mitarbeiter nach dessen Vorgaben berücksichtigen.

Gesellschaftsrechtlich bleibt § 15 GmbHG zentral. Der Treuhänderwerb des Geschäftsanteils bedarf der notariellen Form, soweit ein GmbH-Anteil übertragen wird [Fn. 1]. Auch die Begründung von Ansprüchen, die auf spätere Übertragung von Anteilen gerichtet sind, kann formbedürftig sein. Die Treuhandvereinbarung selbst muss deshalb sorgfältig daraufhin geprüft werden, ob sie nur schuldrechtliche Innenrechte gewährt oder mittelbar Anteilsübertragungspflichten begründet.

Der Treuhandvertrag muss regeln, wer wirtschaftlich berechtigt ist, wie neue Mitarbeiter beitreten, wie ausscheidende Mitarbeiter abgefunden werden, wer Steuern trägt, wie Informationen weitergegeben werden und wie der Treuhänder bei Gesellschafterbeschlüssen abstimmt. Ohne solche Regelungen wird die Treuhand zum Konfliktverstärker. Der einzelne Mitarbeiter erwartet wirtschaftliche Teilhabe; die Gesellschaft erwartet Bündelung und Ruhe; der Treuhänder benötigt klare Weisungs- und Haftungsregeln.

5.3 Wirtschaftliche Zurechnung, Stimmrechtsausübung und Steuerrecht

Steuerlich ist bei Treuhandstrukturen § 39 AO der Ausgangspunkt. Wirtschaftsgüter sind grundsätzlich dem Eigentümer zuzurechnen; übt jedoch ein anderer die tatsächliche Herrschaft in der Weise aus, dass er den Eigentümer wirtschaftlich ausschließen kann, kann eine abweichende wirtschaftliche Zurechnung in Betracht kommen [Fn. 11]. Bei Treuhandverhältnissen hängt die Zurechnung daher von der Ausgestaltung ab: Wer trägt Chancen und Risiken, wer erhält Erträge, wer bestimmt über Veräußerung und wer kann die Herausgabe verlangen?

Für Mitarbeiterbeteiligungen ist diese Frage besonders bedeutsam. Wird die Beteiligung wirtschaftlich den Mitarbeitern zugerechnet, können Dividenden und Veräußerungserträge bei ihnen steuerlich relevant werden. Wird dagegen nur ein schuldrechtlicher Anspruch gegen den Treuhänder oder die Gesellschaft gewährt, kann die Einordnung anders ausfallen. Zudem ist beim Erwerb der wirtschaftlichen Beteiligung zu prüfen, ob ein geldwerter Vorteil vorliegt. Auch eine Treuhandstruktur schützt nicht vor Arbeitslohn, wenn der Mitarbeiter eine werthaltige Beteiligung verbilligt wegen seiner Tätigkeit erhält.

Die Stimmrechtsausübung muss ebenfalls konsistent sein. Der Treuhänder kann nach Weisung der Mitarbeiter, nach Mehrheitsentscheidung, nach Vorgabe eines Beteiligungsausschusses oder nach eigenem pflichtgemäßem Ermessen abstimmen. Jede Variante hat Vor- und Nachteile. Einzelweisungen stärken die wirtschaftliche Stellung der Mitarbeiter, können aber die Handlungsfähigkeit beeinträchtigen. Freies Ermessen des Treuhänders erleichtert die Verwaltung, kann aber die wirtschaftliche Beteiligung entleeren. Steuerlich und zivilrechtlich muss das Modell erklären, warum gerade diese Balance gewählt wurde.

5.4 Informationsrechte, Konflikte und Ausscheiden

Informationsrechte sind der neuralgische Punkt der Treuhandstruktur. Außenrechtlich steht das Informationsrecht dem Treuhänder als Gesellschafter zu. Innenrechtlich stellt sich die Frage, welche Informationen an die Mitarbeiter weitergegeben werden dürfen oder müssen. Zu wenig Information lässt die Beteiligung intransparent erscheinen; zu viel Information kann Betriebsgeheimnisse, Verkaufsprozesse und strategische Entscheidungen belasten. Der Treuhandvertrag sollte deshalb abgestufte Informationsrechte vorsehen, etwa Jahresabschlussinformationen, Beteiligungswert, Ausschüttungen und wesentliche Exit-Ereignisse.

