

## Mitarbeiterbeteiligung über Aktienoptionsprogramme (Stock Options)

Jeder Unternehmer steht heute in einem verschärften Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter. Die Zeiten, in denen ein leitender Mitarbeiter - quasi automatisch - ein gesamtes Berufsleben in einem Unternehmen beschäftigt war, sind vorbei.

Im Hinblick auf den wachsenden Wettbewerb im Personalbereich hat die Mitarbeiterbeteiligung bei Aktiengesellschaften in Form von Aktienoptionsprogrammen in den letzten Jahren eine Renaissance erfahren. Neben dem verschärften Wettbewerb liegt der Erfolg der Programme auch in Reformen des Gesetzgebers, die das rechtliche Umfeld für Aktienoptionen verbessert haben.

Im Rahmen der Programme wird zwischen Unternehmen und leitenden Mitarbeitern eine Aktienoptionsvereinbarung geschlossen. Die Vereinbarung räumt dem Mitarbeiter das Recht ein, nach einem frei zu vereinbarenden Zeitraum, z. B. nach 3 Jahren, eine gewisse Anzahl Aktien des Unternehmens zu einem festen Preis zu erwerben. Der Preis der Aktien wird bereits mit der Optionsvereinbarung festgelegt und entspricht in der Regel dem Wert der Aktien im Zeitpunkt der Vereinbarung.

Nach den 3 Jahren kann der Mitarbeiter die eingeräumte Option ausüben und die Aktien zu dem ursprünglich festgelegten Preis erwerben. Wenn der Aktienwert in den drei Jahren gestiegen ist, erhält der Mitarbeiter als Bonus den sich im Aktienkurs niedergeschlagenen Wertzuwachs des Unternehmens. Es wird dem Mitarbeiter so eine Beteiligung am Erfolg des Unternehmens eingeräumt.

Durch diese Erfolgsbeteiligung wird erwiesenermaßen die Verbundenheit des Mitarbeiters mit dem Unternehmen erhöht. In gleichem Maße wird der Konkurrenz die Abwerbung des Mitarbeiters erschwert. Der Mitarbeiter wird durch die unmittelbare Teilhabe am Unternehmenszuwachs motiviert, sich für den Erfolg des Unternehmens zu engagieren.

Für den Unternehmer ergibt sich zudem eine bessere Planungssicherheit im Personalbereich. Der Mitarbeiter ist bei einer z.B. dreijährigen Laufzeit mindestens über diese Zeit an das Unternehmen gebunden, will er auf den zusätzlichen Bonus der Optionen nicht verzichten. Die Programme enthalten üblicherweise sog. Verfallsklauseln. Diese Klauseln bestimmen, dass bei Beendigung des Anstellungsvertrages vor Ablauf der vereinbarten Frist alle Rechte aus der Optionsvereinbarung und damit der Bonus verfallen.

Ein weiterer Vorteil für das Unternehmen ist die Möglichkeit, die Optionen nicht als Bonus, sondern als liquiditätsschonende Entlohnung der leitenden Angestellten zu konzipieren. Der Mitarbeiter wird also mit einem geringeren monatlichen Gehalt entlohnt, erhält dafür aber einen festen Anteil an Aktienoptionen. Für das Unternehmen fallen damit geringere monatliche Kosten für Gehälter an. Die Ausgabe der Optionen kann das Unternehmen kostenneutral tätigen, so dass effektiv eine Minderung der Personalkosten erfolgt.

Im Bereich der Aktienoptionsprogramme ist durch die Gesetzesänderungen eine Vielzahl juristischer Gestaltungsmöglichkeiten geschaffen worden. Nach sorgfältiger Analyse der Interessen des Unternehmens kann eine Aktienoptionsvereinbarung auf die individuellen Bedürfnisse ausgerichtet werden.

