Rechtsformwahl für die Mehrpersonengesellschaft

mal nicht nach steuerrechtlichen Kriterien

Konflikt- und Governance-Perspektive: Vergleich von AG, GmbH, GmbH & Co. KG und OHG

Dr. Sebastian Korts

Rechtsanwalt,

Fachanwalt für Steuerrecht,

Fachanwalt für Handels und Gesellschaftsrecht

Steuerstrafverteidiger

MBA, M.I.Tax

www.steuerrecht.com

Hinweise zur Nutzung dieses Manuskripts

Dieses Dokument ist als praxisorientierter Leitfaden zur Rechtsformwahl aus gesellschaftsrechtlicher Streit- und Governance-Sicht konzipiert. Steuerliche Aspekte werden bewusst nur dort angesprochen, wo sie unmittelbar mit Konfliktmechanik, Informationsrechten oder Organstatus (insbesondere Sozialversicherung) verzahnt sind.

Wir sind keineswegs der Ansicht, dass das Steuerrecht nicht auch Entscheidungshilfen liefern kann. Thesaurierungen entweder qua Rechtsform oder qua Option sind Beratungsgebiete. Die Betriebsaufspaltung als steuerliches Thema muss erkannt werden und auch die Frage von Sonderbetriebsvermögen muss dem beratenden Anwalt bekannt sein. Der Unterschied zwischen einer Organschaft, einem Gewinnabführungsvertrag oder einem simplen Holding Konzept darf nicht unterschätzt werden.

Wir sind jedoch deutlich der Ansicht, dass eine Rechtsformwahl nur noch steuerlichen Gesichtspunkten früher oder später zur Katastrophe führt. Mehrpersonengesellschaften sind eben Gesellschaften, wo sich Motive der Gesellschaft wandeln, das muss gar nicht auf niederen Motiven beruhen. Der Altgesellschafter verstirbt, ein anderer Gesellschafter muss wegen einer Allergie ein anderes Klima bewohne, eine Scheidung oder ein anderes privates Ereignis führt zu veränderten Motivationen. Unterschiedliche Ansätze zur Veränderung des Geschäftsfeldes durch verschiedene Generationen führen oft zu inneren Reibungen.

Unsere langjährige Erfahrung als Fachanwälte für Handels und Gesellschaftsrecht hat eben gezeigt dass der Gesellschafterstreit nicht dadurch vermieden wird, dass bei der Gründung gesagt wird: „wir verstehen uns alle gut“. Das ist immer so und wir glauben das gerne.

Wir wissen, dass es sich verändert!

Bitte erwarten Sie von diesem Manuskript keine Mustersatzung. Es soll vielmehr aufgezeigt werden, dass die Arbeit des beratenden Anwaltes genau die Individualisierung ist, die der Mandant erwarten darf. Der Mandant wird sich mit dieser Gesellschaft wahrscheinlich ein Leben lang auseinandersetzen müssen. Es macht schon Sinn, diesen rechtlichen Rahmen zu durchdenken.

Warum die Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt) nicht behandelt wird ? Sie ist eben nichts anderes wie eine GmbH, die bei Erfolg nur eine Zwischenlösung gewesen sein wird. Ihre Fragen beantworten wir dadurch trotzdem.

Warum haben wir die Stiftung hier nicht bearbeitet ? Sie gehört Ihnen ohnehin nicht !
Dass „mein“ und „dein“ ist doch schon vorher zugunsten des „nicht mehr meins“ entschieden worden.

Was fehlt sonst noch ? Die Sicherheit, dass Unternehmen sich im Wege des Umwandlungsrechtes und damit auch unter Beachtung des Umwandlungssteuerrechtes verändern können.

Und weiter ? Die ganzen Nebenabreden zum Gesellschaftsrecht sind hier ebenfalls noch nicht dargestellt. Die erbrechtliche Poolgesellschaft oder die Stimmrechtsbindungsverträge oder auch die wechselbezüglichen erbrechtlichen Verpflichtungen sind auch noch nicht dargestellt.

Haben Sie jetzt fragen?

Fragen Sie uns 1

Inhaltsverzeichnis

Inhalt

Hinweise zur Nutzung dieses Manuskripts 2

Inhaltsverzeichnis 4

1. Ausgangspunkt: Warum die Rechtsform auch eine Konfliktarchitektur ist 8

2. Kurzportrait der vier Rechtsformen 9

2.1 Aktiengesellschaft (AG) – institutionalisierte Gewaltenteilung 9

2.2 GmbH – flexibilisierte Satzungsautonomie mit starken Individualrechten 9

2.3 GmbH & Co. KG – Entkopplung von Haftung und Geschäftsführung, dafür Zwei-Ebenen-Konflikte 10

2.4 OHG – Personengesellschaft mit (typisch) operativen Gesellschaftern 10

3. Stimmrecht und Stimmrechtsveränderungen – Dynamik statt Stichtagsbetrachtung 11

3.1 Leitgedanke: Stimmrechte sind selten „für immer“ 11

3.2 AG: Stimmrecht als (vergleichsweise) formalisiertes Kapitalrecht 11

3.2.1 Mehrstimmrechtsaktien und Vorzugsaktien: Kontrolle ohne Kapitalmehrheit 12

3.2.2 Stimmrechtsveränderung durch Kapitalmaßnahmen: Verwässerung als Streitgenerator 12

3.3 GmbH: Stimmrecht als Satzungsinstrument (hochgradig gestaltbar) 12

3.3.1 Typische Stimmrechts-Change-Events in der GmbH 13

3.3.2 Warnhinweis: „Sozialversicherungsgetriebene Vetorechte“ als Dauer-Deadlock 13

3.4 GmbH & Co. KG: Stimmrecht zwischen Vertrag und Zwei-Ebenen-Mechanik 14

3.5 OHG: Stimmrecht als Abbild der Beteiligung und des Beitragswerts (MoPeG) 14

4. Minderheitenrechte und Informationsordnung – Auskunft, Einsicht, Daten als Konfliktwährung 15

4.1 Warum Informationsrechte oft der Beginn des Streits sind 15

4.2 AG: Auskunft in der Hauptversammlung, begrenzte laufende Einsicht 15
4.3 GmbH: § 51a GmbHG – umfassend, schnell, konfliktträchtig 16
4.4 GmbH & Co. KG: Informationsrechte zwischen § 166 HGB und § 51a GmbHG 16
4.5 OHG: § 717 BGB – umfassende Einsicht und Auskunft, „relativ unentziehbar“ 17
5. Beschlussfassung und Beschlussmängelrecht – wo entsteht Blockade durch Verfahren? 18
5.1 Das Streitbild: Nicht der Beschluss, sondern die Anfechtung lähmt 18
5.2 AG: formalisiertes Beschlussmängelrecht mit hoher Transaktionsrelevanz 18
5.3 GmbH: Beschlussmängelrecht als „Richterrecht plus Satzung“ 18
5.4 Personenhandelsgesellschaften (OHG/KG/GmbH & Co. KG): Systemwechsel seit 2024 – §§ 110 ff. HGB 19
5.5 Beschlussfähigkeit, Mehrheiten, Deadlock: das „unsichtbare“ Prozessrisiko 19
6. Organstruktur, Weisungsrechte und Haftungshebel – wer steuert das Unternehmen im Streit? 20
6.1 AG: Vorstand als „Schutzschild“ gegen Gesellschafter-Pattsituationen 20
6.2 GmbH: Weisungsrecht der Gesellschafter als Eskalationsverstärker 20
6.3 GmbH & Co. KG: Zwei-Ebenen-Governance – Konflikte sauber „übersetzen“ 21
6.4 OHG: Geschäftsführung als Mitgliedschaftsrecht – Streit eskaliert schneller operativ 21
7. Sozialversicherung von Organen und mitarbeitenden Gesellschaftern – Statusrecht als Governance-Risiko 22
7.1 Warum Sozialversicherung hier (ausnahmsweise) ein Kernthema ist 22
7.2 AG: Vorstandsmitglieder – besondere sozialversicherungsrechtliche Behandlung 22
7.3 GmbH: Gesellschafter-Geschäftsführer – Rechtsmacht statt „Titel“ 22
7.4 GmbH & Co. KG: Mischlagen (GF der Komplementär-GmbH, Kommanditist, mitarbeitender Gesellschafter) 23
7.5 OHG: Gesellschafter als Unternehmer – weniger Statusstreit, mehr Haftungs- und Entnahmefragen 23

8. Gewinnverteilung, Entnahmen und asymmetrische Ausschüttungen – Geld ist selten nur Geld 25

8.1 Konfliktmechanik: Verteilungsfairness vs. Kapitalbindung 25

8.2 AG: Dividende als kapitalbezogenes, gleichheitsgebundenes System 25

8.3 GmbH: § 29 GmbHG – Grundsatz der quotenbezogenen Verteilung, aber weit gestaltbar 25

8.4 GmbH & Co. KG: Kapitalkontenlogik, Entnahmen und Sondervergütungen als Streitfeld 26

8.5 OHG: Gewinn-/Verlustanteile und Entnahmen im Spannungsfeld von Mitarbeit und Risiko 27

9. Exit und Nachfolge – dort entscheidet sich, ob der Streit zerstört oder geordnet endet 28

9.1 Anteilstransfer und Vinkulierung: „Wer darf überhaupt Gesellschafter werden?“ 28

9.2 Abfindung, Einziehung, Ausschluss: Der „Preis“ des Konfliktendes 28

9.3 Deadlock-Mechanismen: Wenn 50:50 nicht ‚fair‘, sondern gefährlich ist 29

9.4 Drag-along/Tag-along: Exit-Fairness und Verkaufbarkeit 30

9.5 Nachfolge, Erbfall, Scheidung: Die unterschätzten Trigger 30

10. Gestaltungswerkzeugkasten – was in Satzung/Gesellschaftsvertrag typischerweise Streit verhindert 31

10.1 Leitprinzip: wenige Regeln, aber an den richtigen Bruchstellen 31

10.2 Stimmrechts- und Mehrheitsarchitektur 31

10.3 Informationsordnung (Reporting statt Eskalation) 31

10.4 Exit- und Abfindungsmechanik 31

10.5 Deadlock und Streitbeilegung 32

11. Entscheidungsmatrix und Schlussfolgerungen 33

11.1 Kurze, nicht-steuerliche Leitfragen für die Rechtsformwahl 33

11.2 Vergleichsmatrix (qualitative Bewertung aus Streit-/Governance-Sicht) 33

11.3 Kernaussagen in einem Satz je Rechtsform 34

Anhang A: Checklisten (je Rechtsform) 35

A.1 Checkliste AG (insb. nicht börsennotierte/geschlossene AG) 35

A.2 Checkliste GmbH 35

A.3 Checkliste GmbH & Co. KG 35

A.4 Checkliste OHG 36

Anhang B: Fallskizzen und typische Streitpfade (Kurzfälle) 38

B.1 Fallskizze: Investor steigt in eine GmbH ein – Verwässerung, Vetos, Reporting 38

