

**Zur Wirksamkeit der zeitlichen Beschränkung
einer Mitarbeiterbeteiligung**

- BGH 19.9.2005, II ZR 342/03 u.a -

HMW Kanzlei Berlin
Ernst-Reuter-Platz 10
10587 Berlin
Tel.: ++49 (0)30 3100088
Fax: ++49 (0)30 31000895

Marcus Bodem M.A.
Fachanwalt f. Arbeitsrecht
marcus.bodem@ecovis.com
www.ecovis.com/berlin-hmw

- 1. Geschäftsführer oder Mitarbeiter einer GmbH, die Minderheitsbeteiligungen an der Gesellschaft übertragen bekommen, müssen diese regelmäßig nach ihrem Ausscheiden wieder an die Gesellschaft zurückübertragen.**
- 2. Eine zeitliche Beschränkung der Beteiligung ist zulässig und stellt insbesondere keinen Verstoß gegen das so genannte Hinauskündigungsverbot dar.**

Der Bundesgerichtshof hat in zwei Verfahren über die Zulässigkeit von so genannten Manager- und Mitarbeitermodellen entschieden. Bei diesen Modellen wurden Geschäftsführern oder verdienten Mitarbeitern einer GmbH Minderheitsbeteiligungen an der Gesellschaft übertragen.

In dem einen Verfahren hatte ein Handelsunternehmen seine Filial-Geschäftsführer zugleich als Gesellschafter mit einem Gesellschaftsanteil von jeweils zehn Prozent beteiligt. Nachdem einer dieser Geschäftsführer entlassen worden war, verlangte das Unternehmen den Gesellschaftsanteil von ihm zurück.

In einem weiteren Verfahren hatte ein mittelständisches Unternehmen in der Rechtsform einer GmbH Gesellschaftsanteile an seine verdienten Mitarbeiter übertragen. Als eine der Mitarbeiterinnen aus dem Betrieb ausschied, verlangte das Unternehmen ebenfalls die Rückübertragung der Anteile.

Der BGH hat in beiden Fällen geurteilt, dass die Mitarbeiter ihre Anteile an die jeweiligen Unternehmen zurück übertragen müssen.

Danach konnten sich die Mitarbeiter der Unternehmen nicht auf die so genannte **Hinauskündigungsklausel** berufen. Dieses Rechtsinstitut betrifft Fälle, in denen vereinbart wurde, dass ein Gesellschafter oder eine Gruppe von Gesellschaftern das Recht hat, die anderen Gesellschafter ohne Angabe von Gründen auszuschließen. In solchen Fällen können die Gesellschafter ihre Beteiligungen regelmäßig behalten. Der BGH stufte solche Hinauskündigungsklauseln als sittenwidrig ein, weil jedes Mitglied einer Personengesellschaft seine Rechte und Pflichten unabhängig von dem Wohlwollen der Mehrheit in Selbstverantwortung ausüben müsse.

Eine Kündigungsklausel ist jedoch nicht sittenwidrig, wenn sachliche Gründe für die Hinauskündigungsmöglichkeit bestehen.

Bei Manager- und Mitarbeitermodellen ist ein solcher sachlicher Grund regelmäßig gegeben. Denn die Manager und Mitarbeiter halten ihre Gesellschafterstellungen nur treuhänderisch und haben daher kein Interesse daran, nach ihrem Ausscheiden noch an der Gesellschaft beteiligt zu sein. Die Beteiligung an einem Unternehmen mit Gesellschaftsanteilen ist nämlich nur möglich, wenn die

Anteile am Ende der Unternehmenszugehörigkeit zurückgegeben werden müssen und der Ausscheidende einen Kaufpreis erhält, der die Fortführung des Modells ermöglicht.

Bei den im Streitfall behandelten und in der Praxis häufig vorkommenden Manager- und Mitarbeitermodellen werden Geschäftsführern oder verdienten Mitarbeitern einer GmbH Minderheitsbeteiligungen an der Gesellschaft übertragen. Dies geschieht meist unentgeltlich oder zu einem sehr günstigen Preis. Zugleich wird regelmäßig vereinbart, dass die Manager oder Mitarbeiter ihre Beteiligungen nach ihrem Ausscheiden aus der Gesellschaft zurückübertragen müssen. Dies erfolgt ebenfalls unentgeltlich beziehungsweise zu dem für den Erwerb gezahlten Preis. Über die jährlichen Gewinnausschüttungen werden die Manager- und Mitarbeiter an dem von ihnen miterzielten wirtschaftlichen Erfolg ihres Unternehmens beteiligt. Sinn dieses Modells ist es, die Motivation des Geschäftsführers und der Mitarbeiter zu stärken und sie an das Unternehmen zu binden.

Beraterhinweis:

Als Alternative zu den vielfach favorisierten Aktienoptionen und stillen Beteiligungen finden sich seit dem IT-Boom Beteiligungen der Mitarbeiter / Geschäftsführer an treuhänderisch gehaltenen Gesellschaften bürgerlichen Rechts, die ihrerseits an der Kapitalgesellschaft des Arbeitsgebers Gesellschaftsanteile halten (Depot-GbR). Mittels Stimmbindungsvereinbarungen, die der notariellen Beurkundung ebenso wenig bedürfen wie die Beteiligung an der GbR werden die Rechte der GbR-Gesellschafter faktisch weitestgehend eingeschränkt und an Rückübertragungszeitpunkt festgelegt. Da die Stimmbindungsvereinbarungen an ein Einstimmigkeitserfordernis der GbR-Gesellschafter anknüpfen und ein GbR-Treuhänder dies ggf. unterläufen wird, gerade dann wenn Rechte gegenüber der Kapitalgesellschaft geltend gemacht werden, können die Gesellschaftsrechte durch die Mitarbeiter faktisch nicht erfolgreich ausgeübt werden.

Mit den Entscheidungen des BGH erfährt die Mitarbeiterbeteiligung als Motivations- und Bindungsinstrument gerade junger Unternehmen und Existenzgründer einen neuen An Schub.

Marcus Bodem
Fachanwalt für Arbeitsrecht