### **Im Ergebnis...**

ist festzuhalten, dass Aktienoptionsmodelle sowohl für den Mitarbeiter als auch für den Unternehmer zahlreiche Vorteile bieten. Es muss daher als unternehmerischer Fehler betrachtet werden, wenn das Unternehmen die Vereinbarung eines Aktienoptionsprogramms für leitende Mitarbeiter nicht in Erwägung zieht.

## Arbeitnehmerstatus des GmbH Geschäftsführers

### Geschäftsführerverträge sollten überprüft werden

Der Bundesgerichtshof ist bisher stets davon ausgegangen, dass das Dienstverhältnis eines Geschäftsführers kein Arbeitsverhältnis sei. Schließlich übt ein GmbH-Geschäftsführer Arbeitgeberaufgaben aus, wie z.B. die Einstellung und die Entlassung von Arbeitnehmern. Nach neuerer Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann ein GmbH-Geschäftsführer aber durchaus auch Arbeitnehmerstatus haben (BAG vom 26.05.99, 5 AZR 664/98). Dies zumindest dann, wenn es sich um einen Fremdgeschäftsführer handelt, also einen Geschäftsführer, der nicht selbst wesentliche Anteile an dem Unternehmen hält.

Die Abgrenzung, ob der Geschäftsführer Arbeitnehmerstatus hat oder nicht, ist immer dann von Bedeutung, wenn die GmbH-Gesellschafter den Dienstvertrag mit dem Geschäftsführer kündigen und dieser sich nicht mit der Kündigung abfindet, sondern die Unwirksamkeit der Kündigung vorgerichtlich feststellen lassen will.

In der angeführten Entscheidung stellt das Bundesarbeitsgericht klar, dass ein Geschäftsführer als Arbeitnehmer einzustufen sei, wenn sein Dienstvertrag ein umfassendes Direktionsrecht der GmbH-Gesellschafter hinsichtlich seiner Tätigkeit vorsieht. Dies gelte insbesondere, wenn der Vertrag Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsdauer und Arbeitsausführung vorschreibt, ferner, wenn der Geschäftsführer bei wichtigen Entscheidungen oder größeren Anschaffungen der Zustimmung der Gesellschafter bedürfe. Im Ergebnis bedeutet dies, dass die schwierigen Abgren-

zungskriterien, die für das freie Mitarbeiterverhältnis entwickelt worden sind, auch auf den Geschäftsführervertrag anzuwenden sind. Der Geschäftsführer muss seine Tätigkeit im wesentlichen frei und selbständig bestimmen können; gegenteilige Vorschriften im Dienstvertrag des Geschäftsführers können Arbeitnehmerstatus begründen.

Für die Praxis hat diese Rechtsprechung erhebliche Auswirkungen: Ist die Stellung des Geschäftsführers einer GmbH als Arbeitnehmerstellung zu werten, so ist eine Kündigung des Geschäftsführers wesentlich erschwert. Die arbeitsrechtlichen Kündigungsschutzgesetze müssen beachtet werden. Der Geschäftsführer selbst hat bei Arbeitnehmerstatus im Falle der Kündigung eine bessere Position: Unter Verweis auf den Kündigungsschutz kann er leichter eine hohe Abfindung einfordern. Diese neue Rechtsprechung zeigt, dass Geschäftsführerverträge sorgfältig auf die Arbeitnehmereigenschaft des Geschäftsführers überprüft werden sollten. Dies hat anhand der zahlreichen Kriterien zu geschehen, welche die Rechtsprechung zur Abgrenzung des freien Mitarbeiters entwickelt hat.

### Tipps für die Praxis:

Überprüfen Sie, insbesondere bei Neubestellung eines Geschäftsführers, ob die Gestaltung des Dienstvertrags auf Arbeitnehmereigenschaft schließen lässt. Aufgrund der zahlreichen Abgrenzungskriterien aus der Rechtsprechung und der erheblichen Rechtsfolgen ist anwaltlicher Rat empfehlenswert.

