



PRAXISLEITFADEN

# KONFLIKTMANAGEMENT IN FAMILIENUNTERNEHMEN

EIN PRAXISLEITFADEN ZUR RECHTLICHEN  
HANDHABUNG VON GESELLSCHAFTERKONFLIKTEN

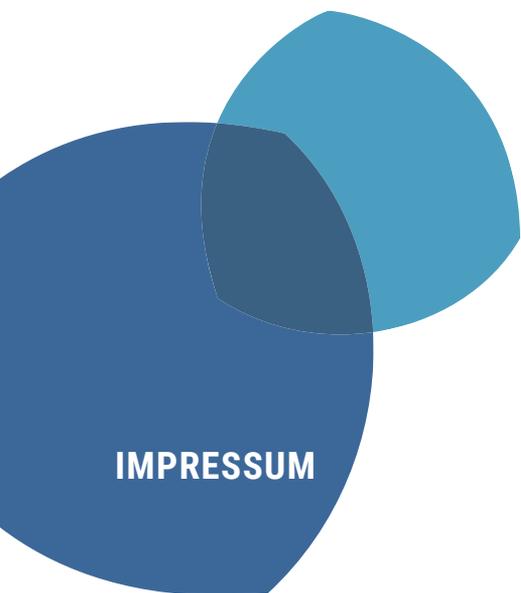
von  
Daniel Otte  
CMS Hasche Sigle

**C/M/S/**  
Law.Tax



WITTENER INSTITUT FÜR  
FAMILIENUNTERNEHMEN

UNIVERSITÄT  
WITTEN/HERDECKE



## IMPRESSUM

### **VERANTWORTLICH:**

Wittener Institut für Familienunternehmen (WIFU)  
Universität Witten/Herdecke  
Prof. Dr. Tom A. Rösen  
Prof. Dr. Marcel Hülsbeck  
Alfred-Herrhausen-Straße 50  
58448 Witten

**Gestaltung:** HÖHNE MEDIA GROUP

**Foto:** [www.stock.adobe.com](http://www.stock.adobe.com)

**Hinweis:** Soweit personenbezogene Bezeichnungen in männlicher Form aufgeführt sind, beziehen sich diese auf alle Geschlechter in gleicher Weise.

ISSN (Print) 2626-3424

ISSN (Online) 2626-3432

# INHALT

---

<b>Vorwort</b>	<b>5</b>
<b>1. Wie entstehen Konflikte?</b>	<b>6</b>
<b>2. Der Gesellschafterstreit in der GmbH</b>	<b>7</b>
2.1 Typische Streitszenarien in Familienunternehmen .....	7
A   Dualismus von Mehrheits- und Minderheitsgesellschafter .....	7
B   Paritätische Beteiligungsverhältnisse .....	8
C   Mehrgliedrige Gesellschaften .....	8
2.2 Streitvermeidung durch Vertragsgestaltung .....	8
A   Steuerung des Gesellschafterkreises .....	9
B   Entsenderechte für Geschäftsführung und Aufteilung der Kompetenzen .....	9
C   Einrichtung eines Beirats .....	10
D   Thesaurierung und Ausschüttung von Jahresüberschüssen .....	10
E   An- und Verkaufsrechte an Beteiligungen .....	10
F   Auktionsverfahren .....	12
2.3 Gerichtliche Austragung von Gesellschafterkonflikten in der GmbH .....	12
A   Ablauf eines Verfahrens vor der ordentlichen Gerichtsbarkeit .....	13
B   Verfahren vor dem Landgericht .....	13
C   Berufungsverfahren vor dem Oberlandesgericht .....	14
D   Revisionsverfahren vor dem Bundesgerichtshof .....	15
E   Besonderheiten des Verfahrens im einstweiligen Rechtsschutz .....	15
2.4 Typische gerichtliche Konstellationen in gesellschaftsrechtlichen Auseinandersetzungen .....	17
A   Streit um die Wirksamkeit eines Gesellschafterbeschlusses .....	17
B   Streit um die Bestellung und Anrufung von Geschäftsführern .....	19
C   Streit um den Ausschluss von Gesellschaftern .....	20
D   Schadensersatzklagen gegen Geschäftsführer .....	22

<b>3. Besonderheiten des Gesellschafterstreits in der GmbH &amp; Co KG</b> .....	<b>23</b>
3.1 Grundkonstellation in der GmbH & Co. KG .....	23
3.2 Streitvermeidung durch Vertragsgestaltung .....	24
A   Steuerung des Gesellschafterkreises .....	24
B   Steuerung der Geschäftsführung .....	24
C   Einrichtung von Beiräten .....	24
D   Thesaurierung und Ausschüttung von Jahresüberschüssen .....	24
E   An- und Verkaufsrechte, Auktionsverfahren .....	25
3.3 Besonderheiten der gerichtlichen Austragung von gesellschaftsrechtlichen Auseinandersetzungen in der GmbH & Co KG .....	25
A   Streit um die Wirksamkeit von Gesellschafterbeschlüssen .....	25
B   Streit um die Bestellung und Abberufung von Geschäftsführern .....	26
C   Streit um den Ausschluss von Gesellschaftern .....	26
D   Schadensersatzklagen gegen Geschäftsführer .....	27
<b>4. Alternative Methoden der Streitbeilegung</b> .....	<b>28</b>
4.1 Mediation .....	28
4.2 Schiedsgerichtsverfahren .....	29
<b>5. Literatur</b> .....	<b>30</b>
<b>Kontakt</b> .....	<b>31</b>

Die Geschichte der deutschen Familienunternehmen ist reich an Streitigkeiten. Haribo, Flick, Porsche SE oder Bahlsen sind nur einige Beispiele für Familiengesellschaften, die von einem Zwist ihrer Unternehmerfamilie geprägt wurden. In jüngster Vergangenheit haben unter anderem die Auseinandersetzungen in der Tönnies-Gruppe, der Drogeriekette Müller und bei Aldi Nord die Öffentlichkeit beschäftigt.

Für das betroffene Unternehmen ist der Gesellschafterstreit ein erhebliches Risiko. Der Streit unter den Gesellschaftern kann die Geschäftsführung des Unternehmens blockieren und wichtige Entscheidungen auf Gesellschafterebene verhindern. Lieferanten oder Kunden des Unternehmens können sich in die Auseinandersetzungen der Gesellschafter einmischen oder versuchen, diese zu ihrem Vorteil zu nutzen. Banken können den Gesellschafterstreit zum Anlass nehmen, die Finanzierung des Unternehmens schlechteren Konditionen zu unterwerfen oder eine weitere Finanzierung sogar ganz zu verweigern. Schließlich wirken sich Auseinandersetzungen unter Gesellschaftern regelmäßig auch auf die Belegschaft aus: Sie erschweren die Rekrutierung von Führungspersonen und begünstigen Kündigungen verdienter Angestellter. Aus der Gesellschafterauseinandersetzung kann damit ein existenzielles Risiko für das Unternehmen selbst erwachsen.

Auf der anderen Seite lässt sich nicht abstreiten, dass Konflikte durchaus positive Wirkungen haben und zur Verbesserung der Prozesse im Unternehmen beitragen können. Sie zwingen die Beteiligten dazu, unterschiedliche Positionen zu überdenken, gegeneinander abzuwägen und nach einer Lösung zu suchen. Herausforderungen für das Unternehmen wie für die Familie werden mit einem höheren Maß an Vorsicht angegangen. Entscheidend dafür, dass ein Konflikt kein schädigendes Ausmaß erreicht, ist, dass er mit der notwendigen Sorgfalt und Selbstdisziplin geführt wird und jede Seite in der Auseinandersetzung ihr Gesicht wahren kann.

Wie entstehen Gesellschafterkonflikte und wie lässt sich juristisch mit ihnen umgehen? Diesen Fragen widmet sich der vorliegende Praxisleitfaden. Im Einzelnen werden

- ➔ typische Konfliktszenarien geschildert,
- ➔ Konfliktvermeidungs- und -lösungsmechanismen in Gesellschaftsverträgen aufgezeigt und
- ➔ die gerichtliche Austragung von Gesellschafterkonflikten sowie alternative Streitbeilegungsverfahren erörtert.

Ziel ist es, dem mit dem Gesellschaftsrecht nicht vertrauten Leser einen Überblick über das rechtliche Handwerkszeug zur Vermeidung und Durchführung von Gesellschafterkonflikten an die Hand zu geben. Dabei beschränkt sich die Darstellung auf die GmbH und die GmbH & Co. KG, die gängigsten Rechtsformen von Familienunternehmen. Eine individuelle Rechtsberatung im Einzelfall kann dieser Leitfaden nicht ersetzen.

# 1 | WIE ENTSTEHEN KONFLIKTE?

**F**amilienunternehmen zeichnen sich dadurch aus, dass sie verschiedene Ebenen des sozialen Miteinanders verbinden: das Unternehmen einerseits und die Familie andererseits. Beide Felder folgen unterschiedlichen Spielregeln. Während die Familie von verwandtschaftlichen Bindungen und emotionaler Nähe dominiert ist, sind im Unternehmen sachbezogene Gesichtspunkte tonangebend. Nicht selten resultiert hieraus ein erheblicher Zielkonflikt: Was für das Unternehmen richtig ist, mag für die Familie falsch sein und umgekehrt.<sup>1</sup>

Das Zusammenwirken privater und unternehmerischer Geschehnisse in der Unternehmerfamilie und dem Familienunternehmen kann dazu führen, dass Konflikte, die ihre Ursache im privaten Verhältnis der Familiengesellschafter zueinander haben, auf die Unternehmensebene projiziert werden. Das Unternehmen kann zum Beispiel als Vehikel dazu missbraucht werden, sich gegenüber Eltern oder Geschwistern

als der fähigere Unternehmer und damit als das „bessere“ Kind zu profilieren.<sup>2</sup> Umgekehrt können Auseinandersetzungen auf der Unternehmensebene, etwa über die strategische Ausrichtung, das Verhältnis der Familienmitglieder zueinander belasten.

Auch unterschiedliche Vorstellungen der Gesellschafter über den Zweck der Unternehmensbeteiligung stellen eine häufige Konfliktursache dar: Während manche Gesellschafter das Unternehmen als reine Vermögensanlage betrachten und dementsprechend an hohen Ausschüttungen interessiert sind, verstehen andere ihre Beteiligung als unternehmerisches Investment und räumen daher einer Thesaurierung von Gewinnen den Vorrang ein. Geschäftsführend tätige Familienmitglieder können ihren rein vermögensmäßig beteiligten Angehörigen zum Vorwurf machen, dass sie tatenlos von der Arbeit der Geschäftsführer profitieren. Umgekehrt kann ein von der Gesellschaftermehrheit gefasster Thesaurierungsbeschluss von der Minderheit als Versuch des „Aushungerns“ (miss-)verstanden werden.

Solange das Verhältnis der Familiengesellschafter von wechselseitigem Respekt und Anerkennung geprägt ist, lassen sich Konflikte einvernehmlich lösen. Ist die Auseinandersetzung dagegen auf der persönlichen Ebene angekommen oder dort entstanden, so scheitern einvernehmliche Lösungsversuche häufig an wechselseitigem Misstrauen oder Missgönnen. Die Auseinandersetzung wird mit juristischen Mitteln fortgeführt. Damit einher geht eine gesteigerte Bedeutung der formellen Dokumente des Unternehmens, insbesondere des Gesellschaftsvertrags. Die innerfamiliäre Flexibilität und Dynamik weicht formalen, aber verbindlichen Prozessen.<sup>3</sup> Eine Änderung der vorgegebenen Strukturen ist angesichts erstarrter Fronten innerhalb der Familie in der Regel nicht mehr möglich. Umso wichtiger ist daher, dass das Unternehmen über lösungsorientierte Regelwerke verfügt, die im Streitfall klare Vorgaben zur Handhabung von Entscheidungsprozessen und zum Umgang mit Konflikten unter den Gesellschaftern machen.