B.2 Fallskizze: Familien-GmbH & Co. KG – Nachfolge, Kapitalkonten, Informationskonflikt 38

B.3 Fallskizze: 50:50-OHG – operative Blockade und „Widerspruchs-Spirale“ 39

Fußnoten 39

1. Ausgangspunkt: Warum die Rechtsform auch eine Konfliktarchitektur ist

Die Wahl der Rechtsform wird in der Beratungspraxis häufig primär über Haftung, Finanzierung und – in der Steuerberatung naturgemäß – über steuerliche Implikationen geführt. In der unternehmerischen Realität entscheidet die Rechtsform jedoch ebenso darüber, wie Konflikte entstehen, wie sie eskalieren und welche „Waffen" Minderheiten, Mehrheiten und Organe im Streitfall zur Verfügung haben. Kurz: Jede Rechtsform ist zugleich eine Konfliktarchitektur.

Für Mandantinnen und Mandanten, die noch keinen Gesellschafterstreit erlebt haben, ist besonders kontraintuitiv, dass viele Konflikte nicht aus „bösem Willen" entstehen, sondern aus unklaren Regeln, falschen Erwartungen und der (zu spät erkannten) Tatsache, dass Stimmrechte, Informationsrechte und Exit-Optionen selten statisch sind. Wer die Dynamik von Stimmrechtsveränderungen und Minderheiteninstrumenten versteht, kann mit vergleichsweise wenigen, aber präzisen Vertragselementen die Streitwahrscheinlichkeit und vor allem die Streitintensität drastisch senken.

Der folgende Vergleich von Aktiengesellschaft (AG), Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH), GmbH & Co. KG und Offener Handelsgesellschaft (OHG) ist daher bewusst nicht „steuergetrieben", sondern orientiert sich an typischen Streitfeldern: Beschlussfassung und Blockade, Stimmrechtsverschiebungen, Informations- und Einsichtsrechte, Minderheitenschutz, Organstellung und Sozialversicherung, inkongruente Gewinnverteilungen sowie Exit- und Nachfolgeszenarien.

Wichtig: Jede Aussage ist als Ausgangspunkt zu verstehen. In der Gestaltungsrealität kann nahezu jede Rechtsform durch Satzung/Gesellschaftsvertrag so „umgebaut" werden, dass sie sich governance-seitig einer anderen annähert. Gerade deshalb lohnt sich der Blick auf die gesetzlichen Leitbilder und auf die typischen Bruchstellen.

2. Kurzportrait der vier Rechtsformen

2.1 Aktiengesellschaft (AG) – institutionalisierte Gewaltenteilung

Die AG ist vom Leitbild her auf Kapitalbündelung und – jedenfalls bei Publikumsgesellschaften – aufstreuende Anteilseigner ausgelegt. Konfliktprägend ist die strikte Organtrennung: Der Vorstand führt die Geschäfte eigenverantwortlich, der Aufsichtsrat überwacht, die Hauptversammlung entscheidet über Grundsatzfragen. Für den Streit bedeutet das oft: weniger unmittelbare Weisungshebel der Aktionäre, dafür stärker formalisiertes Beschluss- und Anfechtungsrecht.

Das Stimmrecht folgt grundsätzlich dem Grundsatz „eine Aktie – eine Stimme“. Das Aktiengesetz erlaubt jedoch bestimmte Abweichungen, etwa Vorzugsaktien ohne Stimmrecht oder – seit der Reform – Mehrstimmrechtsaktien unter gesetzlichen Voraussetzungen.[1]

Für mittelständische, nicht börsennotierte („geschlossene“) AGs gilt: Die AG kann – anders als ihr Ruf – ein sehr stabiles Instrument sein, wenn langfristige Bindung, klare Organwege und professionelle Gremienarbeit gewünscht sind. Gleichzeitig können formalisierte Minderheitenrechte und das Anfechtungsregime Transaktions- und Beschlussrisiken erzeugen.

2.2 GmbH – flexibilisierte Satzungsautonomie mit starken Individualrechten

Die GmbH ist das „Arbeitstier“ des deutschen Mittelstands. Streitprägend ist die Nähe der Gesellschafter zur Geschäftsführung: Die Geschäftsführung ist – jedenfalls im Innenverhältnis – weisungsabhängig; die Gesellschafterversammlung ist das zentrale Machtzentrum. Das eröffnet Gestaltungsspielraum, aber auch Eskalationspotenzial.

Besonders konfliktwirksam sind (i) das umfassende, grundsätzlich unabdingbare Auskunfts- und Einsichtsrecht jedes Gesellschafters sowie (ii) der Umstand, dass Stimmrechte, Sonderrechte und Gewinnverteilung in der Satzung sehr weitgehend abweichend geregelt werden können.[2]

2.3 GmbH & Co. KG – Entkopplung von Haftung und Geschäftsführung, dafür Zwei-Ebenen-Konflikte

Die GmbH & Co. KG ist eine Kommanditgesellschaft, deren persönlich haftender Gesellschafter (Komplementär) eine GmbH ist. Damit wird die unbeschränkte Haftung typischerweise auf das Vermögen der Komplementär-GmbH begrenzt, während die KG als Personengesellschaft die flexible Innenverfassung der Personengesellschaft nutzen kann.

Konfliktprägend ist die Zwei-Ebenen-Struktur: Streitfragen entstehen sowohl auf Ebene der KG (Kommanditisten – Komplementär) als auch auf Ebene der Komplementär-GmbH (Gesellschafter – Geschäftsführer). Viele Eskalationen sind nichts anderes als ein „Übersetzungsproblem“ zwischen beiden Ebenen (z.B. Zustimmungsbedürfnisse in der KG vs. Weisungsrechte in der GmbH).

Die gesetzlichen Informationsrechte des Kommanditisten sind traditionell enger als bei der GmbH; zugleich hat der Gesetzgeber das Beschlussmängelrecht der Personenhandelsgesellschaften seit 2024 weitgehend an das Anfechtungsmodell angenähert.[3]

2.4 OHG – Personengesellschaft mit (typisch) operativen Gesellschaftern

Die OHG ist die klassische Personenhandelsgesellschaft. Typisch – wenn auch nicht zwingend – ist die operative Einbindung der Gesellschafter. Streitprägend ist, dass Geschäftsführung, Vertretung, Gewinn-/Verlustbeteiligung und Stimmkraft in der Personengesellschaft traditionell stärker „mitgliedschaftlich“ gedacht sind: Wer mitmacht, will mitentscheiden; wer entscheidet, trägt Risiko.

Seit Inkrafttreten des MoPeG (01.01.2024) richtet sich die Stimmkraft (und – wenn nichts anderes vereinbart ist – auch die Gewinn-/Verlustquote) vorrangig nach den Beteiligungsverhältnissen bzw. nach dem Wert der vereinbarten Beiträge. Daneben enthält das BGB ein umfassendes Informationsrecht als gesetzliche Grundordnung, die im Kern nicht „wegvertraget“ werden kann, soweit sie zur Wahrnehmung eigener Mitgliedschaftsrechte erforderlich ist.[4]

3. Stimmrecht und Stimmrechtsveränderungen – Dynamik statt Stichtagsbetrachtung

3.1 Leitgedanke: Stimmrechte sind selten „für immer“

In Gesellschafterstreitigkeiten ist die häufigste Fehlannahme, dass die einmal vereinbarte Beteiligungsquote automatisch die „Machtquote“ bleibt. Tatsächlich ist das Stimmrecht in allen vier Rechtsformen einem dauerhaften Veränderungsdruck ausgesetzt: durch Kapitalmaßnahmen, durch (mittelbare) Anteilserwerbe, durch Einziehungen/Ausschlüsse, durch Treuhand- und Poolstrukturen, durch Sonderrechte und Vetokataloge, durch Nachschüsse oder Kapitalnachschüsse sowie – nicht zu unterschätzen – durch faktische Informationsasymmetrien, die die Durchsetzbarkeit von Stimmrechten beeinflussen.

Wer die Rechtsform wählt, entscheidet daher zugleich über die Frage, wie leicht Stimmrechte „verschoben“ werden können und wie gut sich solche Verschiebungen rechtlich kontrollieren, dokumentieren und – notfalls – gerichtlich stoppen lassen.

3.2 AG: Stimmrecht als (vergleichsweise) formalisiertes Kapitalrecht

In der AG hängt das Stimmrecht grundsätzlich an der Aktie. Die Stimmrechtsmechanik ist deshalb – jedenfalls im Leitbild – eher kapitalmarktnah und formalisiert: Änderungen erfolgen typischerweise über Kapitalmaßnahmen (Ausgabe neuer Aktien, bedingtes Kapital, genehmigtes Kapital), über Strukturmaßnahmen (z.B. Squeeze-out) oder über die Schaffung/Umgestaltung von Aktiengattungen.

Streitpunkte entstehen häufig an den Schnittstellen: Bezugsrechtsausschluss und Verwässerung, Gleichbehandlungsgrundsatz, Zulässigkeit und Reichweite von Stimmrechtsbindungen, sowie – in der Praxis neuer – die Einführung/Umwandlung von Mehrstimmrechten.

Praktischer Hinweis für nicht börsennotierte AGs: Die Satzung ist „härter“ als der GmbH-Vertrag. Änderungen erfordern regelmäßig qualifizierte Mehrheiten und notarielle Beurkundung. Das ist zugleich Schutz (gegen opportunistische Mehrheiten) und Risiko (bei Deadlocks).