Beim Ausscheiden des Mitarbeiters treffen Arbeitsrecht, Gesellschaftsrecht und Steuerrecht unmittelbar aufeinander. Soll die wirtschaftliche Beteiligung automatisch enden? Gibt es einen Rückerwerb zum Verkehrswert, zum Buchwert, zum Nominalwert oder zu einer Formel? Wird zwischen Good Leaver und Bad Leaver unterschieden? Je stärker der Rückerwerbspreis unter dem tatsächlichen Wert liegt, desto größer werden arbeitsrechtliche, AGB-rechtliche und steuerliche Risiken. Der Vertrag muss auch regeln, ob der Ausscheidenszeitpunkt, der Bewertungsstichtag oder der Vollzugszeitpunkt maßgeblich ist.

Konflikte entstehen häufig bei Unternehmensverkäufen. Die Mitarbeiter erwarten Beteiligung am Exit, während die Gesellschafter möglichst transaktionssichere Strukturen benötigen. Eine Treuhandstruktur kann hier hilfreich sein, wenn der Treuhänder Drag-along-Mechanismen, Zustimmungspflichten und Verteilungsschlüssel klar umsetzen kann. Fehlen diese Regelungen, kann der Verkauf durch Informationsstreit, Weisungskonflikte oder Bewertungsfragen verzögert werden.

5.5 Abgrenzung zu Pooling-Gesellschaft, GbR und KG

Neben der Treuhand kommen andere Bündelungsmodelle in Betracht. Eine Pooling-Gesellschaft kann Beteiligungen halten und die Mitarbeiter mittelbar beteiligen. Eine GbR kann als einfache Beteiligungsgemeinschaft erscheinen, wirft aber Fragen der Vertretung, Haftung, Registerfähigkeit und steuerlichen Einordnung auf. Eine KG oder GmbH & Co. KG kann professioneller strukturiert werden, ist aber mit höherem Verwaltungsaufwand verbunden. Diese Modelle können im Einzelfall überzeugend sein, bedürfen jedoch einer gesonderten vertieften Darstellung.

Im Vergleich zur Treuhand verschieben solche Modelle die Beteiligung häufig auf eine weitere gesellschaftsrechtliche Ebene. Das kann die operative GmbH entlasten, schafft aber neue Steuer- und Bilanzierungsfragen. Die Mitarbeiter sind dann nicht unmittelbar an der operativen Gesellschaft beteiligt, sondern an einem Vehikel, dessen einziger oder wesentlicher Zweck das Halten der Beteiligung ist. Zu prüfen sind Gewinnverteilung, Verlusttragung, Stimmrechtsbündelung, Abfindung, Verwaltungskosten und mögliche regulatorische Anforderungen.

Für die Auswahl des Modells ist entscheidend, wie viele Mitarbeiter beteiligt werden sollen, wie häufig Ein- und Austritte erwartet werden, ob Stimmrechte gebündelt werden müssen und ob die Beteiligung eher Bindungsinstrument oder Kapitalinstrument sein soll. Die Treuhand ist häufig schlank, aber vertrauensabhängig. Die Beteiligungsgesellschaft ist strukturell belastbarer, aber komplexer. Die unmittelbare GmbH-Beteiligung ist transparent, aber bei vielen Beteiligten schwer handhabbar.

6. Vergleich der Modelle und Auswahlkriterien

Die echte GmbH-Beteiligung eignet sich vor allem für wenige ausgewählte Mitarbeiter oder Fremdgeschäftsführer, die tatsächlich unternehmerisch eingebunden werden sollen. Sie ist rechtlich klar, aber formstrenge und konfliktanfällig. Die stille Gesellschaft eignet sich, wenn wirtschaftliche Teilhabe ohne Außengesellschafterstellung gewünscht ist. Sie verlangt eine klare Entscheidung

zwischen typisch stiller Kapitalbeteiligung und atypisch stiller Mitunternehmerschaft. Die Treuhandstruktur eignet sich, wenn mehrere Mitarbeiter wirtschaftlich beteiligt, aber Gesellschafterrechte gebündelt werden sollen.

