**Virtueller Beteiligungsvertrag an der X GmbH**

zwischen

............................... .............................................................., ...............................Str. ......., ........... ...............................

- nachfolgend „Mitarbeiter“ genannt -

und der

X GmbH, ...............................Str. ......., ........... ..............................., vertreten durch den Geschäftsführer ......................................

- nachfolgend „Gesellschaft“ genannt –

**Präambel**

(1) Die Gesellschaft plant, bestimmte Mitarbeiter für Ihre Leistungen für die Gesellschaft und zur Förderung einer unternehmerischen Herangehensweise virtuell an der Gesellschaft zu beteiligen. Dem haben die Gesellschafter der Gesellschaft bereits mit Beschluss vom ..... zugestimmt.

(2) Konsequenz der virtuellen Beteiligung soll sein, dass der Mitarbeiter zwar nicht Gesellschafter der Gesellschaft wird, er jedoch nach Maßgabe dieses Vertrages wirtschaftlich so gestellt wird, wie ein Gesellschafter.

**§1 Inhalt der virtuellen Beteiligung**

(1) Mit Abschluss dieses Vertrages erwirbt der Mitarbeiter das Recht auf Zahlung einer Gewinnbeteiligung (virtuelle Dividende gem. § 5), einer Abfindung (virtueller Ausscheidenserlös gem. § 6) und eines Veräußerungserlöses (virtueller Verkaufspreis gem. § 7).

(2) Weitergehende Rechte werden dem Mitarbeiter nicht eingeräumt, insbesondere keine gesellschaftsrechtliche Beteiligung.

**§2 Vertragsschluss und Beendigung**

(1) Dieser Vertrag wird mit seinem rechtskräftigen Abschluss wirksam. Die virtuelle Beteiligung beginnt jedoch erst mit dem Anfang des Wirtschaftsjahres, welches auf den Abschluss dieser Vereinbarung folgt. *(oder hier Datum einfügen)*

(2) Die virtuelle Beteiligung des Mitarbeiters endet,

* wenn das Arbeitsverhältnis des Mitarbeiters nach § 6 endet,
* wenn ein Exit-Event nach § 7 eintritt,
* wenn die Parteien die Vereinbarung einvernehmlich aufheben.

(3) Die ordentliche Kündigung dieser Vereinbarung ist ausgeschlossen, unberührt bleibt die Beendigung dieser Vereinbarung durch ordentliche Kündigung des Arbeitsvertrages. Ebenfalls unberührt bleibt die außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund für jede der Parteien.

(4) Die nachvertraglichen Regelungen dieser Vereinbarung gelten auch nach der Beendigung dieser Vereinbarung fort.

(5) Die Kündigung bedarf der Textform.

**§ 3 Umfang der virtuellen Beteiligung und Anwachsung (Vesting)**

(1) Der Umfang der virtuellen Beteiligung wird in einer fiktiven Quote an dem Stammkapital der Gesellschaft bemessen (virtuelle Beteiligungsquote).

(2) Die virtuelle Beteiligungsquote ist veränderlich und wird über 3 Jahre, beginnend mit dem Beginn der virtuellen Beteiligung gem. § 2 Abs. 1 aufgebaut.

(3) Das Stammkapital der Gesellschaft beträgt 25.000 Euro. Davon kann der Mitarbeiter maximal eine virtuelle Beteiligung von 21 % erwerben.

(4) Kapitalerhöhungen, Einlagen oder sonstige Erhöhungen des Stammkapitals der Gesellschaft nach der Unterzeichnung dieser Vereinbarung bewirken keine Erhöhung der virtuellen Beteiligung. In diesem Fall verringert sich die virtuelle Beteiligungsquote entsprechend des Anteils der Kapitalerhöhung zum Stammkapital. Der Mitarbeiter ist damit nicht gegen eine Verwässerung seiner virtuellen Beteiligungsquote geschützt, er hat keinen Anspruch auf Erhöhung seiner Beteiligung, auch nicht gegen zusätzliche Leistungen.

