

Artikelserie Mitarbeiterbeteiligung - Teil 4: Vertragsgestaltung und Konflikte bei Mitarbeiterbeteiligungen

Vesting, Leaver-Klauseln, Bewertung, Drag-along, Tag-along und stimmrechtslose Aktien

Petra Korts

Rechtsanwältin

Fachanwältin für Steuerrecht

Fachanwältin für Handels- und Gesellschaftsrecht

Steuerstraftverteidigerin

MBA – Master of Business Administration –

M.I.Tax – Master of International Taxation –

Rechtsstand: 2026

Worum geht es in diesem Teil?

Dieser vierte Teil behandelt die Vertragsmechanik von Mitarbeiterbeteiligungen. Im Mittelpunkt stehen nicht abstrakte Modelle, sondern die Konflikte, die bei Eintritt, Bindungsphase, Ausscheiden und Unternehmensverkauf entstehen. Rechtliche, steuerliche, bilanzielle und arbeitsrechtliche Fragen werden jeweils in die einzelnen Gestaltungsfragen integriert. Berücksichtigt ist dabei die neue Entscheidung des Bundesgerichtshofs vom 10. Februar 2026 - II ZR 71/24 - zur Hinauskündigung bei Managementbeteiligungen, zu Call-Optionen und zur Trennung zwischen Wirksamkeit der Hinauskündigungsklausel, Abfindungsregelung und Ausübungskontrolle (Punkt 4.3).

Inhalt

1. Einleitung: Die Qualität der Beteiligung zeigt sich im Konfliktfall	5
2. Vertragsarchitektur: Satzung, Beteiligungsvertrag und Arbeitsvertrag	5
3. Vesting und Cliff.....	6
3.1 Funktion und Rechtsnatur	6
3.2 Steuerliche und bilanzielle Einordnung.....	6
3.3 Fehlerquellen	7
4. Good-Leaver- und Bad-Leaver-Regelungen	7
4.1 Zweck und typische Fallgruppen	7
4.2 AGB-Kontrolle, Sittenwidrigkeit und arbeitsrechtliche Grenzen	7
4.3 Aktuelle BGH-Rechtsprechung zur Hinauskündigung bei Managementbeteiligungen.....	8
4.4 Steuerliche Folgen unterschiedlicher Rückerwerbspreise	9
5. Rückerwerbsrechte, Optionen und Bewertung.....	9
5.1 Call- und Put-Optionen	9
5.2 Bewertungsmethoden und Bewertungsstichtage.....	10
5.3 GmbH-rechtliche Form und Vollzug.....	10
6. Drag-along und Tag-along	11
6.1 Transaktionssicherheit und Minderheitenschutz.....	11
6.2 Steuerliche Einordnung des Exit-Erlöses	11
7. Verwässerungsschutz, Informationsrechte und Geheimhaltung	12
8. Wettbewerbsverbote und Bindung nach Ausscheiden	12
9. Stimmrechtslose Aktien und AG-Strukturen.....	13
10. Typische Konflikte und Lösungsmechanismen	13
11. Integrierte Gestaltung der Steuer- und Vollzugsklauseln	14
11.1 Steuerklauseln bei Erwerb, Vesting und Rückerwerb	14
11.2 Bilanzielle Vollzugsklauseln und Informationspflichten	14
11.3 Behandlung von Streitfällen und Prüfungsfeststellungen.....	15
12. Musterlogik einer konsistenten Vertragsstruktur	15
13. Konfliktfälle aus der Beteiligungspraxis.....	16
13.1 Kündigung vor Exit	16
13.2 Streit über Unternehmenswert.....	17
13.3 Wechsel in eine andere Konzerngesellschaft.....	17
13.4 Tod, Krankheit und dauerhafte Leistungsunfähigkeit.....	17

13.5 Fehlerhafte Kommunikation des Beteiligungsversprechens	18
14. Schlussfolgerungen für Unternehmer und Steuerberater	18
Endnoten und ausgewählte Nachweise	20

1. Einleitung: Die Qualität der Beteiligung zeigt sich im Konfliktfall

Mitarbeiterbeteiligungen werden häufig in einer Phase eingeführt, in der die Interessen scheinbar gleichgerichtet sind. Das Unternehmen möchte binden und motivieren, der Mitarbeiter erwartet Anerkennung und Wertteilhabe. Die eigentliche Qualität des Programms zeigt sich jedoch erst später: wenn der Mitarbeiter kündigt, wenn die Gesellschaft verkauft wird, wenn eine Finanzierungsrunde die Beteiligung verwässert, wenn ein Minderheitsgesellschafter Informationen verlangt oder wenn der Rückerwerbspreis streitig wird.

Der vierte Teil der Artikelserie behandelt deshalb die Vertragsgestaltung und die typischen Konfliktlagen. Er knüpft an die vorherigen Teile an: Ein Bonusmodell benötigt andere Klauseln als ein VSOP; ein Genussrecht andere Regelungen als ein GmbH-Anteil; eine Treuhandstruktur andere Mechanik als eine unmittelbare Beteiligung. Gleichwohl kehren bestimmte Fragen in allen Modellen wieder: Vesting, Leaver, Bewertung, Exit, Informationszugang, Verwässerung und steuerliche Behandlung. Die aktuelle BGH-Rechtsprechung zur Hinauskündigung bei Managementbeteiligungen wird deshalb ausdrücklich in die Abschnitte zu Leaver-Klauseln, Call-Optionen und Kündigung vor Exit einbezogen [Fn. 16].

Die Darstellung folgt dem Grundsatz, dass rechtliche und steuerliche Vertiefungen in die jeweilige Klauselproblematik integriert werden müssen. Eine Good-Leaver-Klausel ist nicht erst arbeitsrechtlich und später steuerlich zu betrachten. Ihr Inhalt bestimmt zugleich den wirtschaftlichen Wert der Beteiligung, die lohnsteuerliche Beurteilung beim Erwerb, die Abfindungsbesteuerung beim Ausscheiden und die Bilanzierung möglicher Verpflichtungen.

2. Vertragsarchitektur: Satzung, Beteiligungsvertrag und Arbeitsvertrag

Die Vertragsarchitektur einer Mitarbeiterbeteiligung besteht regelmäßig aus mehreren Ebenen. Bei echten GmbH-Beteiligungen sind Satzung, Gesellschafterbeschlüsse, notarieller Anteilsübertragungsvertrag, Beteiligungs- oder Poolingvertrag und gegebenenfalls Arbeits- oder Geschäftsführervertrag aufeinander abzustimmen. Bei virtuellen oder schuldrechtlichen Modellen treten Programmbedingungen, Bezugsvereinbarung, Bonusregelung und Bilanzierungsdokumentation in den Vordergrund. Bei Treuhandmodellen kommt der Treuhandvertrag hinzu.

Diese Ebenen dürfen nicht nebeneinander widersprüchlich stehen. Wenn die Satzung eine freie Übertragbarkeit der Anteile vorsieht, der Beteiligungsvertrag aber ein strenges Zustimmungserfordernis enthält, entstehen Auslegungsfragen. Wenn der Arbeitsvertrag beim Ausscheiden einen vollständigen Verlust der Beteiligung suggeriert, der notarielle Vertrag aber eine Übertragung nur zum Verkehrswert erlaubt, ist der Konflikt vorprogrammiert. Die steuerliche Dokumentation muss wiederum zu beiden Ebenen passen, weil der Wert einer Beteiligung von den rechtlichen Beschränkungen abhängt.