Steuerlich gibt es kein Modell, das stets überlegen ist. Die echte Beteiligung kann Kapitalerträge und Veräußerungsgewinne ermöglichen, aber beim verbilligten Erwerb Arbeitslohn auslösen. Die typisch stille Beteiligung kann Einkünfte aus Kapitalvermögen begründen, aber bei fehlendem Kapitalrisiko lohnsteuerlich angreifbar sein. Die atypisch stille Beteiligung kann Mitunternehmerstellung schaffen, aber damit auch Feststellungs-, Verlust- und Gewerbesteuerfragen. Die Treuhand kann administrativ helfen, aber nur, wenn wirtschaftliche Zurechnung und Lohnsteuerfolgen sauber geklärt sind.

Gesellschaftsrechtlich ist die Frage nach Kontrolle zentral. Wer Mitarbeiter als Gesellschafter beteiligt, muss mit Informationsrechten und Mitwirkungsmöglichkeiten umgehen. Wer diese Rechte vermeiden will, sollte nicht künstlich eine echte Beteiligung versprechen, sondern ein schuldrechtliches oder stilles Modell wählen. Umgekehrt sollte eine als unternehmerisch beworbene Beteiligung nicht so stark beschränkt werden, dass sie wirtschaftlich nur ein Bonus mit Sperrfrist ist.

7. Integrierte Gestaltungsfragen bei Einführung eines gesellschaftsrechtlichen Beteiligungsprogramms

7.1 Auswahl des Teilnehmerkreises und Gleichbehandlungsfragen

Die Auswahl des Teilnehmerkreises ist bei gesellschaftsrechtlichen Mitarbeiterbeteiligungen keine bloße Personalentscheidung. Sie beeinflusst die steuerliche Veranlassung, die Bewertung der gewährten Vorteile und die gesellschaftsrechtliche Stabilität. Wird nur ein einzelner Fremdgeschäftsführer beteiligt, kann dies als unternehmerische Nachfolgelösung, als Anreizvergütung oder als verdeckte Sondervergütung erscheinen. Wird ein breiter Mitarbeiterkreis beteiligt, treten Gleichbehandlung, Programmadministration und möglicherweise auch kapitalanlagebezogene Fragen stärker hervor.

Arbeitsrechtlich besteht kein allgemeiner Anspruch aller Arbeitnehmer auf Beteiligung am Unternehmen. Gleichwohl können Gleichbehandlungsgrundsatz, Diskriminierungsverbote und betriebliche Übung relevant werden, wenn der Arbeitgeber nach abstrakten Kriterien Mitarbeitergruppen bildet. Das Programm sollte deshalb klar erklären, ob die Beteiligung an Position, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Leistung, strategischer Bedeutung, Vergütungsebene oder Investitionsbereitschaft anknüpft. Je transparenter die Kriterien sind, desto leichter lässt sich eine steuerliche und arbeitsrechtliche Sonderbehandlung begründen.

Steuerlich kann die Breite des Teilnehmerkreises insbesondere bei begünstigten Mitarbeiterkapitalbeteiligungen relevant sein. § 3 Nr. 39 EStG und § 19a EStG setzen jeweils spezifische Voraussetzungen voraus und sind nicht schon deshalb anwendbar, weil ein Programm als Mitarbeiterbeteiligung bezeichnet wird [Fn. 10]. Die Programmdokumentation sollte deshalb bereits bei Einführung festhalten, ob Begünstigungsvorschriften genutzt werden sollen oder ob die Beteiligung außerhalb dieser Sonderregime ausgestaltet wird.

7.2 Verhältnis zum Arbeitsvertrag und zur Organstellung des Fremdgeschäftsführers

Bei Fremdgeschäftsführern liegt eine besondere Mehrfachrolle vor. Der Fremdgeschäftsführer kann Organ der GmbH, Dienstverpflichteter und Minderheitsgesellschafter zugleich sein. Diese Rollen dürfen nicht vermischt werden. Die Organstellung folgt aus Bestellung und Abberufung; der Dienstvertrag regelt Vergütung und Kündigung; die Beteiligung vermittelt Mitgliedschafts- oder

Vermögensrechte. Eine Beteiligungsklausel sollte deshalb nicht unklar an die 'Geschäftsführerstellung' anknüpfen, wenn tatsächlich das Anstellungsverhältnis gemeint ist.