(5) Die virtuelle Beteiligung wird dem Mitarbeiter in Höhe von einem Drittel seiner maximalen virtuellen Beteiligung pro Jahr zugewandt, mithin steht dem Mitarbeiter

* in dem ersten auf den Abschluss dieser Vereinbarung folgenden ganzen Wirtschaftsjahr eine virtuelle Beteiligung von 7% an dem Stammkapital der Gesellschaft zu,
* in dem zweiten auf den Abschluss dieser Vereinbarung folgenden ganzen Wirtschaftsjahr eine virtuelle Beteiligung von 14% an dem Stammkapital der Gesellschaft zu,
* in dem dritten auf den Abschluss dieser Vereinbarung folgenden ganzen Wirtschaftsjahr eine virtuelle Beteiligung von 21% an dem Stammkapital der Gesellschaft zu,
* in allen Folgejahren eine virtuelle Beteiligung von 21 % an dem Stammkapital der Gesellschaft zu.

**§ 4 Virtueller Kaufpreis**

(1)  Für die Einräumung der virtuellen Beteiligung ist je Prozent virtuelle Beteiligung an dem Stammkapital ein Kaufpreis von ............. Euro maßgeblich.

(2) Die Zahlung des Kaufpreises wird dem Mitarbeiter bis zur Beendigung dieser Vereinbarung gestundet. Er wird nur als Verrechnungsposten für den virtuellen Abfindungserlös nach § 6 und den virtuellen Verkaufspreis nach § 7 relevant. Ist der Anspruch des Mitarbeiters auf die virtuelle Abfindung oder den virtuellen Kaufpreis höher als der Kaufpreis, hat der Mitarbeiter einen Anspruch gegen die Gesellschaft, die Differenz an ihn auszuzahlen. Ist der Anspruch des Mitarbeiters auf die virtuelle Abfindung oder den virtuellen Kaufpreis niedriger als der Kaufpreis gem. Abs. 1, steht dem Mitarbeiter keine Zahlung zu. Ein eventuelles Minus muss der Mitarbeiter jedoch nicht ausgleichen.

**§ 5 virtuelle Dividende**

(1) Der Mitarbeiter hat gegen die Gesellschaft einen Anspruch auf Auszahlung des auf seine gültige virtuelle Beteiligungsquote entfallenden Gewinnanteil an dem nach dem Gewinnverwendungsbeschluss der GmbH auszuschüttenden Gewinnen der Gesellschaft; erstmals für die Gewinnausschüttung des Folgejahres des Jahres, zu dem der Mitarbeiter erstmals insgesamt vollständig virtuell beteiligt war.

(2) Der Mitarbeiter hat kein Mitspracherecht für den Gewinnverwendungsbeschluss. Ein solches Recht kann auch nicht durch mehrmalige Ausschüttungen begründet werden.

(3) Die Zahlung der Gewinnbeteiligung erfolgt innerhalb eines Monats nach dem verbindlichen Gewinnverwendungsbeschluss.

(4) Der Mitarbeiter hat Anspruch gegen die Gesellschaft, binnen 14 Tagen von dem Gewinnverwendungsbeschluss informiert zu werden, soweit er seine virtuelle Beteiligung betrifft.

**§ 6 virtueller Ausscheidenserlös**

(1)  Die virtuelle Beteiligung des Mitarbeiters endet, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien endet.

(2) In diesem Fall hat der Mitarbeiter Anspruch auf einen virtuellen Ausscheidenserlös für seine virtuelle Beteiligung minus Kaufpreis nach § 4.

