

Zeitliche Beschränkung der Beteiligung von Managern und Mitarbeitern an der sie anstellenden GmbH ist zulässig – kein Verstoß gegen das „Hinauskündigungsverbot“

Der für das Gesellschaftsrecht zuständige II. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs hatte in zwei Verfahren über die Zulässigkeit von sog. Manager- und Mitarbeitermodellen zu entscheiden. Bei diesen Personalführungskonzepten werden den Geschäftsführern und/oder verdienten Mitarbeitern einer GmbH Minderheitsbeteiligungen an der Gesellschaft übertragen, und zwar entweder unentgeltlich oder gegen einen günstigen, meist an dem Nennwert des Anteils orientierten Preis. Zugleich wird vereinbart, dass der Anteil zurück übertragen werden muss, wenn der Geschäftsführer bzw. Mitarbeiter aus dem Unternehmen ausscheidet. Das hat ebenfalls unentgeltlich bzw. zu dem für den Erwerb gezahlten Preis zu geschehen, ohne Rücksicht auf etwaige Wertsteigerungen. Auf diesem Wege erhalten die Manager bzw. Mitarbeiter den Status von "Mitgeschaftern", die Manager können sich sogar "geschäftsführender Geschafter" nennen. Über die jährlichen Gewinnausschüttungen werden sie an dem von ihnen miterzielten wirtschaftlichen Erfolg ihres Unternehmens beteiligt. Sinn dieses Modells ist es, die Motivation des Geschäftsführers und der Mitarbeiter zu stärken, sie an das Unternehmen zu binden und - bei den Mitarbeitermodellen - für andere Mitarbeiter einen Anreiz zu schaffen, durch loyales Verhalten ebenfalls in den Genuss einer solchen Geschafterstellung zu kommen.

In dem einen zur Entscheidung anstehenden Fall geht es um ein bekanntes Elektro- und Unterhaltungselektronik-Handelsunternehmen, das seine mehreren hundert Filialen in der Rechtsform der GmbH organisiert hat und daran den jeweiligen "Vor-Ort-Geschäftsführer" als Geschafter mit einem Anteil von 10 % beteiligt. Nachdem einer dieser Geschäftsführer abberufen und entlassen worden war, entstand Streit über die Frage, ob sein Gesellschaftsanteil entsprechend der Vereinbarung an die Holding-Gesellschaft zurück übertragen werden musste. In dem anderen Fall hatte der Gründungs- und Mehrheitsgeschafter eines mittelständischen Unternehmens verdiente Mitarbeiter durch eine Gesellschaftsbeteiligung ausgezeichnet. Eine Mitarbeiterin war aus dem Betrieb ausgeschieden. Auch hier kam es wegen der vorgesehenen Rückübertragung zu einem Prozess. In beiden Fällen beriefen sich der ehemalige Geschäftsführer bzw. die ausgeschiedene Mitarbeiterin auf eine ursprünglich für das Personengesellschaftsrecht entwickelte, später auch in das GmbH-Recht übertragene Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs, wonach eine sog. „Hinauskündigungsklausel“ unwirksam ist. Das betraf Fälle, in denen vereinbart worden war, dass ein Geschafter oder eine Gruppe von Geschaftern das Recht haben sollten, die anderen Geschafter ohne Angabe von Gründen auszuschließen. Der Bundesgerichtshof hatte solche Vereinbarungen als gegen § 138 BGB verstoßend mit der Begründung verworfen, jedes Mitglied einer Personengesellschaft oder einer GmbH müsse seine Rechte und Pflichten unabhängig von dem Wohlwollen der Mehrheit in Selbstverantwortung ausüben können und dürfe nicht unter dem „Damoklesschwert“ des jederzeitigen Ausschlusses stehen. Das gilt entgegen einer im Schrifttum vertretenen Ansicht, die die Figur des „Geschafters minderen Rechts“ anerkennt, grundsätzlich auch dann, wenn der betreffende Geschafter seine Beteiligung geschenkt oder zu einem besonders günstigen Preis erhalten hat.

In den jetzt zu entscheidenden Fällen hat der Senat diese Rechtsprechung – wie schon in zwei in den letzten zwölf Monaten ergangenen Urteilen - bestätigt, davon aber wie bisher eine Ausnahme gemacht, wenn sachliche Gründe für eine derartige Hinauskündigungsmöglichkeit bestehen. Bei den Manager- und Mitarbeitermodellen hat er einen solchen sachlichen Grund angenommen. Dabei ist er davon ausgegangen, dass die Geschäftsführer und Mitarbeiter ihre Geschafterstellungen nur treuhänderähnlich halten und dass sie kein berechtigtes Interesse haben, auch nach ihrem Ausscheiden noch an der Gesellschaft beteiligt zu sein. Umgekehrt ist die Einräumung von solchen Beteiligungen überhaupt nur möglich, wenn die Anteile am Ende der Unternehmenszugehörigkeit

zurückgegeben werden müssen und wenn der Ausscheidende in diesem Zusammenhang nicht einen Kaufpreis erhält, der die weitere Durchführung des Modells verhindert. Die weitgehend risikolose Mitgliedschaft bei Erwartung erheblicher Beteiligung am Erfolg des Unternehmens durch Gewinnausschüttungen rechtfertigt diese für alle Teile vorteilhafte und von der Dispositionsfreiheit des Gesetzes getragene Gestaltung.

Urteile vom 19. September 2005 - II ZR 342/03 und II ZR 173/04

LG Hannover – 22 O 174/02 ./.. OLG Celle – 9 U 124/03

LG Darmstadt – 16 O 51/02 ./.. OLG Frankfurt in Darmstadt – 13 U 89/03

Karlsruhe, den 20. September 2005

Pressestelle
76125
Telefon
Telefax (0721) 159-5501

des
(0721)

Bundesgerichtshof
Karlsruhe
159-5013