



universität
wien

Exposé zum Dissertationsvorhaben

**„Mitarbeiterbeteiligung bei
Start-ups in der Rechtsform der GmbH & FlexKap“**

(vorläufiger Dissertationstitel)

Verfasser

Mag. iur. Roman Zafl

angestrebter akademischer Grad

Doktor der Rechtswissenschaften (Dr. iur.)

Wien, Juni 2023

Studienkennzahl lt. Studienblatt

UA 783 101

Dissertationsgebiet lt. Studienblatt

Rechtswissenschaften

Betreut von

ao. Univ.-Prof. MMag. DDr. Rainer van Husen

Inhaltsverzeichnis

I.)	Einleitung	3
II.)	Inhaltliche Beschreibung des Dissertationsprojekts	3
III.)	Aktueller Forschungsstand & Forschungsziel	8
IV.)	Zeitplan	9
V.)	Vorläufiges Literaturverzeichnis	10

I.) Einleitung

Für die Umsetzung ihrer visionären Ideen und innovativen Geschäftsmodelle sind Start-ups oftmals darauf angewiesen hochqualifizierte Mitarbeiter für sich zu gewinnen. Zu Beginn der unternehmerischen Tätigkeit haben die allermeisten Start-ups jedoch nicht die finanzielle Möglichkeit, ihren Mitarbeitern Gehälter zu zahlen, die mit jenen von etablierten Unternehmen vergleichbar sind. Um dennoch im Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte bestehen zu können, haben sich in der Start-up-Welt Mitarbeiterbeteiligungsprogramme als wichtiges Instrument zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern etabliert. Eine Incentivierung der Mitarbeiter erfolgt in diesem Fall durch eine die Basisvergütung ergänzende erfolgsbezogene Komponente, die zu einer wirtschaftlichen Beteiligung am künftigen Unternehmenserfolg des Start-ups führt.¹ Hinsichtlich der Ausgestaltung der Mitarbeiterbeteiligung ist es dabei aus Sicht der Start-ups wichtig, dass die Mitarbeiter rein wirtschaftlich von ihrer Beteiligung profitieren und insbesondere keinen bzw. möglichst wenig Einfluss auf die Willensbildung der Gesellschaft erlangen. In der Praxis haben sich unter dem Begriff der Mitarbeiterbeteiligung eine Vielzahl unterschiedlicher Modelle entwickelt, deren Bandbreite von einer reinen Umsatz- und Gewinnbeteiligung über den sog. virtuellen Geschäftsanteil bis hin zur direkten Beteiligung in Form einer klassischen Kapitalbeteiligung reicht.² Neben der Erhöhung der Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber tragen Mitarbeiterbeteiligungsmodelle in der Regel auch zu einer stärkeren Motivation bestehender Mitarbeiter bei und fördern damit einhergehend auch maßgeblich das Gewinn- und Umsatzwachstums des Unternehmens, sodass die Einführung eines solchen Incentivierungsprogramms auch für bereits etablierte Start-ups (oftmals auch als *Scale-ups* bezeichnet) sinnvoll sein kann.

II.) Inhaltliche Beschreibung des Dissertationsprojekts

Im Rahmen der Dissertation werden die Möglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung in Start-ups und ihre rechtlichen Auswirkungen erforscht, ihre Gestaltungsmöglichkeiten dargestellt, sowie die Grenzen der Ausgestaltung ausgelotet. Dabei werden im Wesentlichen drei Themenblöcke behandelt: Während sich der erste Themenblock den gesellschaftsrechtlichen Implikationen der Mitarbeiterbeteiligung widmet, beschäftigen sich die beiden anderen Themenblöcke mit den angrenzenden steuerlichen bzw. arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Aspekten.

¹ Kernbichler/Mitschka, Mitarbeiterbeteiligung in Startups, *ecolex* 2022, 107.

² Mitterecker, Der virtuelle Geschäftsanteil, *GES* 2020, 126.

Zu Beginn der Dissertation werden zunächst die in der Praxis mit Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen angestrebten Ziele und die dafür verwendete Terminologie näher erörtert.

