

**Werner Berendes
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht
Kanzlei Uhle
Rosenstraße 13/15
33098 Paderborn**

Gesellschafterstreitigkeiten

Spannungen unter/zwischen GmbH-Gesellschaftern sind nicht selten, insbesondere bei personalistisch geprägten GmbH's, die inhabergeführt sind und wo die persönliche Leistung der Gesellschafter im Vordergrund steht. Ernsthafte Zerwürfnisse innerhalb von Gesellschaften beschäftigen immer wieder die Justiz.

Die Auseinandersetzung der Gesellschafter kann sowohl auf Gesellschafterebene als auch auf der Ebene der Geschäftsführung erfolgen. Die meisten Konflikte in der GmbH betreffen erfahrungsgemäß unmittelbar oder mittelbar die Geschäftsführung. Die Auslöser für Streitigkeiten unter GmbH-Gesellschaftern können mannigfaltig sein. Häufig haben die Konflikte ihre Ursachen jedoch in folgenden Sachverhalten:

Beispiele:

- Die Gesellschafter haben unterschiedliche Vorstellungen, was mit ihrem Gesellschaftsanteil geschehen soll,
- Die Gesellschafter sind an anderen Unternehmen beteiligt und es kommt zu Loyalitätskonflikten,
- Möglicherweise haben sie jedoch auch unterschiedliche Vorstellungen bei der Führung des Unternehmens.

Folgender **Ausgangsfall** soll die Situation der Gesellschaftergeschäftsführer verdeutlichen:

Die Gesellschafter A und B sind zu 50 % an der von ihnen gegründeten Gesellschaft beteiligt. Sie sind nicht nur jeweils Gesellschafter zu gleichen Teilen, sondern jeder ist auch Geschäftsführer. Gesellschaftergeschäftsführer A ist mittlerweile 68 Jahre, Gesellschafter B 58 Jahre. Die Parteien arbeiten seit 30 Jahren äußerst erfolgreich zusammen. Die letzten 4 bis 5 Jahre sind von Streit geprägt.

Ausgangspunkt des Streites ist, soweit sich das noch feststellen lässt, dass Gesellschafter B davon ausging, dass Gesellschafter A mit 65 Jahren das Unternehmen verlässt. Gesellschafter A hat zwischenzeitlich aber andere Pläne und möchte seinen Sohn in das Unternehmen einbringen. Damit ist Gesellschafter B nicht einverstanden, weil seine Kinder in das Unternehmen nicht einsteigen wollen. Gesellschafter B sagt, er sei davon ausgegangen, dass er nach Ausscheiden des Gesellschafters A das Unternehmen alleine weiterführen könne. Der Gesellschaftervertrag sieht eine entsprechende Regelung vor, wonach der ausscheidende Gesellschafter nach Stuttgarter Verfahren abgefunden wird.

Gesellschafter A ist jedoch noch äußerst fit und denkt nicht daran auszuscheiden. Er verkündet, auch noch über das 70. Lebensjahr hinaus weiter in der Gesellschaft bleiben zu wollen und die Geschäfte zu führen.

Der Streit eskaliert. Auch ein Gerichtsverfahren wird noch geführt. Gleichzeitig sind auch Anwälte in die Auseinandersetzung involviert. Es werden verschiedene Modelle entwickelt, unter Berücksichtigung der Interessen, die Parteien zu trennen. Insbesondere wird auch versucht, einen angemessenen Wert für das Unternehmen bzw. für den hälftigen Gesellschaftsanteil zu finden, zu dem eine Partei bereit ist zu verkaufen oder zu kaufen.

Die Streitigkeiten zwischen den Gesellschaftern eskalieren weiter. Es werden auch Kunden teilweise mit einbezogen. Gesellschafter B plant, sich aus der gemeinsamen Gesellschaft zu verabschieden und sich allein mit seinem Kundenstamm selbständig zu machen. Ein gemeinsames Gespräch zwischen den Parteien ist nicht mehr möglich. Die Kommunikation erfolgt ausschließlich nur noch über die Anwälte.

Der Ausgangsfall soll dazu dienen, die **Optionen** der Parteien zu eruieren.

Hierbei sind natürlich auch die jeweiligen Interessenlagen zu ermitteln. Schon aus Selbstschutz und im Interesse der Gesellschaft selbst sollte eine außergerichtliche Lösung gefunden werden.

Gleichwohl sind bei Gericht ausgetragene Gesellschafterstreitigkeiten nicht gerade selten und werden darüber hinaus mit Vehemenz geführt. Schuld daran ist, dass es nicht nur um vermögensrechtliche Auseinandersetzungen geht, sondern auch um verletztes Vertrauen und persönliche Enttäuschung.

Es kommt daher nicht selten vor, dass die Streitigkeiten eskalieren und die Gesellschaftergeschäftsführer sich wechselseitig abberufen oder sich wechselseitig den Gesellschaftsanteil entziehen. Solche Beschlüsse sind dann anfechtbar und können Gegenstand gerichtlicher Auseinandersetzungen sein.