Bei Arbeitnehmern ist die Trennung ebenso wichtig. Der Arbeitsvertrag begründet Weisungsbindung und Vergütungsanspruch. Die gesellschaftsrechtliche Beteiligung begründet dagegen Rechte aus Anteil, stiller Beteiligung oder Treuhand. Wird die Beteiligung vollständig vom Arbeitsverhältnis abhängig gemacht, muss dies bewusst geschehen und in Vesting-, Leaver- und Rückerwerbsregelungen abgebildet werden. Wird sie als echte Kapitalanlage verstanden, sollte sie nicht wie ein frei widerruflicher Bonus behandelt werden.

Sozialversicherungsrechtlich bleibt zu prüfen, ob der beteiligte Mitarbeiter abhängig beschäftigt ist. Eine kleine Minderheitsbeteiligung beseitigt die Beschäftigung regelmäßig nicht. Bei Fremdgeschäftsführern kann die Beteiligung an der GmbH für die Statusbeurteilung relevant sein, wenn sie eine echte Sperrminorität vermittelt. Der Schwerpunkt dieses Artikels liegt jedoch auf Fremdgeschäftsführern und Arbeitnehmern ohne beherrschende Beteiligung; in diesen Fällen bleibt die sozialversicherungsrechtliche Einordnung regelmäßig gesondert zu prüfen [Fn. 13].

7.3 Bewertungs- und Dokumentationsfragen bei echter Beteiligung, stiller Gesellschaft und Treuhand

Bewertung ist der rote Faden aller gesellschaftsrechtlichen Mitarbeiterbeteiligungen. Bei der echten GmbH-Beteiligung ist der gemeine Wert des Geschäftsanteils zu bestimmen. Bei der stillen Gesellschaft ist zu bewerten, welche Ertrags- und Abfindungsrechte eingeräumt werden. Bei der Treuhandstruktur muss der Wert der wirtschaftlichen Unterbeteiligung ermittelt werden. In allen Fällen beeinflussen Verfügungsbeschränkungen, Leaver-Klauseln, Informationsrechte, Gewinnansprüche und Exit-Regeln den Wert.

Eine belastbare Bewertung dient nicht nur der Fairness gegenüber dem Mitarbeiter. Sie schützt die GmbH vor lohnsteuerlichen Nachforderungen, erleichtert die handelsbilanzielle Abbildung und bildet die Grundlage für spätere Abfindungen. Wird der Preis der Beteiligung ohne Bewertungsunterlage festgelegt, lässt sich im Prüfungsfall kaum erklären, warum ein vermeintlich niedriger Preis fremdüblich sein soll. Gerade bei inhabergeführten GmbHs mit stillen Reserven, personenbezogenem Firmenwert und schwankenden Ergebnissen ist eine nachvollziehbare Bewertungsmethodik erforderlich.

Die Dokumentation sollte nicht auf einen Zahlenwert beschränkt werden. Sie sollte auch festhalten, welche Rechte der Mitarbeiter erhält und welche Beschränkungen bestehen. Eine Beteiligung mit vierjährigem Vesting, Rückerwerbsrecht zum Buchwert, eingeschränkten Informationsrechten und fehlendem Dividendenanspruch während der Bindungsphase hat einen anderen Wert als eine freie Beteiligung. Diese zivilrechtlichen Parameter gehören in die steuerliche Begründung.

7.4 Gewinnverwendung, Liquidität und Kapitalerhaltung

Bei echten GmbH-Beteiligungen hängt der wirtschaftliche Nutzen des Mitarbeiters nicht nur vom Unternehmenswert, sondern auch von der Gewinnverwendung ab. Nach § 29 GmbHG haben die Gesellschafter Anspruch auf den Jahresüberschuss, soweit er nicht nach Gesetz oder Gesellschaftsvertrag von der Verteilung ausgeschlossen ist oder durch Beschluss anderweitig verwendet wird [Fn. 3]. Ein Minderheitsmitarbeiter kann daher enttäuscht sein, wenn Gewinne thesauriert werden, obwohl er mit laufenden Ausschüttungen gerechnet hat.