3.2.1 Mehrstimmrechtsaktien und Vorzugsaktien: Kontrolle ohne Kapitalmehrheit

Die AG bietet – im Vergleich zur GmbH – weniger frei gestaltbare Stimmrechtsarchitektur, aber sie kennt bestimmte Bausteine: Vorzugsaktien ohne Stimmrecht (gegen Vorzugsdividende) und – nach aktueller Rechtslage – Mehrstimmrechtsaktien unter gesetzlichen Grenzen. Für Gründer- und Familienstrukturen kann das attraktiv sein: Kapital kann aufgenommen werden, ohne dass die Kontrolle automatisch proportional abwandert. Konfliktseitig ist aber zu beachten, dass solche Konstruktionen Minderheitenkonflikte nicht beseitigen, sondern oft nur verlagern: Der Streit dreht sich dann weniger um „ob“ entschieden wird, sondern um „wie lange“ strukturelle Unterlegenheit der Minderheit akzeptiert wird und welche Ausgleichsmechanismen (Dividendenpräferenzen, Exit-Rechte, Informationspakete) gewährt werden.

Normgrundlagen: Stimmrechtsgrundsatz und Mehrstimmrechte in der AG. [5]

3.2.2 Stimmrechtsveränderung durch Kapitalmaßnahmen: Verwässerung als Streitgenerator

Kapitalerhöhungen sind der Klassiker für Stimmrechtsverschiebungen. Juristisch stehen sie oft unter dem Schlagwort „Verwässerung“, ökonomisch geht es um Kontrollverlust. Streit entsteht insbesondere, wenn (i) Bezugsrechte ausgeschlossen oder faktisch entwertet werden, (ii) Altgesellschafter nicht (oder nicht zeitnah) finanzieren können, (iii) Bewertungskonflikte entstehen (Pre-Money/ Post-Money), oder (iv) ein Investor Schutzrechte verlangt, die in der Summe eine Sperrminorität oder Blockadeposition erzeugen.

In der Praxis ist hier weniger der einzelne Kapitalbeschluss gefährlich als eine „Kaskade“: Kapitalerhöhung – Satzungsänderung – Governance-Paket – Stimmrechtsbindung – Exit-Klausel. Die AG zwingt zu formal sauberer Umsetzung; das senkt Anfechtungsrisiken, erhöht aber Transaktionskosten.

3.3 GmbH: Stimmrecht als Satzungsinstrument (hochgradig gestaltbar)

In der GmbH ist die Stimmrechtsverteilung gesetzlich an die Nennbeträge der Geschäftsanteile gekoppelt („jeder Euro eine Stimme“), gleichzeitig erlaubt die Satzungsautonomie eine weitgehende Abweichung: Mehrstimmrechte, Sonderstimmrechte, Vetorechte, Stimmrechtsausschlüsse, unterschiedliche Anteilsklassen, Zustimmungsvorbehalte und Kataloge zustimmungsbedürftiger Geschäfte.

Normgrundlage: Stimmrecht nach Geschäftsanteilen (gesetzlicher Ausgangspunkt).[6]

Gerade diese Flexibilität ist konfliktpsychologisch ambivalent: Sie ermöglicht passgenaue Lösungen, aber sie erhöht die Komplexität – und damit die Zahl der Interpretations- und Angriffspunkte im Streit.

3.3.1 Typische Stimmrechts-Change-Events in der GmbH

In der GmbH entstehen Stimmrechtsveränderungen typischerweise durch:

- Kapitalerhöhung mit Ausgabe neuer Geschäftsanteile (mit oder ohne Bezugsrecht/Zeichnungsrecht).
- Einziehung von Geschäftsanteilen (zwangsweise oder freiwillig), insbesondere bei wichtigen Gründen oder aufgrund Einziehungsklauseln.
- Kaduzierung/Einziehung wegen ausstehender Einlagen (klassischer Streitpunkt bei unvollständiger Einlageleistung).
- Treuhand-/Poolvereinbarungen, Stimmbindungen, Investorenvetos (insb. bei Minderheits-Geschäftsführern).
- Übertragungen und deren Register-/Publizitätswirkung über die Gesellschafterliste (wer steht in der Liste, kann im Außenverhältnis „Macht“ ausüben).
- Erbfall/Schuldrechtsnachfolge (Vinkulierung, Nachfolgeklauseln, Abfindung).

3.3.2 Warnhinweis: „Sozialversicherungsgetriebene Vetorechte“ als Dauer-Deadlock

In der GmbH wird Stimmrechtsgestaltung häufig nicht nur aus Governance-Gründen, sondern zur Statusgestaltung im Sozialversicherungsrecht betrieben (Stichwort: Sperrminorität des Minderheits-Geschäftsführers). Das kann in der richtigen Dosierung sinnvoll sein – in der falschen Dosierung wird es zum strukturellen Deadlock.

Aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht wird eine abhängige Beschäftigung eines Minderheits-Geschäftsführers grundsätzlich angenommen; eine Ausnahme kommt nur in Betracht, wenn der Gesellschaftsvertrag eine umfassende, die gesamte Unternehmenstätigkeit erfassende Sperrminorität vermittelt. Gerade diese „umfassende Sperrminorität“ ist gesellschaftsrechtlich jedoch ein sehr scharfes Schwert: Sie kann – wenn nicht sauber aufgelöst (Stichentscheid, Schlichtung, Drag-/Put-Mechanismen) – jede wesentliche Entwicklung blockieren.

Rechtsprechungsanker: Sozialversicherung und Sperrminorität.[7]

3.4 GmbH & Co. KG: Stimmrecht zwischen Vertrag und Zwei-Ebenen-Mechanik

In der KG ist die Stimmrechtsarchitektur in erster Linie vertraglich. Gesetzlich prägt das Einstimmigkeitsleitbild (für Grundlagengeschäfte) die Konfliktlage; zugleich ist über den Gesellschaftsvertrag eine Mehrheitsordnung und ein Zustimmungsregime herstellbar. Spezifisch ist in der GmbH & Co. KG: Die operative Steuerung läuft regelmäßig über die Komplementär-GmbH und deren Geschäftsführer – damit ist die Stimmrechtslage auf Ebene der KG nicht identisch mit der faktischen Steuerungsmacht.

Typische Stimmrechtsveränderung in der KG erfolgt nicht über „Kapitalerhöhungen“ im aktienrechtlichen Sinne, sondern über den Eintritt neuer Kommanditisten, Veränderungen der Kapitalkonten/Beitragswerte, Sonderkonten (Kapitalkonto I/II, Darlehenskonten) und – zentral – über Zustimmungs- und Vetokataloge. Diese Kataloge sind die eigentlichen „Stimmrechtsverstärker“: Wer Zustimmungen erzwingen kann, hat Macht.

3.5 OHG: Stimmrecht als Abbild der Beteiligung und des Beitragswerts (MoPeG)

In der OHG (und generell im Personengesellschaftsrecht nach MoPeG) ist die Stimmkraft vorrangig an vereinbarte Beteiligungsverhältnisse geknüpft; fehlen diese, kommt es auf die Werte der vereinbarten Beiträge an; erst subsidiär gilt Gleichstimmigkeit. Damit verschiebt sich das Streitfeld: Die Bewertung von Beiträgen (Geld, Sacheinlagen, Dienstleistungen) wird zur Vorfrage der Machtverteilung.

Normanker: Stimmkraft und Gewinn-/Verlustanteile nach Beteiligung bzw. Beitragswert.[8]

In der OHG treten Stimmrechtsveränderungen typischerweise über den Eintritt/Austritt von Gesellschaftern, über Änderung der Beteiligungsquoten, über Beitragserhöhungen, über Sondervergütungen (die faktische Gewinnverteilung und damit wirtschaftliche „Machtbalance“ verschieben) sowie über Geschäftsführungs- und Vertretungsregelungen ein. Wer geschäftsführungsbefugt ist, gewinnt faktische Agenda- und Informationsmacht, selbst wenn die Stimmkraft formal gleichbleibt.

4. Minderheitenrechte und Informationsordnung – Auskunft, Einsicht, Daten als Konfliktwährung

4.1 Warum Informationsrechte oft der Beginn des Streits sind

In der Praxis ist selten die erste Klage eine „Kapitalmaßnahme". Der Streit beginnt typischerweise mit einem Informationsverlangen: Der Minderheitsgesellschafter fühlt sich übergangen, vermutet Pflichtverletzungen oder möchte die eigene Exit-Position verbessern. Das Informationsrecht wird dann zum Hebel – entweder zur Aufklärung oder zur Eskalation. Wer die Informationsordnung der Rechtsform kennt, kann Streit vorbeugen, indem er (i) transparente Reportingstandards festlegt und (ii) die gesetzlichen Mindestrechte sauber „einbettet", statt sie im Streitfall improvisiert zu verteidigen.

4.2 AG: Auskunft in der Hauptversammlung, begrenzte laufende Einsicht

Das Informationsrecht des Aktionärs ist im Kern an die Hauptversammlung gebunden. Der Aktionär hat dort ein Auskunftsrecht, das grundsätzlich der sachgerechten Beurteilung der Tagesordnung dient. Außerhalb der Hauptversammlung existiert kein allgemeines „jederzeitiges" Einsichtsrecht in Bücher und Schriften vergleichbar § 51a GmbHG. Konfliktfolgen: Minderheiten können weniger „Dauer-Reporting" erzwingen, dafür konzentriert sich der Konflikt auf die HV (Fragenkataloge, Auskunftsverweigerung, Anfechtung).

Normanker: Auskunftsrecht in der Hauptversammlung.[9]

Minderheiten können in der AG zudem – abhängig von Quoren – die Einberufung einer Hauptversammlung oder die Ergänzung der Tagesordnung verlangen. Das ist ein klassisches Instrument, um Themen zu „erzwingen" und Konflikte sichtbar zu machen. In Streitlagen sollte man die Schwellenwerte und die formellen Anforderungen präzise kennen, weil Fehler in Einladung und Tagesordnung häufig Angriffspunkte für Beschlussmängelklagen liefern.