Nachfolgend sollen sowohl die Option der gerichtlichen Auseinandersetzungen, hierzu gehören die Abberufung von der Geschäftsführung sowie die Einziehung der Gesellschaftsanteile sowie auch die Optionen der außergerichtlichen Auseinandersetzungsmöglichkeiten als Lösungsmöglichkeiten dargestellt werden.

Der Gesellschafterstreit:

I.

Maßnahmen auf der Geschäftsführerebene: Abberufung des Geschäftsführers:

Häufig steht ein geschäftsführender Gesellschafter im Zentrum des Streits.

Der Gesellschafter, der zugleich das Amt des Geschäftsführers einnimmt, hat in der Regel eine entscheidende Leitungsposition und bei der Auseinandersetzung Vorteile. Der Geschäftsführer ist nach dem Leitbild des GmbHG umfassend zuständig für alle Maßnahmen des täglichen Geschäftes. Er trifft die laufenden Entscheidungen über den Einsatz des Unternehmensvermögens. Das gerade kann aber für die Mitgesellschafter unerträglich werden. Da liegt es nahe, die schnelle Abberufung des Geschäftsführers anzustreben.

1. Ordentliche Abberufung des GmbH-Geschäftsführers

Geschäftsführer einer GmbH können grundsätzlich jederzeit und frei abberufen werden. § 38 GmbHG ordnet ausdrücklich an, dass die Bestellung der Geschäftsführer zu jederzeit widerrufen werden kann. Es ist lediglich ein entsprechender Mehrheitsbeschluss der Gesellschafter erforderlich.

Jederzeit heißt zu jedem beliebigen Zeitpunkt und ohne Begründung.

Nur einige Einschränkungen sind zu beachten:

- Einschränkung durch Satzung, § 38 II GmbHG
Die Beschränkung der freien Abberufbarkeit kann sich aus der Satzung ergeben. So kann das Recht auf freie Abberufung ausgeschlossen und auf die sog. „wichtige Gründe“ beschränkt werden. Bei Vorliegen „wichtiger Gründe“ ist die Abberufung stets zulässig.

(Falls jedoch das Recht auf die Position des Geschäftsführers in der Satzung als Sonderrecht des Gesellschafters besteht, ist bezüglich der Formwirksamkeit des Abberufungsbeschlusses Vorsicht geboten. Dieser Beschluss muss selbst dann notariell beurkundet werden, wenn „ein wichtiger Grund“ für die Abberufung vorliegt. In diesem Fall befreit auch das Vorliegen eines wichtigen Grundes nicht vom Formerfordernis der notariellen Beurkundung.)

- Einschränkung durch Vereinbarung außerhalb der Satzung

Beschränkungen der freien Abberufbarkeit des Geschäftsführers außerhalb der Satzung sind grundsätzlich **unbeachtlich**. Das gilt insbesondere für Regelungen im Anstellungsvertrag mit einem Fremd-Geschäftsführer, wonach das Geschäftsführeramt nur unter bestimmten Voraussetzungen entzogen werden kann.

Das verhält sich wiederum anders, wenn solche Abberufungsbeschränkungen zwischen einem Gesellschafter-Geschäftsführer und den übrigen Gesellschaftern vereinbart werden.

2. Abberufung des Geschäftsführers „aus wichtigem Grund“ (außerordentliche Abberufung)

Bei der Abberufung aus „wichtigem Grund“ ist entscheidend, dass der betroffene Gesellschafter vom Stimmrecht ausgeschlossen ist.

Damit ändern sich die Mehrheitsverhältnisse. Bedeutsam ist dies ibs. bei den sog. 2-Personen GmbHs.

2.1.

Die Prüfung, ob ein von der Rechtsprechung anerkannter „wichtiger Grund“ für die Abberufung des Mitgesellschafters von der Geschäftsführung vorliegt, bildet in der Regel die zentrale Frage über den Ausgang des Gesellschafterstreites.

Das Gesetz, (§ 38 Abs. 2 Satz 2 GmbHG), nennt zwei grundsätzliche Beispielfälle, wann ein **wichtiger Grund** für die Abberufung des Geschäftsführers vorliegt, nämlich

- grobe Pflichtverletzung
- Unfähigkeit zur ordnungsmäßigen Geschäftsführung

Entscheidend ist, ob bei Würdigung aller Umstände des Einzelfalls Gründe in der Person des Geschäftsführers vorliegen, die die Aufrechterhaltung seiner Organstellung für die GmbH unzumutbar machen.