Bei der GmbH ist § 15 GmbHG der formale Ausgangspunkt. Übertragung und Übertragungsverpflichtung betreffend Geschäftsanteile bedürfen notarieller Form [Fn. 1]. Das betrifft nicht nur den Erwerb, sondern auch viele Rückerwerbs-, Call-, Put-, Drag- und Tag-

Regelungen. Wer solche Klauseln nur in ein privatschriftliches Mitarbeiterprogramm schreibt, riskiert, dass die wirtschaftlich wichtigste Mechanik im Streitfall nicht trägt. Für schuldrechtliche Modelle gilt diese Formstrenge nicht in gleicher Weise; dort verlagert sich die Prüfung stärker auf AGB-Recht, Arbeitsrecht, Steuerrecht und Bilanzierung.

3. Vesting und Cliff

3.1 Funktion und Rechtsnatur

Vesting bedeutet, dass der Mitarbeiter die wirtschaftliche Beteiligung nicht sofort endgültig erhält, sondern zeitanteilig oder ereignisbezogen erdient. Ein Cliff bestimmt häufig eine Mindestbindungsdauer, vor deren Ablauf noch keine unverfallbare Position entsteht. Diese Mechanik stammt aus der Beteiligungspraxis wachstumsorientierter Unternehmen, ist aber auch für mittelständische GmbHs interessant, wenn Schlüsselpersonen langfristig gebunden werden sollen.

Rechtlich ist zuerst zu bestimmen, woran das Vesting anknüpft. Bei einer virtuellen Beteiligung kann der Anspruch erst mit Ablauf bestimmter Dienstzeiten entstehen. Bei einer echten GmbH-Beteiligung kann der Mitarbeiter den Anteil sofort erwerben, aber Rückerwerbsrechte verlieren sich zeitanteilig. Bei einer Option kann das Erwerbsrecht sukzessive ausübbar werden. Diese Varianten sind wirtschaftlich ähnlich, aber rechtlich und steuerlich verschieden. Der Vertrag muss deshalb ausdrücklich regeln, ob der Mitarbeiter bereits Inhaber einer Position ist oder nur eine Anwartschaft besitzt.

Arbeitsrechtlich darf Vesting nicht dazu führen, dass der Arbeitnehmer unangemessen an das Arbeitsverhältnis gekettet wird. Je stärker bereits erdiente Vermögenspositionen entzogen werden, desto genauer ist zu prüfen, ob die Regelung mit dem Charakter der Beteiligung und dem Anlass des Ausscheidens vereinbar ist. Bei vorformulierten Programmen kommt zusätzlich die Inhaltskontrolle der §§ 305 ff. BGB in Betracht [Fn. 4].

3.2 Steuerliche und bilanzielle Einordnung

Steuerlich entscheidet das Vesting über Zufluss und Bewertung. Entsteht zunächst nur eine rechtlich unsichere Anwartschaft, kann der steuerliche Zufluss später eintreten als bei sofortiger Einräumung einer frei verfügbaren Beteiligung. Wird dagegen ein GmbH-Anteil sofort übertragen und nur mit Rückerwerbsrechten belastet, liegt der Erwerb grundsätzlich bereits im Übertragungszeitpunkt vor; die Beschränkungen beeinflussen dann den Wert. Bei verbilligter Einräumung ist zu prüfen, ob Arbeitslohn entsteht und ob § 3 Nr. 39 EStG oder § 19a EStG einschlägig sein können [Fn. 9].

Bilanzierungsfragen hängen von der Art der Verpflichtung ab. Bei virtuellen Beteiligungen kann eine Verpflichtung aus einem erdienten Anspruch zu passivieren sein, wenn die Voraussetzungen einer Verbindlichkeit oder Rückstellung vorliegen. Bei echten Anteilen steht die Eigenkapital- und Gesellschafterstruktur im Vordergrund; daneben können Rückkaufverpflichtungen oder Abfindungszusagen bilanzielle Relevanz haben. Das Vesting ist daher nicht nur ein Personalbindungsinstrument, sondern beeinflusst die handelsrechtliche Abbildung des Programms.

Die Gestaltung sollte nicht versuchen, steuerlichen Zufluss durch unklare Formulierungen zu verschieben. Besser ist eine klare Entscheidung: Entweder entsteht die Position erst sukzessive, oder sie entsteht sofort und ist mit Rückerwerbsrechten belastet. Beide Modelle können sachgerecht sein. Gefährlich ist eine Mischform, bei der der Mitarbeiter kommunikativ als Gesellschafter behandelt wird, rechtlich aber nur eine jederzeit entziehbare Erwartung haben soll.

3.3 Fehlerquellen

Typische Fehler liegen in der fehlenden Abstimmung zwischen Vesting und Leaver-Regelung. Wenn das Vesting vier Jahre beträgt, die Bad-Leaver-Klausel aber auch nach Ablauf dieser Zeit sämtliche Rechte zum Nominalwert entzieht, ist der wirtschaftliche Sinn des Vesting unklar. Ebenso problematisch ist es, wenn ein Exit während der Vestingperiode nicht geregelt ist. Soll beschleunigtes Vesting eintreten? Bleibt es beim Zeitplan? Wird der nicht erdiente Teil ausgeschlossen? Diese Fragen sollten vor dem Exit beantwortet sein.

Ein weiterer Fehler ist die fehlende Dokumentation des Beteiligungswerts. Vesting-Klauseln beeinflussen den Wert der Position. Wer steuerlich argumentieren will, dass ein niedriger Erwerbspreis fremdüblich ist, muss die Bindungen, Rückerwerbsrechte und Verfallmechanismen in die Bewertung einbeziehen. Ohne Dokumentation droht die spätere Annahme eines lohnsteuerpflichtigen Vorteils.

4. Good-Leaver- und Bad-Leaver-Regelungen

4.1 Zweck und typische Fallgruppen

Leaver-Regelungen bestimmen, was mit der Beteiligung geschieht, wenn das Arbeits- oder Geschäftsführerstellungsverhältnis endet. Good-Leaver-Fälle erfassen typischerweise Tod, Krankheit, Renteneintritt, betriebsbedingte Kündigung oder einvernehmliches Ausscheiden ohne Pflichtverletzung. Bad-Leaver-Fälle betreffen häufig Eigenkündigung, außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund, Wettbewerbsverstöße oder schwere Pflichtverletzungen. Zwischen beiden Polen gibt es häufig Intermediate-Leaver-Fälle.

Der Zweck liegt auf der Hand: Die Beteiligung soll aktive Mitarbeit honorieren und nicht zu einer dauerhaften Streuung inaktiver Minderheitspositionen führen. Gleichzeitig darf der Rückerwerbsmechanismus nicht jede Vermögensposition entwerten. Bei echten GmbH-Anteilen steht zusätzlich die Gesellschafterstruktur im Vordergrund. Bei virtuellen Beteiligungen geht es eher darum, ob und in welchem Umfang ein schuldrechtlicher Anspruch unverfallbar geworden ist.

Eine gute Leaver-Regelung beschreibt nicht nur Rechtsfolgen, sondern auch Verfahren. Wer stellt den Leaver-Status fest? Welche Fristen gelten? Welcher Bewertungsstichtag ist maßgeblich? Gibt es ein Schiedsgutachten? Wer trägt Kosten und Steuern? Wie werden streitige Kündigungsschutzverfahren berücksichtigt? Ohne Verfahrensregeln wird die Leaver-Klausel gerade im Konfliktfall schwer handhabbar.

4.2 AGB-Kontrolle, Sittenwidrigkeit und arbeitsrechtliche Grenzen

Leaver-Klauseln sind häufig vorformuliert und werden mehreren Mitarbeitern gestellt. Dann ist die AGB-Kontrolle der §§ 305 ff. BGB zu beachten [Fn. 4]. Eine unangemessene Benachteiligung kann insbesondere vorliegen, wenn bereits erdiente Vermögenswerte ohne hinreichenden Grund entzogen werden, wenn die Rechtsfolgen unklar sind oder wenn der Mitarbeiter auch bei arbeitgeberseitiger Beendigung wie ein Bad Leaver behandelt wird. § 138 BGB bildet zusätzlich eine allgemeine Grenze sittenwidriger Gestaltungen [Fn. 5].

