Anmerkungen zum virtuellen Beteiligungsvertrag

Vielen Dank für den Erwerb Deines Musters. Dies ist ein Entwurf eines virtuellen Beteiligungsvertrages, der von ein paar Grundannahmen ausgeht:

1. Die virtuelle Beteiligung soll von der Gesellschaft gewährt werden, die Arbeitgeber ist.

2. Die virtuelle Beteiligung soll anwachsen mit der Dauer der Geltung.

3. Der Mitarbeiter soll für die virtuelle Beteiligung keine Zahlung leisten (ein Kaufpreis ist vorgesehen, aber nur als Berechnungsposten, s. § 4)

4. Die virtuellen Mitarbeiter sollen kein Mitspracherecht haben.

5. Die Höhe der Abfindung richtet sich nach Good Leaver, Bad Leaver und Regular Leaver.

Anpassungen sind jeweils möglich, näher zu den einzelnen Regelungen.

Bei dem **Vertragspartner** auf Ebene der Gesellschaft musst Du ggf. den Vertretungsberechtigten anpassen, wenn der Mitarbeiter bereits der Geschäftsführer ist. Dann ist die Person einzufügen, die laut Satzung für die Geschäfte mit dem Geschäftsführer zuständig ist, zur Not sind das sämtliche Gesellschafter gemeinsam.

Vorgesehen ist hier eine Beteiligung an einer GmbH, aber der Vertrag kann auch für die Beteiligung an einer Personengesellschaft (insbesondere einer GmbH & Co KG) oder sogar dem Unternehmen eines Einzelkaufmanns (oder Kauffrau) verwendet werden. Da die Beteiligung nur virtuell ist, gibt es hier keine grundsätzlichen Besonderheiten. Manchmal können Gestaltungen wie etwa eine Beteiligung über eine Holding der operativen Gesellschaft sinnvoll sein. Hier wende Dich für eine ergänzende Anpassung gern an [mail@easyContracts.de](mailto:mail@easyContracts.de)

Bitte beachte, dass für die Auswahl der berechtigten Mitarbeiter der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gilt. Das heißt, Du musst die Berechtigten nach nachvollziehbaren Kriterien auswählen. Differenzierungen nach Hierachieebene oder Zugehörigkeit sind jeweils z.B. möglich.

Ergänzend zu dem Vertrag kann eine steuerrechtliche Beratung sinnvoll sein. Ebenso kann ergänzend eine arbeitsrechtliche Beratung sinnvoll sein, insbesondere, wenn Dein Betrieb so groß ist, dass das kollektive Arbeitsrecht anwendbar ist.

In der **Präambel** finden sich die generellen Hintergründe für die Beteiligung. Die können angepasst werden. Ggf. hilft die Klausel bei einer Auslegung der Vereinbarung später.

Wichtig ist der Gesellschafterbeschluss in der vorliegenden Gestaltungsvariante. **Beachte**: Zumindest die Beteiligung am Veräußerungserlös schafft sog. (virtuelle) Employer Stock Options (ESOP). Damit werden die Mitarbeiter am Erlös bei Verkauf beteiligt, was aber grundsätzlich nicht zum Vorteil der GmbH ist, sondern nur der oder die Gesellschafter. Daher müssen die Gesellschafter zustimmen, dass hier über die Mittel der GmbH verfügt wird. Bei hohen Beteiligungen muss auch beachtet werden ggf., dass die Grenzen des § 30 GmbHG eingehalten werden. Es darf nicht zu einer Auszahlung von Geldern kommen, die zur Erhaltung des Stammkapitals erforderlich sind. Grade unterfinanzierte Startups sollten hier ergänzende Beratung einholen. Ggf. kommt auch in Betracht, 2 Verträge abzuschließen, einen mit den Beteiligungen an der Dividende und der virtuellen Abfindung mit der GmbH und einen über die Beteiligung am Veräußerungserlös mit den Gesellschaftern selbst. Gern hierzu noch melden unter [mail@easyContracts.de](mailto:mail@easyContracts.de).

Bei hohen Beteiligungen kann es zudem sinnvoll sein, in der Satzung der GmbH zu regeln, dass die Gesellschafter verpflichtet sind, der GmbH im Veräußerungsfall die Kosten für die virtuelle Beteiligung der Mitarbeiter zuzuwenden.

In **§ 1** findet sich die Grundlage, was die Beteiligung umfasst.

In **§ 2** wird dann der Abschluss und die Dauer des Vertrages geregelt. Bei dem Beginn des Vertrages wird für die Beteiligung auf jeweils ein ganzes Wirtschaftsjahr der Gesellschaft abgestellt (was oft, aber nicht zwingend dem Kalenderjahr entspricht). Willst Du den Vertrag unterjährig in Gang bringen, musst Du für das erste Jahr in der Folge klar stellen, das dann im ersten Jahr jahresanteilige Beteiligungen maßgeblich sind.