(3) Der virtuelle Ausscheidenserlös entspricht einer gedachten Abfindung in Höhe der virtuellen Beteiligungsquote des Mitarbeiters an dem Verkehrswert der Gesellschaft zum Zeitpunkt seines der nach diesem Paragrafen maßgeblichen Beendigung des Arbeitsvertrages. Der virtuelle Ausscheidungserlös beträgt

* 100 % der Abfindung nach Absatz 3, wenn ein Good Leaver vorliegt,
* 80% der Abfindung nach Absatz 3, wenn ein Regular Leaver Ereignis vorliegt,
* 50% der Abfindung nach Absatz 3, wenn ein Bad Leaver Ereignis vorliegt.

(4) Für die Einordnung der Leaver Ereignisse kommt es darauf an, aus wessen Sphäre die Beendigung des Arbeitsvertrages kommt. Eventuell verbleibende Lücken sind anhand der Vergleichbarkeit zu den einzelnen Kategorien nach dem Zweck der Regelung zu schließen.

* Good Leaver Ereignis ist jede Beendigung des Arbeitsvertrags durch eine Kündigung aus der Sphäre der Gesellschaft,
  + insbesondere eine betriebsbedingte Kündigung oder
  + eine außerordentliche Kündigung des Mitarbeiters, bei der die Gesellschaft den wichtigen Grund zu vertreten hat.
* Regular Leaver Ereignis ist
  + jede einvernehmliche Beendigung des Arbeitsvertrages und
  + eine Beendigung des Arbeitsvertrages
    - aufgrund einer Kündigung durch den Mitarbeiter, die nicht bereits ein Good Leaver Ereignis begründet
    - aufgrund einer Kündigung durch die Gesellschaft aus in der Person des Mitarbeiters liegenden Gründen (insbesondere krankheitsbedingt)
    - aufgrund des Todes des Mitarbeiters
* Bad Leaver Ereignis ist
  + Jede Beendigung des Arbeitsvertrages durch eine Kündigung der Gesellschaft aus Gründen, die in der Sphäre des Mitarbeiters liegen, insbesondere
    - bei einer verhaltensbedingten Kündigung oder
    - einer außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund, bei der der Mitarbeiter den wichtigen Grund zu vertreten hat.
    - Ebenso ist es ein Bad Leaver Ereignis, wenn der Mitarbeiter ein Bad Leaver Ereignis dadurch vereitelt, dass er vorher ein Regular Leaver Ereignis herbeiführt.

(5) Maßgeblich ist der Verkehrswert der Gesellschaft am Schluss des letzten vor der Beendigung des Arbeitsvertrages liegenden vollen Wirtschaftsjahres.

(6) Maßgeblich für die Beendigung des Arbeitsvertrages ist für die Zwecke des virtuellen Ausscheidenserlöses der arbeitsrechtlich maßgebliche Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrages, soweit die Beendigung des Arbeitsvertrages nicht auf einer Kündigung oder sonst einseitige Erklärung einer der Parteien beruht; dann ist der Zeitpunkt des Zugangs der für die Beendigung des Arbeitsvertrages maßgeblichen einseitigen Erklärung maßgeblich.

(7) Endet das Arbeitsverhältnis, wird der Steuerberater der Gesellschaft binnen 2 Monaten den Verkehrswert der Gesellschaft ermitteln und dem Mitarbeiter mitteilen. Widerspricht der Mitarbeiter dem vom Steuerberater ermittelten Verkehrswert, wird dieser von einem Schiedsgutachter verbindlich festgestellt. Einigen sich die Parteien nicht innerhalb von drei Wochen auf einen Gutachter, wird dieser verbindlich durch den Präsidenten der Industrie- und Handelskammer am Ort der Gesellschaft festgestellt. Dieser entscheidet auch über die Kosten der Verkehrswertermittlung anhand der Abweichung der verbindlichen Feststellung von den vorherigen Positionen der Parteien.

(8) Die Abfindung ist binnen drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsvertrags im arbeitsrechtlichen Sinn fällig.