Im Hinblick auf die gesellschaftsrechtlichen Implikationen liegt der Fokus im ersten Themenblock der Dissertation zunächst auf den in der Praxis am häufigsten anzutreffenden Gestaltungsvarianten, nämlich der direkten Beteiligung, Anteilsoptionen und virtuellen Beteiligung. Hinsichtlich der direkten Beteiligung und Anteilsoptionen beschränkt sich die Dissertation auf die Rechtsformen der GmbH und der unmittelbar vor der Einführung stehenden Rechtsform der Flexiblen Kapitalgesellschaft (vormals: Austrian Limited), nachdem die überwiegende Zahl der Start-ups in Form einer GmbH gegründet werden³ bzw. mit der Flexiblen Kapitalgesellschaft vom Gesetzgeber eine neue Rechtsform für Start-ups und GründerInnen geschaffen wird, die unter anderem eine „flexible Anteilsvergabe an mögliche Investorinnen und Investoren sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“⁴ ermöglichen soll.

Bei der Mitarbeiterbeteiligung durch direkte (echte) Beteiligung sind hinsichtlich der rechtlichen Umsetzung der Anteilsgewährung grundsätzlich zwei Varianten möglich. Die bestehenden Gesellschafter können einerseits einen Teil ihres Geschäftsanteils mittels Anteilskaufs- und Abtretungsvertrages an die betreffenden Mitarbeiter abtreten oder andererseits durch eine Kapitalerhöhung neue Anteile schaffen, die in weiterer Folge von den Mitarbeitern übernommen werden. Im Rahmen der Dissertation werden die einzelnen Umsetzungsschritte dargestellt und jeweils die Vor- und Nachteile der beiden Umsetzungsvarianten diskutiert. Mit der Gewährung eines Gesellschaftsanteils und der damit einhergehenden Gesellschafterstellung des Mitarbeiters sind naturgemäß auch umfassende gesetzliche und gesellschaftsvertragliche Rechte und Pflichten verbunden, die im Rahmen der Dissertation ebenfalls darzustellen sind. In diesem Zusammenhang ist zudem auch auf die im Regelfall bei Start-ups zwischen den Gesellschaftern bestehende Gesellschaftervereinbarung einzugehen, der Mitarbeiter normalerweise nach bzw. bei der Gewährung einer echten Beteiligung beitreten müssen. Die direkte Beteiligung von Mitarbeitern an der Gesellschaft führt (vor allem bei der Beteiligung von einer größeren Anzahl an Mitarbeitern) zu einer wesentlichen Erschwerung der laufenden Administration der Gesellschaft, sodass in der Praxis

³ Kernbichler/Mitschka, Mitarbeiterbeteiligung in Startups, ecolex 2022, 107 mwN.

⁴ vgl. dazu Aus Verantwortung für Österreich - Regierungsprogramm 2020 - 2024, 62 (abrufbar unter: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/bundeskanzleramt/die-bundesregierung/regierungsdokumente.html>).

oftmals Treuhandkonstruktionen anzutreffen sind, bei der einer der bestehenden Gesellschafter (z.B. ein Gründer) die Incentive-Beteiligungen treuhändig für die Mitarbeiter hält.⁵ Die damit einhergehenden Rechtsfolgen und Risiken werden im Rahmen der Dissertation ebenfalls behandelt.

Aufgrund der mit der direkten Beteiligung bzw. Gewährung von Anteilsoptionen verbundenen Nachteile (z.B. *strenge Formvorschriften bei der Anteilsgewährung, umfassende Informations- und Einsichtsrechte des Mitarbeiters aufgrund seiner Gesellschafterstellung, erhöhter administrativer Aufwand aufgrund der größeren Anzahl an Gesellschaftern*) kommen sog. virtuellen Beteiligungen (oftmals auch als *Phantom Shares* bezeichnet) in der Startups-Szene derzeit besondere Bedeutung zu.⁶ Dabei handelt es sich um eine schuldrechtliche Nachbildung der tatsächlichen Geschäftsanteile, die zu einem mit einer echten (direkten) Beteiligung vergleichbaren wirtschaftlichen Ergebnis führt.⁷ Im Ergebnis erlangen die Mitarbeiter bei dieser Form der Mitarbeiterbeteiligung demnach keine echte Gesellschafterstellung, sondern erhalten einen schuldrechtlichen Zahlungsanspruch im Falle des Eintritts bestimmter vordefinierter Ereignisse^{8,9} Im Rahmen der Dissertation werden die unterschiedlichen Möglichkeiten der Ausgestaltung dargestellt, das schuldrechtliche Vertragsverhältnis und die Rechtsstellung des Begünstigten aus zivilrechtlicher Sicht beleuchtet und die Bedeutung und Tragweite der in der Praxis typischerweise verwendeten Vertragsbestimmungen erläutert.