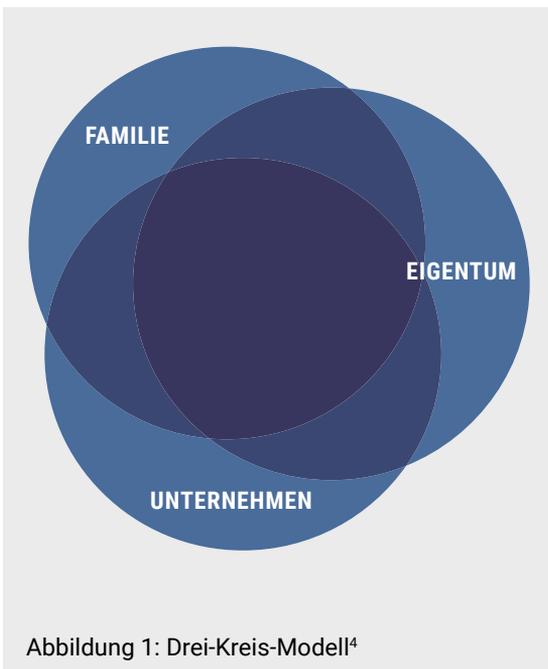


Abbildung 1: Drei-Kreis-Modell<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Vgl. hierzu die ausführliche Darstellung bei von Schlippe/Groth/Rüsen, S. 94 ff.

<sup>2</sup> Zum Familienunternehmen als „emotionale Arena“ vgl. von Schlippe, S. 55 ff.

<sup>3</sup> Vgl. Plate in: von Schlippe/Nischak/El-Hachimi, S. 69 f.

<sup>4</sup> Vgl. die ausführliche Auseinandersetzung bei von Schlippe/Groth/Rüsen, S. 75 ff.

## 2 | DER GESELLSCHAFTERSTREIT IN DER GMBH

---

**N**achfolgend werden typische Szenarien des Gesellschafterstreits, Maßnahmen zur Konfliktvermeidung und -lösung sowie die gerichtliche Durchführung von Gesellschafterstreitigkeiten anhand der GmbH geschildert. Auf Besonderheiten der GmbH & Co. KG wird nachfolgend in Abschnitt 4. eingegangen.

### 2.1 | TYPISCHE STREITSZENARIOEN IN FAMILIENUNTERNEHMEN

---

**E**ntstehen, Ausübung und Auswirkungen eines Gesellschafterstreits hängen erheblich von den Beteiligungsverhältnissen innerhalb des Unternehmens ab. Zu unterscheiden sind Szenarien mit klaren Mehrheitsverhältnissen einerseits und paritätischen Beteiligungsverhältnissen andererseits.

#### A | DUALISMUS VON MEHRHEITS- UND MINDERHEITSGESELLSCHAFTERN

In diesem Szenario hält ein Gesellschafter (oder ein Gesellschafterstamm) mindestens 50 % plus eine Stimme am gesamten stimmberechtigten Kapital der Gesellschaft. Er hat damit die Möglichkeit, sämtliche Maßnahmen, die nach Gesetz oder Gesellschaftsvertrag mit einfacher Stimmenmehrheit entschieden werden können, durchzusetzen. Insbesondere kann er – vorbehaltlich gesellschaftsvertraglicher Sonderregeln – die Geschäftsführer der Gesellschaft bestellen und abberufen. Der Minderheitsgesellschafter muss sich dagegen, sofern ihm nicht im Gesellschaftsvertrag Sonderrechte eingeräumt worden sind, mit der Wahrnehmung von Informations- und Teilnahmerechten begnügen. Im Übrigen ist er darauf beschränkt, Entscheidungen des Mehrheitsgesellschafters gerichtlich anzugreifen.

Für die Gesellschafter ergeben sich in dieser Konstellation folgende Risiken:

- ➔ Aus Sicht des Minderheitsgesellschafters besteht die Gefahr, dass der Mehrheitsgesellschafter seine Machtposition ausnutzt, um sich an dem Unternehmen persönlich zu bereichern oder den Minderheitsgesellschafter durch eine übermäßige Thesaurierung von Gewinnen „auszutrocknen“. Darüber hinaus könnte er dem Minderheitsgesellschafter unternehmensrelevante Informationen vorenthalten und dessen Beteiligungsrechte missachten.
- ➔ Für den Mehrheitsgesellschafter besteht das Risiko, dass der Minderheitsgesellschafter ihn durch eine exzessive und treuwidrige Ausübung von Gesellschafterrechten in seiner Geschäftsführung behindert. Darüber hinaus könnte er (querulatorische) Klagen<sup>5</sup> gegen Maßnahmen der Geschäftsführung erheben oder die Abberufung des Mehrheitsgesellschafter-Geschäftsführers betreiben.

Das Risiko, dass der Gesellschafterstreit unmittelbare Auswirkungen auf die Führung des Unternehmens entwickelt, ist in diesem Szenario insgesamt geringer als in paritätischen Konstellationen (vgl. Abschnitt B). Denn der Mehrheitsgesellschafter hat stets die Möglichkeit, seine strategischen Vorstellungen der Unternehmensführung in der Gesellschafterversammlung durchzusetzen. Vehemente und dauerhafte Angriffe eines (Minderheits-)Gesellschafters gegen die Unternehmensführung können jedoch zermürben. Konsequenzen können Fehler des Mehrheitsgesellschafters sein. Auch ist es nicht selten, dass sich Lieferanten oder Kunden von dem Unternehmen abwenden oder die Banken die Finanzierungsbedingungen verschärfen.

---

<sup>5</sup> Als querulatorisch sind Klagen anzusehen, wenn sie ohne Aussicht auf Erfolg und ausschließlich zu dem Ziel erhoben werden, die Geschäftsführung zu behindern.

## B | PARITÄTISCHE BETEILIGUNGSVERHÄLTNISSE

Sind an einem Familienunternehmen zwei Gesellschafter (oder zwei Gesellschafterstämme) mit jeweils 50 % des stimmberechtigten Kapitals beteiligt, so kann ein Gesellschafter seinen Willen nicht ohne die Mitwirkung der jeweils anderen Seite durchsetzen. Der Gesellschafterstreit mündet in einem „Gleichgewicht des Schreckens“: Das wechselseitige Misstrauen im Gesellschafterkreis erschwert eine Beschlussfassung bis hin zur Blockadesituation.

Streitigkeiten unter Gesellschaftern in der paritätisch besetzten Familiengesellschaft entwickeln häufig unmittelbare Konsequenzen für das operative Geschäft des Unternehmens. Bereits die Bestellung der Geschäftsführer kann aufgrund der bestehenden Pattsituation blockiert werden. Sind Geschäftsführer aus jedem Familienstamm bestellt, tragen sie den Streit auf der operativen Führungsebene fort. Geschäftlich notwendige oder gar für das Unternehmen überlebenswichtige Entscheidungen können nicht mehr getroffen werden. Mehr noch als in Gesellschaften mit klarer Machtverteilung besteht zudem die Gefahr, dass Lieferanten, Kunden oder die finanzierenden Banken sich von dem Unternehmen abwenden.

Nicht selten verlagert sich bei Streitigkeiten in paritätisch besetzten Familiengesellschaften die strategische Unternehmensführung auf die mit familienexternen Angestellten besetzte zweite Führungsebene. Auch eine klare, über Jahre hinweg erprobte und bewährte Aufgabenverteilung kann die Handlungsfähigkeit der Gesellschaft sicherstellen. Trägt dies nicht zu einer Begrenzung der Auswirkungen des Gesellschafterkonflikts auf das Unternehmen bei, bleibt mittelfristig oft nur dessen Aufteilung oder Zerschlagung als Ausweg aus der Konfliktsituation.

## C | MEHRGLIEDRIGE GESELLSCHAFTEN

In mehrgliedrigen Familiengesellschaften, in denen kein Gesellschafter (bzw. Gesellschafterstamm) die Mehrheit der Anteile hält, können Konflikte einen unterschiedlichen Verlauf nehmen. Schließen sich

zwei oder mehr Gesellschafter, die zusammen eine Mehrheit der Anteile halten, gegen die übrigen Gesellschafter zusammen, entsteht der unter a) bereits beschriebene Dualismus von Minderheits- und Mehrheitsgesellschaftern. Sind alle Gesellschafter miteinander zerstritten, droht das unter b) beschriebene Patt der paritätischen Beteiligungsverhältnisse. Denkbar ist schließlich auch, dass ein Gesellschafter in dem Konflikt eine vermittelnde Rolle übernimmt und damit konstruktiv wirkt.

## 2.2 | STREITVERMEIDUNG DURCH VERTRAGSGESTALTUNG

**K**onflikte entstehen aus zwischenmenschlichen Beziehungen und lassen sich mit juristischen Mitteln nicht verhindern. Hat sich ein Konflikt erst einmal verhärtet, ist es meist sehr schwierig, juristische Mechanismen zur Vermeidung einer weiteren Eskalation oder zur Streitbeilegung in den Gesellschaftsvertrag aufzunehmen. Häufig werden beide Seiten wechselseitig befürchten, dass die andere Seite sie mit dem vermeintlichen Lösungsvorschlag benachteiligen wolle.

Umso wichtiger ist es, rechtzeitig vertragliche Vorkehrungen zu treffen, um das Konfliktpotenzial zu begrenzen oder eine Lösung des Konflikts zu erleichtern. Hierfür bietet sich neben der Gründung des Unternehmens besonders seine Überleitung in die nachfolgende Generation an. Auch eine Neustrukturierung im Gesellschafterkreis oder die Entwicklung einer Familienstrategie/-verfassung können geeignete Anlässe sein, um den Gesellschaftsvertrag neu zu verfassen und um Konfliktlösungsmechanismen zu erweitern.

Nachfolgend sollen – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – einige Maßnahmen vorgestellt werden, die im Gesellschaftsvertrag oder in Vereinbarungen unter den Gesellschaftern ergriffen werden können, um die Auswirkungen von Konflikten zu begrenzen.