Normanker: Minderheitsverlangen auf Einberufung/Ergänzung der Hauptversammlung.[10]

4.3 GmbH: § 51a GmbHG – umfassend, schnell, konfliktträchtig

Das Auskunfts- und Einsichtsrecht nach § 51a GmbHG ist im Vergleich das schärfste Individualrecht: Jeder Gesellschafter kann unverzüglich Auskunft über die Angelegenheiten der Gesellschaft verlangen und Einsicht in Bücher und Schriften fordern. Der Clou (und Streitpunkt) ist die Unabdingbarkeit: Von den Vorschriften kann gesellschaftsvertraglich nicht abgewichen werden.

Normanker: Auskunfts- und Einsichtsrecht des GmbH-Gesellschafters; Unabdingbarkeit.[11]

Streit entsteht regelmäßig an drei Stellen:

- Grenze zwischen legitimer Kontrolle und missbräuchlicher „Ausforschung“ (insb. bei Konkurrenznähe, Gesellschafterwechsel, Exit-Verhandlungen).
- Verweigerungstatbestände (Gefahr gesellschaftsfremder Verwendung, nicht unerheblicher Nachteil) und das Erfordernis eines Gesellschafterbeschlusses zur Verweigerung.
- Praktische Umsetzung: Umfang, Format, Fristen, Datenschutz, Geschäftsgeheimnisse, Einsicht in E-Mail-Postfächer und Cloud-Systeme.

Praxistipp: Ein vertraglich vereinbartes Reporting (monatliches Management-Reporting, Quartalsberichte, Budgetprozess, Einsichtstermine, Datenraum) ersetzt § 51a nicht, aber es reduziert dessen Eskalationswirkung. Im Streitfall ist ein gut gepflegter Datenraum häufig der Unterschied zwischen „kontrollierter Aufklärung“ und „Gerichtsschlacht um Ordner“.

4.4 GmbH & Co. KG: Informationsrechte zwischen § 166 HGB und § 51a GmbHG

Die GmbH & Co. KG zwingt zur Trennung: • Informationsrechte gegenüber der KG richten sich primär nach dem HGB/Personengesellschaftsrecht; • Informationsrechte gegenüber der Komplementär-GmbH richten sich – soweit man dort Gesellschafter ist – nach § 51a GmbHG.

Der gesetzliche Ausgangspunkt für Kommanditisten ist § 166 HGB: Er vermittelt typischerweise Einsicht in den Jahresabschluss und die Möglichkeit, dessen Richtigkeit zu prüfen; weitergehende laufende Auskunftsrechte müssen vertraglich ausgestaltet werden. Genau hier liegt ein häufiger Streitfehler: Kommanditisten erwarten „GmbH-Transparenz“, erhalten aber – ohne Gestaltung – nur „Jahresabschluss-Transparenz“.

Normanker: Informationsrecht des Kommanditisten.[12]

Aktuelle Praxisfrage: Datenschutz. Der BGH hat zur Einsicht in personenbezogene Daten im Rahmen des Informationsrechts (hier: § 166 Abs. 1 Satz 2 HGB) Leitlinien entwickelt, wie sich gesellschaftsrechtliche Kontrollrechte und Datenschutzrecht zueinander verhalten. Für die Gestaltung bedeutet das: Informationsrechte müssen so operationalisiert werden, dass sie datenschutzkonform, aber nicht leerlaufend sind.

Rechtsprechungsanker: Informationsrecht und Datenschutz in der KG.[13]

4.5 OHG: § 717 BGB – umfassende Einsicht und Auskunft, „relativ unentziehbar“

Das MoPeG hat für Personengesellschaften (einschließlich OHG) die Informationsordnung im BGB gebündelt. § 717 BGB gewährt jedem Gesellschafter ein Einsichtsrecht in die Unterlagen der Gesellschaft sowie ein ergänzendes Auskunftsrecht. Zugleich enthält die Norm eine wichtige „Anti-Knebel“-Aussage: Eine vertragliche Beschränkung ist jedenfalls insoweit unbeachtlich, wie die Information zur Wahrnehmung eigener Mitgliedschaftsrechte erforderlich ist (insb. bei Verdacht unredlicher Geschäftsführung).

Normanker: Informationsrechte in der Personengesellschaft (MoPeG).[14]

Konfliktwirkung: In der OHG ist der Informationszugang – ähnlich wie in der GmbH – ein starkes Individualrecht. Gleichzeitig ist die OHG typischerweise stärker operativ geprägt; Informations- und Mitwirkungsstreitigkeiten schlagen daher schneller in „Geschäftsführungsstreitigkeiten“ um (Wer darf was? Wer widerspricht?).

5. Beschlussfassung und Beschlussmängelrecht – wo entsteht Blockade durch Verfahren?

5.1 Das Streitbild: Nicht der Beschluss, sondern die Anfechtung lähmt

Im Gesellschafterstreit ist die eigentliche Lähmung selten der „inhaltlich falsche“ Beschluss. Die Lähmung entsteht, wenn Beschlüsse schwebend angegriffen werden, Registeranmeldungen blockiert werden oder Organe aus Vorsicht nicht handeln. Deshalb ist das Beschlussmängelrecht nicht nur juristische Technik, sondern ein Governance-Faktor.

5.2 AG: formalisiertes Beschlussmängelrecht mit hoher Transaktionsrelevanz

Die AG kennt ein ausgeprägtes Beschlussmängelsystem (Anfechtung/Nichtigkeit) mit strengen formellen Anforderungen. Das ist Schutzmechanismus und Streitbeschleuniger zugleich. In der Praxis (insbesondere bei Kapitalmaßnahmen und Strukturmaßnahmen) wird das Risiko häufig über Freigabeverfahren und sorgfältige Protokollierung adressiert. Für geschlossene AGs gilt: Wer AG wählt, sollte das Protokoll- und Versammlungsmanagement professionell organisieren – sonst wird der Formfehler zum Haftungs- und Blockadethema.

5.3 GmbH: Beschlussmängelrecht als „Richterrecht plus Satzung“

Im GmbH-Recht ist das Beschlussmängelrecht nicht in gleicher Weise kodifiziert wie im AktG; es wird im Wesentlichen über richterrechtliche Grundsätze und analogisierte Institute geprägt. Praktisch bedeutet das: Satzungsgestaltung (Einladungsfristen, Protokollierung, Form, Beschlussfeststellung) hat erheblichen Einfluss darauf, wie angreifbar Beschlüsse sind.

Konfliktklassiker sind (i) fehlerhafte Einberufung/Fristen, (ii) unklare Beschlussgegenstände, (iii) Stimmverbote/Interessenkollisionen (insb. bei Entlastung, Rechtsgeschäften mit Gesellschaftern), sowie (iv) fehlende oder fehlerhafte Dokumentation. Gerade in der GmbH wird häufig unterschätzt, wie stark eine sauber formulierte Beschlussfeststellungsklausel und ein klarer Versammlungsleiter die spätere Streitfähigkeit senken.

5.4 Personenhandelsgesellschaften (OHG/KG/GmbH & Co. KG): Systemwechsel seit 2024 – §§ 110 ff. HGB

Für OHG, KG und damit auch GmbH & Co. KG hat das MoPeG ein eigenständiges Beschlussmängelrecht im HGB verankert (§§ 110 ff. HGB). Leitbild ist das Anfechtungsmodell: Fehlerhafte Beschlüsse sind grundsätzlich zunächst wirksam, werden aber durch fristgebundene Anfechtungsklage überprüfbar; nur gravierende Verstöße führen zur Nichtigkeit.

Normanker: Beschlussmängelrecht der Personenhandelsgesellschaften und Klagefrist.[15]

Konfliktwirkung: Dieses System bringt schneller Rechtssicherheit, zwingt aber auch zu schneller Reaktion. Für Minderheiten bedeutet das: Wer einen Beschluss angreifen will, muss binnen Frist prozessual sauber agieren. Für Mehrheiten bedeutet das: Wer Beschlüsse „durchdrücken“ will, muss die Frist als strategisches Element verstehen – und zugleich mit einstweiligen Verfügungen rechnen, wenn existenzielle Rechte betroffen sind.

Wichtig ist zudem die Dispositivität: Der Gesellschaftsvertrag kann von den §§ 110 ff. HGB abweichen (Opt-Out/Modifikationen), soweit das Gesetz dies zulässt. Hier liegt ein Gestaltungshebel, der in Familien- und Publikumspersonengesellschaften bewusst als Konfliktmanagement eingesetzt werden kann.

Normanker: Gestaltungsfreiheit im Beschlussmängelrecht der Personenhandelsgesellschaften.[16]

5.5 Beschlussfähigkeit, Mehrheiten, Deadlock: das „unsichtbare“ Prozessrisiko

Die Rechtsformwahl beeinflusst, wie leicht eine Pattsituation (Deadlock) entsteht und wie sie auflösbar ist. Ein Deadlock ist nicht nur ein wirtschaftliches Problem, sondern häufig auch ein prozessuales: Wer darf einberufen? Wer stellt den Beschluss fest? Wer kann gerichtliche Hilfe anrufen?

Aus Governance-Sicht gilt: Je stärker Einstimmigkeit gesetzlich oder vertraglich gefordert wird, desto höher ist die Deadlock-Gefahr. Je stärker Minderheiten über Informations- und Anfechtungsrechte verfügen, desto höher ist das Risiko, dass Konflikte in Verfahren „übersetzt“ werden.

6. Organstruktur, Weisungsrechte und Haftungshebel – wer steuert das Unternehmen im Streit?

6.1 AG: Vorstand als „Schutzschild“ gegen Gesellschafter-Pattsituationen

Ein wesentlicher – oft unterschätzter – Konfliktvorteil der AG ist die institutionalisierte Organtrennung. Der Vorstand führt die Geschäfte eigenverantwortlich. Das bedeutet in der Praxis: Selbst, wenn Aktionäre zerstritten sind, kann der Vorstand (bei funktionierendem Aufsichtsrat) handlungsfähig bleiben. Das reduziert das Risiko der operativen Lähmung durch Gesellschafterblockade.