Bei Fremdgeschäftsführern kann die arbeitsrechtliche Schutzintensität anders gelagert sein als bei Arbeitnehmern. Gleichwohl sind auch Geschäftsführer nicht rechtlos. Je stärker die Beteiligung als Gegenleistung für Tätigkeit ausgestaltet ist, desto eher sind Wertungsfragen des Dienstvertragsrechts und der Inhaltskontrolle relevant. Bei Arbeitnehmern tritt hinzu, dass Beteiligungsbedingungen nicht faktisch Kündigungsrechte entwerten oder unzulässigen Druck auf die Berufsausübung ausüben sollten.

Die rechtliche Bewertung hängt stark vom Preis ab. Ein Rückerwerb zum Verkehrswert ist weniger belastend als ein Rückerwerb zum Nominalwert. Ein Nominalwert-Rückerwerb kann in frühen Bad-Leaver-Fällen sachlich erklärbar sein, wird aber problematisch, wenn der Mitarbeiter die Beteiligung über Jahre erdient und erhebliche Wertsteigerungen mitgetragen hat. Daher sollte die Klausel zwischen nicht erdienten, teilweise erdienten und vollständig erdienten Positionen unterscheiden.

4.3 Aktuelle BGH-Rechtsprechung zur Hinauskündigung bei Managementbeteiligungen

Besondere Bedeutung hat die neue Entscheidung des Bundesgerichtshofs vom 10. Februar 2026 - II ZR 71/24 - zur Hinauskündigung bei Managementbeteiligungen. Der BGH hält daran fest, dass freie Hinauskündigungsklauseln in Personengesellschaften und bei der GmbH grundsätzlich nach § 138 Abs. 1 BGB nichtig sein können, wenn ein Mitgesellschafter ohne sachlichen Grund aus der Gesellschaft gedrängt werden kann. Maßgeblich bleibt jedoch eine Gesamtbetrachtung aller Umstände und der beiderseits beteiligten Interessen. Eine schematische Checkliste gibt es nicht [Fn. 16].

Der entschiedene Fall betraf ein Managementbeteiligungsprogramm in einer Private-Equity-Struktur. Der Fremdgeschäftsführer beteiligte sich mittelbar über eine GmbH & Co. KG, zahlte für seine Beteiligung den Verkehrswert und war nicht an laufenden Gewinnen, sondern erst am Exit-Erlös beteiligt. Zugleich sah der Gesellschaftsvertrag eine Call-Option für den Fall vor, dass der Manager nicht mehr Geschäftsführer oder nicht mehr aktiv für die Unternehmensgruppe tätig war oder unwiderruflich freigestellt wurde. Der BGH sah diese Call-Option zwar als freie Hinauskündigungsklausel an, hielt sie auf Grundlage der getroffenen Feststellungen aber nicht für sittenwidrig.

Für die Vertragsgestaltung ist vor allem die Begründung wichtig: Eine Hinauskündigungsklausel kann sachlich gerechtfertigt sein, wenn die Gesellschafterstellung gerade wegen der Geschäftsführer- oder Managementstellung eingeräumt wird, einem damit verbundenen Zweck dient und dieser Zweck mit Ende der Organstellung, des Dienstverhältnisses oder der aktiven Tätigkeit entfällt. Der BGH stellt außerdem klar, dass eine Exit-Beteiligung ohne laufende

Gewinnbeteiligung einer sachlichen Rechtfertigung nicht entgegensteht. Eine solche Beteiligung kann wirtschaftlich einer Bonuszahlung für den erfolgreichen Exit ähneln.

Ebenso wenig verlangt der BGH zwingend, dass der Manager kein oder nur ein geringes wirtschaftliches Risiko übernimmt. Auch ein Erwerb zum Verkehrswert und das Risiko einer späteren Wertminderung schließen die Rechtfertigung nicht aus, wenn die Beteiligung nach ihrer Gesamtkonzeption keine eigenständige Bedeutung gegenüber der Geschäftsführer- oder Managementstellung hat. Für die Gestaltungspraxis bedeutet das: Die Verträge sollten die Bindungs-, Motivations- und Nachfolgelogik der Beteiligung ausdrücklich beschreiben und zugleich deutlich machen, welche mitgliedschaftlichen Einflussmöglichkeiten der Manager tatsächlich haben soll.

Die Entscheidung ist gleichwohl keine Freigabe beliebiger Leaver- und Rückerberbsklauseln. Der BGH trennt ausdrücklich zwischen der Wirksamkeit der Hinauskündigungsklausel, der Angemessenheit der Abfindungs- oder Kaufpreisregelung und der späteren Ausübungskontrolle. Eine unangemessen niedrige Abfindung kann daher gesondert problematisch sein. Außerdem kann die Ausübung einer Call-Option, etwa kurz vor einem absehbaren Exit, weiterhin an § 242 BGB oder § 162 Abs. 2 BGB scheitern. In der Beratung sollte deshalb nicht nur das Auslösungsereignis, sondern auch die Kaufpreisformel, der Bewertungsstichtag und das Verfahren der Optionsausübung missbrauchsfest geregelt werden.

4.4 Steuerliche Folgen unterschiedlicher Rückerberbspreise

Steuerlich beeinflusst der Rückerberbspreis sowohl den Wert beim Erwerb als auch die Besteuerung beim Ausscheiden. Erhält der Mitarbeiter einen GmbH-Anteil verbilligt, mindern belastende Rückerberbsrechte den Verkehrswert. Wird später zum Verkehrswert verkauft, kann ein Veräußerungsgewinn entstehen, der je nach Beteiligungshöhe und Einordnung unter § 17 EStG oder § 20 EStG fallen kann [Fn. 7], [Fn. 8]. Wird dagegen ein Anspruch aus einem virtuellen Programm abgefunden, liegt regelmäßig Arbeitslohn oder sonstige Vergütung näher.

Ein Rückerberb unter Verkehrswert kann steuerlich in mehrere Richtungen wirken. Er kann von Anfang an den Wert der Beteiligung mindern. Er kann beim Rückerberb die Frage aufwerfen, ob der Mitarbeiter auf einen Wert verzichtet. Er kann bei Gesellschaftern oder der Gesellschaft zu Vorteilsverschiebungen führen. Deshalb sollte das Programm nicht nur den arbeitsrechtlichen Sanktionsgedanken verfolgen, sondern auch die steuerliche Folgerichtigkeit des Preismechanismus dokumentieren.

Aus Sicht der GmbH ist zu prüfen, ob Zahlungen an ausscheidende Mitarbeiter Aufwand, Anschaffungskosten, Kapitalvorgänge oder Vergütungsbestandteile darstellen. Der Erwerber des Anteils kann die GmbH, ein Altgesellschafter, ein Pool oder ein Treuhänder sein. Jede Variante kann anders bilanziert und besteuert werden. Die Leaver-Klausel sollte deshalb nicht abstrakt formuliert werden, sondern den vorgesehenen Erwerber und die Zahlungsmechanik bestimmen.

5. Rückerwerbsrechte, Optionen und Bewertung

5.1 Call- und Put-Optionen

Call-Optionen geben der Gesellschaft, den Altgesellschaftern oder einem Treuhänder das Recht, eine Beteiligung zu erwerben. Put-Optionen geben dem Mitarbeiter das Recht, seine Beteiligung zu verkaufen. In Mitarbeiterprogrammen dienen Call-Optionen häufig der Bereinigung des Gesellschafterkreises, während Put-Optionen dem Mitarbeiter Liquidität und Planbarkeit geben. Beide Instrumente müssen bei GmbH-Anteilen formbedacht gestaltet werden, weil bereits die Verpflichtung zur Anteilsübertragung notarieller Form bedürfen kann [Fn. 1].