## A | STEUERUNG DES GESELLSCHAFTERKREISES

Bereits mit Rücksicht auf die Familienverbundenheit des Unternehmens muss der Gesellschaftsvertrag eines Familienunternehmens sicherstellen, dass familienfremde Dritte nicht in das Unternehmen eintreten können. Nach dem Gesetz sind Geschäftsanteile an einer GmbH frei veräußerlich. Der Gesellschaftsvertrag kann jedoch bestimmen, dass die Übertragung von Geschäftsanteilen der Zustimmung der Geschäftsführung, der Gesellschafterversammlung (mit einfacher oder qualifizierter Mehrheit) oder sogar jedes einzelnen Gesellschafters bedarf (sog. Vinkulierungsklausel). Bei Verstoß gegen die Vinkulierungsklausel ist die Übertragung des Geschäftsanteils unwirksam.<sup>6</sup>

Gesellschaftsverträge von Familiengesellschaften sehen regelmäßig eine Vinkulierung der Geschäftsanteile mit einer Ausnahme der Übertragung auf andere Gesellschafter oder Abkömmlinge eines Gesellschafters vor. Durch die Ausnahmeregelung wird sichergestellt, dass nicht ein oder mehrere Gesellschafter einem anderen Gesellschafter die Übertragung seiner Unternehmensbeteiligung auf seine Nachkommen unmöglich machen können.<sup>7</sup> Um zu verhindern, dass ein veräußerungswilliger Gesellschafter gegen seinen Willen in der Gesellschaft gehalten wird, kann es zudem interessengerecht sein, den übrigen Gesellschaftern die Verweigerung ihrer Zustimmung zu einer beabsichtigten Veräußerung nur zu gestatten, wenn sie zuvor angeboten haben, die Beteiligung des veräußerungswilligen Gesellschafters zu dem mit dem Dritten vereinbarten Preis oder zum Verkehrswert zu erwerben.<sup>8</sup>

Nach dem Gesetz sind Geschäftsanteile an einer GmbH auch frei vererblich. Um zu verhindern, dass Geschäftsanteile von Todes wegen an familienfremde Dritte übergehen, sollte im Gesellschaftsvertrag ein Kreis nachfolgeberechtigter Personen definiert werden. Wird ein Geschäftsanteil an eine nicht nachfolgeberechtigte Person vererbt, sind die übrigen Gesellschafter berechtigt, den Geschäftsanteil einzuziehen oder seine Übertragung auf die Gesellschaft selbst oder einen anderen Gesellschafter zu verlangen.<sup>9</sup>

## B | ENTSENDERECHTE FÜR GESCHÄFTSFÜHRUNG UND AUFTEILUNG DER KOMPETENZEN

Die Bestellung und Abberufung von Geschäftsführern ist häufig ein Kernthema von Auseinandersetzungen unter Gesellschaftern. Aus diesem Grund kann es sich anbieten, jedem Gesellschafter ein Recht zur Entsendung eines Geschäftsführungsmitglieds einzuräumen. Gesichert wird so, dass jeder Gesellschafter mit einer Person seines Vertrauens in der Geschäftsführung vertreten ist. Bei größeren Gesellschafterkreisen kann das Entsenderecht den Gesellschafterstämmen zugewiesen oder an eine Mindestbeteiligung geknüpft werden.<sup>10</sup>

Darüber hinaus kann es sinnvoll sein, den Geschäftsführern klare Tätigkeitsgebiete mit fest definierten Kompetenzen zuzuweisen. So könnte etwa vorgesehen werden, dass eine Seite stets den technischen und die andere Seite den kaufmännischen Geschäftsführer bestellt. Innerhalb ihres jeweiligen Verantwortungsbereichs könnte den Geschäftsführern die Befugnis zur Einzelgeschäftsführung eingeräumt werden. Bei einer solchen Regelung könnten die Geschäftsführer relativ selbstständig agieren. Die operative Handlungsfähigkeit der Gesellschaft kann so im Konfliktfall zumindest für einige Zeit hinreichend aufrechterhalten werden.

Ein Entsende- oder Vorschlagsrecht für die Geschäftsführung ist im Gesellschaftsvertrag zu regeln. Die Kompetenzverteilung unter den Geschäftsführern ist häufig Gegenstand einer Geschäftsordnung für die Geschäftsführung, welche grundsätzlich mit einfacher Mehrheit beschlossen werden kann. Aus Gründen des Minderheitenschutzes mag es jedoch gegebenenfalls sinnvoll sein, Änderungen der Geschäftsordnung von dem Einverständnis aller Gesellschafter oder einer qualifizierten Mehrheit der Gesellschafter (z. B. 75 %) abhängig zu machen.

<sup>6</sup> Bayer in: Lutter/Hommelhoff, § 15 Rn. 89.

<sup>7</sup> Fastrich in: Baumbach/Hueck, § 15 Rn. 13.

<sup>8</sup> Lutz, S. 310 f.; Schindler in: von Rechenberg u.a., S. 142 ff.

<sup>9</sup> Vgl. Bayer: in Lutter/Hommelhoff, § 15 Rn. 15 f.

<sup>10</sup> Vgl. Lutz, S. 303.

## C | EINRICHTUNG EINES BEIRATS

Auch die Einrichtung eines Beirats (oft auch als „Gesellschafterausschuss“ bezeichnet) als neutrales Kontrollorgan kann zur Vermeidung von oder Vermittlung bei Konflikten unter den Gesellschaftern sinnvoll sein. Die Flexibilität des Rechts der GmbH gestattet eine weitreichende Übertragung von Kompetenzen der Gesellschafterversammlung oder der Geschäftsführung auf den Beirat: Er kann die Geschäftsführung beraten und/oder überwachen, einzelne Aufgaben der Geschäftsführung übernehmen oder an die Stelle der Gesellschafterversammlung treten. Insbesondere kann dem Beirat auch die Aufgabe zugewiesen werden, die Geschäftsführer zu bestellen oder Zustimmungsvorbehalte an Stelle der Gesellschafterversammlung auszuüben. Generell (wenn auch nicht verallgemeinerungsfähig) gilt: Je weitreichender die Kompetenzen des Beirats sind, desto eher kann der Beirat eine streitschlichtende Funktion übernehmen.

Beiräte entfalten insbesondere dann eine deeskalierende Wirkung, wenn sie zumindest teilweise mit familienexternen Mitgliedern besetzt werden. Diese haben in der Regel geringere persönliche und emotionale Bindungen zu dem Unternehmen oder seinen Gesellschaftern. Sie können daher im Streitfall vermitteln und notfalls gegen die Stimmen einzelner Gesellschafter Entscheidungen treffen, die im Interesse des Unternehmens erforderlich sind. Werden die Mitglieder von den einzelnen Gesellschafterstämmen entsandt, besteht allerdings die Gefahr, dass der Beirat zum verlängerten Arm von zerstrittenen Gesellschaftern wird. Daher sollte zumindest ein neutrales Beiratsmitglied vorgesehen werden, dem bei Patt-Situationen eine entscheidende Stimme zukommt und das eine Blockade bei der Entscheidungsfindung verhindern kann.

Externe Beiratsmitglieder sollten nicht allein aufgrund ihrer Nähe zu einzelnen Familienmitgliedern, sondern aufgrund ihrer Kompetenz in Fragen der Unternehmensführung und ihres Verständnisses für das Geschäft des Unternehmens in das Gremium berufen werden. Da der Beirat ein Gremium der Gesellschaft ist, muss bei Entscheidungen des

Beirats stets das Unternehmensinteresse und nicht das Interesse der Familie oder gar einzelner Gesellschafterstämme im Vordergrund stehen. Näheres kann in einer Geschäftsordnung für den Beirat geregelt werden, die von der Gesellschafterversammlung oder vom Beirat selbst beschlossen wird.<sup>11</sup>

## D | THESAURIERUNG UND AUSSCHÜTTUNG VON JAHRESÜBERSCHÜSSEN

Vorstehend wurde bereits erörtert, dass die Verwendung von Jahresüberschüssen häufig Gegenstand von Auseinandersetzungen in Familiengesellschaften ist. Um das Streitpotenzial in diesem Punkt zu entschärfen, kann der Gesellschaftsvertrag die Verwendung des Jahresüberschusses eines Geschäftsjahres (gegebenenfalls teilweise) verbindlich regeln. Vorgesehen werden kann etwa, dass ein bestimmter Prozentsatz des Jahresüberschusses nach Ausgleich etwaiger Verlustvorträge aus Vorjahren in die Rücklagen der Gesellschaft einzustellen ist und der verbleibende Jahresüberschuss an die Gesellschafter ausgeschüttet werden muss, soweit die Gesellschafterversammlung nicht einstimmig oder jedenfalls mit qualifizierter Mehrheit etwas anderes beschließt.<sup>12</sup>

## E | AN- UND VERKAUFSRECHTE AN BETEILIGUNGEN

Ein Weg zur Lösung eines Gesellschafterkonfliktes kann in dem Verkauf der Beteiligung eines Gesellschafters bestehen. Häufig kommt indes unter zerstrittenen Gesellschaftern eine Einigung über die Übertragung von Anteilen nicht mehr zustande, weil entweder beide Gesellschafter nicht verkaufswillig sind oder eine Einigung über den Kaufpreis nicht erzielt werden kann. Aus diesem Grund können bereits frühzeitig, im Gesellschaftsvertrag oder einer begleitenden Gesellschaftervereinbarung, Regelungen über An- und Verkaufsrechte der Gesellschafter getroffen werden. Dabei sind folgende Gestaltungsmöglichkeiten zu unterscheiden:

- ➔ Ankaufsrechte (*Call-Optionen*) räumen einem Gesellschafter das Recht ein, unter bestimmten Umständen den Anteil eines anderen Gesell-

<sup>11</sup> Vgl. Hagen-Eck in: von Rechenberg u.a., S. 687 f.

<sup>12</sup> Vgl. detailliert Lutz, S. 207 ff.

schafters zu erwerben. Sie finden sich häufig im Zusammenhang mit Vinkulierungsklauseln: Ein Gesellschafter, der seine Beteiligung an einen Dritten veräußern möchte, wird verpflichtet, sie zunächst seinen Mitgesellschaftern zum Kauf anzubieten. Ankaufsrechte können aber auch für den Fall eingeräumt werden, dass die Gesellschafter über eine wichtige Frage der Unternehmensführung keine Einigung erzielen können. Die kritischen Themen, die ein Ankaufsrecht auslösen können, müssen jedoch genau definiert werden. Das Ankaufsrecht darf nicht grundlos – im Sinne einer Hinauskündigungsklausel – entstehen. Es muss zumindest ein sachlicher Grund für die Ausübung des Ankaufsrechts gegeben sein.<sup>13</sup>

Der Kaufpreis bei Ausübung des Ankaufsrechts wird sich in der Regel an dem Verkehrswert der Beteiligung orientieren. Dieser sollte von einem Sachverständigen ermittelt werden, den die Parteien selbst oder, falls keine Einigung über die Person des Sachverständigen erzielt werden kann, ein neutraler Dritter (z. B. die örtliche Industrie- und Handelskammer) bestimmt.

- ➔ Verkaufsrechte (*Put-Optionen*) räumen spiegelbildlich zu Ankaufsrechten einem Gesellschafter das Recht ein, von einem anderen Gesellschafter zu verlangen, dass dieser seinen Gesellschaftsanteil erwirbt. Sie finden sich in der Praxis ebenfalls vor allem im Zusammenhang mit Vinkulierungsklauseln: Erhält ein Gesellschafter die Zustimmung seiner Mitgesellschafter zu einer beabsichtigten Anteilsveräußerung nicht, so müssen die Mitgesellschafter auf Wunsch des veräußerungswilligen Gesellschafters dessen Beteiligung selbst erwerben. Verkaufsrechte können aber – ebenso wie Ankaufsrechte – auch für andere Konstellationen eingeräumt werden. Anders als bei Ankaufsrechten bedarf es für das Entstehen eines Verkaufsrechts keines sachlichen Grundes, weil die Gefahr einer Hinauskündigung gegen den Willen des betroffenen Gesellschafters nicht besteht. Unter Praktikabilitätsgesichtspunkten sollte allerdings sichergestellt sein, dass

der zum Kauf verpflichtete Gesellschafter über die finanziellen Mittel verfügt, um die Beteiligung des verkaufswilligen Gesellschafters zu erwerben, oder diese jedenfalls beschaffen kann.