Mit dem Gesellschaftsrechts-Änderungsgesetz 2023 (GesRÄG 2023)¹⁰ wird in Österreich mit der Flexiblen Kapitalgesellschaft eine neue Rechtsform geschaffen, die insbesondere auf die Bedürfnisse von innovativen Start-ups und Gründern in der Frühphase zugeschnitten sein soll. Es handelt sich dabei um eine Hybridform zwischen der GmbH und der Aktiengesellschaft, da einerseits in § 1 Abs 2 FlexKapGG die subsidiäre Geltung des GmbH-Gesetzes angeordnet wird als auch Bestimmungen aus dem AktG übernommen und entsprechend angepasst

⁵ Geweßler/Steinhart, Incentivierungsprogramme bei Start-ups, in Hirschler/Kanduth-Kristen/Zinnöcker (Hrsg), SWK-Spezial: Einkommenssteuer 2019, 94/2019, 162.

⁶ Kernbichler/Mitschka, Mitarbeiterbeteiligung in Startups, *ecolex* 2022, 107.

⁷ Hahn, Virtuelle Mitarbeiterbeteiligung² (2019) 11.

⁸ Die im virtuellen Beteiligungsvertrag definierten Ereignisse werden in der Praxis oftmals als *Trigger-Events* bezeichnet und dazu zählen je nach Ausgestaltung vor allem ein Exit der bestehenden (Gründungs-)Gesellschafter (Share Deal oder Asset Deal), ein Börsengang (IPO), Umgründungsvorgänge oder auch die Ausschüttung von Dividenden.

⁹ Mitterecker, Der virtuelle Gesellschaftsanteil, *GES* 2020, 126.

¹⁰ Mit dem GesRÄG 2023 wird das Bundesgesetz über die Flexible Kapitalgesellschaft oder Flexible Company (FlexKapGG) erlassen, welches die rechtliche Grundlage für die Flexible Kapitalgesellschaft bildet.

wurden.¹¹ Neben den zuvor genannten Mitarbeiterbeteiligungsoptionen können Mitarbeiter bei der Flexiblen Kapitalgesellschaft auch durch sog. Unternehmenswert-Anteile am Unternehmenserfolg beteiligt werden. Es handelt sich dabei um eine Beteiligung am Substanzwert des Unternehmens (Veräußerungserlös, Liquidationserlös und Bilanzgewinn). Unternehmenswert-Anteile können nur bei einer entsprechenden Regelung im Gesellschaftsvertrag und lediglich in einem Ausmaß ausgegeben werden, das 25 % des Stammkapitals der Gesellschaft nicht erreicht. In Hinblick auf die Ausgestaltung der Gesellschafterrechte sind Unternehmenswert-Anteile hinsichtlich der Herrschaftsrechte mit stimmrechtlosen Vorzugsaktien iSd. § 12a AktG vergleichbar. Demzufolge sind Unternehmenswert-Beteiligte weitestgehend von der Willensbildung der Gesellschaft ausgeschlossen und ihre Herrschaftsrechte auf bloße Informationsrechte beschränkt. Hinsichtlich der Form von Anteilsübertragung sind bei der Flexiblen Kapitalgesellschaft sowohl für Geschäftsanteile als auch Unternehmenswert-Anteile im Vergleich zur GmbH erhebliche Erleichterungen vorgesehen, die vor allem auch für Start-ups bei der Abwicklung von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen vorteilhaft sind. Während Geschäftsanteile an der Flexiblen Kapitalgesellschaft auch durch anwaltliche Urkunde übertragen werden können, genügt bei der Übernahme und Übertragung von Unternehmenswert-Anteile bereits die Einhaltung der Schriftform.¹² Die Ausgabe von Unternehmenswert-Anteilen an Mitarbeiter der Gesellschaft ist mit umfassenden Informationspflichten verbunden und setzt darüber hinaus eine Regelung im Gesellschaftsvertrag voraus, in der festzulegen ist, an wen und zu welchen Konditionen Mitarbeiter ihre Unternehmenswert-Anteile veräußern können, wenn das Arbeitsverhältnis (aus welchem Grund auch immer) mit der Gesellschaft beendet wird.¹³ Im Rahmen der Dissertation werden die mit der Flexiblen Kapitalgesellschaft verbundenen Neuerungen und Unterschiede zur GmbH in Bezug auf die Mitarbeiterbeteiligung detailliert dargestellt und analysiert.