Die BGH-Entscheidung II ZR 71/24 zeigt zugleich, dass Call-Optionen bei Managementbeteiligungen nicht allein deshalb unwirksam sind, weil sie an das Ende der Geschäftsführerstellung, des Dienstverhältnisses oder der aktiven Tätigkeit anknüpfen. Entscheidend ist, ob die Beteiligung nach Zweck und Ausgestaltung an die Managementfunktion gebunden ist und ob Abfindung sowie Optionsausübung eigenständig angemessen und treuwidrigkeitsfest ausgestaltet sind [Fn. 16].

Der Optionsvertrag muss Ausübungsereignisse, Fristen, Preis, Vollzug, Kosten, Steuern und Nebenpflichten regeln. Bei echten Anteilen sollte zudem bestimmt werden, ob Stimmrechte bis zum Vollzug ruhen, ob Dividenden dem Veräußerer oder Erwerber zustehen und wie mit bereits gefassten Gewinnverwendungsbeschlüssen umzugehen ist. Bei virtuellen Programmen ist statt Anteilsübertragung die Berechnung und Auszahlung des Anspruchs zu regeln.

Optionen beeinflussen den Wert der Beteiligung bereits bei ihrer Einräumung. Eine Beteiligung, die jederzeit zum Nominalwert herausverlangt werden kann, ist wirtschaftlich nicht mit einer freien Beteiligung vergleichbar. Steuerliche Bewertung und arbeitsrechtliche Angemessenheit müssen diese Beschränkung einbeziehen. Die Vertragspraxis sollte daher Bewertungsvermerke und Beschlussunterlagen aufbewahren.

5.2 Bewertungsmethoden und Bewertungsstichtage

Bewertung ist der praktisch wichtigste Streitpunkt. In Betracht kommen Verkehrswert, vereinfachtes Ertragswertverfahren, IDW-S-1-orientierte Bewertung, EBITDA-Multiple, Umsatzmultiple, Buchwert, Nominalwert oder eine vertragliche Formel. Keine Methode ist für alle Fälle richtig. Entscheidend ist, ob sie zur Unternehmensgröße, Branche, Datenlage, Beteiligungsart und Zielsetzung des Programms passt.

Der Bewertungsstichtag muss eindeutig feststehen. Beim Ausscheiden kann auf den Zugang der Kündigung, das Ende des Arbeitsverhältnisses, den Gesellschafterbeschluss, den Optionsausübungszeitpunkt oder den Vollzug der Anteilsübertragung abgestellt werden. Jeder Stichtag kann zu anderen Ergebnissen führen, insbesondere wenn zwischen Kündigung und Closing eines Unternehmensverkaufs erhebliche Wertänderungen eintreten. Der Vertrag sollte auch regeln, ob außergewöhnliche Ereignisse zu berücksichtigen sind.

Steuerlich ist eine nachvollziehbare Bewertung besonders wichtig, wenn der Mitarbeiter Anteile verbilligt erwirbt oder unter Wert zurücküberträgt. Der Fremdvergleich ist nicht nur für Gesellschafter-Geschäftsführer relevant. Auch bei Fremdgeschäftsführern und Arbeitnehmern

kann ein nicht fremdüblicher Preis als Arbeitslohn gewertet werden, wenn der Vorteil durch die Tätigkeit veranlasst ist [Fn. 15].

5.3 GmbH-rechtliche Form und Vollzug

Bei echten GmbH-Anteilen endet die Gestaltung nicht mit der Preisformel. Der Vollzug verlangt notarielle Abtretung, gegebenenfalls Zustimmung der Gesellschaft, Aktualisierung der Gesellschafterliste und Abstimmung mit Vinkulierungsregelungen. Wird die Beteiligung über Treuhänder oder Pool gehalten, müssen zusätzlich interne Register und wirtschaftliche Beteiligungsquoten angepasst werden. Fehler im Vollzug können dazu führen, dass die steuerliche Behandlung auf einer rechtlich unzutreffenden Beteiligungslage beruht.

Die Kapitalerhaltung der GmbH ist zu beachten, wenn die Gesellschaft selbst Zahlungen im Zusammenhang mit dem Rückerwerb leistet. §§ 30, 31 GmbHG begrenzen Rückzahlungen an Gesellschafter und schützen das Stammkapital [Fn. 3]. Rückerwerbsmechanismen sollten deshalb nicht vorschnell die Gesellschaft als wirtschaftlichen Zahler bestimmen, ohne Kapitalerhaltung, Bilanz und Liquidität zu prüfen. In vielen Fällen ist ein Erwerb durch Altgesellschafter oder ein Beteiligungsvehikel einfacher.

6. Drag-along und Tag-along

6.1 Transaktionssicherheit und Minderheitenschutz

Drag-along-Klauseln verpflichten Minderheitsgesellschafter, ihre Anteile bei einem Verkauf durch die Mehrheit mitzuveräußern. Tag-along-Klauseln geben Minderheitsgesellschaftern das Recht, sich einem Verkauf der Mehrheit anzuschließen. Für Mitarbeiterbeteiligungen sind beide Instrumente zentral. Ohne Drag-along können kleine Minderheitsbeteiligungen einen Unternehmensverkauf erschweren. Ohne Tag-along kann der Mitarbeiter in einer veränderten Gesellschafterstruktur zurückbleiben, obwohl seine Beteiligung gerade auf Wertteilhabe beim Exit angelegt war.

Bei GmbH-Anteilen müssen Drag- und Tag-Regelungen formwirksam ausgestaltet werden. Soweit sie eine Übertragungspflicht begründen, spricht viel dafür, notarielle Form einzuhalten [Fn. 1]. Inhaltlich müssen Verkaufsauslöser, Mindestkaufpreis, Gleichbehandlung, Nebenpflichten, Garantien und Haftungsgrenzen geregelt werden. Mitarbeiter sollten nicht dieselben umfangreichen Garantien übernehmen müssen wie operative Gründer oder Mehrheitsgesellschafter, wenn sie keinen vergleichbaren Einfluss auf die Unternehmensführung hatten.

Die Klauseln müssen zudem mit Treuhand- oder Poolingstrukturen kompatibel sein. Hält ein Treuhänder die Beteiligung, muss er im Exit handlungsfähig sein. Die Mitarbeiter müssen wissen, ob sie individuell zustimmen, kollektiv abstimmen oder den Treuhänder vorab ermächtigen. Transaktionssicherheit entsteht nur, wenn der Käufer nicht mit zahlreichen Einzelzustimmungen, unklaren Vollmachten oder Informationsstreitigkeiten konfrontiert wird.

6.2 Steuerliche Einordnung des Exit-Erlöses

Der Exit-Erlös ist steuerlich nach der Art der Beteiligung zu qualifizieren. Bei echten GmbH-Anteilen kommen insbesondere § 17 EStG oder Einkünfte aus Kapitalvermögen in Betracht [Fn. 7], [Fn. 8]. Bei virtuellen Beteiligungen liegt regelmäßig eine Auszahlung aus einem schuldrechtlichen Programm nahe, die lohnsteuerlich als Arbeitslohn zu erfassen sein kann. Bei stillen Beteiligungen hängt die Einordnung von der typischen oder atypischen Ausgestaltung ab. Die Exit-Klausel muss daher zur steuerlichen Grundstruktur des Programms passen.

Wird der Mitarbeiter nur bei einem Unternehmensverkauf bezahlt und trägt er kein eigenes Kapitalrisiko, spricht dies eher für ein arbeitslohnähnliches Modell. Hat er dagegen einen Anteil erworben, einen Kaufpreis gezahlt, Wertänderungen getragen und Gesellschafterrechte besessen, ist die Kapitalbeteiligung stärker. Zwischen diesen Polen liegen Mischformen. Die steuerliche Beurteilung kann nicht erst beim Exit beginnen; sie muss bereits bei Programmeinführung angelegt werden.