Auch bei der Einräumung von Verkaufsrechten sollte der Gesellschaftsvertrag bereits Regelungen über die Bestimmung des Kaufpreises vorsehen, wobei wiederum der Verkehrswert den Ausgangspunkt für die Ermittlung bildet. Mit Blick darauf, dass der veräußernde Gesellschafter die übrigen Gesellschafter zum Erwerb seiner Beteiligung zwingt, kann ein Abschlag auf den Verkehrswert der Beteiligung sowie die Vereinbarung einer Ratenzahlung angemessen sein.<sup>14</sup>

An- und Verkaufsrechte sind in Joint-Venture-Verträgen oder Beteiligungsvereinbarungen mit Investoren gängig. Familiengesellschaften liegt dagegen häufig der Gedanke zu Grunde, Beteiligungen an die nachfolgende Generation weiterzugeben. Aus diesem Grund sehen die Vertragswerke hier nur selten An- und Verkaufsrechte der Gesellschafter vor. Zu wenig berücksichtigt wird hierbei oft, dass auch den Gesellschaftern eines Familienunternehmens Wege in eine gütliche Trennung eingeräumt werden sollten.

<sup>13</sup> Vgl. die Darstellung bei Sabel/Thurn/Schneider in: von Rechenberg u.a., S. 285.

<sup>14</sup> Sabel/Thurn/Schneider in: von Rechenberg u.a., S. 285.

## F | AUKTIONSVERFAHREN

Insbesondere in Unternehmen mit paritätischen Beteiligungsverhältnissen kommen Auktions- bzw. Zwangsverkaufsverfahren als vertragliche Notlösung für Gesellschafterkonflikte in Betracht. Es gibt verschiedene Spielarten des Auktionsverfahrens:

- ➔ **Russian Roulette:** Jeder Gesellschafter erhält das Recht, (unter näher zu definierenden Voraussetzungen) dem Mitgesellschafter seine Beteiligung an der Gesellschaft zum Erwerb zu einem von ihm bestimmten Kaufpreis anzubieten. Der andere Gesellschafter hat die Wahl, die Beteiligung zu dem genannten Preis von seinem Mitgesellschafter zu erwerben oder seine Beteiligung zu dem gleichen Preis an den anbietenden Gesellschafter zu verkaufen.
- ➔ **Sizilianische Eröffnung:** Auf Anfordern eines Gesellschafters geben beide Gesellschafter verdeckt ein verbindliches Angebot zum Erwerb der Beteiligung des jeweiligen Mitgesellschafters ab. Derjenige Gesellschafter, der den höheren Kaufpreis genannt hat, darf die Beteiligung seines Mitgesellschafters erwerben.
- ➔ **Texan Shoot Out:** Ein Gesellschafter kann (gegebenfalls unter näher zu definierenden Voraussetzungen) seinem Mitgesellschafter ein Angebot zum Erwerb von dessen Anteilen zu einem bestimmten Preis machen. Der andere Gesellschafter kann daraufhin innerhalb einer bestimmten Frist das Angebot entweder annehmen oder ein Angebot zum Erwerb der Anteile des Mitgesellschafters zu einem höheren Preis abgeben. Woraufhin der erste Gesellschafter wiederum die Wahl zwischen Annahme des Erwerbsangebots und Abgabe eines höheren Angebots hat (usw.).

Auktionsverfahren werden – ebenso wie An- und Verkaufsrechte – häufig in Joint-Venture-Gesellschaften als *ultima ratio* zur Lösung von Konflikten vereinbart. In Familienunternehmen trifft man sie dagegen nur äußerst selten an. Die Vorstellung, dass ein Gesellschafterstamm den anderen Gesellschafterstamm aus der Gesellschaft herauskaufen könnte, widerstrebt vielen Familienunternehmern. Zudem tragen Auktionsverfahren ein gewisses

Missbrauchspotenzial in sich: Ist ein Gesellschafter finanziell stärker als der andere, kann er seine Finanzkraft ausnutzen, um einen Kaufpreis zu nennen, den der andere schlicht nicht aufbringen beziehungsweise überbieten kann.

Andererseits können Auktionsverfahren sich als ein – gemessen an den erheblichen Risiken und Kosten, die mit einer langwierigen Auseinandersetzung unter Gesellschaftern verbunden sind – (vergleichsweise) kostengünstiger und fairer Weg zur Lösung des Gesellschafterkonflikts anbieten. In der Praxis gelangen sie freilich nur sehr selten zur Ausführung. In der Regel scheuen die Gesellschafter die mit dem Auktionsverfahren verbundene Willkür der Preisfindung und bemühen sich vor diesem Hintergrund um eine gütliche Einigung. Auktionsverfahren können somit einen sinnvollen Beitrag zu einer vergleichsweisen Beilegung von Gesellschafterstreitigkeiten leisten.<sup>15</sup>

## 2.3 | GERICHTLICHE AUSTRAGUNG VON GESELLSCHAFTERKONFLIKTEN IN DER GMBH

**T**rotz aller Vorsichtsmaßnahmen lässt es sich häufig nicht verhindern, dass ein Konflikt unter Gesellschaftern vor Gericht ausgetragen wird. Sofern nicht der Gesellschaftsvertrag eine Schiedsklausel enthält, führt der Streit die Parteien vor die ordentlichen (Zivil-)Gerichte. Besonders häufig sind dabei

- ➔ Klagen gegen Gesellschafterbeschlüsse,
- ➔ Streitigkeiten über die Bestellung und/oder Abberufung von Geschäftsführern,
- ➔ Klagen auf Ausschluss von Gesellschaftern sowie
- ➔ Schadensersatzklagen gegen (geschäftsführende) Gesellschafter.

Nachfolgend werden zunächst die grundsätzlichen Abläufe eines gerichtlichen Verfahrens geschildert. Anschließend wird näher auf die einzelnen Verfahrenskonstellationen eingegangen. Die Grundsätze alternativer Streitbeilegung (Schiedsgerichtsbarkeit, Mediation) werden in Abschnitt 5 dargestellt.

<sup>15</sup> Vgl. Lutz, S. 311 f.

## A | ABLAUF EINES VERFAHRENS VOR DER ORDENTLICHEN GERICHTSBARKEIT

In der ordentlichen Gerichtsbarkeit kann sich ein Rechtsstreit über drei Instanzen erstrecken. Hat der Rechtsstreit einen Gegenstandswert von mehr als EUR 5.000 (was in gesellschaftsrechtlichen Auseinandersetzungen regelmäßig der Fall ist), so wird er zunächst vor dem **Landgericht** ausgetragen. Die unterlegene Partei hat die Möglichkeit, gegen das Urteil des Landgerichts **Berufung zum Oberlandesgericht** (in Berlin: Kammergericht) einzulegen. Gegen die Entscheidung des Oberlandesgerichts steht den Parteien unter Umständen noch die **Revision zum Bundesgerichtshof** zu.

Land- und Oberlandesgericht sind Tatsacheninstanzen; sie können über Streitige Tatsachen des Rechtsstreits Beweis erheben. Der Bundesgerichtshof entscheidet dagegen ausschließlich über Fragen der rechtlichen Würdigung; er hat keine eigene Kompetenz, Tatsachen des Rechtsstreits festzustellen.

Bei den Landgerichten sind regelmäßig eigene **Kammern für Handelssachen** eingerichtet, denen unter anderem die funktionale Zuständigkeit für die Entscheidung von Streitigkeiten unter Gesellschaftern oder zwischen einer Gesellschaft und ihren Gesellschaftern oder Geschäftsführern zukommt. Diese Kammern für Handelssachen bestehen anders als

die gewöhnlichen Zivilkammern nicht aus drei Berufsrichtern, sondern aus einem Vorsitzenden (Berufs-) Richter und zwei ehrenamtlichen Handelsrichtern, die in der Regel Kaufleute sind. Dem liegt die Vorstellung zu Grunde, kaufmännischen Sachverstand in die Urteilsfindung einfließen zu lassen. In der Praxis entsteht freilich nicht selten der Eindruck, dass die Meinungsbildung durch den Vorsitzenden Richter allein erfolgt und die Handelsrichter bei der Entscheidungsfindung kaum beteiligt werden.

Beträgt der Gegenstandswert des Rechtsstreits ausnahmsweise EUR 5.000 oder weniger, so ist in der ersten Instanz das Amtsgericht zuständig. Die Berufung wird in diesen Fällen vor dem Landgericht verhandelt. Revisionsinstanz ist wiederum der Bundesgerichtshof.

## B | VERFAHREN VOR DEM LANDGERICHT

Das Verfahren vor dem Landgericht wird durch die Einreichung der Klageschrift eingeleitet und durch die Zustellung der Klage bei dem Gegner rechts-hängig. Das Gericht bestimmt entweder einen frühen ersten Termin zur mündlichen Verhandlung oder ordnet das sogenannte schriftliche Vorverfahren an. Dem Beklagten wird eine Frist gesetzt, auf die Klage zu erwidern. Regelmäßig werden vor der mündlichen Verhandlung weitere Schriftsätze ausgetauscht, die „Replik“ und „Duplik“ genannt werden.



Das Landgericht ist die wesentliche **Tatsacheninstanz** eines Rechtsstreits. Der Kläger hat sämtliche Tatsachen vorzutragen, die die Grundlage für das von ihm geltend gemachte Klagebegehren bilden. Der Beklagte muss seinerseits alle Tatsachen vortragen, aus denen sich ergeben könnte, dass das Klagebegehren keinen Erfolg hat. Soweit Tatsachen nicht unstrittig bleiben, müssen sie von den Parteien unter Beweis gestellt werden. Zugelassene Beweismittel sind:

- ➔ die Auswertung überreichter Urkunden,
- ➔ die Vernehmung benannter Zeugen,
- ➔ die Parteivernehmung,
- ➔ die Einholung eines gerichtlichen Sachverständigengutachtens und
- ➔ die Inaugenscheinnahme bestimmter Gegenstände.

Dabei liegt die **Beweislast** für die anspruchsbegründenden Umstände beim Kläger; die anspruchvernichtenden Umstände hat dagegen der Beklagte zu beweisen. Das Gericht kann die erhobenen Beweise frei würdigen. Wird für eine streitige Tatsache kein Beweis angeboten oder bleibt die Beweisaufnahme ohne Ergebnis, so entscheidet das Gericht auf der Grundlage der Darlegungs- und Beweislast.

Sieht man von wenigen Ausnahmefällen ab, findet vor dem Landgericht stets mindestens ein **Termin zur mündlichen Verhandlung** statt. In diesem Termin hat jede Partei die Möglichkeit, ihren Rechtsstandpunkt nochmals zu erläutern und ergänzende Tatsachen vorzutragen. Wird eine Beweisaufnahme erforderlich, werden regelmäßig weitere Termine zur mündlichen Verhandlung anberaumt.

Das Verfahren endet mit dem Erlass eines **Urteils**, mit dem die Klage abgewiesen oder ihr (teilweise) stattgegeben wird. Soweit eine Partei mit dem Urteil zu einer Leistung (Geldzahlung oder Herausgabe bestimmter Gegenstände) verurteilt worden ist, kann aus dem Urteil bereits gegen Leistung einer Sicherheit vollstreckt werden.

## C | BERUFUNGSVERFAHREN VOR DEM OBERLANDESGERICHT

Gegen das Urteil des Landgerichts kann die unterlegene Partei Berufung zum Oberlandesgericht einlegen. Soweit der Klage in erster Instanz nur teilweise stattgegeben wurde, können beide Parteien Berufung einreichen.