Neben den zuvor genannten Ausgestaltungsvarianten von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen sollen im Rahmen der Dissertation auch weitere in der Praxis bei Start-ups weniger häufig anzutreffende Varianten, wie beispielsweise Genussrechte, stille Beteiligung, partiarische Darlehen und ähnliche Instrumente, die eine Erfolgsbeteiligung vermitteln können, behandelt werden.

¹¹ vgl. §§ 1 Abs 2, 19, 21 FlexKapGG.

¹² vgl. §§ 9 Abs 6, 12 FlexKapGG.

¹³ vgl. § 11 FlexKapGG.

Im zweiten Themenblock der Dissertation werden die mit den unterschiedlichen Varianten von Incentivierungsprogrammen einhergehenden (ertrags-)steuerrechtlichen Aspekte dargestellt. Dabei soll sowohl die Sphäre des Begünstigten als auch jene der Gesellschaft (bzw. der GründerInnen) behandelt werden. Insbesondere werden die durch das Start-Up-Förderungsgesetz eingeführten und ab dem Jahr 2024 geltenden Neuerungen dargestellt, die zu wesentlichen Verbesserungen bei der Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen führen werden. In diesem Zusammenhang wird auch auf die wesentlichen bilanzrechtlichen Fragestellungen eingegangen.

Abschließend werden im dritten und letzten Themenblock die unterschiedlichen Mitarbeiterbeteiligungsmodelle einer arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung unterzogen. Dabei sind aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht insbesondere die Besonderheiten der Versicherungssysteme nach dem ASVG und GSVG zu erörtern. Angrenzende arbeitsrechtliche Spezialthemen, wie beispielsweise der Grundsatz der Gleichbehandlung oder die im Zusammenhang mit der Mitarbeiterbeteiligung entstehenden Fragen des kollektivvertraglichen Mindestentgelts oder der entstehenden Lohnnebenkosten werden ebenfalls behandelt. Mögliche daraus resultierende Haftungsrisiken der Geschäftsführung (z.B. *aufgrund von nichtabgeführten Sozialversicherungsbeiträgen gemäß § 67 Abs 10 ASVG bei falscher Bewertung des Unternehmenswertes des Start-ups*) werden in diesem Zusammenhang ebenfalls beleuchtet.

Im Rahmen der Dissertation werden daher insbesondere folgende Forschungsfragen näher beleuchtet und diskutiert:

- Welche (gesellschafts-)rechtlichen Hürden ergeben sich im Rahmen der direkten Beteiligung von Mitarbeitern und wie können diese überwunden werden?
- Worin unterscheidet sich die Rechtsform der FlexKapG von der Rechtsform der GmbH in Bezug auf die Möglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung?
- Welche Alternativen der wirtschaftlichen Beteiligung von Mitarbeitern am Unternehmenserfolg gibt es – neben der klassischen direkten Beteiligung an der Gesellschaft – noch und wie können diese inhaltlich ausgestaltet werden?
- Welche Aspekte sind im Zusammenhang mit der Mitarbeiterbeteiligung aus steuerrechtlicher Sicht sowohl auf Seiten des Begünstigten als auch auf Seiten der Gesellschaft (bzw. der GründerInnen) zu beachten?

- Welche Vor- und Nachteile haben die einzelnen Mitarbeiterbeteiligungsmodelle?
- Welche arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Implikationen gilt es bei der Ausgestaltung der einzelnen Mitarbeiterbeteiligungsmodelle zu beachten?

III.) Aktueller Forschungsstand & Forschungsziel

Mitarbeiterbeteiligungsprogramme waren in der Vergangenheit vor allem bei großen (börsennotierten) Aktiengesellschaften in Form von Aktienoptionsprogrammen anzutreffen und dementsprechend hat sich die Forschung weitestgehend auch auf die Rechtsform der Aktiengesellschaft konzentriert. Aufbauend darauf wurden in der jüngeren Vergangenheit, aufgrund der steigenden Nachfrage von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen bei Start-ups, erste Publikationen zur Rechtsform der GmbH veröffentlicht.¹⁴ Hinsichtlich der Rechtsform der Flexiblen Kapitalgesellschaft steht die Forschung aufgrund der erst unmittelbar bevorstehenden Einführung der Rechtsform ganz am Anfang, sodass hier noch keine wissenschaftlichen Publikationen zu dem Themenkomplex der Mitarbeiterbeteiligung existieren.