Die Rechtsprechung hat daher eine umfangreiche Kasuistik entwickelt:

Beispiele:

Pflichtverletzung:

Annahme von Schmiergeldern
 Unredlichkeit
 Fälschung von Urkundsunterlagen
 langjährige Bilanzmanipulationen
 Steuerhinterziehung
 bewusst falscher Auskünfte gegenüber den Gesellschaftern
 Nachdrücklich und andauernde Missachtung von Gesellschafterweisungen
 Nachhaltiger Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot als Gesellschaftergeschäftsführer
 Missbrauch von Gesellschaftsvermögen für eigene Zwecke
 Gewaltames Eindringen in die Geschäftsräume trotz vorhergehender Vereinbarung, diese nur noch gemein zu betreten.
 Tätlichkeiten gegenüber Mitarbeitern oder Mitgeschäftsführern und Gesellschaftern
 Ungerechtfertigte ehrenrührige Vorwürfe gegen die Mitgesellschafter und ihm nahe stehende Personen
 Eigennütziges Veräußerungsgeschäft
 Überschuldung des Gesellschafters

Beispielfälle für Unfähigkeit:

Haft von längerer Dauer
 Fehlen notwendiger Kenntnisse

Kein **wichtiger Grund** sind

Bloßen Misstrauensvotum der Gesellschafterversammlung gegen den Geschäftsführer
 Gründe, die bereits bei der Bestellung des Geschäftsführers bekannt waren
 Beteiligung an verbotenen Preisabsprachen
 Hohes Alter des Geschäftsführers
 Verweigerung der Unterzeichnung eines Jahresabschlusses

Die vorgenannten Beispiele eines wichtigen Grundes für eine außerordentliche Abberufung sind notwendigerweise einzelfallbezogen, bieten jedoch eine Orientierungshilfe

2.2. Besonderheit der Geschäftsführerabberufung bei der 2-Personen GmbH

Nach Auffassung der Rechtsprechung soll auch **das schwerwiegende und andauernde Zerwürfnis** zwischen den Gesellschaftern die Abberufung eines Gesellschafter-Geschäftsführers aus wichtigem Grunde rechtfertigen.

Schwerwiegendes Zerwürfnis als Sonderfall des wichtigen Grundes:

Hier ist fraglich, welche Anforderungen an das tiefgreifende Zerwürfnis zu stellen sind.

Die personalistisch geprägte 2-Personen GmbHs unterliegt Besonderheiten. Denn in der Regel fehlen klare und neutrale Mehrheiten in der Gesellschafterversammlung. Theoretisch kann jeder Gesellschafter bei Ausrufung eines wichtigen Grundes das Stimmverbot des anderen Gesellschafters herbeiführen und damit theoretisch unbegrenzte Zwangsmaßnahmen gegen seinen Geschäftspartner vornehmen.

Dem bietet aber die Rechtsprechung Einhalt.

Die Rechtsprechung hat in der personalistischen GmbH mehr Regeln in Bezug auf Möglichkeiten der Abberufung von der Geschäftsführung aufgestellt.

Eine **Einschränkung** besteht darin, dass bei der Abberufung eines Gesellschafter-Geschäftsführers in einer 2-Personen-Gesellschaft besonders strenge Anforderungen gestellt werden, und dass der Mehrheitsgesellschafter nicht einfach durch Mehrheitsbeschluss ohne Begründung den Minderheitsgesellschafter und Geschäftsführer abberufen darf. Die Rechtsprechung verlangt in dieser Konstellation zumindest einen **sachlichen Grund** des Mehrheitsgesellschafters.

An die Darlegung des sachlichen Grundes sind ganz besondere strenge Maßstäbe zu stellen. Es ist nach ständiger Rechtsprechung (OLG Hamm, Urteil vom 01.02.1995) zu verhindern, dass der eine Gesellschafter die Tätigkeit des anderen beliebig beenden kann. Bloßer Vertrauensverlust reicht nicht. Voraussetzung für die Abberufung, - so das OLG Hamm -, ist zumindest, dass ein verständiger Betrachter zu dem Ergebnis kommt, die Bedenken gegen die Geschäftsführung seien so stark, dass eine Fortsetzung der Geschäftsführertätigkeit im Interesse der Gesellschaft nicht mehr zugemutet werden kann.

Eine weitere Verschärfung hat das OLG Nauenburg für eine zweigliedrige Gesellschaft mit gleicher Kapitalbeteiligung aufgestellt. Danach hat in einer 2-Personen GmbH der sog. **wichtige Grund eine Ausweitung** gefunden. Es wird gefordert, dass eine **tiefgreifende Zerrüttung** zwischen den Gesellschafter-Geschäftsführern vorliegen müsse. Dieser Aspekt der tiefgreifenden Zerrüttung zwischen den Gesellschaftern kommt also als zusätzlicher Abberufungsgrund hinzu.

Von der OLG-Rechtsprechung wird versucht, den Begriff der tiefgreifenden Zerrüttung zu substantiieren. Das OLG Hamm fordert ein langjähriges schweres Zerwürfnis zwischen den Gesellschaftern. Das OLG Nauenburg will darüber hinaus auf die wesentliche Verursachung/Verschulden der/des Zerwürfnisses abstellen.