Diese Erwartung sollte vertraglich geklärt werden. Soll die Beteiligung primär am Exit partizipieren, sollte der Mitarbeiter nicht mit regelmäßigen Ausschüttungen kalkulieren müssen. Soll sie laufende

Ergebnisbeteiligung vermitteln, muss die Liquiditätsplanung der GmbH dies tragen. Ausschüttungen stehen außerdem unter dem Vorbehalt der Kapitalerhaltung. Zahlungen an Gesellschafter dürfen das zur Erhaltung des Stammkapitals erforderliche Vermögen nicht verletzen; unzulässige Rückzahlungen können Erstattungsansprüche auslösen [Fn. 3].

Bei stillen Beteiligungen und Treuhandmodellen stellen sich ähnliche Fragen in anderer Form. Gewinnanteile des stillen Gesellschafters können auch dann geschuldet sein, wenn die GmbH keine Dividende ausschüttet, wenn der Vertrag an den Jahresüberschuss oder ein bereinigtes Ergebnis anknüpft. Bei Treuhandmodellen muss geregelt werden, ob Ausschüttungen beim Treuhänder verbleiben, an Mitarbeiter weitergeleitet oder zur Finanzierung von Rückerwerben verwendet werden. Die steuerliche Behandlung folgt der vertraglichen und wirtschaftlichen Zuordnung.

7.5 Austrittsszenarien und Nachwirkung

Gesellschaftsrechtliche Mitarbeiterbeteiligungen müssen Austrittsszenarien von Anfang an mitdenken. Der Mitarbeiter kann kündigen, gekündigt werden, in Ruhestand gehen, versterben, seine Organstellung verlieren oder in einen Konzernbereich wechseln. Jede dieser Situationen kann unterschiedliche Rechtsfolgen rechtfertigen. Ein einheitlicher automatischer Verlust sämtlicher Rechte ist selten die überzeugendste Lösung.

Bei echten GmbH-Anteilen muss der Austritt durch Abtretung, Einziehung oder Erwerb durch Dritte vollzogen werden. Bei stillen Beteiligungen steht Kündigung und Auseinandersetzung im Vordergrund. Bei Treuhandmodellen endet die wirtschaftliche Unterbeteiligung nach den Regeln des Treuhandvertrags. Jede Variante benötigt eine Abfindungsmechanik, die steuerlich plausibel, bilanziell abbildbar und arbeitsrechtlich belastbar ist.

Die Nachwirkung betrifft insbesondere Informationsrechte und Wettbewerbsverbote. Ein ausgeschiedener Mitarbeiter kann weiterhin wirtschaftlich beteiligt sein und deshalb Informationen verlangen. Zugleich kann das Unternehmen ein Interesse haben, sensible Daten nicht an ehemalige Mitarbeiter weiterzugeben. Diese Spannung lässt sich nur durch abgestufte Regelungen lösen: Informationen, die für Bewertung und Steuererklärung erforderlich sind, müssen zugänglich bleiben; operative Detailinformationen können stärker begrenzt werden.

8. Fallgruppen und Gestaltungsvarianten in der Beratungspraxis

8.1 Beteiligung eines einzelnen Fremdgeschäftsführers

Die Beteiligung eines einzelnen Fremdgeschäftsführers ist die wohl häufigste gesellschaftsrechtliche Mitarbeiterbeteiligung im Mittelstand. Sie ist meist kein Massenprogramm, sondern Teil einer langfristigen Bindungs-, Nachfolge- oder Wertsteigerungsstrategie. Der Geschäftsführer soll nicht nur laufend vergütet werden, sondern unternehmerisch denken und an der Wertentwicklung teilhaben. Gerade deshalb muss der Vertrag klären, ob er als echter Minderheitsgesellschafter aufgenommen wird oder nur eine wirtschaftliche Erfolgsposition erhält.

Gesellschaftsrechtlich spricht bei einem einzelnen Fremdgeschäftsführer vieles für eine unmittelbare GmbH-Beteiligung, wenn Vertrauen, Transparenz und Mitwirkung gewollt sind. Dann müssen aber Stimmrechte, Zustimmungskataloge, Informationsrechte, Wettbewerbsverbote und Rückerwerbsrechte bewusst geregelt werden. Ein Fremdgeschäftsführer mit kleinem Anteil kann weder wie ein außenstehender Investor noch wie ein beliebiger Arbeitnehmer behandelt werden. Er hat Organverantwortung, aber regelmäßig keine beherrschende Gesellschafterstellung.