Auch Earn-out-Komponenten sind zu regeln. Wenn ein Teil des Kaufpreises von späteren Ergebnissen abhängt, stellt sich die Frage, ob Mitarbeiter anteilig profitieren, ob sie nach Ausscheiden weiter anspruchsberechtigt sind und wie spätere Anpassungen steuerlich behandelt werden. Für die Bilanzierung können variable Exit-Verpflichtungen ebenfalls relevant werden, wenn sie bereits vor dem Verkauf wirtschaftlich verursacht sind.

7. Verwässerungsschutz, Informationsrechte und Geheimhaltung

Verwässerungsschutz regelt, ob Mitarbeiter bei Kapitalerhöhungen oder neuen Beteiligungsrunden geschützt werden. Bei echten GmbH-Anteilen kann Verwässerung durch Bezugsrechte, Zustimmungserfordernisse oder wirtschaftliche Ausgleichsansprüche begrenzt werden. Bei virtuellen Modellen muss die virtuelle Beteiligungsquote angepasst oder die Bemessungsgrundlage definiert werden. Ohne klare Regelung führt jede neue Finanzierungsrunde zu Streit über den Beteiligungswert.

Steuerlich beeinflusst Verwässerungsschutz den Wert der Beteiligung. Ein starker Schutz kann den Wert erhöhen; eine weitgehende Verwässerbarkeit mindert ihn. Werden Mitarbeiter nachträglich vor Verwässerung geschützt, kann auch dies einen geldwerten Vorteil darstellen, wenn die Anpassung nicht fremdüblich ist. Gesellschaftsrechtlich muss der Verwässerungsschutz mit Kapitalmaßnahmen, Zustimmungserfordernissen und Mehrheitsverhältnissen vereinbar sein.

Informationsrechte müssen mit Geheimhaltungspflichten verbunden werden. Echte Gesellschafter haben weitergehende Rechte als Inhaber virtueller Ansprüche. Mitarbeiter erhalten dadurch Einblick in sensible Unternehmensdaten. Der Vertrag sollte bestimmen, welche Informationen für Bewertung und Beteiligung erforderlich sind, wie sie bereitgestellt werden, wer sie prüfen darf und welche Sanktionen bei Verstößen gelten. Zu weitgehende Geheimhaltung kann Beteiligungsrechte leerlaufen lassen; zu weitgehende Information kann das Unternehmen gefährden.

8. Wettbewerbsverbote und Bindung nach Ausscheiden

Mitarbeiterbeteiligungen sollen häufig nicht nur motivieren, sondern auch Wettbewerb verhindern. Gesellschaftsrechtliche Treuepflichten, arbeitsvertragliche Wettbewerbsverbote und nachvertragliche Wettbewerbsverbote sind jedoch zu unterscheiden. Ein Arbeitnehmer unterliegt während des Arbeitsverhältnisses ohnehin Loyalitäts- und Wettbewerbsbeschränkungen. Nachvertragliche Wettbewerbsverbote sind arbeitsrechtlich nur unter besonderen Voraussetzungen wirksam. Eine Beteiligungsklausel kann diese Grenzen nicht beliebig umgehen.

Bei Gesellschafter-Mitarbeitern können gesellschaftsrechtliche Wettbewerbsverbote in Satzung oder Beteiligungsvertrag geregelt werden. Sie müssen aber sachlich begrenzt sein. Ein Minderheitsmitarbeiter, der nur eine kleine Beteiligung hält und keine unternehmerische Kontrolle ausübt, kann nicht ohne Weiteres wie ein beherrschender Gesellschafter behandelt werden. Je weiter das Wettbewerbsverbot reicht, desto wichtiger werden Dauer, räumlicher Bereich, sachlicher Umfang und Kompensation.

Steuerlich und wirtschaftlich hängen Wettbewerbsverbote häufig mit Abfindungen oder Kaufpreisen zusammen. Wird ein erhöhter Kaufpreis gezahlt, weil der Mitarbeiter zugleich ein Wettbewerbsverbot übernimmt, muss die Zahlung aufgeteilt und zutreffend eingeordnet werden. Wird dagegen ein niedriger Rückerwerbspreis mit einem angeblichen Wettbewerbsverstoß begründet, muss der Verstoß nachweisbar und die Rechtsfolge verhältnismäßig sein.

9. Stimmrechtslose Aktien und AG-Strukturen

Stimmrechtslose Aktien gehören systematisch nicht zur GmbH, sondern zur Aktiengesellschaft. Sie können bei Mitarbeiterbeteiligungen gleichwohl relevant werden, wenn ein Unternehmen bereits als AG organisiert ist oder eine Umwandlung in eine AG im Zusammenhang mit Wachstum, Börsengang oder breiter Kapitalbeteiligung erwogen wird. Nach § 139 AktG können Vorzugsaktien ohne Stimmrecht ausgegeben werden, wenn sie mit einem Gewinnvorzug ausgestattet sind; sie dürfen nur bis zur Hälfte des Grundkapitals ausgegeben werden [Fn. 11].

Für Mitarbeiterbeteiligungen liegt der Reiz auf der Hand: Mitarbeiter können am Kapital und an Dividenden beteiligt werden, ohne reguläre Stimmrechte zu erhalten. Das kann bei breiter Beteiligung die Corporate Governance stabilisieren. Zugleich ist die AG aber keine bloße GmbH mit Aktien. Sie unterliegt anderen Organstrukturen, strengeren Kapitalregeln, formalisierter Hauptversammlung, Aufsichtsrat und gegebenenfalls kapitalmarktrechtlichen Anforderungen. Der Einsatz stimmrechtsloser Aktien setzt deshalb eine Gesamtentscheidung für eine AG-Struktur voraus.

Steuerlich sind stimmrechtslose Aktien echte Kapitalbeteiligungen. Dividenden und Veräußerungserlöse sind beim Mitarbeiter nach den Regeln für Kapitalvermögen oder Beteiligungsveräußerungen zu prüfen. Ein verbilligter Erwerb kann Arbeitslohn sein, wenn der Vorteil durch das Dienstverhältnis veranlasst ist. § 3 Nr. 39 EStG und § 19a EStG können im Grundsatz relevant werden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind [Fn. 9]. Wird die Beteiligung einem größeren Mitarbeiterkreis angeboten, sind zudem prospekt- und kapitalmarktrechtliche Fragen zu prüfen [Fn. 13].

Die stimmrechtslose Aktie ist daher kein Ersatz für eine sorgfältige GmbH-Mitarbeiterbeteiligung. Sie ist ein Sonderinstrument für Unternehmen, die bewusst eine AG-Struktur nutzen. Für den klassischen Mittelstand wird sie vor allem dann relevant, wenn Wachstum, Kapitalmarktöffnung, Börsengang oder eine sehr breite Beteiligungsbasis angestrebt werden.

10. Typische Konflikte und Lösungsmechanismen

Typische Konflikte betreffen den Wert der Beteiligung, den Status des Ausscheidens, die Informationsrechte und den Unternehmensverkauf. Sie lassen sich nicht vollständig vermeiden, aber durch klare Mechanik begrenzen. Der Vertrag sollte Schiedsgutachterklauseln für Bewertungen, Verfahrensregeln für Leaver-Entscheidungen, klare Fristen und Zuständigkeiten sowie eine abgestufte Informationsordnung enthalten. Gerade bei Mitarbeiterprogrammen ist Verfahrensklarheit oft wichtiger als die vermeintlich perfekte Wertformel.