Streitigkeiten in 2-Personen GmbHs sind im übrigen sehr verbreitet. Ein Grund liegt wohl auch in der Häufigkeit dieser GmbH-Variante.

II.

Maßnahmen der Auseinandersetzung auf der Gesellschafterebene: Ausschluss aus der Gesellschaft

Auf Gesellschafterebene besteht die Möglichkeit, den lästigen, störenden Gesellschafter auszuschließen.

Vorrangiges Mittel zum Zwangsausschluss des störenden Gesellschafters bildet die Ausschließung des Gesellschafters durch Gesellschafterbeschluss, verbunden mit/der Zwangseinziehung gegen Abfindung.

In der Regel sind die Voraussetzungen der Zwangseinziehung des Gesellschaftsanteils gegen Abfindung in der Gesellschaftssatzung formuliert.

Die Zwangseinziehung ist, auf den ersten Blick, effektiv und schnell. Es genügt eine entsprechende Ladung und Beschlussfassung durch die Mehrheit der Gesellschafter.

Der betroffene Gesellschafter wird aus der Gesellschaft hinaus gedrängt und trägt nun im Regelfall die Klagelast, wobei er noch dazu gezwungen ist, gegen die GmbH selbst fristgebunden Klage zu erheben.

Die Zwangseinziehung des Gesellschaftsanteils ist daher in der Regel eine sehr scharfe Waffe.

Die Überprüfung der Frage, **ob** ein **wichtiger Grund** für die Zwangseinziehung vorgelegen hat, bleibt allerdings den Gerichten vorbehalten.

Erfolgt die Zwangseinziehung des Gesellschaftsanteils zu Unrecht, ist nun der Geschäftsanteil der ausschließenden Gesellschafter erheblich gefährdet, da die nicht hinreichend begründete Zwangseinziehung des Gesellschaftsanteils ihrerseits eine schwere Treuepflichtverletzung und damit einen wichtigen die Ausschließung rechtfertigenden Grund darstellt.

Die Zwangseinziehung/Zwangsabtretung des Gesellschaftsanteils setzt immer eine entsprechende Satzungsbestimmung voraus). Die Einziehung von Geschäftsanteilen durch die Zwangseinziehung ist nur möglich, **wenn ihre Voraussetzungen hinreichend genau in der Satzung bestimmt sind und die entsprechende Satzungsbestimmung bereits bei Erwerb der Geschäftsanteile bestand. Die Voraussetzungen und die Rechtsfolgen müssen in der Satzung hinreichend bestimmt bezeichnet sein, insbesondere müssen die Einziehungsgründe konkretisiert sein.**

Die Voraussetzungen der Zwangseinziehung müssen in der Satzung so genau wiedergegeben sein, dass sich jeder Gesellschafter auf das Risiko der Zwangseinziehung einstellen kann und eine willkürliche sachliche unbegründete Zwangseinziehung unmöglich ist. Die Bezeichnung „Zwangseinziehung bei Vorliegen eines wichtigen Grundes“ ist ausreichend, denn der Begriff ist durch die Rechtsprechung hinreichend konkretisiert worden.

1.

In der Regel wird die Zwangseinziehung des Gesellschaftsanteils an einen **wichtigen oder sachlichen Grund** geknüpft. Als wichtige Gründe sind Pfändung von Geschäftsanteilen, Insolvenz oder gravierende Pflichtverletzungen des Gesellschafters. Die Ausschließung aus wichtigem Grund ist möglich, wenn eine Pflichtverletzung oder ein persönliches Fehlverhalten des betroffenen Gesellschafters so schwer wiegt, dass seine weitere Mitgliedschaft in der GmbH unter Berücksichtigung der gesamten Umstände nicht mehr zumutbar ist.

Bei der Gewichtung der wichtigen Gründe ist auch die Struktur der Gesellschaft zu berücksichtigen.

In einer kapitalistisch strukturierten Gesellschaften mit vielen Gesellschaftern wird ein wichtiger Grund seltener vorliegen.

In der personalistischen Gesellschaft, welche ein wechselseitiges Vertrauensverhältnis zwischen den Gesellschaftern erfordert, ist der wichtige Grund eher gegeben. Auf jeden Fall ist die **Zwangseinziehung oder Zwangsabtretung aus wichtigem Grund das „äußerste Mittel“** und kommt nur in Betracht, wenn mildere Zwangsmittel wie z. B. Abberufung von der Geschäftsführung, Entzug von Sonderrechten etc. nicht ausreichen.

Ein **Mitverschulden** des anderen Gesellschafters am Zerwürfnis ist bei Würdigung der Gesamtumstände und der Beurteilung des wichtigen Grundes ebenfalls zu berücksichtigen.