Steuerlich ist die verbilligte Beteiligung besonders sorgfältig zu dokumentieren. Wenn der Geschäftsführer den Anteil unter Wert erhält, liegt die Annahme nahe, dass der Vorteil für seine Tätigkeit gewährt wird. Ein Fremdvergleich ist deshalb unverzichtbar. Ein niedriger Kaufpreis kann durch Vesting, Rükckerwerbsrechte, Minderheitsabschlag oder fehlende Ausschüttungserwartung erklärbar sein, muss aber nachvollziehbar begründet werden. Die Bewertung sollte den konkreten Vertrag lesen, nicht nur die Bilanz.

8.2 Beteiligung mehrerer Führungskräfte

Wer mehrere Führungskräfte beteiligt, schafft nicht nur mehrere Anreizpositionen, sondern eine neue Binnenordnung. Die Beteiligten können eigene Interessen entwickeln, Mehrheiten bilden, Informationsrechte ausüben und im Exit über erhebliche Ansprüche verfügen. Bei unmittelbaren GmbH-Beteiligungen steigt der notarielle und administrative Aufwand mit jeder Veränderung. Eine Treuhand- oder Poolingstruktur kann deshalb sinnvoll sein, wenn Ein- und Austritte erwartet werden.

Arbeitsrechtlich und organisatorisch muss der Teilnehmerkreis klar abgegrenzt werden. Werden nur bestimmte Führungskräfte aufgenommen, sollte das Unternehmen die Auswahlkriterien dokumentieren. Andernfalls können Neid, Gleichbehandlungsdiskussionen und Motivationsverluste entstehen. Die Beteiligung darf nicht als willkürliche Prämie erscheinen, sondern sollte mit Funktion, Verantwortung, Wertbeitrag oder Investitionsbereitschaft begründet werden.

Steuerlich ist bei mehreren Beteiligten eine einheitliche Programmlogik wichtig. Unterschiedliche Einstiegspreise, abweichende Leaver-Regeln oder selektive Sonderrechte können sachlich gerechtfertigt sein, müssen aber erklärt werden. In Betriebsprüfungen fällt ein Mitarbeiterprogramm eher auf, wenn gleichartige Personen unterschiedlich behandelt werden. Die Dokumentation sollte deshalb nicht nur den einzelnen Vertrag, sondern das Gesamtkonzept abbilden.

8.3 Beteiligung der breiteren Belegschaft

Eine breite Belegschaftsbeteiligung verfolgt andere Ziele als die Beteiligung weniger Schlüsselpersonen. Sie soll Identifikation, Loyalität und Teilhabe schaffen, nicht zwingend unternehmerische Steuerung. Deshalb sind unmittelbare GmbH-Anteile für eine große Zahl von Arbeitnehmern häufig unpraktisch. Jede Anteilsbewegung wäre form- und registerrelevant; jeder Mitarbeiter könnte grundsätzlich Gesellschafterrechte ausüben. Für solche Fälle liegen schuldrechtliche, virtuelle, treuhänderische oder genussrechtliche Modelle näher.

Wenn dennoch echte oder wirtschaftliche Beteiligungen gewährt werden, müssen Verwaltungsprozesse im Vordergrund stehen. Wie werden neue Mitarbeiter aufgenommen? Was geschieht bei Elternzeit, Teilzeit, Betriebsübergang oder Konzernwechsel? Wie wird die Beteiligung bei Minijobbern, leitenden Angestellten und Fremdgeschäftsführern differenziert? Eine breite Beteiligung braucht Programmbedingungen, die nicht nur juristisch wirksam, sondern operativ administrierbar sind.

Steuerlich können § 3 Nr. 39 EStG und § 19a EStG bei breiteren Programmen stärker in den Blick kommen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Die Begünstigungen sollten jedoch nicht zur Wahl eines ungeeigneten Gesellschaftsmodells verleiten. Ein Programm, das nur wegen einer Steuervergünstigung eingeführt wird, aber gesellschaftsrechtlich nicht zum Unternehmen passt, wird spätestens beim Ausscheiden der ersten Mitarbeiter problematisch.