## Chaos bei befristeten Arbeitsverträgen befürchtet

Nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz können Arbeitsverträge auf einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren befristet werden. Auch ohne sachlichen Grund für die Befristung kann im Arbeitsvertrag vorgesehen werden, dass das Arbeitsverhältnis nach einem Zeitraum von höchstens zwei Jahren endet. Der Vorteil für die Unternehmen: Bei einer Befristung des Arbeitsverhältnisses unterliegt der Arbeitnehmer nicht den strengen Regeln des Kündigungsschutzgesetzes, nach denen eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses erheblich erschwert ist. Der Unternehmer kann bei Vereinbarung einer Befristung daher flexibler neue Arbeitnehmer einstellen; er muss nicht befürchten, sich in auftragsschwachen Zeiten nicht wieder von diesen trennen zu können.

Ein Chaos droht zu entstehen, weil diese für Unternehmen vorteilhafte Regelung des Beschäftigungsförderungsgesetzes zum Jahresende ausläuft. Über eine Verlängerung des Gesetzes oder eine Neuregelung konnten sich Regierung, Gewerkschaften und Wirtschaftsverbände bisher nicht einigen. Ohne eine Nachfolgeregelung würde im neuen Jahr wieder die alte Rechtslage gelten, derzufolge eine Befristung nur dann möglich ist, wenn ein sachlicher Grund (Beispiel: Vertretung wegen Mutterschaftsurlaub) hierfür vorliegt. In der nächsten Ausgabe des Unternehmer-Rundbriefs werden wir das Thema wieder aufgreifen und berichten, ob eine Lösung gefunden wurde.

## Prozessfinanzierer Foris senkt seine Erfolgsbeteiligung auf 30 Prozent

In unserem letzten Unternehmensrundbrief berichteten wir über die Möglichkeit, Prozesse ohne Kostenrisiko zu führen, indem die Finanzierung der Gerichts- und Anwaltskosten durch einen Prozessfinanzierer übernommen wird. Bisher haben die Prozessfinanzierer für ihre Leistung im Erfolgsfall 50 % des erstrittenen Betrages verlangt. Nunmehr teilte uns die Foris AG und die D.A.S ProFi AG mit,

dass die Erfolgsbeteiligung bei Prozesserlösen von unter 1 Millionen DM auf 30% gesenkt werden. Bei Prozesserlösen, die über 1 Millionen DM liegen, wird künftig nur noch eine Erfolgsbeteiligung von 20 % verlangt.

**Weitere Informationen erhalten Sie u.a. unter:**

[www.foris-ag.de](http://www.foris-ag.de); [www.das-profi.de](http://www.das-profi.de);

## Die Steuerreform 2000 im Überblick

Der Bundestag hat am 6. Juli 2000 die Steuerreform 2000 auf der Grundlage des Vermittlungsergebnisses vom 4. Juli 2000 beschlossen. Am 14. Juli 2000 hat auch der Bundesrat dem Steuersenkungsgesetz zugestimmt. Es kann damit wie geplant zum 1. Januar 2001 in Kraft treten. Im folgenden sollen die wesentlichen Elemente der Steuerreform 2000 aufgezeigt werden.

### **Senkung der Einkommensteuer**

Zum 1. Januar 2001 steigt der Grundfreibetrag auf 14.000 DM. Der Eingangssteuersatz sinkt auf 19,9 Prozent und der Höchststeuersatz wird auf 48,5 Prozent gesenkt.

Zum 1. Januar 2003 steigt der Grundfreibetrag auf 14.500 DM. Der Eingangssteuersatz wird auf 17 Prozent und der Spitzensteuersatz auf 47 Prozent gesenkt.

Zum 1. Januar 2005 steigt der Grundfreibetrag auf 15.000 DM. Der Eingangssteuersatz beträgt 15 Prozent und der Spitzensteuersatz - auf der Basis der Entschließung des Bundesrates - 42 Prozent. Der Spitzensteuersatz soll erst ab einem zu versteuerndem Einkommen von 102.000 DM greifen. Dadurch wird auch die Progressionswirkung bei mittleren Einkommen entschärft.