Der Preis ist ein anderer Streittyp: Der Konflikt verlagert sich auf die Bestellung/Abberufung von Aufsichtsräten, auf Zustimmungstatbestände (z.B. zustimmungspflichtige Geschäfte nach Geschäftsordnung), und auf die Kontrolle über Strategie und Vergütung. Minderheitenstreit wird in der AG daher häufig zum „Gremienstreit“.

6.2 GmbH: Weisungsrecht der Gesellschafter als Eskalationsverstärker

Die GmbH ist vom Leitbild her „gesellschaftergesteuert“. Die Gesellschafterversammlung kann der Geschäftsführung Weisungen erteilen (im Innenverhältnis). Das ist im Normalbetrieb ein Effizienzvorteil, im Streit ein Risiko: Weisungen werden zum Instrument, um Druck aufzubauen, Verantwortlichkeiten umzuschichten oder operative Entscheidungen zu blockieren.

Typische Streitfragen:

- Abberufung und Neubestellung von Geschäftsführern (Schnelligkeit vs. Stabilität).
- Zustimmungsvorbehalte: Welche Geschäfte sind zustimmungspflichtig, welche nicht? (Katalogauslegung).
- Geschäftsordnungen, Ressortaufteilungen und Einzelvertretungsmacht bei mehreren Geschäftsführern.
- Insolvenz- und Haftungsfragen: Wer musste wann welche Risiken adressieren?

6.3 GmbH & Co. KG: Zwei-Ebenen-Governance – Konflikte sauber „übersetzen“

In der GmbH & Co. KG ist die Geschäftsführung der KG regelmäßig Aufgabe des Komplementärs; der Komplementär ist die GmbH, die wiederum durch ihre Geschäftsführer handelt. Der zentrale Streithebel ist daher die Kontrolle über die Komplementär-GmbH (insbesondere deren Geschäftsführung) und die Frage, welche Entscheidungen auf KG-Ebene zustimmungsbedürftig sind.

Fehlkonstruktion Nr. 1 in der Praxis: Der KG-Vertrag enthält umfangreiche Zustimmungsvorbehalte zugunsten der Kommanditisten, der GmbH-Vertrag der Komplementär-GmbH aber nicht. Ergebnis: Die Kommanditisten können zwar „Nein“ sagen, haben aber keine klare Durchgriffsmöglichkeit, um die GmbH-Geschäftsführung zu steuern oder zu sanktionieren. Fehlkonstruktion Nr. 2: Umgekehrt wird die Komplementär-GmbH so stark mit Vetorechten belegt, dass die KG faktisch handlungsunfähig wird.

6.4 OHG: Geschäftsführung als Mitgliedschaftsrecht – Streit eskaliert schneller operativ

In der OHG ist die Geschäftsführung typischerweise mit der Gesellschafterstellung verbunden. Konflikte eskalieren daher schneller in den operativen Kern: Wer darf unterschreiben? Wer darf einstellen? Wer widerspricht? Gerade die Kombination aus Einzelgeschäftsführungsbefugnis und Widerspruchsrecht führt in der Praxis zu schnellen Blockaden, wenn keine klare Geschäftsführungsordnung existiert.

Praxistipp: In OHG/KG-Strukturen mit mehreren operativen Gesellschaftern ist eine klare Geschäftsführungsordnung (Ressorts, Betragsgrenzen, Zustimmungstatbestände, Konfliktlösungsmechanismus) nicht Luxus, sondern Voraussetzung für Streitresistenz.

7. Sozialversicherung von Organen und mitarbeitenden Gesellschaftern – Statusrecht als Governance-Risiko

7.1 Warum Sozialversicherung hier (ausnahmsweise) ein Kernthema ist

Sozialversicherungsrecht ist in der Rechtsformwahl nicht nur eine Kostenfrage. Es wirkt als starker Gestaltungstreiber für Stimmrechts- und Vetorechte – und damit unmittelbar auf die Konfliktarchitektur. Gerade in der GmbH und GmbH & Co. KG werden Governance-Regeln nicht selten „statusgetrieben" überdehnt. Die Folge sind strukturelle Blockaden, die im Streitfall keine Partei mehr auflösen kann, ohne zugleich Status- und Beitragsthemen zu riskieren.

7.2 AG: Vorstandsmitglieder – besondere sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Vorstandsmitglieder einer AG sind sozialversicherungsrechtlich atypisch: Sie können zwar als Beschäftigte im Sinne des § 7 Abs. 1 SGB IV eingeordnet werden, sind jedoch im Unternehmen, dessen Vorstand sie angehören, in der Renten- und Arbeitslosenversicherung kraft Gesetzes nicht versicherungspflichtig. Das reduziert statusbezogene Streitfragen, ersetzt aber nicht die Klärung von Kranken- und Pflegeversicherung sowie der konkreten Vergütungs- und Vertragsgestaltung.

Praxisquelle: Sozialversicherungsrechtliche Einordnung von AG-Vorständen.[17]

7.3 GmbH: Gesellschafter-Geschäftsführer – Rechtsmacht statt „Titel"

Für GmbH-Geschäftsführer existiert keine Sondernorm wie für AG-Vorstände. Die Einordnung hängt – nach ständiger Rechtsprechung – vom Gesamtbild ab, insbesondere von der Rechtsmacht, unerwünschte Weisungen oder Beschlüsse zu verhindern bzw. die Geschicke der Gesellschaft maßgeblich zu bestimmen. Ein Fremdgeschäftsführer ist regelmäßig abhängig beschäftigt; ein Gesellschafter-Geschäftsführer ist typischerweise nur dann als selbstständig anzusehen, wenn er entweder (i) mindestens 50 % der Anteile hält oder (ii) eine umfassende, die gesamte Unternehmenstätigkeit erfassende Sperrminorität besitzt.

Praxisquelle: Deutsche Rentenversicherung zur Statusbeurteilung des GmbH-Geschäftsführers.[18]

Rechtsprechungsanker: umfassende Sperrminorität als Ausnahme für Minderheitsgeschäftsführer.[19]

Zentraler Praxisfehler: Eine Sperrminorität, die sozialversicherungsrechtlich „umfassend“ sein soll, wird gesellschaftsrechtlich als Vetokatalog umgesetzt, der faktisch jede wesentliche Entwicklung blockiert. Ohne parallel verankerte Deadlock-Mechanismen (Stichentscheid, Schiedsgutachten, Mediation, Put/Call, Drag/Tag) wird der Statusvorteil zum Governance-Selbstschuss.

7.4 GmbH & Co. KG: Mischlagen (GF der Komplementär-GmbH, Kommanditist, mitarbeitender Gesellschafter)

In der GmbH & Co. KG treten besonders häufig „Mischrollen“ auf: Ein Beteiligter ist Kommanditist (KG-Ebene) und zugleich Geschäftsführer der Komplementär-GmbH (GmbH-Ebene). Die sozialversicherungsrechtliche Einordnung folgt nicht automatisch der Mitunternehmerstellung im Steuerrecht, sondern dem Statusrecht (Weisungsgebundenheit, Eingliederung, Rechtsmacht).

Auch Kommanditisten können – je nach konkreter Einbindung und Einflussrechten – sozialversicherungspflichtig sein. Umgekehrt kann der Kommanditist bei maßgeblichem Einfluss als nicht versicherungspflichtig eingeordnet werden. Für die Gestaltung bedeutet das: Einflussrechte müssen konsistent sein – auf KG- und GmbH-Ebene – und dürfen nicht nur „auf dem Papier“ stehen.

Praxisquelle: DRV zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung von Kommanditisten.[20]

7.5 OHG: Gesellschafter als Unternehmer – weniger Statusstreit, mehr Haftungs- und Entnahmefragen

In der OHG sind die Gesellschafter typischerweise selbst Unternehmer und damit regelmäßig nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zur Gesellschaft. Statusstreitigkeiten treten daher seltener auf als in der GmbH. Streit verlagert sich in der OHG eher auf Entnahmen, Gewinnverteilung, Geschäftsführungsbefugnisse und Haftungsfragen. Gleichwohl gilt: Auch in Personengesellschaften können mitarbeitende Gesellschafter in Sonderkonstellationen

sozialversicherungsrechtlich relevant werden (insbesondere bei fehlender unternehmerischer Einflussnahme).

8. Gewinnverteilung, Entnahmen und asymmetrische Ausschüttungen – Geld ist selten nur Geld

8.1 Konfliktmechanik: Verteilungsfairness vs. Kapitalbindung

Gewinnverteilung ist einer der häufigsten „weichen" Konfliktauslöser: Solange das Unternehmen wächst, werden Ungerechtigkeiten häufig toleriert; bei Krisen oder Exit-Phasen werden sie plötzlich zum harten Streitpunkt. Juristisch ist Gewinnverteilung ein Querschnittsthema: Sie berührt Kapitalerhalt, Finanzierung, Leistungsvergütung, Steuerwirkungen, Statusfragen (Gehalt vs. Gewinn) und die psychologische Anerkennung der Beiträge der Beteiligten.

8.2 AG: Dividende als kapitalbezogenes, gleichheitsgebundenes System

In der AG ist die Gewinnausschüttung im Leitbild stark kapitalbezogen: Die Dividende knüpft an die Aktie an. Asymmetrien werden typischerweise nicht „ad hoc" beschlossen, sondern über Gattungen (z.B. Vorzugsaktien) strukturiert. Das schützt vor opportunistischen Mehrheiten, reduziert aber die Flexibilität, „Leistung" kurzfristig über Gewinnverteilung abzubilden.

Konfliktpunkte entstehen vor allem bei: • Ausschüttungspolitik (Thesaurierung vs. Dividende), • Verteilung zwischen Stamm- und Vorzugsaktionären, • Verdeckten Vorteilszuwendungen außerhalb der Dividende (z.B. nahestehende Geschäfte), • Squeeze-out/Spruchverfahren (Wert vs. Zahlung).

8.3 GmbH: § 29 GmbHG – Grundsatz der quotenbezogenen Verteilung, aber weit gestaltbar

Die GmbH kennt den gesetzlichen Ausgangspunkt der Ergebnisverwendung nach Beteiligungsquote. Gleichzeitig kann der Gesellschaftsvertrag abweichende Verteilungen zulassen (z.B. Vorabgewinn, Mehrgewinnanteile, gewinnberechtigte Sonderanteile). Die GmbH ist damit das flexibelste Instrument für inkongruente Gewinnverteilungen – und zugleich das streitanfälligste, wenn Regeln nicht präzise sind.