**§ 7 virtueller Veräußerungserlös**

(1)  Wird die Gesellschaft veräußert, hat der Mitarbeiter Anspruch auf einen virtuellen Veräußerungserlös, der seiner virtuellen Beteiligungsquote an dem Veräußerungserlös minus dem Kaufpreis des Mitarbeiters gem. § 4 entspricht.

(2)  Eine Veräußerung ist gegeben, wenn ein Gesellschafter oder mehrere Gesellschafter der Gesellschaft, einzeln oder insgesamt mehr als 50 % der Anteile an der Gesellschaft an Dritte veräußern oder die Anteile an der Gesellschaft zum Börsenhandel zugelassen werden. Dritte sind nicht Personen oder Gesellschaften, die bereits Gesellschafter waren sowie Unternehmen, die mit einem Gesellschafter oder der Zielgesellschaft verbundene Unternehmen im Sinne der §§ 15 ff. AktG sind. Veräußerungen, die innerhalb eines Jahres vereinbart werden, sind wirtschaftlich zusammen zu rechnen.

(3) Der virtuelle Veräußerungserlös ist von der Gesellschaft binnen 3 Monaten nach dem Abschluss des letzten erforderlichen Veräußerungsgeschäfts zu zahlen oder binnen 14 Tagen nach der Zahlung von 80% des Veräußerungserlöses durch den Dritten, je nach dem, was früher ist.

**§ 8 Verschwiegenheit**

(1) Die Parteien sind verpflichtet, diese Vereinbarung Dritten nicht zu offenbaren. Das gilt auch für den Parteien im Rahmen dieses Vertrages offenbar gewordene Geschäftsgeheimnisse der andren Partei, insbesondere Inhalte von Gewinnverwendungsbeschlüssen, Veräußerungsverträgen oder anderweitigen Erwerben.

(2) Dies gilt nicht, soweit eine der Parteien rechtmäßig zur Offenbarung verpflichtet ist.

**§ 9 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot**

(1)  Dem Mitarbeiter ist für die Dauer von 24 Monaten nach Beendigung des Arbeitsvertrages untersagt, mittelbar noch unmittelbar für ein Unternehmen, das mit der Gesellschaft inhaltlich und räumlich in Wettbewerb steht, tätig zu werden oder sich an einem solchen Unternehmen zu beteiligen. Wettbewerber der Gesellschaft sind insbesondere folgende Unternehmen:

* .....
* .....

Räumlich bezieht sich der Wettbewerb auf alle Wettbewerber im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

(2) Der Mitarbeiter hat für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes Anspruch auf eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt von dem Mitarbeiter Leistungen entspricht. Der Mitarbeiter muss sich anderweitigen Erwerb nach § 74c HGB anrechnen lassen.

(3)  Das Wettbewerbsverbot geht auf einen Rechtsnachfolger der Gesellschaft über.

(4) Verzichtet die Gesellschaft schriftlich auf das Wettbewerbsverbot, wird sie mit Ablauf eines Jahres seit ihrer Erklärung von der Verpflichtung zur Karenzentschädigung frei.

**§ 10 Vertragsstrafe**

(1)  Für jeden schuldhaften Verstoß des Mitarbeiters gegen das nachvertragliche Wettbewerbsverbot, ist er verpflichtet, eine Vertragsstrafe in Hohe seines letzten Bruttomonatsgehalts zu zahlen.

(2) Die Einrede des Fortsetzungszusammenhangs ist ausgeschlossen, bei Dauerverletzungen gilt jeder angefangene Monat als Verletzungshandlung. Maximal wird die Vertragsstrafe für eine Dauerhandlung nur 5-mal verwirkt.

(3)  Für jeden schuldhaften Verstoß des Mitarbeiters gegen die Verschwiegenheitspflicht, ist er verpflichtet, eine Vertragsstrafe in Hohe von 50 % seines letzten Bruttomonatsgehalts zu zahlen.