Die Berufung muss innerhalb eines Monats nach Zustellung des erstinstanzlichen Urteils eingereicht und innerhalb eines weiteren Monats begründet werden. In der Berufungsbegründung muss der Berufungsführer die Gründe darlegen, aus denen das erstinstanzliche Urteil seiner Meinung nach aufgehoben werden muss.

Neue Tatsachen können in der Berufungsinstanz nur noch sehr eingeschränkt vorgetragen werden. Dennoch stellt auch das Berufungsverfahren eine eigenständige Tatsacheninstanz dar. Das Oberlandesgericht kann über streitige Tatsachen, die bereits vor dem Landgericht vorgetragen wurden oder in der Berufungsinstanz zulässigerweise nachgeschoben wurden, selbstständig Beweis erheben. Hierfür gelten die gleichen Regelungen wie vor dem Landgericht.

Grundsätzlich entscheidet auch das Oberlandesgericht durch Urteil und nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung. In Ausnahmefällen, wenn die Berufung unzulässig oder offensichtlich unbegründet ist, kann das Oberlandesgericht sie auch ohne mündliche Verhandlung durch Beschluss zurückweisen. Dem Berufungsführer muss jedoch zuvor nochmals Gelegenheit zur Stellungnahme eingeräumt werden.

## D | REVISIONSVERFAHREN VOR DEM BUNDESGERICHTSHOF

Anders als die Berufung steht die Revision zu dem Bundesgerichtshof der unterlegenen Partei nicht ohne Weiteres zu. Ihre Zulassung muss vielmehr in dem Berufungsurteil ausdrücklich angeordnet werden. Eine solche Anordnung erfolgt nur in seltenen Ausnahmefällen. Wird die Revision nicht zugelassen, kann die unterlegene Partei hiergegen Beschwerde zu dem Bundesgerichtshof einlegen. Diese Nichtzulassungsbeschwerden haben indes nur selten Erfolg; die Angaben zur Erfolgsquote schwanken zwischen 10 % und 20 %.

In der Revision werden ausschließlich rechtliche Fragen verhandelt. Der Bundesgerichtshof kann gerade keine eigene Beweisaufnahme durchführen und Tatsachen nicht selbstständig ermitteln. Soweit der Bundesgerichtshof die Tatsachenermittlung durch das Oberlandesgericht für fehlerhaft hält oder seiner Meinung nach eine weitere Beweiserhebung erforderlich wird, verweist er das Verfahren zurück an das Oberlandesgericht. Kann er hingegen im Rahmen seiner Entscheidungskompetenzen den Rechtsstreit selbst abschließend entscheiden, so erlässt er ein unmittelbar rechtskräftiges Urteil.

## E | BESONDERHEITEN DES VERFAHRENS IM EINSTWEILIGEN RECHTSSCHUTZ

Verfahren der ordentlichen Gerichtsbarkeit in der Hauptsache erstrecken sich regelmäßig über mehrere Jahre. Für die Durchführung aller drei Instanzen kann regelmäßig ein Zeitraum von drei bis fünf Jahren veranschlagt werden. Wird eine umfassende Beweisaufnahme erforderlich, kommt es zu weiteren Verzögerungen.

Die Durchführung eines Hauptsacheverfahrens ist daher unter Umständen nicht geeignet, einen umfassenden Rechtsschutz der Parteien zu gewähren. Der Gesetzgeber gestattet es den Parteien in solchen Fällen, die Wahrung ihrer Rechte vorläufig im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes durchzusetzen. Regelmäßig geschieht dies, indem dem jewei-

ligen Antragsgegner ein bestimmtes Verhalten im Wege der einstweiligen Verfügung untersagt oder aufgegeben wird. Die Leistung einer Geldzahlung kann dagegen im einstweiligen Verfügungsverfahren nicht beantragt werden.

Das Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes folgt grundsätzlich den gleichen Regeln wie das Hauptsacheverfahren. Es gelten jedoch die folgenden Besonderheiten:

- ➔ Eine Beweisaufnahme findet grundsätzlich nicht statt. Die Parteien müssen ihren Vortrag vielmehr glaubhaft machen. Zur Glaubhaftmachung können neben Urkunden auch eidesstattliche Versicherungen der Parteien (oder anderer Beteiligter) vorgelegt werden.
- ➔ Der Antragsteller muss nicht nur glaubhaft machen, dass ihm gegen den Antragsgegner ein Anspruch zusteht. Er muss auch darlegen und glaubhaft machen, dass die Wahrung seiner Rechte eilbedürftig ist und ihm nicht zugemutet werden kann, die rechtskräftige Entscheidung in der Hauptsache abzuwarten (sogenannter „Verfügungsgrund“). Hieran fehlt es jedenfalls, wenn der Antragsteller selbst zu lange (in der Regel mehr als einen Monat) abwartet, bis er seinen Antrag stellt.
- ➔ Bei besonderer Eilbedürftigkeit kann dem Antrag auch ohne mündliche Verhandlung (und damit ohne Anhörung des Gegners!) stattgegeben werden. In diesen Fällen muss die einstweilige Verfügung jedoch auf einen Widerspruch des Antragsgegners hin möglichst schnell nachgeholt werden. Eine Zurückweisung des Antrags kann stets ohne mündliche Verhandlung erfolgen.
- ➔ Eine Revision gegen Entscheidungen des Beschwerde- oder Berufungsgerichts ist ausgeschlossen.

Einstweilige Verfügungsverfahren haben eine hohe Bedeutung im Recht des geistigen Eigentums erlangt. Sie sind jedoch auch in gesellschaftsrechtlichen Auseinandersetzungen bedeutsam, etwa wenn der sofortige Entzug von Gesellschafter- oder

Geschäftsführungsrechten oder die Umsetzung rechtswidriger Beschlüsse droht. In diesen Fällen kann die Wahrung der Rechte durch eine einstweilige Verfügung erstritten werden.

	HAUPTSACHE	EINSTWEILIGER RECHTSSCHUTZ
<b>Eilbedürftigkeit als Voraussetzung</b>	Nein	Ja
<b>Dauer</b>	3–5 Jahre	Erste Entscheidung bereits nach wenigen Tagen oder Wochen; Gesamtdauer max. 6–9 Monate
<b>Bei Leistung einer Geldzahlung</b>	Ja	Nein (ggf. Arrestverfahren zur Sicherung der Vollstreckung)
<b>Mündliche Verhandlung</b>	In aller Regel	Bei besonderer Eilbedürftigkeit Beschluss ohne mündliche Verhandlung möglich
<b>Beweisaufnahme</b>	Ja	Nein, nur Glaubhaftmachung
<b>Revision</b>	Soweit sie zugelassen wird	Ausgeschlossen
<b>Endgültige Wahrung der Rechte</b>	Ja	Nein

Abbildung 3: Unterschiede des Verfahrens in der Hauptsache und im einstweiligen Rechtsschutz.

## 2.4 | TYPISCHE GERICHTLICHE KONSTELLATIONEN IN GESELLSCHAFTSRECHTLICHEN AUSEINANDERSETZUNGEN

### A | STREIT UM DIE WIRKSAMKEIT EINES GESELLSCHAFTERBESCHLUSSES

**G**esellschafterbeschlüsse sind regelmäßig Gegenstand gesellschaftsrechtlicher Auseinandersetzungen. Hält ein Gesellschafter eine bestimmte Geschäftsführungsmaßnahme, der ein Gesellschafterbeschluss zu Grunde lag, oder einen Beschluss über die Gewinnverwendung für rechtswidrig, so kann er diesen Beschluss vor Gericht angreifen. Auch die Abberufung von Geschäftsführern erfolgt in der Regel durch Gesellschafterbeschluss; Gleiches gilt – bei entsprechenden gesellschaftsvertraglichen Regelungen – für den Ausschluss von Gesellschaftern.

### AA | ANFECHTUNGSKLAGEN, POSITIVE BESCHLUSSFESTSTELLUNGSKLAGEN UND EINFACHE FESTSTELLUNGSKLAGEN

Rechtswidrige Gesellschafterbeschlüsse sind im Recht der GmbH nicht per se nichtig. Vielmehr sind sie zunächst für alle Gesellschafter **vorläufig verbindlich**, wenn sie durch einen rechtmäßig gewählten Versammlungsleiter in der Gesellschafterversammlung festgestellt worden sind. Die unterlegenen Gesellschafter müssen gegen die Feststellung des Beschlusses eine sogenannte **Anfechtungsklage** erheben. Die Anfechtungsklage ist eine Gestaltungsklage: Mit dem klagestattgebenden Urteil wird die vorläufige Verbindlichkeit des Gesellschafterbeschlusses aufgehoben und der Beschluss mit Wirkung *ex tunc* für unwirksam erklärt. Da ein klagestattgebendes Urteil jedoch erst mit Eintritt der Rechtskraft (also regelmäßig erst nach Ablauf mehrerer Jahre) seine Gestaltungswirkung entfaltet, kann es erforderlich sein, vorab einstweiligen Rechtsschutz gegen die Umsetzung eines rechtswidrig gefassten Beschlusses zu beantragen. Die Anfechtungsklage ist gegen die Gesellschaft, vertreten durch ihre Geschäftsführer, zu richten. Sie muss grundsätzlich innerhalb eines Zeitraums von einem Monat nach der Beschlussfassung erhoben werden. Gesellschaftsvertraglich können längere Fristen vereinbart wer-

den. Die übrigen Gesellschafter können dem Rechtsstreit auf Seiten der Gesellschaft (oder auch auf der Seite des klagenden Gesellschafters) beitreten.

Das Gegenstück zu der Anfechtungsklage ist die sogenannte **positive Beschlussfeststellungsklage**. Sie ist zu erheben, wenn der Versammlungsleiter vorläufig verbindlich festgestellt hat, dass ein bestimmter Beschlussantrag abgelehnt worden ist. Der unterlegene Gesellschafter wird in diesen Fällen nicht nur die Ablehnung seines Beschlussantrags angreifen, sondern auch die Feststellung begehren, dass der Beschluss wirksam gefasst wurde (weil etwa die Gegenstimme eines Gesellschafters aufgrund eines Stimmverbots oder einer treuwidrigen Stimmabgabe nicht gewertet werden dürfe). Für die positive Beschlussfeststellungsklage gelten die gleichen Regelungen wie für die Anfechtungsklage. Der Beschluss gilt erst dann als gefasst, wenn das klagestattgebende Urteil rechtskräftig wird. Die Gesellschafter sind jedoch im Fall einer rechtskräftigen Entscheidung für die Klage so zu stellen, als ob der Beschluss bereits auf der Gesellschafterversammlung gefasst worden wäre.