Normanker: Ergebnisverwendung in der GmbH.[21]

Typische Streitkonstellation: A hält 49 % und führt operativ das Unternehmen, B hält 51 % und ist passiver Kapitalgeber. A erwartet „Leistungsgerechtigkeit“ über Gewinn oder Bonus; B erwartet Kapitalrendite und Kontrollmehrheit. Ohne vertragliche Öffnungsklauseln eskaliert der Konflikt häufig über drei Ebenen: (i) Gehalt/Bonus des Geschäftsführers, (ii) Gewinnverwendungsbeschluss, (iii) Informations- und Sonderprüfungsforderungen.

Praxistipp: Asymmetrische Gewinnverteilung sollte – wenn gewünscht – nicht als jährliche Improvisation erfolgen, sondern als klarer Mechanismus: (1) definierter Vorabgewinn für operative Leistung, (2) Mindestdividende/Entnahmekorridor, (3) Budget- und Investitionskatalog, (4) Zustimmungserfordernisse, (5) Konfliktlösungsmechanismus. So wird aus „gefühlter Ungerechtigkeit“ eine berechenbare Formel.

8.4 GmbH & Co. KG: Kapitalkontenlogik, Entnahmen und Sondervergütungen als Streitfeld

In der GmbH & Co. KG ist die Gewinnverteilung vertraglich und wirtschaftlich häufig an Kapitalkontenmodelle gekoppelt (Kapitalkonto I/II, variable Konten, Darlehenskonten). Konfliktseitig ist entscheidend, dass Entnahmen und Gewinnverteilungen nicht identisch sein müssen: Ein Gesellschafter kann Gewinnanteile haben, aber Entnahmen sind vielleicht nur im Rahmen der Liquidität zulässig (Entnahmesperren).

Typische Streitpunkte:

- Unklare Kapitalkontendefinitionen (was ist Eigenkapital, was ist Gesellschafterdarlehen?).
- Entnahmerechte vs. Liquiditätsschutz (z.B. Entnahmesperre bei Covenant-Verstößen).
- Sondervergütungen für Tätigkeiten oder Darlehen (wer bekommt was, und ab wann?).
- Nachschüsse/negative Kapitalkonten (Ausgleichspflichten; Kündigungs- und Ausschlussfolgen).
- Transparenz: Kommanditisten erwarten laufende Informationen, erhalten gesetzlich oft nur Jahresabschluss-Einsicht – ohne vertragliche Ergänzung.

8.5 OHG: Gewinn-/Verlustanteile und Entnahmen im Spannungsfeld von Mitarbeit und Risiko

In der OHG ist die Gewinnverteilung ebenfalls vertraglich gestaltbar; ohne Vereinbarung greifen gesetzliche Leitbilder. Nach MoPeG richtet sich – vorrangig – der Anteil an Gewinn und Verlust nach Beteiligungsverhältnissen bzw. Beitragswerten. In operativen OHGs ist typischerweise zusätzlich eine Tätigkeitsvergütung oder ein Vorabgewinn vorgesehen, um Mitarbeit abzubilden. Fehlt eine klare Regel, entsteht schnell Streit um „leistungslose“ Beteiligung.

Praxistipp: Gerade in OHG-Strukturen mit unterschiedlichen Arbeitsbeiträgen sollten Gewinnverteilung und Entnahmen nicht nur als Quote, sondern als System aus (i) Tätigkeitsvergütung, (ii) Vorabgewinn, (iii) Restgewinnquote, (iv) Entnahmegrenzen und (v) Kapitalerhalt-/Liquiditätsklauseln beschrieben werden.

9. Exit und Nachfolge – dort entscheidet sich, ob der Streit zerstört oder geordnet endet

9.1 Anteilstransfer und Vinkulierung: „Wer darf überhaupt Gesellschafter werden?“

Viele Gesellschafterstreitigkeiten entzünden sich nicht an Sachfragen, sondern an Personen: Ein neuer Gesellschafter kommt hinzu (oder soll hinzukommen), und plötzlich ändern sich Interessen, Informationsflüsse und Machtbalance. Deshalb ist die Frage der Übertragbarkeit von Anteilen ein Kern der Konfliktprävention.

Unterschiede nach Rechtsform:

- AG: Aktien sind grundsätzlich frei übertragbar; bei Namensaktien kann die Satzung Zustimmungserfordernisse vorsehen (vinkulierte Namensaktien).
- GmbH: Anteilübertragungen sind notariell beurkundungsbedürftig; Zustimmungserfordernisse (Vinkulierung) sind verbreitet und gut gestaltbar.
- GmbH & Co. KG / OHG: Übertragungen von Gesellschaftsanteilen bedürfen typischerweise Zustimmung nach Vertrag (und im Leitbild ist die Personengesellschaft ohnehin personenbezogen).

Praxiswarnung: Vinkulierung ist nur so gut wie ihre Umgehungsfestigkeit. Ohne weite Fassungen (auch mittelbare Übertragungen, Umwandlungen, wirtschaftliche Beteiligungen) entstehen klassische Umgehungskonstruktionen – und damit einstweiliger Rechtsschutz, Registerstreit und Treuepflichtdiskussion.

Rechtsprechungsanker (Beispiel): Treuepflicht und Umgehung von Zustimmungsklauseln/Vinkulierung.[22]

9.2 Abfindung, Einziehung, Ausschluss: Der „Preis“ des Konfliktendes

Wenn eine Zusammenarbeit scheitert, stellt sich die Frage: Kann ein Gesellschafter „raus“ – und zu welchem Preis? Hier unterscheiden sich die Rechtsformen fundamental. In Kapitalgesellschaften ist ein Ausscheiden regelmäßig nur über Anteilübertragung oder gesellschaftsvertragliche Mechanismen (Einziehung, Abtretungspflicht, Kündigungsklauseln)

möglich. In Personengesellschaften existieren – je nach Vertrag – eher originäre Ausscheidensmechanismen, aber sie sind konfliktanfällig bei Bewertung und Liquidität.

In der GmbH sind Abfindungsklauseln der zentrale Streitmotor. Zu niedrige Abfindungen riskieren Unwirksamkeit (Sittenwidrigkeit); zu hohe Abfindungen riskieren Liquiditätskrisen der Gesellschaft. Die Balance ist nicht nur ökonomisch, sondern rechtlich – und die Rechtsprechung setzt hier Grenzen.

Rechtsprechungsanker: Abfindungsausschluss/Abfindungsbegrenzung und Sittenwidrigkeitskontrolle.[23]

Ergänzender Rechtsprechungsanker: Abfindungsklauseln in der GmbH.[24]

Praxistipp: Abfindungs- und Einziehungsklauseln sollten stets ein „Zahlungsregime“ enthalten (Raten, Stundung, Verzinsung, Sicherheiten, Steuerliquidität), damit nicht schon die Abfindungszahlung selbst den nächsten Konflikt oder gar eine Insolvenz auslöst.

9.3 Deadlock-Mechanismen: Wenn 50:50 nicht ‚fair‘, sondern gefährlich ist

Paritätische Beteiligungen (50:50) sind das Paradebeispiel dafür, dass die Rechtsformwahl allein keinen Konflikt löst. Ohne Deadlock-Regime (Stichentscheid, Mediation, Schiedsverfahren, Russian Roulette/Shotgun, Put/Call, Exit-Trigger) führt ein Patt in nahezu jeder Rechtsform zur Handlungsunfähigkeit – nur die Symptome unterscheiden sich:

- AG: Blockade in der Hauptversammlung/Aufsichtsrat, aber ggf. weiterhin operativer Vorstandshandlungsspielraum.
- GmbH: unmittelbare Blockade der Gesellschafterweisung und typischerweise auch der Geschäftsführerbestellung/Abberufung.
- GmbH & Co. KG: Blockade kann auf KG- und/oder GmbH-Ebene entstehen; besonders gefährlich bei gegenseitigen Zustimmungsrechten.
- OHG: operative Blockade durch Widerspruch und Unklarheit der Vertretung; schnell existenziell.

Wichtig ist die saubere Kopplung: Deadlock-Regeln müssen zu den Zustimmungs-/Vetokatalogen passen. Ein Stichentscheid, der bei existenziellen Themen nicht greift, ist faktisch

wertlos. Umgekehrt kann ein zu weitgehender Stichentscheid Minderheitenschutz entleeren und den nächsten Streit (Treuepflicht, Missbrauch) provozieren.

9.4 Drag-along/Tag-along: Exit-Fairness und Verkaufbarkeit

Drag-along- und Tag-along-Klauseln sind in der Praxis weniger „M&A-Mode“ als Konfliktprävention: Sie regeln, wie Mehrheiten einen Gesamtverkauf durchsetzen können (Drag) und wie Minderheiten vor einem Zurückbleiben in einer unerwünschten Gesellschafterkonstellation geschützt werden (Tag).

Rechtsformübergreifend gilt: Solche Klauseln müssen klar definieren (i) Transaktionstypen, (ii) Schwellen/Mehrheiten, (iii) Mindestkonditionen, (iv) Informationspflichten, (v) Gleichbehandlung und (vi) Abwicklungsmechanik. Unklare Drag/Tag-Regeln sind im Streitfall oft nicht vollziehbar – und dann der Ausgangspunkt für einstweiligen Rechtsschutz.

9.5 Nachfolge, Erbfall, Scheidung: Die unterschätzten Trigger

Gerade in Familien- und Partnergesellschaften ist der Erbfall kein Randthema, sondern der häufigste ungewollte „Gesellschafterwechsel“. Wer Nachfolge nicht gesellschaftsvertraglich regelt (Eintrittsklauseln, Abfindungsregime, Vinkulierung, Qualifikationskriterien), erlebt den Streit häufig erst, wenn es zu spät ist.