Ein solches Mitverschulden des Mitgesellschafters steht dem Ausschluss zwar nicht generell entgegen, wenn der betroffene Gesellschafter schuldhaft Gründe für seinen Ausschluss gesetzt hat. Das Mitverschulden hindert allerdings dann den Ausschluss, wenn der Gesellschafter selbst erhebliche Pflichtverletzungen begangen hat.

2.

In der 2-Personen-GmbH ist die Ausschließung zudem generell ausgeschlossen, wenn in der Person des verbleibenden Gesellschafters, der die Ausschließung des anderen betreibt, selbst ein wichtiger Grund für einen Zwangsausschluss vorliegt.

Gleiches gilt, wenn sich in einer Mehrpersonengesellschaft die Parteien in zwei **geschlossenen Fronten** feindlich gegenüber stehen und in **beiden Lagern Gründe** für einen Ausschluss eines oder mehrerer Gesellschafter vorliegen. In solchen Pattsituationen bleibt nur noch die Auflösungsklage nach § 61 GmbHG.

Die Geltendmachung des wichtigen Grundes unterliegt schließlich der Verwirkung. Übermäßig langes Warten ist schädlich.

Gründe, die einen **Ausschluss des Gesellschafters rechtfertigen** können, sind: (Rechtssprechung)

- ungerechtfertigte ehrenrührige Vorwürfe gegen einen Mitgesellschafter oder ihm nahe stehende Personen
- nachträglicher Verlust von persönlichen Eigenschaften eines Gesellschafters, die im Gesellschaftsvertrag festgeschrieben sind
- Erschleichen der Mitgliedschaft durch Vorspielen von Fachkenntnissen
- Verstoß gegen das satzungsrechtliche Verbot, Konkurrenzgeschäfte für eigene oder fremde Rechnung vorzunehmen (sog. satzungsrechtliches Wettbewerbsverbot)
- Verletzung der Treuepflicht durch Vermietung von Gewerberäumen an einen Konkurrenten am selben Ort (2-Personen-GmbH)
- (zeitweilige) Unterschlagung von Verkaufserlösen, die der GmbH zustanden oder Inbesitznahme von betriebseigenen Geräten
- eigenmächtige Privatentnahmen in Höhe von 61.000 € und abredewidrige Nichtrückzahlung dieser Privatentnahmen nach deren Aufdeckung durch die Mitgesellschafter.
- schuldhafte Herbeiführung eines tiefgreifenden unheilbaren Zerwürfnisses zwischen den Gesellschaftern, insbesondere in einer personalistischen Gesellschaft, auch wenn der auszuschließende Gesellschafter nicht ausschließlich allein die Schuld an dem Zerwürfnis trägt.
- Die Herbeiführung des tiefgreifenden Zerwürfnisses reicht allerdings dann nicht für den Ausschluss aus, wenn der ausschließende Gesellschafter seinerseits einen wichtigen Grund für den Ausschluss gesetzt hat
- Verbreitung einer diskreditierenden Information über die GmbH, z.B. Mitteilung einer drohenden Insolvenzgefahr
- Untersuchungshaft des Geschäftsführers der betroffenen Gesellschafterin

Gründe, die einen Ausschluss aus der Gesellschaft **nicht** rechtfertigen

- Erwerb von Gegenständen, die nach Meinung der Mitgesellschafter oder des Geschäftsführers nicht benötigt werden, wenn die Gegenstände einen relativ geringen Wert haben (maximal 10.000,00 €)
- Kündigung eines Fremdgeschäftsführers, der vom und für den Mitgesellschafter bestellt ist, ohne diesen Mitgesellschafter zu benachrichtigen
- kein wichtiger Grund ist ferner die Nichtgenehmigung zweier Jahresabschlüsse einer GmbH
- Verweigerung der Aufnahme eines Neugesellschafter und Wettbewerbers in Verbindung mit einer Kapitalerhöhung
- kein wichtiger Ausschließungsgrund ist schließlich die Geltendmachung berechtigter Zahlungsansprüche des Gesellschafter gegen die GmbH. Die Geltendmachung bedeutet keinen Verstoß gegen die Treuepflicht, auch wenn der Prozess bzw. die titulierten Ansprüche die Existenz der Gesellschaft bedrohen.

Zusammenfassung

Bei der Prüfung des wichtigen Grundes zum Ausschluss aus der Gesellschaft ist Vorsicht geboten. Die Rechtsprechung legt eher strenge Maßstäbe an. Die Anforderungen sind jedenfalls höher als bei der Begründung der Abberufung des Gesellschaftergeschäftsführers aus wichtigem Grund. Relativ sichere Tatbestände sind wiederum Vermögensdelikte wie Untreue und Unterschlagung.

Das Fehlen eines wichtigen Grundes führt nicht zur Nichtigkeit, sondern lediglich zur Anfechtbarkeit des Einziehungsbeschlusses. Der betroffene Gesellschafter muss sich mit der fristgebundenen Anfechtungsklage zur Wehr setzen.

III.