Eine Besonderheit gilt für Gesellschaften mit paritätischer Beteiligung. Hier scheidet bereits die Wahl eines Versammlungsleiters in der Regel daran, dass kein Gesellschafter die Mehrheit auf sich vereinen kann. Folglich können Beschlussergebnisse nicht mit vorläufiger Verbindlichkeit festgestellt werden. Daher bedarf es in diesen Fällen auch keiner Anfechtungsklage. Vielmehr kann jeder Gesellschafter eine **einfache Feststellungsklage** mit dem Ziel der gerichtlichen Feststellung erheben, dass der Beschluss (nicht) wirksam gefasst wurde. Die Feststellungsklage ist – anders als die Anfechtungsklage – nicht fristgebunden. Sie ist jedoch ebenso wie die Anfechtungsklage gegen die Gesellschaft und nicht gegen die Mitgesellschafter zu erheben.<sup>16</sup>

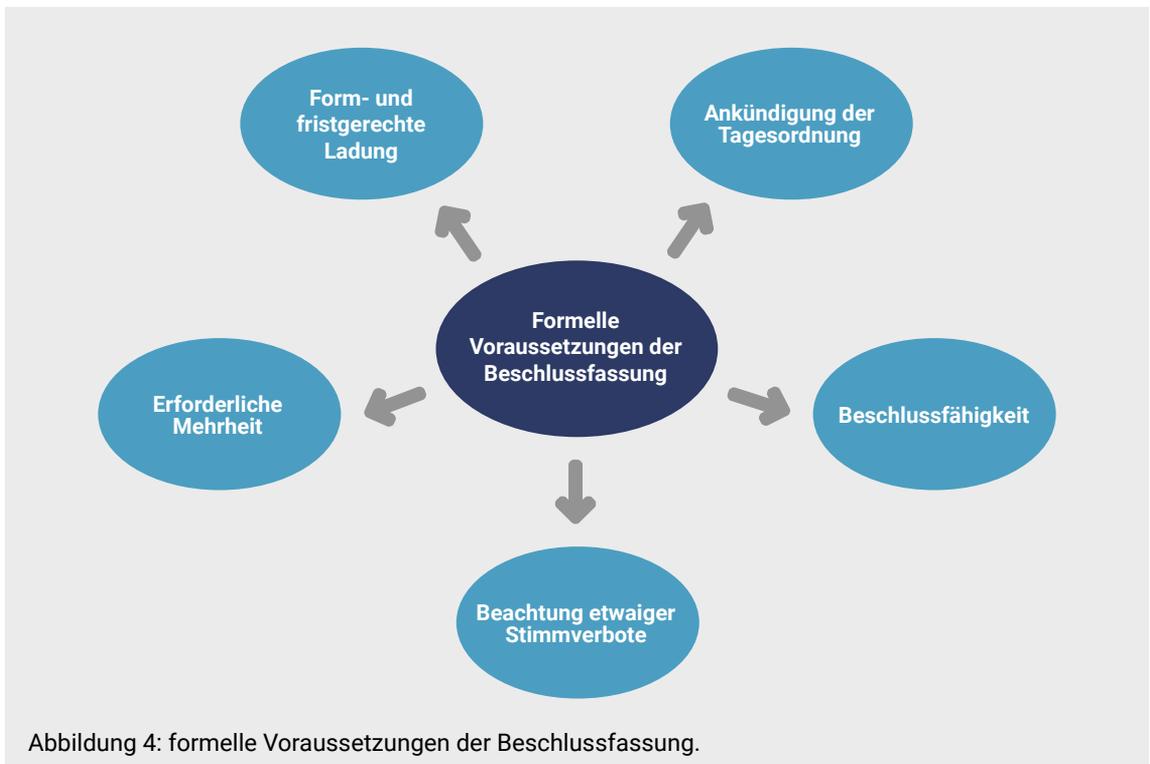
### BB | INHALT DES KLAGEVERFAHRENS: WIRKSAMES ZUSTANDEKOMMEN DES GESELLSCHAFTERBESCHLUSSES

Bei der Prüfung der (Un-)Wirksamkeit eines Gesellschafterbeschlusses sind regelmäßig die formellen Voraussetzungen der Beschlussfassung zu prüfen. Der Beschluss muss auf einer ordnungsgemäß geladenen Gesellschafterversammlung mit

<sup>16</sup> Vgl. Bayer: in Lutter/Hommelhoff, Anh. § 47 Rn. 38 ff.

der erforderlichen Mehrheit gefasst worden sein. Das Verfahren ist eher rudimentär in den §§ 48 bis 51 GmbHG geregelt. Häufig sehen Gesellschaftsverträge ergänzende und vom Gesetzesrecht abweichende Regelungen vor.<sup>17</sup>

- ➔ Die Gesellschafterversammlung muss form- und fristgerecht geladen werden. Nach dem Gesetz (§ 51 GmbHG) erfolgt die Ladung mittels eingeschriebenem Brief mit einer Frist von mindestens einer Woche. Der Gesellschaftsvertrag kann längere Fristen vorsehen, wovon regelmäßig Gebrauch gemacht wird. Von dem Erfordernis eines Einschreibens kann abgewichen werden.
- ➔ Die Tagesordnung muss spätestens drei Tage vor der Gesellschafterversammlung angekündigt worden sein. Auch hier geben die Gesellschaftsverträge häufig längere Fristen vor. Nach § 50 Abs. 2 GmbHG haben Gesellschafter, die zusammen oder allein mindestens 10 % des Stammkapitals halten, zudem das Recht, die Ansetzung weiterer Tagesordnungspunkte zu beantragen.
- ➔ Die Gesellschafterversammlung muss beschlussfähig sein. Das Gesetz sieht ein bestimmtes Teilnahmekorum nicht vor. Das bedeutet, dass die Gesellschafterversammlung auch dann beschlussfähig ist, wenn nur ein einziger Gesellschafter an ihr teilnimmt. Da dies regelmäßig als unbefriedigend empfunden wird, setzen die meisten Gesellschaftsverträge ein bestimmtes Quorum für die Beschlussfähigkeit fest (etwa: 80 % des stimmberechtigten Kapitals). Falls eine Gesellschafterversammlung nicht beschlussfähig ist, kann eine weitere Gesellschafterversammlung mit gleicher Tagesordnung eingeladen werden, die unabhängig von der Erfüllung des Quorums beschlussfähig ist.
- ➔ Schließlich muss der Beschluss mit der erforderlichen Mehrheit gefasst worden sein. In der Regel genügt die einfache Mehrheit der abgegebenen Stimmen; für bestimmte Beschlussgegenstände sieht das Gesetz oder der Gesellschaftsvertrag eine höhere Quote (in der Regel 75 % der abgegebenen Stimmen) vor.



<sup>17</sup> Vgl. Lutz, S. 53 ff.

Besondere Bedeutung erlangt zudem häufig die Frage nach einem Stimmverbot in der Person eines Gesellschafters. Ein Gesellschafter ist mit seinem Stimmrecht ausgeschlossen, wenn er bei der Beschlussfassung einer Interessenkollision unterliegt (etwa weil über die Vornahme eines Rechtsgeschäfts mit ihm selbst oder einer von ihm beherrschten Gesellschaft abgestimmt werden soll) oder die Stimmabgabe einem „Richten in eigener Sache“ gleichkäme (etwa weil der Gesellschafter aus wichtigem Grund als Geschäftsführer abberufen oder aus der Gesellschaft ausgeschlossen werden soll). Ein Stimmverbot besteht hingegen nicht, wenn ein Gesellschafter zum Geschäftsführer bestellt werden soll oder er die Zustimmung der Gesellschafterversammlung für eine beabsichtigte Übertragung seines Geschäftsanteils benötigt.<sup>18</sup>

Inhaltlich ist zu prüfen, ob der streitige Gesellschafterbeschluss mit den gesetzlichen und vertraglichen Vorgaben übereinstimmt und nicht gegen die gesellschaftliche Treuepflicht verstößt. Die Beweislast für den Rechtsverstoß trägt in der Regel der klagende Gesellschafter.<sup>19</sup> Etwas anderes gilt lediglich dann, wenn durch den Beschluss in den Kernbereich der Mitgliedschaft des betroffenen Gesellschafters eingegriffen wird (etwa weil er aus der Gesellschaft ausgeschlossen werden soll). In diesem Fall ist es an der Gesellschaft, die Gründe darzulegen und zu beweisen, die den streitgegenständlichen Gesellschafterbeschluss gerechtfertigt haben.

## B | STREIT UM DIE BESTELLUNG UND ABERUFUNG VON GESCHÄFTSFÜHRERN

Häufig entzündet sich ein Streit zwischen den Gesellschaftern über die Bestellung und Abberufung von Geschäftsführern. Besonders konfliktträchtig ist dabei die Abberufung von Mehrheitsgesellschaftern als Geschäftsführer sowie die Abberufung von Geschäftsführern in der Zwei-Personen-Gesellschaft. Da eine Beschlussfassung gegen den Mehrheits- bzw. den Mitgesellschafter grundsätzlich nicht möglich ist, kommt nur eine Abberufung aus wichtigem Grund in Betracht. Als wichtige Gründe nennt § 38 GmbHG grobe Pflichtwidrigkeiten oder die Unfähigkeit zur ordnungsgemäßen Geschäftsführung. Darüber hinaus gilt auch das Zerwürfnis unter den Geschäftsführern als Abberufungsgrund, wobei der

betroffene Geschäftsführer das Zerwürfnis nicht verursacht haben muss.

Bei der Beschlussfassung über eine Abberufung aus wichtigem Grund ist der betroffene Gesellschafter nicht stimmberechtigt (Verbot des „Richtens in eigener Sache“). Er ist damit grundsätzlich darauf angewiesen, den Abberufungsbeschluss gerichtlich anzugreifen und zur vorläufigen Wahrung seiner Geschäftsführerrechte den Erlass einer einstweiligen Verfügung zu beantragen. In der Praxis gibt der betroffene Gesellschafter jedoch meist seine Stimme ab und beruft sich darauf, der wichtige Grund sei bloß vorgeschoben. Wenn der betroffene Gesellschafter auch die Mehrheit der Geschäftsanteile hält und daher entweder sich selbst oder eine andere, ihm wohlgesonnene Person zum Versammlungsleiter bestellen kann, wird die Ablehnung des Beschlussantrags zunächst mit vorläufiger Verbindlichkeit festgestellt. Die Minderheitsgesellschafter müssen sodann die Rechtswidrigkeit der Beschlussablehnung und die Wirksamkeit der Abberufung gerichtlich im Wege der positiven Beschlussfeststellungsklage durchsetzen (hierzu siehe Abschnitt A. AA).

