

## Virtuelle Mitarbeiterbeteiligung

Unternehmen nutzen seit der Weimarer Republik verschiedene Formen der Mitarbeiterbeteiligung, um Angestellten die Teilhabe an wirtschaftlichen Erfolgen und Wachstum zu ermöglichen und hierdurch Leistungsbereitschaft sowie Motivation zu fördern.

Die sog. echte Mitarbeiterbeteiligung stößt jedoch bei Unternehmen in der Gründungsphase an ihre Grenzen. Die Übertragung von Geschäftsanteilen auf Arbeitnehmer ist für diese, regelmäßig als GmbH oder UG organisierten Unternehmen, wenig praktikabel. Die Übertragung ist unter anderem wegen der notwendigen notariellen Beurkundung mit einem hohen zeitlichen und finanziellen Aufwand verbunden und der Mitarbeiter erhalte durch seine Stellung als Gesellschafter weitreichende Vermögens-, Stimm- und Teilnahmerechte. Stimmrechte in der Hauptversammlung würden ein direktes Einwirken auf die Geschäftsführung ermöglichen. Gerade bei jungen Unternehmen ist diese Form der Beteiligung misslich, da aufgrund der oftmals noch dynamischen Entwicklung des Geschäftsmodells Entscheidungsprozesse möglichst schnell und unkompliziert abgewickelt werden müssen.

Allerdings sind besonders Start-ups häufig auf Mitarbeiterbeteiligung angewiesen, um auch ohne entsprechende Liquidität, qualifiziertes Personal leistungsgerecht entlohnen zu können.

Um diese Probleme zu vermeiden, bedienen sich Unternehmen immer häufiger der sog. virtuellen Mitarbeiterbeteiligung. Hierbei erhält der Arbeitnehmer gesellschaftsrechtlich zwar keine Geschäftsanteile, wird jedoch schuldrechtlich so gestellt, als besäße er Anteile. Dies bietet für die Beteiligten den Vorteil, dass sie nicht den starren Regeln des Gesellschaftsrechts unterliegen, sondern die Flexibilität privatrechtlicher Gestaltung voll ausnutzen können. Für die Arbeitnehmer geht damit jedoch auch eine Schlechterstellung im Vergleich zur tatsächlichen Gesellschafterstellung einher.

Die Arbeit untersucht, wie virtuelle Beteiligungsprogramme im Hinblick auf die arbeits- und gesellschaftsrechtliche Umsetzung eingeführt werden können. Dabei wird unter anderem die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung, die staatliche Förderung und die Durchsetzbarkeit von Ansprüchen in den Blick genommen.

Außerdem werden die rechtlichen Risiken der Gestaltungsmöglichkeiten analysiert. Es stellt sich etwa die Frage, wann eine Veräußerung des Unternehmens, die regelmäßig die Ansprüche aus dem virtuellen Beteiligungsprogramm auslöst, vorliegt. Zu diskutieren ist insofern, was bei Umwandlungen, Teilveräußerung, Tausch oder einem Börsengang geschieht. Auch sind einige der üblicherweise getroffenen Regelungen (z.B. sog. Vesting-, Cliff- und Good-Leaver/Bad-Leaver-Klauseln) im Hinblick auf die AGB-rechtliche Wirksamkeit zu beleuchten. Darüber hinaus wird auf Probleme des Betriebsübergangs, des Verwässerungsschutzes, der Übertragbarkeit, der Berechnung der Basis- und Exit-Werte und der Teilhabe an Gewinnausschüttungen eingegangen.