Praxistipp: Gesellschaftsvertrag und erbrechtliche Verfügung (Testament/Erbvertrag) müssen synchronisiert werden. Widersprüche werden im Streitfall nicht theoretisch diskutiert, sondern praktisch durch Abfindungsforderungen, Stimmrechtsstreit und einstweilige Verfügungen entschieden.

10. Gestaltungswerkzeugkasten – was in Satzung/Gesellschaftsvertrag typischerweise Streit verhindert

10.1 Leitprinzip: wenige Regeln, aber an den richtigen Bruchstellen

Konfliktprävention scheitert selten daran, dass zu wenig geregelt wird, sondern daran, dass an den falschen Stellen geregelt wird. Ein guter Gesellschaftsvertrag ist nicht der längste, sondern derjenige, der die typischen Bruchstellen adressiert: Machtwechsel (Stimmrecht), Informationszugang, Exit, Nachfolge, Deadlock und Organsteuerung.

10.2 Stimmrechts- und Mehrheitsarchitektur

- Vermeidung reiner 50:50-Strukturen ohne Stichentscheid/Deadlock-Regime.
- Klare qualifizierte Mehrheiten für Grundlagengeschäfte (Kapitalmaßnahmen, Satzungsänderungen, Aufnahme neuer Gesellschafter).
- Zustimmungs-/Vetokataloge mit klarer Systematik (Betragsgrenzen, Katalog A/B, Eilkompetenzen, Nachgenehmigung).
- Sonderstimmrechte nur dort, wo sie sachlich begründbar sind (nicht als „Scheinklauseln“).

10.3 Informationsordnung (Reporting statt Eskalation)

- Regelmäßige Berichtszyklen (monatlich/Quartal) mit standardisiertem Kennzahlenset.
- Datenraumkonzept (Zugriffsrechte, Dokumentenkategorien, Protokollierung, Datenschutz).
- Verfahren für Sonderauskünfte: Anfrage – Frist – Form – Kosten – Vertraulichkeit.
- Klare Regeln zur Nutzung (Vertraulichkeit, Wettbewerbsnähe, Sanktionen bei Missbrauch).

10.4 Exit- und Abfindungsmechanik

- Vinkulierung mit weiten Tatbeständen (auch mittelbare Übertragungen) und klarer Sanktion (Unwirksamkeit/Einziehung/Call-Option).
- Bewertungsregime (Bewertungsstichtag, Bewertungsmethode, Gutachterverfahren/Schiedsgutachten, Kosten, Fristen).
- Zahlungsregime (Raten, Stundung, Verzinsung, Sicherheiten, Liquiditätsschutz).

- Good-Leaver/Bad-Leaver-Systeme (insb. bei Manager-Beteiligungen) – aber nur mit sauberer Definition und Verhältnismäßigkeit.
- Drag/Tag-Klauseln zur Exit-Fairness und Transaktionsfähigkeit.

10.5 Deadlock und Streitbeilegung

Streitbeilegung ist kein „Appendix“, sondern Teil der Governance. Mediation und Schiedsverfahren sind sinnvoll, wenn sie (i) schnell, (ii) kompetent, (iii) vollziehbar und (iv) kostentransparent sind. In vielen Fällen ist eine mehrstufige Klausel sinnvoll: Verhandlung – Mediation – Schiedsgutachten (Bewertung) – Schiedsgericht oder ordentliche Gerichte.

Wichtig: Streitbeilegungsklauseln müssen mit Register- und Vollzugsfragen zusammenpassen. Wenn ein Beschluss im Handelsregister eingetragen werden soll, hilft eine Mediation allein nicht – dann braucht es entweder einstweiligen Rechtsschutz oder eine Klausel, die Vollzug bis zur Entscheidung regelt.

11. Entscheidungsmatrix und Schlussfolgerungen

11.1 Kurze, nicht-steuerliche Leitfragen für die Rechtsformwahl

Für die Auswahl zwischen AG, GmbH, GmbH & Co. KG und OHG lassen sich aus Konfliktsicht insbesondere folgende Leitfragen ableiten:

- Soll operative Handlungsfähigkeit auch bei Gesellschafterstreit möglichst erhalten bleiben (Organpuffer)?
- Wie viel Transparenz soll jeder Beteiligte erzwingen können – und wie hoch ist das Missbrauchsrisiko?
- Wie leicht sollen Stimmrechte durch Kapitalmaßnahmen/Beiträge verschiebbar sein?
- Wie wahrscheinlich sind 50:50-Konstellationen oder Vetokataloge – und gibt es ein Deadlock-Regime?
- Wie wichtig ist sozialversicherungsrechtliche Statusplanung für die Organpersonen (Geschäftsführer/Komplementär-GF)?
- Soll ein Exit (Verkauf/Ausscheiden) „einfach“ möglich sein oder primär durch Vinkulierung gebremst werden?

11.2 Vergleichsmatrix (qualitative Bewertung aus Streit-/Governance-Sicht)

Qualitative Heuristik (Kurzmatrix in Textform):

- Stimmrechtsflexibilität: AG: mittel; GmbH: hoch; GmbH & Co. KG: hoch (vertraglich); OHG: mittel (vertraglich, MoPeG).
- Formalisierung/Protokollzwang: AG: hoch; GmbH: mittel; GmbH & Co. KG: mittel; OHG: mittel.
- Individuelle Informationsrechte: AG: niedrig–mittel; GmbH: hoch (§ 51a); GmbH & Co. KG: mittel (KG) / hoch (GmbH-Ebene); OHG: hoch (§ 717).
- Minderheiten können Beschlüsse blockieren: AG: mittel–hoch (Anfechtung); GmbH: mittel; GmbH & Co. KG: mittel (HGB-Anfechtung); OHG: mittel (HGB-Anfechtung).
- Operative Handlungsfähigkeit bei Gesellschafterstreit: AG: hoch (Vorstand); GmbH: niedrig–mittel; GmbH & Co. KG: mittel (Komplementär-GF); OHG: niedrig.

- Status-/SV-Druck auf Gestaltung: AG: niedrig (Vorstandssonderregeln); GmbH: hoch; GmbH & Co. KG: hoch; OHG: niedrig–mittel.
- Exit-Flexibilität: AG: hoch (Veräußerbarkeit); GmbH: mittel (notariell, vinkulierbar); GmbH & Co. KG: hoch (vertraglich), aber komplex; OHG: hoch (vertraglich), aber existenziell.
- Typischer Streitmodus: AG: Gremien-/Beschlussstreit; GmbH: Informations-/Weisungs-/Abfindungsstreit; GmbH & Co. KG: Zwei-Ebenen-Streit; OHG: operativer Geschäftsführungsstreit.

Hinweis: Die Matrix ist eine Heuristik. Der Gesellschaftsvertrag kann die Einstufung deutlich verändern. Insbesondere kann eine GmbH durch starke Gremien und gute Deadlock-Regeln stabilisiert werden; eine GmbH & Co. KG kann durch inkonsistente Zwei-Ebenen-Regeln dagegen hochstreitanfällig werden.

11.3 Kernaussagen in einem Satz je Rechtsform

AG: Konflikte werden eher formalisiert und in Gremien verlagert; operative Handlungsfähigkeit kann trotz Gesellschafterstreit eher erhalten bleiben.

GmbH: Maximale Gestaltungsfreiheit trifft auf maximale Individualrechte – ohne saubere Architektur ist die GmbH streitanfällig, mit guter Satzung sehr leistungsfähig.

GmbH & Co. KG: Flexibel und haftungsarm, aber streitträchtig durch die Zwei-Ebenen-Struktur; Konsistenz der Verträge ist entscheidend.

OHG: Operativ schnell und personenbezogen, aber im Streit schnell existenziell; klare Geschäftsführungs- und Exit-Regeln sind Pflicht.

Anhang A: Checklisten (je Rechtsform)

A.1 Checkliste AG (insb. nicht börsennotierte/geschlossene AG)

- Satzung: Aktiengattungen (Stamm/Vorzugs-, ggf. Mehrstimmrechtsaktien), Übertragungsbeschränkung bei Namensaktien.
- Organordnung: klare Geschäftsordnung Vorstand/Aufsichtsrat, Zustimmungsrechte, Reportingpflichten.
- Hauptversammlung: Einberufungs- und Protokollstandard, Versammlungsleitung, Q&A-Management (Auskunftsrecht).
- Kapitalmaßnahmen: Bezugsrechtsregime, Verwässerungsschutz, Bewertungsmechanik.
- Minderheitenschutz/Exit: Tag/Drag, Vinkulierung, ggf. Call/Put-Regeln in Aktionärsvereinbarung.
- Streitbeilegung: Schieds-/Mediationsklauseln, Vollzugsregeln bei Strukturmaßnahmen.

A.2 Checkliste GmbH

- Stimmrechtssystem: Quoren, qualifizierte Mehrheiten, Vetokataloge mit klarer Systematik.
- Gesellschafterversammlung: Einberufung, Fristen, Form (Präsenz/online), Beschlussfeststellung, Protokolle.
- Informationsordnung: Reporting, Datenraum, Umgang mit § 51a GmbHG (Prozess, Fristen, Vertraulichkeit).
- Geschäftsführung: Bestellung/Abberufung, Ressorts, Zustimmungsvorbehalte, Geschäftsordnung.
- Sozialversicherung: Statusziele sauber definieren; Sperrminorität nur mit Deadlock-Regime.
- Exit: Vinkulierung, Vorkaufsrechte, Abfindung inkl. Bewertungs- und Zahlungsregime, Good-/Bad-Leaver.
- Nachfolge: Eintritts-/Abfindungsregeln, Abstimmung mit Testament/Erbvertrag.

A.3 Checkliste GmbH & Co. KG

- Zwei-Ebenen-Konsistenz: KG-Vertrag und GmbH-Vertrag (Komplementär) müssen zusammenpassen.

- Zustimmungsregime: klare Kataloge für KG-Beschlüsse, Abstimmung mit Weisungsrechten in der GmbH.
- Informationsrechte: Ergänzung zu § 166 HGB (laufendes Reporting, Datenraum, Prüfungsrechte).
- Kapitalkontenmodell: Definition, Entnahmen, Nachschüsse, negative Konten, Darlehen vs. Eigenkapital.
- Geschäftsführung/Vertretung: Kompetenzen Komplementär-GmbH, GF-Abberufung, Beirat.
- Beschlussmängelrecht: Umgang mit §§ 110 ff. HGB (Fristen, Zuständigkeit, Opt-Out-Optionen).
- Exit/Nachfolge: Abfindung, Bewertung, Zahlungsregime; Eintritt/Übertragung der Kommanditanteile.