8.4 Beteiligung im Zusammenhang mit Unternehmensnachfolge und Exit

Mitarbeiterbeteiligungen werden häufig eingeführt, wenn ein späterer Unternehmensverkauf, ein Management-Buy-out oder eine familieninterne Nachfolge vorbereitet wird. In diesen Fällen ist die Beteiligung nicht nur Vergütung, sondern Teil der Transaktionsarchitektur. Der Mitarbeiter soll möglicherweise als künftiger Käufer, Mitgesellschafter oder Werttreiber eingebunden werden. Die Vertragsgestaltung muss deshalb Exit-Szenarien nicht als Ausnahme, sondern als möglichen Zweck des Modells behandeln.

Bei echter GmbH-Beteiligung sind Drag-along- und Tag-along-Regelungen unverzichtbar. Bei stiller Beteiligung ist zu bestimmen, ob ein Unternehmensverkauf die stille Gesellschaft beendet, eine Abfindung auslöst oder die Beteiligung fortsetzt. Bei Treuhandstrukturen muss der Treuhänder transaktionsfähig sein. Steuerlich ist zu prüfen, ob der Mitarbeiter einen Kapitalgewinn, einen Abfindungsanspruch oder Arbeitslohn erhält. Diese Einordnung hängt vom Modell ab und sollte nicht erst im Verkaufsprozess entschieden werden.

Ein besonderer Fehler besteht darin, Mitarbeiter kurz vor einem Verkauf verbilligt zu beteiligen, ohne die lohnsteuerliche Behandlung zu klären. Je näher der Exit und je sicherer der Wertzuwachs, desto schwerer lässt sich argumentieren, der Vorteil sei nicht durch das Dienstverhältnis oder den Transaktionsbeitrag veranlasst. Soll ein Mitarbeiter am Exit beteiligt werden, kann ein transparentes Bonus- oder VSOP-Modell im Einzelfall ehrlicher und steuerlich beherrschbarer sein als eine künstlich späte echte Beteiligung.

8.5 Krisen- und Verlustsituationen

Mitarbeiterbeteiligungen werden meist in Wachstums- oder Erfolgssituationen konzipiert. Rechtlich bewähren müssen sie sich aber auch in der Krise. Bei echten GmbH-Anteilen stellt sich die Frage, ob Mitarbeiter Nachschüsse leisten müssen, ob Kapitalmaßnahmen erforderlich werden und wie Verwässerung wirkt. Bei stillen Beteiligungen ist Verlustteilnahme zu prüfen. Bei Treuhandmodellen muss geklärt werden, ob der Treuhänder Sanierungsbeschlüsse unterstützen darf oder muss.

Steuerlich können Verluste anders wirken als Gewinne. Ein Arbeitnehmer, der eine Kapitalbeteiligung hält, kann Verluste nicht beliebig mit Arbeitslohn verrechnen. Bei typisch stiller Beteiligung, atypisch stiller Beteiligung oder GmbH-Anteilen greifen unterschiedliche Verlustverrechnungsregeln. Gerade deshalb ist es gefährlich, Mitarbeitern Beteiligungen als nahezu risikofreie Wertsteigerungsinstrumente zu verkaufen, obwohl die Vertragslage echte Verlust- oder Wertminderungsrisiken enthält.

In der Insolvenz des Unternehmens werden die Unterschiede besonders sichtbar. Der GmbH-Gesellschafter trägt das Risiko des Wertverlusts seines Anteils. Der stille Gesellschafter kann je nach Ausgestaltung Gläubiger oder wirtschaftlich nachrangig betroffen sein. Der virtuelle Beteiligte hat regelmäßig nur eine Forderung, deren Werthaltigkeit von der Insolvenzquote abhängt. Diese Risiken sollten bei Einführung verständlich erläutert werden, damit keine falsche Sicherheit entsteht.

9. Zwischenergebnis und Ausblick

Gesellschaftsrechtliche Mitarbeiterbeteiligungen sind wirksame, aber anspruchsvolle Instrumente. Sie verbinden Vergütung, Kapital, Mitwirkung und Bindung. Gerade deshalb müssen sie aus einem Guss gestaltet werden: Gesellschaftsvertrag, Beteiligungsvertrag, Arbeitsvertrag, steuerliche Behandlung, Bilanzierung und Austrittsmechanik müssen dieselbe rechtliche Wirklichkeit beschreiben. Wird nur ein einzelner Baustein optimiert, entstehen Brüche, die später teuer werden.