Das Forschungsziel der Dissertation ist demnach (i) die Systematisierung der bestehenden Gestaltungspraxis der unterschiedlichen Mitarbeiterbeteiligungsmodelle, (ii) Erarbeitung von Lösungsansätzen zu zahlreichen bis dato nicht beantworteten Fragen im Zusammenhang mit Mitarbeiterbeteiligungsmodellen bei der GmbH sowie (iii) die detaillierte Darstellung der arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen und steuerrechtlichen Implikationen der unterschiedlichen Gestaltungsvarianten. Darüber hinaus sollen die Neuerungen bei der Mitarbeiterbeteiligung, die sich insbesondere durch die Einführung der Flexiblen Kapitalgesellschaft ergeben, erläutert werden.

¹⁴ *Kernbichler/Mitschka*, Mitarbeiterbeteiligung in Startups, *ecolex* 2022, 107; *Feilmair/Andréewitch-Wallner*, Inhaltliche Ausgestaltung von virtuellen Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen in der Praxis, *RdW* 2022/551; *Geweßler/Steinhart*, Incentivierungsprogramme bei Start-ups, in *Hirschler/Kanduth-Kristen/Zinnöcker* (Hrsg), *SWK-Spezial: Einkommenssteuer* 2019, 94/2019, 162; *Csokay*, Bilanzierung von Mitarbeiterbeteiligungen (UGB), *DJA* 2022/25, 80; *Mitterecker*, Der virtuelle Gesellschaftsanteil, *GES* 2020, 126; *Gloser/Kulnigg/Puchner*, Das steuerliche Dilemma bei Start-up-(Mitarbeiter-)Beteiligungsprogrammen - ein möglicher Lösungsansatz?, *RdW* 2020, 709; *Prodingner*, Zuflusszeitpunkt von handelbaren Mitarbeiteroptionen, *SWK* 2023, 449; *Bertl/Hirschler* (Hrsg), *Bilanzsteuerrecht - Frage und Antwort* (2020) N 6 – Wirtschaftliches Eigentum bei Mitarbeiterbeteiligungen; *Wiedermann*, Die Mitarbeiterbeteiligung im Steuerrecht, *DJA* 2022/27, 87.

IV.) Zeitplan

SoSe 2023	Verfassen des Exposés Absolvierung eines Seminars zur Vorstellung und Diskussion des Dissertationsvorhabens (§ 5 Abs 2 lit b des Studienplans)
WiSe 2023	Absolvierung der VO Juristische Methodenlehre (§ 5 Abs 2 lit a des Studienplans) Absolvierung eines weiteren Seminars aus dem Dissertationsfach (§ 5 Abs 2 lit c des Studienplans)
SoSe 2024	Verfassen der Dissertation Absolvierung eines weiteren Seminars aus dem Dissertationsfach (§ 5 Abs 2 lit c des Studienplans)
WiSe 2024	Verfassen der Dissertation Absolvierung eines weiteren Seminars aus dem Dissertationsfach (§ 5 Abs 2 lit c des Studienplans)
SoSe 2025	Verfassen und Überarbeiten der Dissertation
WiSe 2025	Einreichen der Dissertation und öffentliche Defensio

V.) Vorläufiges Literaturverzeichnis

Adler/Klaffner, Zur Schaffung einer neuen Rechtsform: Erwägungen und ausgewählte Diskussionslinien, *ecolex* 2022, 101

Bank/Möllmann, *Venture Capital Agreements in Germany* (2017)

Barth/Hirschler, Flexible Kapitalgesellschaft und Start-Up-Förderungsgesetz, *GesRZ* 2023, 137

Bergmann, *Genussrechte* (2016)

Bertl/Hirschler (Hrsg), Bilanzsteuerrecht - Frage und Antwort (2020) N 6 – Wirtschaftliches Eigentum bei Mitarbeiterbeteiligungen

Bertl et al (Hrsg), *Mitarbeiterbeteiligungen im Unternehmens- und Steuerrecht* (2010)

Brehm, *Das Venture-Capital-Vertragswerk* (2012)

Butollo/Kühle, Mitarbeitervergütungsmodelle im Licht der IFRS, *DJA* 2022/26, 83

Csokay, Bilanzierung von Mitarbeiterbeteiligungen (UGB), *DJA* 2022/25, 80

Daxkobler/Moldaschl, Die Besteuerung von Stock Options für Mitarbeiter, *RdW* 2022/353 429