Gestaltungsmöglichkeiten für eine außergerichtliche Streitbeilegung

Wie oben ausgeführt, kann die Auseinandersetzung der Gesellschafter sowohl auf Gesellschafterebene als auch auf der Ebene der Geschäftsführung erfolgen. Ist eine außergerichtliche, gütliche Konfliktbeilegung gewollt, ist zunächst eine Analyse der Konflikte und der verfolgten Ziele der Parteien erforderlich.

Bei der GmbH beziehen sich die Konflikte häufig auf die **Geschäftsführung**, wobei dort in ersten Linie zwei Problemkreise auftauchen:

- das Gefühl zu großer Einengung auf Seiten des Gesellschafter-Geschäftsführers.
- das Gefühl, vor allem des Minderheitsgesellschafters, keinen Einfluss auf die Geschäftsführung nehmen zu können, verbunden mit dem Misstrauen gegenüber der Geschäftsführung, Vorwurf von Pflichtenverstößen.

Auf der **Gesellschafterebene** tauchen Probleme auf im Zusammenhang mit der Kapitalaufbringung, z.B. Gewährung und Rückführung von eigenkapitalersetzenden Darlehen, Pflichtverletzung im Gesellschafterverhältnis, Verstoß gegen ein Wettbewerbsverbot der Gesellschafter, Probleme im Zusammenhang mit Beteiligungsquoten und Stimmrechten.

1. Gestaltungsalternativen auf der Ebene der Geschäftsführung

Die häufigsten Konflikte unter GmbH-Gesellschaftern betreffen die Geschäftsführung. Hier sind im Wesentlichen zwei Problemkreise zu nennen:

- Wechselseitige Blockade der Gesellschafter bei der Geschäftsleitung (Pattsituationen) und durch Einengung des Gesellschafter-Geschäftsführers
- Misstrauen des Minderheitsgesellschafters bezüglich der Geschäftsführung des den Mehrheitsgesellschafters wegen zu großer oder eingebildeter Eigenmächtigkeit des Geschäftsführers.

Lösungsmöglichkeiten:

Sofern der Gesellschafterstreit darin besteht, dass sich die Gesellschafter hinsichtlich der Geschäftsführung wechselseitig blockieren oder der Geschäftsführer über zu geringe Entscheidungsspielräume klagt, bieten sich folgende Lösungen an:

1.1.

- Aufteilung der Aufgabenbereiche (bei mehreren Geschäftsführern)
- Erlass einer Geschäftsordnung
- Bildung von Ressort-Geschäftsführung
- Aufstellung einer Geschäftsordnung zur Aufteilung dieser Aufgabengebiete

Die Ressort-Aufteilung bietet den zusätzlichen Vorteil der Haftungsbeschränkung:

Der Geschäftsführer haftet für Pflichtwidrigkeiten eines anderen Geschäftsführers in dessen eigenen abgegrenzten Aufgabenbereich nur, soweit er selbst in diesem Zusammenhang spezifische Überwachungs- und Organisationspflichten verletzt hat.

Nachteil der Ressort-Aufteilung:

Diese Möglichkeit besteht nur, wenn die Gesellschaft ohnehin über mehrere Geschäftsführer verfügt und die Gesellschaft eine gewisse Größe hat.

1.2. Verringerung der Beschränkungen des Geschäftsführers

Sofern der Geschäftsführer nachvollziehbar durch übermäßige interne Beschränkungen gelähmt wird, kann der Katalog der zustimmungspflichtigen Geschäfte durch Satzungsänderung ausgedünnt werden oder aber die Entscheidung über die Zustimmung auf einen externen Berater oder auf einen aus sachkundigen Dritten bestehenden Beirat oder Aufsichtsrat verlagert werden.

Möglich ist auch, im Wege der Satzungsänderung vorzusehen, dass für jedes Jahr ein Wirtschaftsplan aufgestellt wird, im Rahmen dessen der Geschäftsführer nach freiem Ermessen wirken kann.

1.3. Verlagerung von Entscheidung bei Pattsituation

Bei wechselseitiger Blockade der Geschäftsführung könnte sich anbieten, für eine konkrete streitige Geschäftsführungsmaßnahme oder generalisierend für bestimmte Geschäftsführungsmaßnahmen eine Verlagerung der Entscheidungskompetenz auf einen externen Berater oder Sachverständigen vorzusehen.

1.4. Abkopplung der Geschäftsführung von der Gesellschafterversammlung

Sofern der Gesellschafterkonflikt darauf beruht, dass sich der Gesellschafter-Geschäftsführer bevormundet, eingeengt oder gegängelt fühlt, besteht schließlich die Möglichkeit in der Abkopplung der Geschäftsleitung durch Umwandlung der GmbH in eine (kleine) Aktiengesellschaft.

Denn in der GmbH ist die Geschäftsführung gegenüber der Gesellschafterversammlung unmittelbar weisungsgebunden. Die Gesellschafter können negativ verbotend oder positiv gebietend auch in einzelne Geschäftsführungsmaßnahmen eingreifen.