A.4 Checkliste OHG

- Beteiligungs- und Beitragswerte: klare Regelung (MoPeG: § 709 Abs. 3 BGB) – sonst Streit über Stimmkraft.
- Geschäftsführung: Einzel-/Gesamtgeschäftsführung, Widerspruchsrechte, Ressortordnung, Betragsgrenzen.
- Informationsordnung: proaktives Reporting trotz § 717 BGB; Vertraulichkeit und Wettbewerb.
- Gewinn/Entnahmen: Tätigkeitsvergütung, Vorabgewinn, Restquote, Entnahmegrenzen, Liquiditätsschutz.
- Austritt/Abfindung: Kündigungsfristen, Ausschlussgründe, Bewertung/Zahlung, Fortsetzungsklauseln.
- Streitbeilegung: Mediation/Schiedsgericht, Eilkompetenzen für existenzielle Maßnahmen.

Anhang B: Fallskizzen und typische Streitpfade (Kurzfälle)

Die nachfolgenden Kurzfälle dienen als „mentale Teststrecke“. Sie sollen helfen, bei der Rechtsformwahl nicht nur abstrakt über Rechte zu sprechen, sondern typische Eskalationspfade zu erkennen. Die Fallskizzen sind bewusst vereinfacht, orientieren sich aber an häufigen Praxisverläufen.

B.1 Fallskizze: Investor steigt in eine GmbH ein – Verwässerung, Vetos, Reporting

Ausgangslage: Gründer A (60 %) und Gründerin B (40 %) betreiben eine GmbH. Ein Investor soll 25 % erwerben; gleichzeitig verlangt der Investor Schutzrechte (Vetokatalog) und Reporting.

Typischer Streitpfad (wenn schlecht geregelt):

- Kapitalerhöhung ohne sauberes Bezugsrechts-/Zeichnungsregime → Streit über Verwässerung und Bewertung.
- Vetokatalog „aus dem Term Sheet“ wird zu breit → operative Blockade (Budget, Einstellungen, Bankfinanzierung).
- Reporting wird nicht operationalisiert → Minderheit nutzt § 51a GmbHG als Eskalationshebel.
- Exit-Fragen bleiben offen → spätere Erpressung über Zustimmung zu Finanzierungsrunden.

Gegenmittel in der Gestaltung: Bewertungs- und Bezugsrechtsmechanik; abgestufter Vetokatalog (betrags- und themenbezogen); Standard-Reporting als Vertragspflicht; klarer Exit-Baukasten (Drag/Tag, Put/Call, Abfindungs-/Kaufpreisformel).

B.2 Fallskizze: Familien-GmbH & Co. KG – Nachfolge, Kapitalkonten, Informationskonflikt

Ausgangslage: Eltern halten die Mehrheit der Kommanditanteile; Kinder sind teilweise bereits Kommanditisten. Die Geschäftsführung liegt bei der Komplementär-GmbH. Im Erbfall sollen Anteile übergehen; zugleich gibt es unterschiedliche Arbeitsbeiträge der Kinder.

Typischer Streitpfad (wenn schlecht geregelt):

- Erbfall trifft auf unklare Eintritts-/Abfindungsregeln → Liquiditätskrise oder Dauerstreit über Bewertung.
- Kapitalkontenmodell ist intransparent → Streit über Entnahmen, Sonderkonten, Darlehen, Nachschüsse.
- Kinder als Kommanditisten erwarten laufende Auskunft → Konflikt, weil § 166 HGB im gesetzlichen Leitbild enger ist.
- Zwei-Ebenen-Struktur wird nicht synchronisiert → Kommanditisten haben Vetos, aber keinen klaren Zugriff auf die Komplementär-GmbH.

Gegenmittel in der Gestaltung: Synchronisierung KG-/GmbH-Vertrag; klares Nachfolge- und Abfindungsregime (inkl. Zahlungsmodus); Kapitalkonten-Definitionen; vertragliche Reporting- und Prüfungsrechte; Beirat als Übersetzungsinstanz.

B.3 Fallskizze: 50:50-OHG – operative Blockade und „Widerspruchs-Spirale“

Ausgangslage: Zwei Gesellschafter führen eine OHG mit gemeinsamer Geschäftsführung. Nach einem Strategiewechsel widerspricht jeder dem anderen bei wesentlichen Geschäften.

Typischer Streitpfad (wenn schlecht geregelt):

- Widerspruch gegen laufende Geschäfte → Lieferanten/Banken verlieren Vertrauen; operative Entscheidungen bleiben liegen.
- Informations- und Kontrollkonflikt eskaliert → „Beweise sammeln“ statt Entscheidungen treffen.
- Austritt wird als Drohung eingesetzt, weil Abfindung unklar ist → Erpressungspotenzial.
- Am Ende steht häufig die Zerschlagung oder ein ungeplanter Notverkauf.

Gegenmittel in der Gestaltung: klare Geschäftsführungsordnung (Ressorts, Betragsgrenzen, Eilkompetenzen), Deadlock-Mechanismus, Abfindungs-/Austrittsregeln, ggf. Umstieg in eine Struktur mit Organpuffer (z.B. GmbH oder GmbH & Co. KG).

Fußnoten

Hinweis: Die nachstehenden Fußnoten sind als Endnoten ausgeführt. In Word können sie bei Bedarf in echte Fußnoten umgewandelt werden.

1 AktG: Grundsatz des Stimmrechts (§ 12 AktG) und Mehrstimmrechtsaktien (§ 135a AktG).

2 GmbHG: Stimmrecht (§ 47 GmbHG), Minderheitsrechte (§ 50 GmbHG), Auskunfts- und Einsichtsrecht (§ 51a GmbHG), Ergebnisverwendung/Gewinnverteilung (§ 29 GmbHG).

3 HGB: Informationsrecht des Kommanditisten (§ 166 HGB) sowie Beschlussmängelrecht der Personenhandelsgesellschaften (§§ 110 ff. HGB; Klagefrist § 112 HGB).

4 BGB: Stimmkraft und Gewinn-/Verlustanteil (§ 709 Abs. 3 BGB), Beschlussfassung (§ 714 BGB), Informationsrechte (§ 717 BGB). MoPeG: Gesetz zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts, in Kraft seit 01.01.2024.

5 AktG: § 12 (Stimmrecht) und § 135a (Mehrstimmrechtsaktien) in der geltenden Fassung.

6 GmbHG: § 47 Abs. 2 GmbHG („Jeder Euro eines Geschäftsanteils gewährt eine Stimme“).

7 BSG: Minderheitsgeschäftsführer sind grundsätzlich abhängig beschäftigt; Ausnahme nur bei umfassender („qualifizierter“) Sperrminorität – vgl. BSG, Urt. v. 01.02.2022 – B 12 KR 37/19 R.

8 BGB: § 709 Abs. 3 BGB (Stimmkraft sowie Gewinn-/Verlustanteil nach Beteiligungsverhältnissen bzw. Beitragswerten).

9 AktG: § 131 AktG (Auskunftsrecht des Aktionärs in der Hauptversammlung).

10 AktG: § 122 AktG (Minderheit kann Einberufung einer Hauptversammlung und Ergänzung der Tagesordnung verlangen; Quoren nach Gesetz).

11 GmbHG: § 51a GmbHG (Auskunfts- und Einsichtsrecht; Abs. 3: Unabdingbarkeit).

12 HGB: § 166 HGB (Informationsrecht des Kommanditisten).

13 BGH, Beschl. v. 22.01.2025 – II ZB 18/23 (u.a. zum Informationsrecht nach § 166 Abs. 1 Satz 2 HGB und Datenschutz).

14 BGB: § 717 BGB (Informationsrechte und -pflichten; relative Unentziehbarkeit bei Wahrnehmung von Mitgliedschaftsrechten).

15 HGB: § 110 HGB (Anfechtbarkeit/Nichtigkeit von Gesellschafterbeschlüssen) und § 112 HGB (Klagefrist: drei Monate; Verkürzung nur bis mind. ein Monat möglich).

16 HGB: § 108 HGB (Gestaltungsfreiheit im Titel über die OHG/Personenhandelsgesellschaften).

17 Deutsche Rentenversicherung (summa summarum), Lexikon: „Vorstandsmitglieder einer AG“ (Hinweise zur Versicherungsfreiheit in Renten- und Arbeitslosenversicherung).

18 Deutsche Rentenversicherung (summa summarum), Lexikon: „Geschäftsführer einer GmbH“ (Versicherungsfreiheit bei >= 50 % oder umfassender Sperrminorität).

19 BSG, Urt. v. 01.02.2022 – B 12 KR 37/19 R (Minderheitsgeschäftsführer grundsätzlich abhängig beschäftigt; Ausnahme bei umfassender Sperrminorität).

20 Deutsche Rentenversicherung (summa summarum), Lexikon: „Kommanditgesellschaft (KG)“ (Hinweise zur Sozialversicherungspflicht von Kommanditisten bei fehlendem maßgeblichem Einfluss).

21 GmbHG: § 29 GmbHG (Ergebnisverwendung; Grundsatz der Gewinnverteilung nach Geschäftsanteilen, soweit nicht anderweitig geregelt).

22 OLG Hamm, Urt. v. 19.06.2023 – 8 U 21/23 (Auslegung/Anwendung von gesellschaftsvertraglichen Bindungen; in der Praxis häufig als Umgehungs-/Treuepflichtentscheidung rezipiert).

23 BGH, Urt. v. 29.04.2014 – II ZR 216/13 (Abfindungsausschluss/Abfindungsregelungen; Wirksamkeitsgrenzen).

24 BGH, Urt. v. 27.09.2011 – II ZR 279/09 (Grundlinien der Wirksamkeitskontrolle von Abfindungsklauseln; Verhältnis von Gesellschaftsschutz und Gesellschafterinteressen).