Ein weiterer Konflikt entsteht, wenn arbeitsrechtliche und gesellschaftsrechtliche Streitigkeiten parallel laufen. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses kann vor dem Arbeitsgericht streitig sein, während die Gesellschaft bereits den Rückerwerb der Beteiligung verlangt. Der Beteiligungsvertrag sollte daher regeln, ob eine rechtskräftige Entscheidung erforderlich ist, ob vorläufig vollzogen wird oder ob ein Zwischenstatus gilt. Ohne Regelung hängt die Beteiligung über Monate oder Jahre in der Schwebe.

Auch steuerliche Betriebsprüfungen können Konflikte auslösen. Wird ein Beteiligungserwerb Jahre später als Arbeitslohn qualifiziert, stellt sich die Frage, wer Lohnsteuer und Sozialabgaben wirtschaftlich tragen soll. Der Vertrag sollte Steuerklauseln enthalten, aber keine unrealistischen Freizeichnungen. Der Arbeitgeber kann öffentlich-rechtliche Pflichten nicht beliebig auf den Arbeitnehmer abwälzen. Wohl aber können Mitwirkung, Information und wirtschaftliche Risikotragung im Innenverhältnis geregelt werden.

11. Integrierte Gestaltung der Steuer- und Vollzugsklauseln

11.1 Steuerklauseln bei Erwerb, Vesting und Rückerwerb

Steuerklauseln werden in Mitarbeiterbeteiligungsverträgen häufig zu spät formuliert. Sie sollten nicht nur pauschal anordnen, dass jeder Beteiligte seine Steuern selbst trägt. Entscheidend ist vielmehr, welche steuerlichen Ereignisse das Programm auslösen kann: Erwerb einer Beteiligung, Eintritt der Unverfallbarkeit, Ausübung einer Option, Ausschüttung, Abfindung, Rückerwerb, Exit-Erlös oder Verzicht. Für jedes Ereignis sollte klar sein, wer Informationen bereitstellt, wer Steuern anmeldet, wer Einbehalte vornimmt und wer wirtschaftlich belastet wird.

Bei arbeitslohnrelevanten Vorteilen treffen den Arbeitgeber Lohnsteuerpflichten. § 38 EStG ordnet die Erhebung der Einkommensteuer durch Abzug vom Arbeitslohn an, soweit Arbeitslohn von einem inländischen Arbeitgeber gezahlt wird [Fn. 6]. Diese Pflicht kann im Außenverhältnis nicht durch Vertrag beseitigt werden. Im Innenverhältnis können aber Mitwirkungspflichten, Erstattungsklauseln und Informationspflichten vereinbart werden. Solche Klauseln müssen transparent sein und dürfen den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen.

Bei echten Kapitalbeteiligungen können spätere Dividenden oder Veräußerungserlöse anders zu behandeln sein als der Erwerbsvorteil. Deshalb sollte die Steuerklausel zwischen

Erwerbsbesteuerung, laufender Ertragsbesteuerung und Exit-Besteuerung unterscheiden. Eine einheitliche Formulierung, wonach 'alle Zahlungen aus der Beteiligung Arbeitslohn sind' oder 'alle Zahlungen Kapitalerträge sind', kann die rechtliche Realität verfehlen und im Prüfungsfall schaden.

11.2 Bilanzielle Vollzugsklauseln und Informationspflichten

Die Bilanzierung von Mitarbeiterbeteiligungen hängt von der Art des Anspruchs ab. Bei virtuellen Programmen können Rückstellungen oder Verbindlichkeiten entstehen, sobald die Verpflichtung dem Grunde oder der Höhe nach hinreichend konkretisiert ist. Bei echten Anteilen betreffen Kapitalmaßnahmen die Eigenkapitalstruktur. Bei Rückerwerbszusagen können Verpflichtungen entstehen, die handelsrechtlich zu würdigen sind. Der Vertrag sollte deshalb die Daten liefern, die Rechnungswesen und Abschlussprüfung benötigen.

Bilanzielle Vollzugsklauseln sind insbesondere bei Bewertung und Stichtagen wichtig. Wenn ein VSOP-Anspruch von einem Exit-Erlös abhängt, muss definiert werden, ob Transaktionskosten, Schulden, Working-Capital-Anpassungen, Earn-out-Komponenten oder Escrow-Beträge abgezogen werden. Wenn ein Rückerwerb zum Verkehrswert erfolgt, muss feststehen, wer den Wert bestimmt und welche Unterlagen verwendet werden. Diese Fragen sind nicht nur zivilrechtlich, sondern auch bilanziell relevant.

Informationspflichten sollten wechselseitig ausgestaltet sein. Die Gesellschaft benötigt Angaben des Mitarbeiters zu Steuerstatus, Bankverbindung, Ansässigkeit und gegebenenfalls sozialversicherungsrechtlichen Merkmalen. Der Mitarbeiter benötigt Angaben zur Bewertung, zur Berechnung des Anspruchs und zu den steuerlichen Parametern. Gute Vertragsgestaltung schafft hier Verfahren, nicht bloß materielle Ansprüche.

11.3 Behandlung von Streitfällen und Prüfungsfeststellungen

Beteiligungsprogramme können Jahre nach Einführung Gegenstand einer Lohnsteueraußenprüfung oder Betriebsprüfung werden. Wird ein Erwerbsvorteil nachträglich als Arbeitslohn behandelt, stellt sich die Frage, ob Nachforderungen an den Mitarbeiter weiterbelastet werden dürfen. Wird ein Rückerwerbspreis als nicht fremdüblich angesehen, können Folgewirkungen bei Arbeitgeber, Gesellschaftern und Mitarbeiter entstehen. Der Vertrag sollte deshalb Mitwirkungspflichten für Prüfungen und Verfahren enthalten.

Dabei ist Zurückhaltung geboten. Eine Klausel, die sämtliche steuerlichen Risiken einseitig auf den Mitarbeiter verlagert, kann unwirksam oder praktisch nicht durchsetzbar sein. Besser ist eine differenzierte Regelung: Der Mitarbeiter trägt die auf seine Einkünfte entfallenden Steuern, die Gesellschaft erfüllt ihre gesetzlichen Einbehaltungs- und Meldepflichten, beide Seiten unterstützen sich bei notwendigen Informationen, und streitige Qualifikationen werden nach einem festgelegten Verfahren behandelt.

Auch zivilrechtliche Streitigkeiten sollten verfahrensmäßig kanalisiert werden. Schiedsgutachter eignen sich für Bewertungsfragen, Schiedsgerichte oder ordentliche Gerichte für Rechtsfragen. Bei Arbeitnehmern ist die arbeitsgerichtliche Zuständigkeit zu beachten. Eine Beteiligungsvereinbarung kann nicht jede gesetzliche Zuständigkeit beliebig abbedingen. Gleichwohl kann sie Eskalationsstufen, Verhandlungsfristen und Gutachterverfahren vorsehen.

12. Musterlogik einer konsistenten Vertragsstruktur

Eine konsistente Vertragsstruktur folgt einer einfachen Reihenfolge. Zunächst wird das Modell bestimmt: echte Beteiligung, stille Beteiligung, Genussrecht, virtuelle Beteiligung oder Treuhand. Danach wird entschieden, ob der Mitarbeiter sofort eine Rechtsposition erhält oder diese erst erdient. Anschließend werden Erwerbspreis, Bewertung, Vesting, Leaver, Rückerwerb, Exit und Informationsrechte geregelt. Erst danach sollte die steuerliche Feindokumentation erfolgen. Wer umgekehrt mit der gewünschten Steuerfolge beginnt, erzeugt häufig einen Vertrag, der zivilrechtlich nicht trägt.