### **Senkung der Körperschaftsteuer und Umstellung der Besteuerung von Kapitalgesellschaften und Anteilseignern**

Der Körperschaftsteuersatz wird ab 2001 einheitlich auf 25 Prozent gesenkt.

Bei der Dividendenbesteuerung wird das Vollarrechnungssystem durch das Halbeinkünfteverfahren ersetzt. Anteilseigner müssen hiernach die Hälfte der Ausschüttungen einer Kapitalgesellschaft im Rahmen der Einkommensteuer versteuern. Dafür entfällt die Verrechnung der vom Unternehmen bereits gezahlten Körperschaftsteuer.

Die Systemumstellung soll durch eine praktikable und sowohl für die Unternehmen als auch den Fiskus finanziell tragfähige Übergangsregelung erleichtert werden.

Gewinne aus der Veräußerung von Anteilen an Kapitalgesellschaften durch Kapitalgesellschaften sind künftig grundsätzlich steuerfrei. Im Interesse der Verhinderung von Missbräuchen gelten aber verschiedene Einschränkungen, u.a. eine Mindesthaltefrist von einem Jahr. Die Neuregelung setzt ab dem Veranlagungszeitraum 2002 ein.

Private Anteilseigner können Beteiligungen an Kapitalgesellschaften nach Ablauf der Spekulationsfrist von einem Jahr wie bisher steuerfrei veräußern, wenn sie nicht wesentlich beteiligt sind. Die Grenze für die Annahme einer wesentlichen Beteiligung wird ab dem Veranlagungszeitraum 2002 von 10 Prozent auf 1 Prozent gesenkt. Bei steuerpflichtigen Veräußerungen - also innerhalb der Spekulationsfrist oder bei wesentlicher Beteiligung - gilt das Halbeinkünfteverfahren.

### **Gezielte Reformmaßnahmen zu Gunsten der Personenunternehmen**

Unternehmen, die Einkünfte aus Gewerbebetrieb erzielen und Gewerbesteuer zahlen, werden durch eine pauschalierte Anrechnung der Gewerbesteuer auf die Einkommensteuerschuld entlastet. Die Ermäßigung wird in Höhe des 1,8-fachen des Gewerbesteuermessbetrags gewährt. Die Gewerbesteuer ist weiterhin als Betriebsausgabe abzugsfähig.

Der Freibetrag für Betriebsveräußerung und Betriebsaufgabe wird von 60.000 DM auf 100.000 DM erhöht. Zudem wird der 1999 abgeschaffte "halbe durchschnittliche Steuersatz" auf Basis der Entschließung des Bundesrates für aus dem Berufsleben ausscheidende Unternehmer wieder eingeführt. Die Vergünstigung kann einmal im Leben ab dem 55. Lebensjahr beansprucht werden.

Umstrukturierungen bei Personenunternehmen durch steuerneutrale Übertragung von stillen Reserven werden darüber hinaus durch die Wiedereinführung des sog. "Mittelunternehmererlasses" erleichtert.

Die Ansparabschreibung für Neuinvestitionen von kleinen und mittleren Unternehmen wird als Ergebnis des Vermittlungsverfahrens beibehalten.

### **Maßnahmen zur Finanzierung der Steuerentlastungen**

Der Schwerpunkt der Finanzierungsmaßnahmen liegt in Einschränkungen bei den Abschreibungen:

Bei der degressiven AfA für bewegliche Wirtschaftsgüter wird der Abschreibungssatz von 30 % auf 20 % gesenkt, der Abschreibungssatz für Betriebsgebäude wird von 4 % auf 3 % abgesenkt. In den amtl. Abschreibungstabellen werden realitätsnähere Nutzungsdauern zugrundegelegt.

Die Tarifbegrenzung für gewerbliche Einkünfte gem. § 32c EStG entfällt. Sie hat angesichts der neuen pauschalen Gewerbesteueranrechnung keine Bedeutung mehr. Die Regelungen zur Gesellschafter-Fremdfinanzierung wer-

den an die international üblichen Grenzen angepasst.