In Abs. 2 werden dann die einzelnen Beendigungsgründe noch mal zusammenfassend dargestellt. Beachte, einmal eingegangen, entscheidet vor allem der Arbeitsvertrag über die Beendigung der virtuellen Beteiligung.

In **§ 3** folgt dann der Umfang der Beteiligung. Die Zahlen, Anteile und Zeiträume kannst Du hier anpassen, es kann auch eine Beteiligung von nur 0,3 % erworben werden, die über drei Jahre à 0,1 % erworben wird. Ebenso muss das Stammkapital ggf. angepasst werden. Wichtig ist hier, dass die Zahlen richtig wieder gegeben werden.

Wichtig ist Absatz 5. Hier hat der Mitarbeiter keinen Verwässerungsschutz. Es kann ihm aber auch einer eingeräumt werden. Wenn ja, beachte, dass Du ggf. auch den virtuellen Kaufpreis nach § 4 dann anpassen musst.

**§ 4** regelt den virtuellen Kaufpreis. Der Mitarbeiter muss ihn nicht leisten, nicht einmal im Verlustfall. Er ist nur eine Berechnungsgröße, die verhindert, dass der Mitarbeiter an der vorigen Wertschöpfung nicht beteiligt wird. Der Mitarbeiter wird nur an der Wertschöpfung seit der virtuellen Beteiligung beteiligt, weil diese von seiner Abfindung immer abzuziehen ist. Natürlich kannst Du diese Regelung auch streichen.

**§ 5** betrifft die virtuelle Dividende, also letztlich den Anspruch des Mitarbeiters auf einen Teil des Gewinns. Gibt es eine unterjährige Beteiligung, siehe zu § 2, musst Du das hier klar stellen für das erste Jahr.

In **§ 6** folgt dann die Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Höhe der Abfindung wird unterschiedlich bemessen, je nach dem, aus wessen Gründen die Vereinbarung primär endet. Ggf. kannst Du hier auch ein krankheitsbedingtes Ausscheiden zu einem Good Leaver Event machen.

Um eine gesonderte Abschlussbilanz auf den Zeitpunkt des Ausscheidens zu vermeiden, gilt grundsätzlich die Bilanz des Vorjahres.

**§ 7** regelt dann die Beteiligung am Veräußerungserlös. Hier ist vor allem auf eine schlüssige und richtige Beschreibung der Berechnung zu achten. Für Bad Leaver kann man die Abfindung vielleicht sogar noch weiter auf 30% kürzen, je enger Du hier aber den Rahmen ziehst, desto eher ist die Regelung davon bedroht, unwirksam zu sein. Ein vollständiger Ausschluss wäre jedenfalls nicht möglich.

**§ 8** enthält dann die Verschwiegenheit und sollte sich von selbst verstehen.

Im **§ 9** ist dann das nachvertragliche Wettbewerbsverbot. Bitte beachte, jede Erweiterung über den tatsächlichen Wettbewerb hinaus kann die Vereinbarung unwirksam machen. Nutze ggf. eine kürzere Dauer und begrenze den räumlichen Anwendungsbereich auf den wirklichen Wettbewerb.

Die Zahlung der Karenzentschädigung lässt sich nicht vermeiden oder ausschließen, also überleg, ob Du die Regelung aufnehmen willst. Ggf. kannst Du aber später noch verzichten, wie in der Regelung mit dem Gesetz klargestellt.

**§ 10** regelt eine Vertragsstrafe für Zuwiderhandlungen. Anpassungen solltest Du nur sehr vorsichtig vornehmen. Vertragsstrafen stehen immer im Fokus der Gerichte.

**§ 11** enthält dann eine steuerliche Klarstellung. Sprich die Abführung der Abgaben vorher mit Deinem Steuerberater durch.

**§ 12** regelt die Mediation als vorrangige Streitschlichtung. Sie ist oft schneller und besser als ein streitiges Gerichtsurteil. Wenn Du das nicht wünscht, kannst Du die Regelung streichen.

**§ 13** enthält die erforderlichen Hinweise für die Vertragsdaten nach der DSGVO.

**§ 14** regelt dann vor allem die weitergehend geltenden Bestimmungen zwischen den Parteien. Hier kannst Du konkret auf einen Arbeitsvertrag (oder bei einem Geschäftsführer auch einen Dienstvertrag) verweisen. Eine salvatorische Klausel ist nicht enthalten, solche sind unwirksam, auch wenn sie oft in Verträgen enthalten sind.