Doralt/Rastegar/Gelter/Conac/Rastegar/Schuster, *Austrian Limited: Die Pläne zur flexiblen Kapitalgesellschaft und die Reform des GesR*, *GesRZ* 2021, 120

Eiselsberg, *Austria - Unlimited!*, *VWT* 2021, 19

Feilmair/Andréewitch-Wallner, Inhaltliche Ausgestaltung von virtuellen Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen in der Praxis, *RdW* 2022/551

Foglar-Deinhardstein/Aburumieh/Hoffenscher-Summer (Hrsg), *Kommentar zum GmbHG* (2017)

Geweßler, Work for Equity - vermeintliche Nutzungseinlage, *SWK* 11/2017, 603

Geweßler/Steinhart, Incentivierungsprogramme bei Start-ups, *SWK* 94/2019, 162

Geweßler/Zinnöcker, Steuerliche Anerkennung von Rückstellungen für Incentivierungsprogramme, *SWK* 94/2019, 176

Gloser/Hözl, Steuerliche Implikationen von „Sweat Equity/Money“ in Österreich, *SWK* 34/35/2015, 1543

Gloser/Kulnigg/Puchner, Das steuerliche Dilemma bei Start-up-(Mitarbeiter-)Beteiligungsprogrammen - ein möglicher Lösungsansatz?, *RdW* 2020, 709

Gruber/Harrer, *Kommentar zum GmbHG²* (2018)

Gruber-Risak/Mazal (Hrsg), *Das Arbeitsrecht - System und Praxiskommentar* (39. Lfg 2022)

Hahn, *Virtuelle Mitarbeiterbeteiligung* (2019)

Haunold, Die steuerliche Behandlung von Stock Options beim Dienstnehmer, *SWK* 2001, 55

Kalss/Nowotny/Schauer, Österreichisches Gesellschaftsrecht² (2017)

Kalss/Torggler, Reform des Gesellschaftsrechts (2022)

Kanduth/Kristen/Marschner/Peyerl/Ebner/Ehgartner, Jakom Einkommensteuergesetz¹⁶ (2023)

Kernbichler/Mitschka, Mitarbeiterbeteiligung in Startups, *ecolex* 2022, 107

Kinzl, Gesellschaftervereinbarungen (2020)

Koppensteiner/Rüffler (Hrsg), Kommentar zum GmbH-Gesetz³ (2007)

Kronsberger/Leitsmüller/Rauner, Mitarbeiterbeteiligung in Österreich (2007)

Ludwig/Schindler, Mitarbeiterbeteiligungsmodelle im Bilanz-, Gesellschafts- und Steuerrecht, *RdW* 2008, 683

Mitterecker, Der virtuelle Gesellschaftsanteil, *GES* 2020, 126

Mitterecker, Liquidationspräferenzen, *ecolex* 2020, 800

Poperl/Trauner/Weißböck (Hrsg), ASVG: Praxiskommentar

Prodinger, Zuflusszeitpunkt von handelbaren Mitarbeiteroptionen, *SWK* 2023, 449

J. Reich-Rohrwig/Kinsky/Kraus, Austrian Limited (2021)

J. Reich-Rohrwig, Begutachtungsentwurf zur flexiblen Kapitalgesellschaft (FlexCo), *ecolex* 2023, 497

Sabara/David, Mitarbeiterbeteiligung – Arbeitsrecht, *Lexis Briefings* 2022

Straube/Ratka/Rauter, Wiener Kommentar zum GmbHG

Torggler, Kommentar zum GmbHG (2014)

Umfahrer, Handbuch GmbH⁷ (2021)

Urnik/Pfeil/Gruber, Mitarbeiterbeteiligung in der Krise (2010)

Vondrak, Die neue Start-up-Mitarbeiterbeteiligung, *ecolex* 2023, 610

Werdnik, Der Gesetzesentwurf zur Flexiblen Kapitalgesellschaft, *Aufsichtsratsaktuell* 2023, 103

Wiedermann, Die Mitarbeiterbeteiligung im Steuerrecht, *DJA* 2022/27, 87

Winter/Kern/Marchhart/Furtak, Anteilsbasierte Vergütungen: Gegenüberstellung von UGB und IFRS, *RWP* 2021/21, 120