Droht der Gesellschaft aus einer weiteren Geschäftsführungstätigkeit des betroffenen Gesellschafters ein unmittelbarer Schaden, können die übrigen Gesellschafter zudem den Erlass einer einstweiligen Verfügung beantragen, mit der dem betroffenen Gesellschafter bis auf Weiteres ein Auftreten und Handeln als Geschäftsführer untersagt wird.<sup>20</sup>

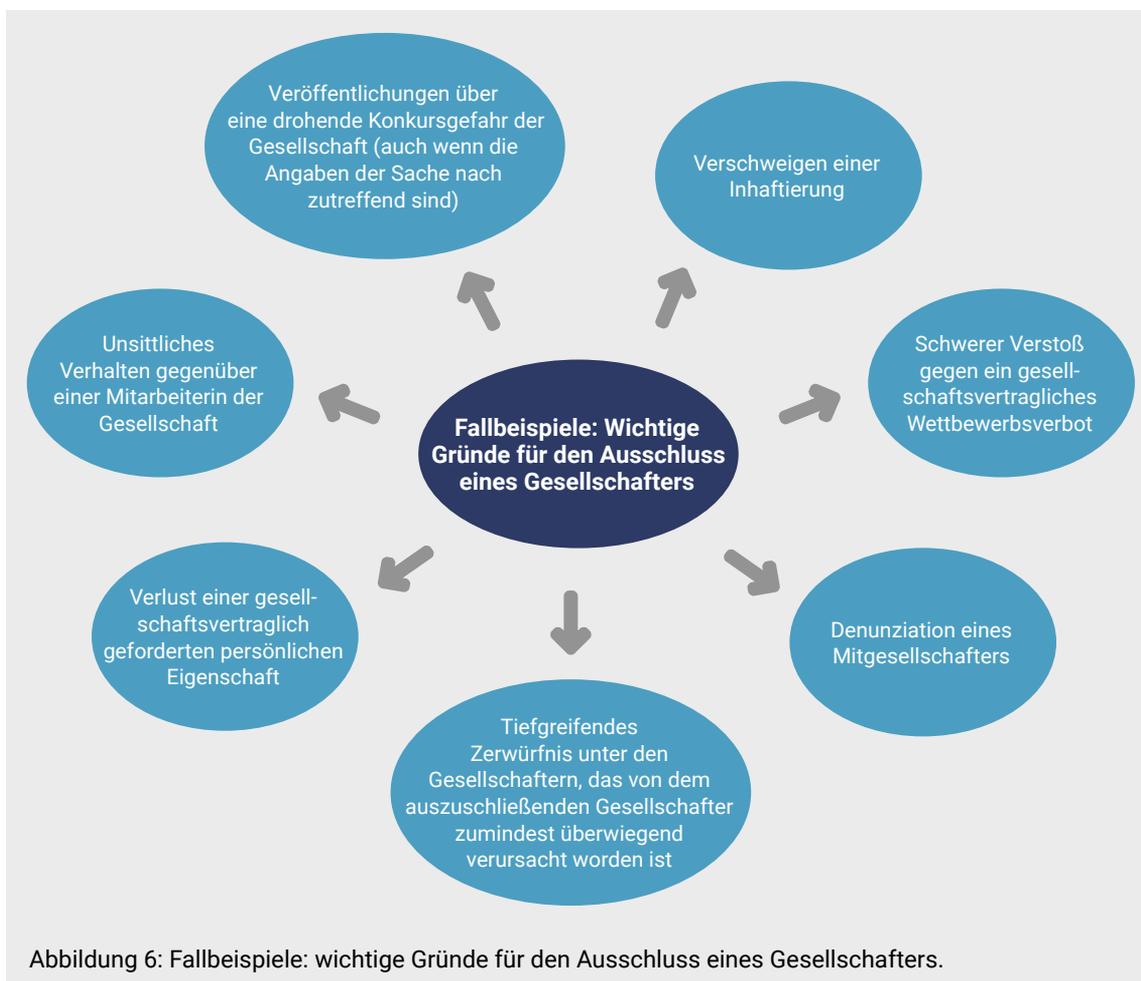
In der Praxis haben gerichtliche Anträge auf Feststellung der wirksamen Abberufung eines Geschäftsführers aus wichtigem Grund ebenso wie die entsprechenden Anträge auf Erlass einer einstweiligen Verfügung indes nur selten Aussicht auf Erfolg. Die Erfahrung zeigt, dass Gerichte eher dazu tendieren, den Status quo aufrechtzuerhalten als einem Abberufungsbegehren stattzugeben. Dies gilt insbesondere für Zwei-Personen-Gesellschaften mit paritätischer Beteiligung. Abberufungsanträge werden daher häufig vor allem mit dem Ziel erhoben, Druck auf den betroffenen Geschäftsführer auszuüben und ihn zu einer vergleichsweise Lösung der Auseinandersetzung zu zwingen.

<sup>18</sup> Vgl. Zöllner in: Baumbach/Hueck, § 47 Rn.76 ff.

<sup>19</sup> Lutz, S. 353.

<sup>20</sup> Vgl. Lutz, S. 432 ff.





Die Ausschließung wird erst mit der Rechtskraft des Urteils, in der Regel also erst mit Abschluss des Verfahrens in allen drei Instanzen wirksam. Bis zu einer wirksamen Ausschließung können daher mehrere Jahre vergehen, in denen der betroffene Gesellschafter mit allen Rechten in der Gesellschaft verbleibt.

Viele Gesellschaftsverträge sehen daher vor, dass ein Gesellschafter durch Beschluss der Gesellschafterversammlung aus der Gesellschaft ausgeschlossen werden kann. Die Wirksamkeit solcher Klauseln ist heute unstrittig anerkannt. Die Ausschließung durch Beschluss erfordert jedoch ebenfalls einen sachlichen Grund in der Person des betroffenen Gesellschafters; grundlose Hinauskündigungen sind unzulässig. Bei der Beschlussfassung ist der betroffene Gesellschafter nicht

stimmberechtigt. Die Ausschließung wird mit der Bekanntgabe gegenüber dem auszuschließenden Gesellschafter wirksam. Will der Gesellschafter sich gegen seinen Ausschluss zur Wehr setzen, muss er den Erlass einer einstweiligen Verfügung beantragen, mit der seinen Mitgesellschaftern aufgegeben wird, ihn weiterhin als Gesellschafter zu behandeln. Zudem muss er eine Klage gegen seinen Ausschließungsbeschluss erheben.

Wird Klage gegen den Ausschließungsbeschluss erhoben, nimmt das Gericht die gleiche Prüfung vor wie bei einer Ausschließungsklage. Auch hier müssen also die oben aufgeführten wichtigen Gründe vorliegen, die den übrigen Gesellschaftern die Fortsetzung der Gesellschaft mit dem auszuschließenden Gesellschafter unmöglich machen. Die wesentliche Erleichterung gegenüber der Ausschließung

im Klageverfahren besteht für die übrigen Gesellschafter darin, dass der betroffene Gesellschafter selbst die Gerichtsverfahren zur Wahrung seiner Gesellschafterrechte anstrengen muss.

Rechtstechnisch vollzieht sich die Ausschließung eines Gesellschafters durch die Einziehung seines Geschäftsanteils oder die zwangsweise Abtretung des Geschäftsanteils an die Gesellschaft selbst oder einen von den übrigen Gesellschaftern benannten Mitgesellschafter oder Dritten.<sup>22</sup> Dem ausgeschlossenen Gesellschafter steht gegenüber der Gesellschaft ein Abfindungsanspruch zu, der sich grundsätzlich an dem Verkehrswert seiner Beteiligung bemisst und unmittelbar mit seinem Ausscheiden aus der Gesellschaft fällig wird. Häufig sehen Gesellschaftsverträge abweichende Regelungen zur Höhe der Auszahlung und den Modalitäten ihrer Auszahlung vor. Die rechtliche Zulässigkeit solcher Abfindungsklauseln ist grundsätzlich unbestritten; die Konditionen bedürfen jedoch stets einer Würdigung anhand des Einzelfalls. In jedem Fall darf die Abfindung nicht weniger als 50 % des Verkehrswertes betragen und ihre Zahlung nicht auf einen längeren Zeitraum als zehn Jahre erstreckt werden.<sup>23</sup>

## D | SCHADENSERSATZKLAGEN GEGEN GESCHÄFTSFÜHRER

Hat sich ein Gesellschafter gegenüber seiner Gesellschaft ein Fehlverhalten zuschulden kommen lassen, so wird die Gesellschaft häufig auch Schadensersatzansprüche ihm gegenüber haben. Bei vorsätzlichen Pflichtverletzungen (etwa Verstößen gegen ein Wettbewerbsverbot oder anderweitig treuwidrigem Verhalten) hängt das Bestehen des Schadensersatzanspruchs nur davon ab, ob der Gesellschaft aufgrund des vorwerfbareren Verhaltens auch ein nachweisbarer Schaden entstanden ist. Dagegen bleibt der Geschäftsführer von der Haftung verschont, wenn er berechtigterweise davon ausgehen durfte, dass er zum Wohl der Gesellschaft handeln würde (sogenannte *Business Judgement Rule*). Die Voraussetzungen für den Haftungsausschluss sind allerdings im Einzelnen umstritten und im Streitfall von dem Geschäftsführer selbst darzulegen und zu beweisen.<sup>24</sup>

Die Ansprüche sind von der Gesellschaft aufgrund eines gesondert zu fassenden Gesellschafterbeschlusses, bei dessen Fassung der betroffene Geschäftsführer-Gesellschafter nicht stimmberechtigt ist, geltend zu machen.<sup>25</sup> Der Gesellschafterbeschluss hat auch einen besonderen Vertreter zu bestimmen, der die Gesellschaft in dem Prozess gegen ihren (ehemaligen) Geschäftsführer vertritt.<sup>26</sup>

<sup>22</sup> Vgl. Lutter/Kleindiek in: Lutter/Hommelhoff, § 34 Rn. 66.

<sup>23</sup> Vgl. Wolff in: MchHdbGesR VII (Corporate Litigation), S. 921 ff.

<sup>24</sup> Vgl. Zöllner/Noack in: Baumbach/Hueck, § 43 Rn. 22 ff.

<sup>25</sup> § 46 Abs. 1 Ziff. 8 GmbHG.

<sup>26</sup> Vgl. Bayer in: Lutter/Hommelhoff, § 46 Rn. 42.

## 3 | BESONDERHEITEN DES GESELLSCHAFTERSTREITS IN DER GMBH & CO. KG

Die GmbH & Co. KG ist neben der GmbH die häufigste in Familienunternehmen gebräuchliche Rechtsform. Bei strenger Betrachtung handelt es sich allerdings gar nicht um eine eigene Rechtsform, sondern vielmehr um die Aufteilung eines Unternehmens auf zwei Gesellschaften, die Kommanditgesellschaft einerseits und ihre Komplementär-GmbH andererseits. Während die Kommanditgesellschaft das Unternehmensvermögen hält und die wesentlichen Vertragsbeziehungen abschließt, übernimmt die Komplementär-GmbH die Geschäftsführung.

Die GmbH & Co. KG wird häufig aus steuerlichen Erwägungen sowie aufgrund der (gegenüber der GmbH) größeren Gestaltungsfreiheit empfohlen. Tatsächlich besitzt sie gegenüber der GmbH einige Vorzüge, die sie gerade für Familienunternehmen attraktiv machen. Die Aufteilung des Unternehmens auf zwei Gesellschaften macht es allerdings auch erforderlich, die gesellschaftsvertraglichen Dokumente der beteiligten Gesellschaften eng aufeinander abzustimmen. Denn Kommanditgesellschaft und Komplementär-GmbH folgen unterschiedlichen Gesetzen, deren Regelungen sich teilweise diametral entgegenstehen: Handelsgesetzbuch einerseits und GmbH-Gesetz andererseits. Gerade mit Blick auf etwaige Auseinandersetzungen zwischen den Gesellschaftern ist daher eine in sich geschlossene und aufeinander bezogene Gesamtregelung unerlässlich.

Nachfolgend sollen einige Besonderheiten der Entstehung, Vermeidung und Durchführung von Gesellschafterauseinandersetzungen in der GmbH & Co. KG vorgestellt werden.