Bei der Aktiengesellschaft hat der Vorstand demgegenüber erheblich größere Handlungsfreiheit. Denn der Vorstand einer AG wird nicht nur in eigener Verantwortung, sondern auch in eigener Initiative tätig.

Die Umwandlung in eine AG bietet sich jedoch erst ab einer gewissen Größe an.

1.5.

Praktisch häufiger ist die entgegengesetzte Konstellation, nämlich das Gefühl und der Vorwurf des Minderheitsgesellschafters, dass seine Interesse zuwenig berücksichtigt werden.

Lösungsmöglichkeiten:

Auswechslung der Geschäftsführung und Bestellung eines Fremdgeschäftsführers. Die Maßnahme bietet sich insbesondere dann an, wenn der Vorwurf der Pflichtenverletzung im Raum steht.

Nachteil:

Hier muß ein geeigneter, hinreichend sachkundiger und bezahlbarer Fremdgeschäftsführer gefunden werden. Darüber hinaus ist zu vermuten, dass die bloße Bestellung eines Fremdgeschäftsführers nicht verhindert, dass der Streit über die Geschäftsführung dann auf der Ebene der Gesellschafterversammlung fortgesetzt wird.

1.6.

Eine größere Kontrolle des Geschäftsführers kann auch durch Satzungsänderung erfolgen. Bei zu großer Eigenmächtigkeit kann eine stärkere Kontrolle, zumindest im Innenverhältnis dadurch erfolgen, dass ein Katalog zustimmungspflichtiger Geschäfte in die Satzung aufgenommen wird.

Der Nachteil der Einführung interner Beschränkungen besteht darin, dass die Geschäftsführung insgesamt schwerfälliger wird.

1.7.

Ein in der Praxis weit verbreiteter Vorschlag besteht darin, einen fakultativen Beirat oder Aufsichtsrat zu installieren.

Häufige und sinnvolle Aufgabe des Beirates ist, ein vermittelndes und stabilisierendes Element zwischen den Gesellschaftern und der Geschäftsführung zu bilden, insbesondere indem dem Beirat/Aufsichtsrat, Kontroll-, Beratungs- und Entscheidungskompetenzen zugewiesen werden.

Nachteil des Beirates oder des fakultativen Aufsichtsrates besteht darin, dass die Geschäftsführung insgesamt schwerfälliger wird. Hinzutritt, dass der Beirat bei einem zerrütteten Verhältnis unter den Gesellschaftern gleichsam als Dauerinstitution zu Konfliktlösung tagen müßte. Schließlich verursacht der Beirat zusätzliche Kosten und setzt die Bereitschaft geeigneter externer Berater voraus ein solchen Amt zu übernehmen.

1.8.

Im Falle zu großer Eigenmächtigkeiten des Mehrheitsgesellschafters kann die Vertretungsmacht beschränkt werden, und zwar durch:

- Bestellung eines weiteren Geschäftsführers
- Aufhebung der Einzelvertretungsmacht

mit der Folge, dass bei mehreren Geschäftsführern die Gesellschaft nur noch gemeinsam vertreten werden können.

Eine größere Flexibilität wäre dadurch zu erreichen, indem neben den mehreren Geschäftsführer ein Prokurist bestellt wird.

Die Gesamtvertretung bedeutet aber eine echte Beschränkung des Geschäftsführers.

Der Nachteil der Beschränkung der Vertretungsmacht besteht darin, dass zumindest ein weiterer Geschäftsführer bestellt werden muß (eine unechte Gesamtvertretung, Geschäftsführer vertritt zusammen mit Prokuristen) ist unzulässig, sofern nur ein Geschäftsführer in der GmbH vorhanden ist.

2. Gesellschafterebene

Die meisten Konflikte in der GmbH betreffen unmittelbar oder mittelbar die Geschäftsführung.

Dies bedeute jedoch nicht, dass alle Konflikte durch Modifikation der Geschäftsführung selbst bereinigt werden können. Insbesondere bei Pattsituationen und Stimmengleichheit in der Gesellschafterversammlung muß eine Konfliktlösung auf der Gesellschafterebene gefunden werden.

Darüber hinaus gibt es aber auch noch Probleme auf Gesellschafterebene ohne Bezug zur Geschäftsleitung, etwa durch Pflichtverletzung im Gesellschaftsverhältnis oder persönliche Animositäten unter den Gesellschaftern.

Hier sind folgende Lösungsmöglichkeiten vorstellbar.

2.1.

Ausscheiden eines Gesellschafters durch Anteilsverkauf oder einvernehmliche Einziehung gegen Abfindung.

2.2.

Verkauf der (gesamten) GmbH (Abtretung durch alle)

2.3.

Aufnahme weiterer Gesellschafter

2.4.

Absicherung eines Minderheitsgesellschafters durch Einführung qualifizierter Mehrheitsfordernisse

2.5.