(4)  Der Gesellschaft bleibt unbenommen, weitergehenden Schadensersatz zu verlangen, in diesem Fall ist die Vertragsstrafe auf den Schadensersatz anzurechnen.

**§ 11 Steuern und Sozialversicherung**

(1) Alle Leistungen der Gesellschaft aus diesem Vertrag verstehen sich Brutto. Soweit hierauf gesetzliche Abzüge für Steuern oder Sozialversicherung anfallen, wird die Gesellschaft sie einbehalten und abführen.

(2) Die Leistungen aus der Karenzentschädigung hat der Mitarbeiter allein zu versteuern.

**§ 12 Mediation**

(1) Bei Streitigkeiten aus dieser Vereinbarung, sind die Parteien verpflichtet, eine gütliche Lösung anzustreben. Kommt eine Einigung nicht zustande, verpflichten sie sich, vor der Inanspruchnahme des Rechtsweges, ihre Differenzen in einer Mediation zu schlichten. Unberührt bleibt die Möglichkeit eines Eilverfahrens im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes.

(2) Beantragt eine Partei eine Mediation bei der anderen Partei, sind beide Parteien verpflichtet, sich innerhalb von acht Tagen auf einen Mediator zu einigen. Kommt diese Einigung nicht fristgerecht zustande, ist ein anwaltlicher Mediator bindend für die Parteien auf Antrag einer der Parteien von dem Präsidenten der Rechtsanwaltskammer oder einem Vertreter am Sitz der Gesellschaft zu bestimmen. Dies ist auch der Ort der Mediation. Die Mediationssprache ist Deutsch, es sei denn, alle Beteiligten einigen sich auf eine andere Sprache.

(3) Der Rechtsweg (oder ein alternativ vereinbartes Schiedsverfahren, soweit zutreffend) ist erst zulässig, wenn die Mediation gescheitert ist, weil (a) die Parteien einvernehmlich die Mediation für beendet erklären, (b) nach der ersten Mediationssitzung weitere Verhandlungen von einer Partei verweigert werden, (c) der Mediator die Mediation für gescheitert erklärt oder (d) eine Einigung nicht binnen 3 Monaten nach Beginn der ersten Mediationssitzung zustande kommt, soweit die Parteien die Frist nicht einvernehmlich verlängern.

(4) Die Kosten einer erfolglosen Mediation sind von den Parteien gegenüber dem Mediator intern hälftig zu tragen. Ungeachtet dieser Regelung im Verhältnis zum Mediator bleibt es den Parteien unbenommen, diese Kosten und die einer eventuell begleitenden Rechtsberatung als Rechtsverfolgungskosten in einem anschließenden Verfahren erstattet zu verlangen, es gilt dann die jeweilige Streitentscheidung. Kommt eine Einigung zustande, gilt die dabei vereinbarte Kostenregelung.

**§ 13 Datenschutz**

(1) Für den Vertrag werden gem. Art. 6 Abs. 1 lit. b DSGVO Vertragsdaten erhoben (z.B. Name, Anschrift und Mail-Adresse, ggf. in Anspruch genommene Leistungen und alle anderen elektronisch oder zur Speicherung übermittelten Daten, die für die Durchführung des Vertrages erforderlich sind), soweit sie für die Begründung, inhaltliche Ausgestaltung oder Änderung eines Vertrages erforderlich sind.

(2) Die Vertragsdaten werden an Dritte nur weitergegeben, soweit es (nach Art. 6 Abs. 1 lit. b DSGVO) für die Erfüllung des Vertrages erforderlich ist, dies dem überwiegenden Interesse an einer effektiven Leistung (gem. Art. 6 Abs. 1 lit. f DSGVO) entspricht oder eine Einwilligung (nach Art. 6 Abs. 1 lit. a DSGVO) oder sonstige gesetzliche Erlaubnis vorliegt. Die Daten werden nicht in ein Land außerhalb der EU weiter gegeben, soweit dafür nicht von der EU-Kommission ein vergleichbarer Datenschutz wie in der EU festgestellt ist, eine Einwilligung hierzu vorliegt oder mit dem dritten Anbieter die Standardvertragsklauseln vereinbart wurden.