### **Konsequenzen für die Praxis:**

Einzelkaufleute und Unternehmer, die ihr Unternehmen in Form einer Personengesellschaft (GbR, OHG, KG, etc.) führen, sollten sich überlegen, das Unternehmen in eine Kapitalgesellschaft umzuwandeln. Dies gilt insbesondere für Unternehmer, die jährlich hohe Investitionen tätigen und nahe am Spitzensteuersatz liegen. Denn trotz weitgehender Entlastung der Einzelkaufleute und Gesellschafter von Personengesellschaften von der Gewerbesteuer klafft auch weiterhin eine große Lücke zwischen dem Körperschaftsteuersatz der Kapitalgesellschaften von 25% und dem Steuersatz, mit dem Einzelkaufleute und Gesellschafter von Personengesellschaften ihre Gewinne versteuern müssen.

## **Wann verjähren Ihre Außenstände ?**

Das 4. Quartal 2000 steht unmittelbar bevor. Anlass genug, Ihre Außenstände zu sichten. Die folgende Auflistung soll Ihnen einen Überblick über die gängigsten Forderungen verschaffen, die am 31.12.2000, 24 Uhr, verjähren:

### **1. Forderungen aus dem Jahre 1996:**

- Zinsen
- Immobilienmieten, - pachten, Mietnebenkosten,
- Ansprüche aus wiederkehrenden Leistungen (z.B. Unterhaltsansprüche, Renten, Lizenzansprüche, Wohngeld gem. WEG etc)
- Zahlungsansprüche von Kaufleuten, Fabrikanten und Bauunternehmern aus Lieferungen und Leistungen an Gewerbebetriebe

### **2. Forderungen aus den Jahre 1998:**

- Zahlungsansprüche von Kaufleuten, Fabrikanten und Bauunternehmern aus Lieferungen und Leistungen an Privathaushalte oder an Freiberufler.
- Ansprüche aus Vermietung und Leasing von beweglichen Sachen (Autos, Maschinen etc.)

- Honorar-/Gebührenansprüche von Steuerberatern, Architekten, Ärzten, Psychologen, freien Beratern, freien Dozenten etc.
- Löhne, Provisionen, Gehälter

Die Verjährung kann z.B. durch eine Stundungsvereinbarung **gehemmt** werden. Eine **Unterbrechung** der Verjährung tritt u.a. ein durch:

- gerichtl. Geltendmachung (Mahnbescheid, Klage)
- ausdrückliches Anerkenntnis durch den Schuldner
- konkludentes Anerkenntnis durch Schuldner (z.B. durch Abschlagzahlung, Stundungsersuchen etc)

### **Tipps für die Praxis:**

Für Löhne und Gehälter können tarifvertraglich erheblich kürzere "Verfallsfristen" gelten (z.T. zwei Monate). Die Verjährung wird nicht unterbrochen durch Zahlungsaufforderungen, Mahnungen oder Verhandlungen mit der Gegenseite. Ein Mahnbescheid kann seine unterbrechende Wirkung verlieren, wenn das Verfahren nicht weiter betrieben wird.

Herausgeber: **Rechtsanwaltssozietät**

in Kooperation mit  
gemeinsame Adresse und Rufnummer:

**Garben, Schlüter & Schützler,**  
(Jörg Garben, Markus Schlüter, Sven Schützler)

Echinger & Reiss Steuerberater GbR

Stolberger Str. 108, 50933 Köln,

Tel.: (0221) 399 24 - 0, Fax.: (0221) 399 24 - 10

www.kanzlei-gss.de; Email: koeln@kanzlei-gss.de

Bürozeiten: Täglich 9 – 19 Uhr, Samstags 10 – 14 Uhr

Die Informationen aus diesem Rundbrief erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und können ein individuelles Beratungsgespräch nicht ersetzen. Individuelle Besonderheiten eines rechtlichen Sachverhaltes können naturgemäß nicht berücksichtigt werden. Eine Haftung für den Inhalt kann daher nicht übernommen werden.