Der nächste Teil der Artikelserie behandelt die Vertragsgestaltung und die Konflikte, die bei Mitarbeiterbeteiligungen typischerweise auftreten. Im Mittelpunkt stehen Vesting, Good-Leaver- und Bad-Leaver-Regelungen, Rükckerwerbsrechte, Bewertung, Drag-along, Tag-along, Verwässerungsschutz, Wettbewerbsverbote und besondere Fragen bei stimmrechtslosen Aktien in der AG. Diese Themen entscheiden häufig darüber, ob eine Beteiligung im Konfliktfall trägt oder ob sie nur im Zeitpunkt der Einführung attraktiv wirkt.

Ein sachlicher Beratungsaufwurf sei abschließend erlaubt: Mitarbeiterbeteiligungen mit gesellschaftsrechtlichem Einschlag sollten nicht anhand von Musterverträgen eingeführt werden. Sie berühren zentrale Strukturen des Unternehmens und sollten vor Einführung gesellschaftsrechtlich, steuerlich, bilanziell und arbeitsrechtlich abgestimmt werden.

Endnoten und ausgewählte Nachweise

Die Nachweise sind bewusst auf zentrale gesetzliche Grundlagen, ausgewählte Rechtsprechung und besonders tragende Aussagen beschränkt. Sie ersetzen keine fallbezogene Quellenprüfung im konkreten Mandat.

- [1]** § 15 GmbHG; Geschäftsanteile sind veräußerlich und vererblich, Abtretung und Verpflichtung zur Abtretung bedürfen der notariellen Form.
- [2]** § 16 GmbHG zur Legitimationswirkung der im Handelsregister aufgenommenen Gesellschafterliste.
- [3]** §§ 29, 30, 31 GmbHG zu Gewinnverwendung, Kapitalerhaltung und Erstattung verbotener Rückzahlungen.
- [4]** § 40 GmbHG zur Gesellschafterliste und ihren Änderungen nach Wirksamwerden der Anteilsübertragung.
- [5]** §§ 230 bis 236 HGB zur stillen Gesellschaft, insbesondere § 230 HGB zur Einlage in das Vermögen des Geschäftsinhabers und § 233 HGB zum Informationsrecht des stillen Gesellschafters.
- [6]** BFH, Urteil vom 01.07.2010 - IV R 100/06, zur Abgrenzung der typisch stillen von der atypisch stillen Beteiligung nach Mitunternehmerisiko und Mitunternehmerinitiative.
- [7]** BFH, Urteil vom 13.11.2025 - IV R 24/23, zur atypisch stillen Gesellschaft als Innengesellschaft und zur Bedeutung des Mitunternehmerrisikos.
- [8]** § 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 EStG zur Mitunternehmerschaft; § 20 Abs. 1 Nr. 4 EStG zur typisch stillen Beteiligung und partiarischen Darlehen.
- [9]** § 19 EStG und § 38 EStG zur Einordnung als Arbeitslohn und zur Erhebung der Lohnsteuer durch Steuerabzug.
- [10]** § 3 Nr. 39 EStG und § 19a EStG zu steuerlichen Sonderregeln für Vermögensbeteiligungen von Arbeitnehmern.
- [11]** § 39 AO zur wirtschaftlichen Zurechnung, insbesondere bei Treuhandgestaltungen.
- [12]** §§ 266, 272, 275, 277, 249 HGB zu Eigenkapital, Verbindlichkeiten, Rückstellungen und Erfolgsrechnung in der Handelsbilanz.
- [13]** § 7 Abs. 1 SGB IV und § 14 SGB IV zur Beschäftigung und zum Arbeitsentgelt im Sozialversicherungsrecht.
- [14]** BFH, Urteil vom 20.11.2024 - VI R 21/22, zur Abgrenzung von Arbeitslohn und nicht durch das Dienstverhältnis veranlasster Anteilsübertragung.
- [15]** BGB §§ 305 ff., insbesondere § 307 BGB, zur Inhaltskontrolle vorformulierter Vertragsbedingungen; § 138 BGB als äußerste Grenze missbräuchlicher Gestaltung.