Trennung der Konfliktparteien durch Spaltung der Gesellschaft

zu 2.1.) Anteilsverkauf

Die naheliegendste Lösung, um einen Gesellschafterkonflikt zu beenden, besteht natürlich darin, dass eine Streitpartei aus der Gesellschaft ausscheidet.

In der Regel wird dies der störende Gesellschafter sein.

Der Vorteil des Ausscheidens durch Veräußerung oder einvernehmliche Einziehung besteht darin, dass der Konflikt abschließend durch eine klare Maßnahme beendet wird.

Häufig ist der störende Gesellschafter oder ein Minderheitsgesellschafter dann einverstanden, aus der Gesellschaft auszuscheiden, wenn er ein realistisches und am Verkehrswert orientiertes Entgelt oder Abfindungszahlung erhält.

Denn die Abwehr gegen eine Zwangseinziehung gegen Abfindung ist oftmals nicht dadurch motiviert, dass der Wunsch zum Verbleib besteht, sondern vielmehr durch die geringe Abfindungshöhe laut Satzung bedingt.

Nachteil:

Der Nachteil besteht darin, dass der Erwerber des Geschäftsanteiles bzw. die Gesellschaft bei Zwangseinziehung und Abfindungszahlung das Entgelt aufbringen muß.

Der ausscheidende Gesellschafter hat andererseits das Problem einer Steuerbelastung in Form von Ertragssteuern auf den Kaufpreis oder das Abfindungsentgelt.

zu 2.2.) Verkauf der GmbH

Sofern der oder die verbleibende Gesellschafter den Kaufpreis nicht aufbringen können, besteht eine Alternative in der vollständigen Veräußerung der Gesellschaft.

Voraussetzung ist natürlich, dass das Unternehmen Interessenten am Markt findet.

zu 2.3.) Aufnahme weiterer Gesellschafter

Die klassische Konfliktsituation in der GmbH resultiert aus einer Beteiligung von 2 Gesellschaftern zu je 50 %.

Eine Lösungsmöglichkeit besteht darin, durch die Veräußerung von Geschäftsanteilen oder über eine Kapitalerhöhung weitere Gesellschafter in der GmbH aufzunehmen, so dass eine wechselseitige Blockade unmöglich wird, z.B. Aufnahme weiterer Gesellschafter mit einem Umfang von 10 – 30 %.

Nachteil:

Es dürfte schwerlich möglich sein, in einer solchen Situation unbeteiligte, neutrale Dritte zu binden. Die neuen Gesellschafter dürften daher in erster Linie aus dem bisherigen führenden Mitarbeiterkreis gewonnen werden.

Grundsätzlich kommen nur Vertraute einer Gesellschafterseite oder Mitarbeiter in Betracht. Problem bei der Mitarbeiterbeteiligung wiederum besteht darin, Arbeitnehmer zu finden, die bereit und in der Lage sind, annähernd den Verkehrswert der ihnen überlassenen Anteile zu entgelten.

zu 2.4.) Absicherung eines Minderheitsgesellschafters durch Einführung qualifizierter Mehrheitserfordernisse

Bei Konflikten, die aus der strukturellen Benachteiligung eines Minderheitsgesellschafters resultieren, kommt eine Verschiebung notwendiger Mehrheitserfordernisse durch entsprechende Satzungsänderung in Betracht.

zu 2.5.) Trennung der Konfliktparteien durch Spaltung

Eine abschließende Konfliktlösung durch rechtliche Trennung der Gesellschafter bildet schließlich die Aufspaltung der Gesellschaft.

Denkbar ist zu einem eine vollständige Spaltung auf zwei wirtschaftlich gleichwertige oder wirtschaftlich den bisherigen Beteiligungsverhältnissen entsprechende Gesellschaften. Bei Pattsituationen kommt alternativ die Aufteilung in zwei GmbHs in Betracht, bei denen jeweils eine zu 49 zu 51 %-ige Verteilung der Geschäftsanteile vorgenommen wird.

Der jeweilige Mehrheitsgesellschafter der neuen GmbH entscheidet zudem über deren Geschäftsführung.

Vorteil:

Die zu verteilende Aktiva und Passiva der Auffanggesellschaft müssen nicht bis ins letzte Detail bewertet werden.

Der Nachteil besteht darin, dass sich für die zukünftigen Spaltgesellschaften die Verwaltungskosten erhöhen und die Gesellschaft durch die Spaltung möglicherweise im Wettbewerb geschwächt wird.

Im übrigen sollte die Gesellschaft eine gewisse Mindestgröße haben.

III. Resümee

Wenn irgendwie möglich, sollte eine gerichtliche Auseinandersetzung vermieden werden. Sie bindet Zeit und Kapital. Letztlich werden dann noch unbeteiligte Dritte als Zeugen involviert, was sich, wenn es sich um Kunden handelt, negativ auf das Geschäft auswirkt.