Bei einer echten GmbH-Beteiligung gehört die Satzung an den Anfang. Sie muss Übertragbarkeit, Einziehung, Abfindung, Zustimmungserfordernisse, Wettbewerbsverbote, Gewinnverwendung und Beschlussmehrheiten tragen. Der Beteiligungsvertrag konkretisiert dann Erwerb, Vesting, Leaver und Exit. Der Arbeits- oder Dienstvertrag verweist nur dort auf die Beteiligung, wo dies für Teilnahmevoraussetzungen oder Beendigungstatbestände erforderlich ist. Diese Trennung verhindert, dass arbeitsrechtliche Änderungen unbeabsichtigt gesellschaftsrechtliche Folgen auslösen.

Bei virtuellen Modellen steht dagegen der schuldrechtliche Programmanspruch im Vordergrund. Die Satzung muss nicht geändert werden, solange keine echten Mitgliedschaftsrechte entstehen. Dafür müssen Bemessungsgrundlage, Unternehmenswert, Exit-Definition, Vesting, Verfall und Auszahlung besonders präzise sein. Steuerlich ist klar zu dokumentieren, ob die Auszahlung Arbeitslohn ist und wann der Zufluss erfolgt. Bilanzierung und Liquiditätsplanung sind integraler Bestandteil der Vertragslogik.

Bei stimmrechtslosen Aktien oder AG-Strukturen beginnt die Gestaltung mit der Rechtsformentscheidung. Die Ausgabe stimmrechtsloser Vorzugsaktien setzt aktienrechtliche Satzungsgrundlagen, Hauptversammlungsbeschlüsse und eine Kapitalstruktur voraus, die den Anforderungen der §§ 139 ff. AktG genügt [Fn. 11]. Erst danach stellt sich die Frage, ob und wie Mitarbeiter diese Aktien erwerben. Das Modell ist daher nicht beliebig auf eine GmbH übertragbar.

13. Konfliktfälle aus der Beteiligungspraxis

13.1 Kündigung vor Exit

Ein klassischer Konflikt entsteht, wenn der Mitarbeiter kurz vor einem Unternehmensverkauf kündigt oder gekündigt wird. Aus Sicht des Unternehmens soll die Beteiligung aktive Mitarbeit belohnen; aus Sicht des Mitarbeiters wurde der Wert bereits mit aufgebaut. Der Vertrag muss deshalb beantworten, ob der Exit-Bonus oder der Veräußerungserlös vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am Signing, am Closing oder am Auszahlungszeitpunkt abhängt. Fehlt eine Regelung, wird der Streit oft zugleich arbeitsrechtlich und gesellschaftsrechtlich geführt.

Gerade hier ist die neue BGH-Rechtsprechung praktisch bedeutsam. Der BGH hält die Möglichkeit, dass eine Call-Option kurz vor einem absehbaren Exit missbräuchlich ausgeübt wird, nicht für ein Argument gegen die Wirksamkeit der Hinauskündigungsklausel als solcher. Diese Gefahr ist vielmehr im Rahmen der Ausübungskontrolle zu prüfen. Für die Vertragsgestaltung folgt daraus, dass Exit-nahe Leaver-Fälle, Freistellungen, Kündigungen und

Optionsausübungen ein Verfahren benötigen, das sachliche Gründe, Fristen, Bewertungsstichtage und gegebenenfalls eine Missbrauchskontrolle nachvollziehbar macht [Fn. 16].

Steuerlich kann die Kündigung vor Exit die Einordnung verstärken. Eine Auszahlung, die nur bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis geschuldet ist, wirkt eher wie Arbeitslohn. Eine Auszahlung aus einem bereits gehaltenen Kapitalanteil wirkt eher wie Kapitalertrag oder Veräußerungserlös. Der Vertrag sollte diese Wertung nicht zufällig entstehen lassen. Gerade bei VSOP-Programmen ist klar zu regeln, ob unverfallbare virtuelle Anteile nach Ausscheiden bis zum Exit fortbestehen oder abgefunden werden.

Gesellschaftsrechtlich sind echte Anteile besonders sensibel. Wenn der Mitarbeiter bis zum Rückerwerb Gesellschafter bleibt, kann er Informationsrechte ausüben und an Beschlüssen teilnehmen. Soll dies vermieden werden, müssen Rückerwerb, Stimmrechtsbindung und Vollmacht rechtzeitig und formwirksam geregelt werden. Eine bloße Kündigung des Arbeitsverhältnisses beseitigt die Gesellschafterstellung nicht.

13.2 Streit über Unternehmenswert

Bewertungsstreitigkeiten entstehen häufig, weil der Vertrag zwar eine Methode nennt, aber ihre Anwendung nicht erklärt. Ein EBITDA-Multiple kann zu ganz unterschiedlichen Ergebnissen führen, je nachdem, ob außerordentliche Erträge, Gesellschaftergehälter, einmalige Beratungskosten, Verschuldung, Working Capital oder Steuern angepasst werden. Ein pauschaler Verweis auf den Verkehrswert hilft wenig, wenn kein Verfahren zur Ermittlung vorgesehen ist.

Ein Schiedsgutachterverfahren kann Bewertungsstreitigkeiten entschärfen. Der Vertrag sollte festlegen, wer den Gutachter bestellt, welche Unterlagen vorzulegen sind, ob die Parteien Stellung nehmen dürfen, ob der Gutachter als Schiedsgutachter oder Schiedsrichter tätig wird und wer die Kosten trägt. Steuerlich ist ein unabhängiges Bewertungsgutachten zwar nicht bindend, kann aber die Fremdüblichkeit und Ernsthaftigkeit der Vereinbarung stützen.

Bei Mitarbeiterbeteiligungen sollte auch der Informationsasymmetrie Rechnung getragen werden. Das Unternehmen verfügt über die Bewertungsdaten, der Mitarbeiter nicht. Eine faire Regelung gibt dem Mitarbeiter ausreichende Prüfmöglichkeiten, ohne Geschäftsgeheimnisse unkontrolliert offenzulegen. Denkbar sind Einsicht durch einen zur Verschwiegenheit verpflichteten Berater, zusammengefasste Bewertungsberichte oder ein Gutachterverfahren mit beschränkter Offenlegung.

13.3 Wechsel in eine andere Konzerngesellschaft

In Unternehmensgruppen entsteht ein besonderer Fall, wenn der Mitarbeiter nicht ausscheidet, sondern in eine andere Gesellschaft wechselt. Soll dies als Leaver-Fall gelten? Bleibt die Beteiligung bestehen? Wird sie auf ein anderes Programm übertragen? Die Antwort hängt vom Zweck der Beteiligung ab. War sie an die Tätigkeit für eine konkrete operative GmbH gekoppelt, kann ein Wechsel anders zu beurteilen sein als bei einem konzernweiten Führungskräfteprogramm.

Arbeitsrechtlich sollte der Wechsel nicht unbeabsichtigt zum Verlust erdienter Rechte führen. Steuerlich kann eine Übertragung oder Umstellung der Beteiligung neue Zufluss- oder Bewertungsvorgänge auslösen. Bei echten Anteilen muss gesellschaftsrechtlich geprüft werden, ob der neue Arbeitgeber Einfluss auf die Beteiligung nehmen darf. Bei virtuellen Programmen ist zu regeln, ob die Bemessungsgrundlage weiterhin das ursprüngliche Unternehmen oder die neue Einheit ist.

Für die Praxis empfiehlt sich eine Konzernwechselklausel. Sie sollte zwischen internem Wechsel, Betriebsübergang, konzerninterner Versetzung und Verkauf eines Unternehmensteils unterscheiden. Ohne solche Klausel kann ein eigentlich neutraler Personalvorgang zu einem Beteiligungskonflikt werden.

