

Titel: Wie Start-ups ihre Mitarbeiter mit Phantom Shares am Unternehmenserfolg beteiligen können

Datum: 12.04.2020

Autor: RA Mag. Stefan Gutbrunner

Schlagworte: Start-ups, Mitarbeiterbeteiligung, virtuelle Geschäftsanteile, Beteiligung am Unternehmenserfolg, Phantom Shares, Phantom Stocks, Vesting

Wie Start-ups ihre Mitarbeiter mit Phantom Shares am Unternehmenserfolg beteiligen können

Von RA Mag. Stefan Gutbrunner

Mit dem Einsatz ihrer Arbeitskraft und ihres Know-hows leisten Arbeitnehmer regelmäßig einen wesentlichen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens. Besonders Start-ups haben daher ein berechtigtes Interesse daran, Schlüsselarbeitskräfte langfristig an das Unternehmen zu binden. Gelingen kann das unter anderem durch **Mitarbeiterbeteiligungsprogramme**, mit denen Arbeitnehmer je nach Ausgestaltung entweder direkt am Unternehmen oder durch Phantom Shares am Unternehmenserfolg beteiligt werden können.

Mitarbeiterbeteiligung durch virtuelle Anteile

Phantom Shares stellen ein beliebtes Anreizsystem dar, um Arbeitnehmer zu motivieren und auf lange Sicht im Unternehmen zu halten. Wie der Name erahnen lässt, handelt es sich dabei nicht um echte Aktien oder Geschäftsanteile an der Gesellschaft, sondern um eine Form der virtuellen Beteiligung.

Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Arbeitsleistungen Phantom Shares zugeteilt bekommen, werden daher nicht zu Gesellschaftern und erwerben keine Mitbestimmungs- oder sonstigen Gesellschafterrechte. Die Beteiligung erfolgt vielmehr nur **fiktiv**, wobei die virtuellen Anteile am Unternehmen als Bemessungsgrundlage für die Berechnung einer allfälligen Vergütung des beteiligten Mitarbeiters dienen. Das hat den Vorteil, dass Schlüsselarbeitskräfte gleich einem Gesellschafter am Unternehmenserfolg partizipieren können, jedoch **nicht die Stellung eines Gesellschafters** erlangen. Die tatsächlichen Gesellschafter behalten die **volle Kontrolle** über das Unternehmen. Zugleich erhält der Mitarbeiter wirtschaftlich betrachtet einen gesellschafterähnlichen Status.

Flexible Gestaltung von Phantom Shares

Umgesetzt wird eine Beteiligung durch Phantom Shares nicht durch eine Änderung des Gesellschaftsvertrages oder eine Abtretung von Geschäftsanteilen, sondern durch eine vertragliche **Vereinbarung mit dem betreffenden Mitarbeiter**. Bei der Gestaltung dieser Vereinbarung sind Unternehmer weitgehend frei. Phantom Shares unterliegen keinen gesellschaftsrechtlichen Beschränkungen und können **individuell** auf einzelne Mitarbeiter zugeschnitten werden. Damit unterscheiden sich Phantom Shares von klassischen Mitarbeiterbeteiligungsmodellen, deren Umsetzung aufwändiger und weniger flexibel ist.

In der vertraglichen Vereinbarung sollten jedenfalls die Höhe des virtuellen Anteils, der Zeitraum oder die Voraussetzungen des Erwerbs (sogenanntes „Vesting“ bzw. „Vesting-Klauseln“ oder „Vesting-Periode“) und die **Vergütungsfälle** einschließlich der Berechnungsformel für die Zahlung konkret definiert werden. Zumeist werden virtuelle Anteile nicht von Anfang an in voller Höhe gewährt, sondern schrittweise innerhalb einer Vesting-Periode erhöht. Zudem kann die vertragliche Vereinbarung regeln, inwiefern ein ausgeschiedener Mitarbeiter seine virtuellen Anteile behalten soll, wobei in der Praxis häufig zwischen „Good Leaver Events“ und „Bad Leaver Events“ unterschieden wird. Ferner können dem Mitarbeiter Informations- und Auskunftsrechte eingeräumt werden, die es ihm ermöglichen, die Höhe seiner Vergütungszahlung zu überprüfen.

Üblicherweise beteiligen Unternehmer ihre Schlüsselarbeitskräfte virtuell am **Liquidationserlös** und im Fall eines **Exits**, zuweilen auch am Bilanzgewinn. Der solcherart beteiligte Mitarbeiter erwirbt bei Eintritt eines Vergütungsfalles einen **schuldrechtlichen Anspruch gegen die Gesellschaft auf Zahlung** der Vergütung, deren Höhe sich aus der vertraglichen Vereinbarung und seinem virtuellen Anteil ergibt. Unternehmern steht es aber natürlich frei, ihre Mitarbeiter nicht nur fiktiv, sondern faktisch am Unternehmen zu beteiligen, zum Beispiel durch Anteilsübertragungen auf Basis eines Employee Stock Ownership Plan.

Steuerliche Auswirkungen

Auch wenn Phantom Shares eine Teilhabe der Mitarbeiter am Unternehmenserfolg ermöglichen, stellen sie aus steuerlicher Sicht keine Dividende dar, sondern einen möglichen **Entgeltbestandteil** des Arbeitnehmers. Die bloße Einräumung virtueller Anteile durch vertragliche Vereinbarung mit dem Mitarbeiter löst keine Steuerpflicht aus, weil sie lediglich einen Anspruch auf eine im Vergütungsfall zu leistende Zahlung begründet. Dagegen führt eine Exitvergütung, die etwa aufgrund des Verkaufs des Unternehmens zu bezahlen ist, beim Arbeitnehmer in der Regel zu **steuerpflichtigen Einkünften** aus nichtselbstständiger Arbeit. Die Besteuerung tritt also erst zum Zeitpunkt des Liquiditätszuflusses ein. Darüber hinaus unterliegen Zahlungen aus virtuellen Anteilsrechten im Rahmen von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen als erfolgsabhängige Vergütungen der Sozialversicherungspflicht.

Disclaimer

Die vorstehenden Ausführungen geben einen allgemeinen Überblick über eine mögliche Mitarbeiterbeteiligung durch virtuelle Anteile am Unternehmen (Phantom Shares bzw. Phantom Stocks). Der Beitrag kann die Beratung im Einzelfall allerdings nicht ersetzen. Gerne stehen wir Ihnen für Fragen rund um die Gestaltung und Errichtung von Verträgen für Mitarbeiterbeteiligungsmodelle zur Verfügung.

Kontakt:

RA Mag. Stefan Gutbrunner: gutbrunner@chg.at

CHG Czernich Haidlen Gast & Partner Rechtsanwälte
Oppolzergasse 6/11 – 1010 Wien
Tel.: 0512-567373 Fax: 0512-567373-15
office@chg.at www.chg.at