

## Beteiligung schafft Bindung: Rechtliche Möglichkeiten für KMU

**In einem zunehmend kompetitiven Arbeitsmarkt stehen immer mehr Unternehmer vor der Frage, wie sie Schlüsselkräfte langfristig binden können. In diesem Beitrag werden einzelne Vor- und Nachteile von Mitarbeiterbeteiligungen sowie die sogenannten virtuellen Mitarbeiterbeteiligungen als innovative Vergütungsmodelle betrachtet.**

### Mitarbeiterbeteiligungen

Mitarbeiterbeteiligungen in Form von Geschäftsanteilen machen Mitarbeitende zu Miteigentümern des Unternehmens. Die Mitarbeiter bekommen eine festgelegte Anzahl von Gesellschaftsanteilen, etwa eine festgelegte Anzahl an Aktien bei einer AG. Diese erhalten die Arbeitnehmer entweder durch vergünstigten Erwerb oder eine unentgeltliche Zuteilung. Der Vorteil ist, dass der Arbeitnehmer zum Teilhaber des Unternehmens und dadurch zum Mitverantwortlichen wird. Er denkt und handelt dann idealerweise unternehmerisch und steigert den Unternehmenswert durch eigene Arbeit aus der intrinsischen Motivation heraus, bei einer Wertsteigerung finanziell zu profitieren.

Ein zentrales Problem der Mitarbeiterbeteiligungen entsteht für das Unternehmen spätestens, wenn der Arbeitnehmer das Unternehmen unter ungünstigen Umständen verlässt. Da Geschäftsanteile vollwertiges Eigentum sind, können sie nicht einfach automatisch entzogen werden, weil das Arbeitsverhältnis endet. Mithin besteht das Risiko, dass ehemalige Mitarbeitende weiterhin Anteile halten und damit weiter Einfluss nehmen, obwohl sie nicht mehr zum Unternehmen beitragen. Denn Teilhaber von Geschäftsanteilen haben gesetzliche Rechte auf Information und Mitbestimmung. Eine gewisse Vorsorge kann diesbezüglich durch den Abschluss eines Aktionärsbindungsvertrages getroffen werden. In einem solchen Vertrag können Vorkaufsrechte, Wertbestimmung der Anteile im Vorkaufsfall etc. entsprechend vereinbart werden.

### Virtuelle Mitarbeiterbeteiligungen

Die sog. virtuellen Beteiligungsrechte sind eine interessante Alternative, da sie wirtschaftlich an den Erfolg des Unternehmens anknüpfen, ohne den Mitarbeiter tatsächlich zum Anteilsinhaber zu machen. Virtuelle Mitarbeiterbeteiligungen – oft auch Phantom Stocks, Virtual Shares oder Phantom Equity genannt – sind rein schuldrechtliche Vereinbarungen, bei denen Mitarbeiter so gestellt werden, als würden sie Unternehmensanteile halten, ohne tatsächlich Aktionäre oder Gesellschafter zu werden. Dies bedeutet, dass virtuelle Mitarbeiterbeteiligungen keine dinglichen Rechte am Unternehmen gewähren, sondern lediglich eine schuldrechtliche Erfolgsbeteiligung darstellen. Der Wert der finanziellen Erfolgsbeteiligung orientiert sich an der Entwicklung des Unternehmens, konkret am Wert der real vorliegenden Geschäftsanteile. Die Auszahlung erfolgt bei definierten Ereignissen, etwa zu einem Stichtag oder beim Austritt. So profitieren Mitarbeitende wie Anteilseigner, aber die Vereinbarung kann an ein bestehendes Arbeitsverhältnis gekoppelt werden.

Virtuelle Mitarbeiterbeteiligungen sind damit ein wirkungsvolles Instrument, um Leistungsträger zu binden und am Unternehmenserfolg zu beteiligen, ohne die Eigentümerstruktur zu verändern. Sie verbinden die Motivation einer Beteiligung mit der Flexibilität einer rein schuldrechtlichen Lösung. Die entsprechende Vereinbarung kann direkt in den Arbeitsvertrag integriert oder mittels eines separaten Vertrages definiert werden.

### Virtuelle Mitarbeiterbeteiligung versus klassische Bonuszahlung

Klassische Bonuszahlungen sind zusätzliche und in der Regel nicht fix bestimmte Geldleistungen neben dem Gehalt, meist an Ziele oder Jahresergebnisse gekoppelt. Sie dienen vor allem kurzfristigen Leistungsanreizen und werden oft jährlich ausgezahlt.

Bei virtuellen Beteiligungen mit jährlicher fixer Auszahlung, bei einer AG beispielsweise an den Dividendenbeschluss gebunden, orientiert sich die Zahlung direkt am tatsächlichen Unternehmenserfolg und passt sich automatisch der wirtschaftlichen Lage an. Mitarbeitende erleben sich stärker als Teilhaber, was ihre Identifikation erhöht. Zudem bleibt das Modell flexibel, ohne formalen Aufwand oder eigentumsrechtliche Risiken wie bei echten Anteilen.

### Fazit

Mitarbeiterbeteiligungen in der einen oder anderen Form sind ein wirksames Mittel, um Schlüsselkräfte zu binden und zu motivieren. Während echte Geschäftsanteile eine starke Identifikation schaffen, bergen sie rechtliche Hürden und Risiken beim Ausscheiden. Virtuelle Beteiligungen bieten ähnliche Anreize, verändern die Eigentümerstruktur aber nicht und orientieren sich direkter am Unternehmenserfolg als klassische Bonuszahlungen und haben daher eine nachhaltigere Wirkung.

● Siegbert Lampert, Rechtsanwalt

Rechtsanwälte  
Attorneys at Law

**lampert & partner**