13.4 Tod, Krankheit und dauerhafte Leistungsunfähigkeit

Tod, Krankheit und dauerhafte Leistungsunfähigkeit sind keine Randfälle. Sie entscheiden darüber, ob das Programm als fair wahrgenommen wird. Ein Mitarbeiter, der aus gesundheitlichen Gründen ausscheidet, sollte regelmäßig nicht wie ein Bad Leaver behandelt werden. Bei echten Anteilen stellt sich zusätzlich die Frage, ob Erben in die Beteiligung eintreten oder ob ein Rückerwerbsrecht ausgelöst wird. Bei GmbH-Anteilen ist die Vererblichkeit des Geschäftsanteils der gesetzliche Ausgangspunkt, sofern Satzung und Vereinbarungen nichts anderes wirksam regeln [Fn. 1].

Steuerlich können Abfindungen an Erben oder Hinterbliebene anders einzuordnen sein als laufende Arbeitsvergütung. Bei virtuellen Programmen sollte geregelt werden, ob Ansprüche vererblich sind und wann sie fällig werden. Bei echten Beteiligungen sind erbrechtliche, gesellschaftsrechtliche und steuerliche Fragen miteinander verbunden. Eine Mitarbeiterbeteiligung kann sonst unbeabsichtigt zu einer Beteiligung von Erben führen, die keinen Bezug zum Unternehmen haben.

Die Gestaltung sollte deshalb Good-Leaver-Fälle nicht nur aufzählen, sondern ihre Rechtsfolgen differenzieren. Krankheit, Tod, Renteneintritt und betriebsbedingte Beendigung rechtfertigen häufig andere Abfindungsmechanismen als Eigenkündigung oder Pflichtverletzung. Diese Differenzierung erhöht die Akzeptanz und reduziert das Risiko unangemessener Benachteiligung.

13.5 Fehlerhafte Kommunikation des Beteiligungsversprechens

Nicht selten entsteht der spätere Streit nicht aus dem Vertrag, sondern aus der Kommunikation. In Präsentationen wird von 'echter Beteiligung', 'Unternehmer im Unternehmen' oder 'Anteil am Exit' gesprochen, während der Vertrag nur einen freiwilligen Bonus oder eine stark beschränkte virtuelle Position vorsieht. Solche Widersprüche können Erwartungshaltungen schaffen, die rechtlich schwer einzufangen sind. Sie können auch für die Auslegung des Programms relevant werden.

Steuerlich kann die Kommunikation ebenfalls Bedeutung haben. Wenn das Unternehmen den Vorteil als Vergütung für Leistung bewirbt, spricht dies eher für Arbeitslohn. Wird dagegen ein marktüblicher Anteilserwerb als Kapitalinvestment dokumentiert, sollte auch die Kommunikation diese Linie einhalten. Marketing, HR-Unterlagen, Gesellschafterbeschlüsse und steuerliche Stellungnahmen sollten dieselbe Grundentscheidung widerspiegeln.

Eine gute Einführung enthält daher neben dem Vertrag auch ein erläuterndes Informationsmemorandum. Dieses sollte verständlich erklären, welches Modell gewählt wurde, welche Chancen und Risiken bestehen, wann Ansprüche entstehen, wann sie verfallen können und wie Steuern behandelt werden. Es sollte nicht versprechen, was der Vertrag nicht halten kann.

14. Schlussfolgerungen für Unternehmer und Steuerberater

Die Vertragsgestaltung entscheidet darüber, ob eine Mitarbeiterbeteiligung dauerhaft funktioniert. Ein überzeugendes Programm verbindet wirtschaftliche Zielsetzung, gesellschaftsrechtliche Form, arbeitsrechtliche Angemessenheit, steuerliche Folgerichtigkeit und bilanzielle Abbildung. Es genügt nicht, einzelne Klauseln aus Venture-Capital-Verträgen zu übernehmen. Mittelständische GmbHs, Familienunternehmen, Fremdgeschäftsführer und Arbeitnehmer haben andere Interessenlagen als Gründerteams und institutionelle Investoren.

Besonders wichtig ist die Vorentscheidung, ob der Mitarbeiter echte Gesellschafterrechte erhalten soll. Wenn ja, müssen Satzung, notarielle Verträge, Gesellschafterliste, Informationsrechte, Exit-Regelungen und Steuern konsequent darauf ausgerichtet werden. Wenn nein, sollte ein schuldrechtliches, virtuelles oder stilles Modell gewählt werden, das diese Begrenzung offenlegt. Unklare Mischformen sind konflikträchtig. Nach der aktuellen BGH-Rechtsprechung gilt dies besonders für Managementbeteiligungen, bei denen die Beteiligung an die Organ- oder Dienststellung gekoppelt wird: Die Bindungsfunktion kann Rückerwerbsrechte rechtfertigen, ersetzt aber keine sorgfältige Abfindungs-, Bewertungs- und Ausübungsklausel.

Ein dezentler Beratungsauftrag sei auch hier zulässig: Mitarbeiterbeteiligungen sollten vor Einführung rechtlich, steuerlich und bilanziell aus einem Guss gestaltet werden. Die entscheidenden Fragen entstehen nicht erst beim Exit oder beim Ausscheiden, sondern bereits bei der ersten Formulierung des Beteiligungsversprechens.

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 zur notariellen Form bei Abtretung und Verpflichtung zur Abtretung von GmbH-Geschäftsanteilen.
- [2] § 16 GmbHG zur Gesellschafterliste und zur Legitimationswirkung im Verhältnis zur GmbH.
- [3] §§ 29, 30, 31 GmbHG zur Gewinnverwendung und Kapitalerhaltung der GmbH.
- [4] BGB §§ 305 ff., insbesondere § 307 BGB, zur Kontrolle vorformulierter Beteiligungs- und Nebenvereinbarungen.
- [5] BGB § 138 zur Nichtigkeit sittenwidriger Rechtsgeschäfte; relevant als allgemeine Grenze von Rückerwerbs- und Leaver-Regelungen.
- [6] EStG §§ 19, 38 zur lohnsteuerlichen Einordnung und zum Lohnsteuerabzug bei arbeitslohnähnlichen Vorteilen.
- [7] EStG § 17 zur Besteuerung von Anteilsveräußerungen bei Beteiligung von mindestens 1 Prozent innerhalb der letzten fünf Jahre.
- [8] EStG § 20 zu Einkünften aus Kapitalvermögen, insbesondere Dividenden und bestimmte schuldrechtliche Beteiligungserträge.
- [9] § 3 Nr. 39 EStG und § 19a EStG zu steuerlichen Begünstigungs- und Aufschubtatbeständen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen.
- [10] § 39 AO zur wirtschaftlichen Zurechnung bei Treuhand-, Pooling- und wirtschaftlichen Beteiligungsmodellen.
- [11] §§ 139 bis 141 AktG zu Vorzugsaktien ohne Stimmrecht, einschließlich der Begrenzung auf die Hälfte des Grundkapitals.
- [12] § 221 AktG zu Wandel- und Gewinnschuldverschreibungen sowie Genussrechten bei der AG.
- [13] WpPG und Verordnung (EU) 2017/1129 in Grundzügen zu Prospektfragen bei öffentlichen Angeboten von Wertpapieren; für die Einzelprüfung ist die jeweils aktuelle kapitalmarktrechtliche Fassung maßgeblich.
- [14] § 14 SGB IV und SvEV zur sozialversicherungsrechtlichen Behandlung von Arbeitsentgelt und geldwerten Vorteilen.
- [15] BFH, Beschluss vom 26.06.2014 - VI R 94/13, und BFH, Urteil vom 01.09.2016 - VI R 67/14, zur lohnsteuerlichen Relevanz verbilligter Beteiligungserwerbe als Arbeitslohn bei Veranlassung durch das Dienstverhältnis.
- [16] BGH, Urteil vom 10.02.2026 - II ZR 71/24, ECLI:DE:BGH:2026:100226UIIZR71.24.0, zur Hinauskündigung bei Managementbeteiligungen und zur Wirksamkeit von Call-Optionen.