(3) Betroffene haben jederzeit das Recht:

* eine erteilte Einwilligung gem. Art. 7 Abs. 3 DSGVO zu widerrufen. Dann darf die Datenverarbeitung, die auf dieser Einwilligung beruhte, nicht mehr vorgenommen werden, der Widerruf berührt jedoch die Rechtmäßigkeit der bis dahin vorgenommenen Datenverarbeitung nicht;
* eine Auskunft gem. Art. 15 DSGVO über die verarbeiteten personenbezogenen Daten zu verlangen, dazu zählt eine Auskunft über die Verarbeitungszwecke, die Kategorie der personenbezogenen Daten, die Kategorien von Empfängern, denen die Daten übermittelt wurden oder werden, die voraussichtliche Speicherdauer, die Herkunft der Daten, sofern diese nicht hier erhoben wurden, sowie über eine automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling und die bestehenden Rechte, über die hier aufgeklärt wird;
* verlangen, dass unverzüglich gem. Art. 16 DSGVO unrichtige oder unvollständige personenbezogene Daten berichtigt werden, insbesondere, wenn der Verarbeitungszweck erloschen ist, eine erforderliche Einwilligung widerrufen wurde und keine andere Rechtsgrundlage vorliegt oder die Datenverarbeitung unrechtmäßig ist;
* verlangen, dass gem. Art. 17 DSGVO die gespeicherten personenbezogenen Daten gelöscht werden, soweit die Verarbeitung nicht in Ausübung des Rechts auf freie Meinungsäußerung, zur Erfüllung eines Vertrages, aus Gründen des öffentlichen Interesses oder zur Geltendmachung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen erforderlich ist;
* verlangen, dass gem. Art. 18 DSGVO die Verarbeitung der personenbezogenen Daten eingeschränkt wird, soweit die Richtigkeit der Daten bestritten wird oder die Verarbeitung unrechtmäßig ist und eine Löschung abgelehnt wird und die Daten nicht mehr benötigt werden, der Betroffene sie aber zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen benötigt oder gem. Art. 21 DSGVO Widerspruch gegen die Verarbeitung eingelegt hat;
* verlangen, dass die bereitgestellten Daten in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesebaren Format herausgegeben oder an einen anderen Verantwortlichen übermittelt werden;
* sich bei der zuständigen Aufsichtsbehörde gem. Art. 77 DSGVO zu beschweren, sofern die Verarbeitung der personenbezogenen Daten nicht rechtmäßig ist, zuständig ist in der Regel die Aufsichtsbehörde des gewöhnlichen Aufenthaltsortes oder Arbeitsplatzes des Betroffenen oder des Sitzes unseres Unternehmens.
* zu widersprechen, sofern die personenbezogenen Daten auf Grundlage von berechtigten Interessen gem. Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. f DSGVO verarbeitet werden, wenn dafür Gründe bestehen, die sich aus der besonderen Situation des Betroffenen ergeben

(4) Die Daten bleiben grundsätzlich nur so lange gespeichert, wie es der Zweck der jeweiligen Datenverarbeitung erfordert. Eine weitergehende Speicherung kommt vor allem in Betracht, wenn dies zur Rechtsverfolgung oder aus berechtigten Interessen noch erforderlich ist oder eine gesetzliche Pflicht besteht, die Daten noch aufzubewahren (z.B. steuerliche Aufbewahrungsfristen, Verjährungsfrist).

**§ 14 Vertragssprache und weitere Regelungen**

(1) Die Vertragssprache ist deutsch.

(2) Im Übrigen gilt das zwischen den Parteien bestehende Dienstverhältnis.