### 3.1 | GRUNDKONSTELLATIONEN IN DER GMBH & CO. KG

Auch in einer GmbH & Co. KG kann ein Dualismus zwischen Minderheits- und Mehrheitsgesellschaftern oder – bei paritätischen Beteiligungsverhältnissen – ein Patt zwischen verfeindeten Gesellschaftern entstehen. Darüber hinaus hängen Entstehung und Verlauf einer gesellschaftsrechtlichen Auseinandersetzung aber auch wesentlich davon ab, wie sich die Beteiligungsverhältnisse in der Kommanditgesellschaft einerseits und der GmbH andererseits gestalten:

- ➔ Sind die Gesellschafter an der Kommanditgesellschaft und an der GmbH jeweils identisch beteiligt (sogenannte beteiligungsidentische GmbH & Co. KG), wird der Streit sowohl auf Ebene der Kommanditgesellschaft als auch auf Ebene der Komplementär-GmbH ausgetragen. Die Gesellschaftsverträge beider Gesellschaften müssen Vorsorgemaßnahmen gegen etwaige Auseinandersetzungen unter ihren Gesellschaftern treffen, die jeweils aufeinander abgestimmt sein müssen.
- ➔ Sind nicht alle Gesellschafter der Kommanditgesellschaft auch an der Komplementär-GmbH beteiligt oder unterscheiden sich die Beteiligungsverhältnisse auf Ebene der beiden Gesellschaften, so besteht häufig ein besonderes Konfliktpotenzial zwischen den Gesellschaftern, die die Komplementär-GmbH beherrschen, und denjenigen, die ausschließlich an der Kommanditgesellschaft als Kommanditisten beteiligt sind. In diesen Fällen gewinnen die Regelungen des Gesellschaftsvertrags der Kommanditgesellschaft über das Verhältnis der Kommanditisten zu der Komplementär-GmbH gesteigerte Bedeutung.
- ➔ Die GmbH & Co. KG kann schließlich so ausgestaltet werden, dass die Komplementär-GmbH im Alleineigentum der Kommanditgesellschaft steht (sogenannte Einheits-GmbH & Co. KG). Der Vorteil dieser Konstellation besteht unter anderem darin, dass eine umfangreiche Verzahnung der Gesellschaftsverträge von Kommanditgesellschaft und Komplementär-GmbH unnötig wird. Jedoch führt die gewählte Konstellation dazu, dass die Kommanditgesellschaft bei der Wahrnehmung ihrer Rechte als Gesellschafterin der Komplementär-GmbH von der Komplementär-GmbH selbst bzw. deren Geschäftsführung vertreten wird. Dies kann in Konfliktsituationen zu unlösbaren Problemen führen. Im Gesellschaftsvertrag der Kommanditgesellschaft ist daher dafür Sorge zu tragen, dass die Wahrnehmung dieser Rechte auf die Gesellschafterversammlung der Kommanditgesellschaft oder einen Beirat übertragen wird.

Die nachfolgenden Ausführungen beschränken sich auf die in Familienunternehmen gebräuchliche Ausgestaltung der beteiligungsidentischen GmbH & Co. KG.

## 3.2 | STREITVERMEIDUNG DURCH VERTRAGSGESTALTUNG

### A | STEUERUNG DES GESELLSCHAFTERKREISES

Die Übertragung von Kommanditanteilen bedarf nach den gesetzlichen Regelungen der Zustimmung aller übrigen Gesellschafter. Kommanditanteile sind mithin schon von Gesetzes wegen vinkuliert. Der Gesellschaftsvertrag kann aber eine abweichende Regelung vorsehen. Mit Blick auf die Harmonisierung beider Gesellschaften ist zwingend erforderlich, dass die Regelungen über Vinkulierung der Kommanditanteile den Vinkulierungsregelungen im Gesellschaftsvertrag der Komplementär-GmbH angepasst werden. Soweit die Übertragung von Beteiligungen an Mitgesellschafter und/oder Angehörige eines Gesellschafters zustimmungsfrei gestellt werden soll, muss dies im Gesellschaftsvertrag der Kommanditgesellschaft ausdrücklich geregelt werden.

Auch Erbfälle sind im Recht der Kommanditgesellschaft völlig anders geregelt als im Recht der GmbH. Nach § 131 Abs. 1 Nr. 1 HGB führt der Tod eines Kommanditisten zu dessen Ausscheiden aus der Gesellschaft. Die Erben treten mithin – anders als bei der Komplementär-GmbH – gerade nicht automatisch anstelle des verstorbenen Gesellschafters in die Gesellschaft ein. Der Gesellschaftsvertrag der Kommanditgesellschaft kann (und sollte) jedoch regeln, dass die Gesellschaft mit den Erben fortgesetzt wird. Dabei kann auch bestimmt werden, dass die Gesellschaft nur mit bestimmten Erben (zum Beispiel Mitgesellschaftern oder Abkömmlingen) fortgesetzt werden soll („qualifizierte Nachfolgeklausel“).<sup>27</sup>

### B | STEUERUNG DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

Die Geschäftsführung der GmbH & Co. KG wird durch die Geschäftsführer der Komplementär-GmbH wahrgenommen. Diesbezüglich kann auf die vorstehenden Ausführungen zur GmbH verwiesen werden. Soweit gewünscht ist, dass die Geschäftsführung für bestimmte Maßnahmen der Zustimmung der Gesellschafterversammlung bedarf, können diese Zustimmungsvorbehalte auch auf Ebene der Kom-

manditgesellschaft geregelt werden. Eine Doppelung von Zustimmungsvorbehalten (auf Ebene der Komplementär-GmbH und der Kommanditgesellschaft) ist dagegen nicht erforderlich und führt zu unnötigen Komplikationen im Streitfall.

Besonderheiten gelten für die Zustimmung der Gesellschafterversammlung zu Geschäftsführungsmaßnahmen: Nach dem Gesetz bedürfen alle über das tägliche Geschäft der Gesellschaft hinausgehenden Maßnahmen der Geschäftsführung der Zustimmung sämtlicher Kommanditisten. Will man nicht jedem Kommanditisten die Möglichkeit einräumen, eine Beschlussfassung zu blockieren, so muss in dem Gesellschaftsvertrag hiervon abweichend geregelt werden, dass Beschlüsse mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst werden können („Mehrheitsklausel“). Zu beachten ist allerdings, dass eine Mehrheitsklausel nach neuer Rechtsprechung des BGH auf alle Beschlussgegenstände, einschließlich der Änderung des Gesellschaftsvertrags und der Auflösung der Gesellschaft, Anwendung findet. Aus diesem Grund kann es sich empfehlen, für bestimmte Beschlussgegenstände Ausnahmen von der Mehrheitsklausel vorzusehen.<sup>28</sup>

### C | EINRICHTUNG VON BEIRÄTEN

Beiräte können in einer GmbH & Co. KG sowohl auf Ebene der Komplementär-GmbH als auch auf Ebene der Kommanditgesellschaft eingerichtet werden. Zur Vermeidung von Kompetenzstreitigkeiten kann es sinnvoll sein, den Beirat in beiden Gesellschaften einzurichten und personenidentisch zu besetzen. Im Übrigen kann auf die Ausführungen zum Beirat in der GmbH verwiesen werden.

### D | THESAURIERUNG UND AUSSCHÜTTUNG VON JAHRESÜBERSCHÜSSEN

In rechtstechnischer Hinsicht bestehen erhebliche Unterschiede zwischen der Verbuchung von Jahresüberschüssen in der GmbH einerseits und der GmbH & Co. KG andererseits. Dies hat seine Ursachen darin, dass die GmbH als Kapitalgesellschaft eine eigenständige juristische Person darstellt, während der Kommanditgesellschaft als Personenhandelsgesellschaft das Gesamthandsprinzip zugrunde liegt. Eine eingehende Darstellung würde indes den Rahmen des vorliegenden Leitfadens überschreiten.

<sup>27</sup> Vgl. Roth in: Baumbach/Hopt, § 139 Rn. 10 f.

<sup>28</sup> Roth in: Baumbach/Hopt, § 117 Rn. 11.

An dieser Stelle soll daher lediglich darauf hingewiesen werden, dass auch im Gesellschaftsvertrag der GmbH & Co. KG zur Vermeidung von Auseinandersetzungen über die Gewinnverwendung vorgesehen werden kann, dass der Jahresüberschuss nach Ausgleich etwaiger Verlustvorträge aus den Vorjahren teilweise den Rücklagen der Gesellschaft zugeführt und im Übrigen an die Gesellschafter ausgeschüttet werden soll, soweit die Gesellschafterversammlung nicht einstimmig oder jedenfalls mit qualifizierter Mehrheit etwas anderes beschließt.

## E | AN- UND VERKAUFSRECHTE, AUKTIONSVERFAHREN

An- und Verkaufsrechte sowie Auktionsverfahren sind in der GmbH & Co. KG ebenso zulässig wie in der GmbH. Durch entsprechende vertragliche Regelungen muss zudem sichergestellt werden, dass sich die Ausübung der An- und Verkaufsrechte sowie der Kauf und Verkauf im Rahmen des Auktionsverfahrens stets sowohl auf den Gesellschaftsanteil an der Kommanditgesellschaft als auch auf den Geschäftsanteil an der GmbH bezieht. Hierfür kann es sich anbieten, das An- bzw. Verkaufsrecht oder das Auktionsverfahren zum Gegenstand einer besonderen, auf die Beteiligung an beiden Gesellschaften bezogenen Gesellschaftervereinbarung zu machen.

### 3.3 | BESONDERHEITEN DER GERICHTLICHEN AUSTRAGUNG VON GESELLSCHAFTSRECHTLICHEN AUSEINANDERSETZUNGEN IN DER GMBH & CO. KG

#### A | STREIT UM DIE WIRKSAMKEIT VON GESELLSCHAFTERBESCHLÜSSEN

##### AA | RICHTIGE KLAGEART, FRIST ZUR KLAGERHEBUNG UND KLAGEGEGNER

**A**nders als in einer GmbH gilt in der Kommanditgesellschaft: Beschlüsse, die gegen formales oder materielles Recht verstoßen, sind nichtig. Sie entfalten von Anfang an keinerlei Rechtswirkung. Jeder Gesellschafter kann sich grundsätzlich jederzeit darauf berufen, dass der rechtswidrige Beschluss nicht wirksam gefasst wurde. Er ist nicht darauf angewie-

sen, den Beschluss gerichtlich binnen eines Monats anzufechten. Eine Grenze bildet lediglich die Verwirkung. Hat der Gesellschafter durch sein Verhalten den Anschein erweckt, dass er einen bestimmten Beschluss für wirksam erachtet, so kann er die Nichtigkeit des Beschlusses nicht mehr geltend machen.

Da die Beschlüsse der Gesellschafterversammlung einer Kommanditgesellschaft auch im Fall einer Protokollierung und Feststellung durch den Versammlungsleiter nicht vorläufig verbindlich werden, können sie nicht zum Gegenstand einer Anfechtungsklage gemacht werden. Richtige Klageart ist vielmehr stets die einfache Feststellungsklage nach § 256 ZPO, gerichtet auf Feststellung der Nichtigkeit des strittigen Gesellschafterbeschlusses.

Auch hinsichtlich der Parteien des Verfahrens weicht das Recht der Kommanditgesellschaft von dem Recht der GmbH ab. Der gerichtliche Streit um die Wirksamkeit eines Gesellschafterbeschlusses ist unter den Gesellschaftern selbst auszutragen. Wenn ein Gesellschafter die Nichtigkeit eines Beschlusses der Gesellschafterversammlung gerichtlich gelten machen möchte, muss er mithin seine Mitgesellschafter und nicht die Gesellschaft selbst verklagen.

Der Gesellschaftsvertrag einer GmbH & Co. KG kann vorsehen, dass Klagen auf Feststellung der Nichtigkeit eines Gesellschafterbeschlusses innerhalb einer bestimmten Frist nach dessen Fassung erhoben werden müssen und gegen die Kommanditgesellschaft selbst zu richten sind. Damit wird ein Gleichlauf des Regelungsregimes in der Komplementär-GmbH und der Kommanditgesellschaft erzielt. Dennoch ist in der Praxis stets streng danach zu unterscheiden, ob der jeweils streitige Beschluss auf Ebene der Kommanditgesellschaft selbst oder ihrer Komplementär-GmbH gefasst wurde. Im Zweifelsfall sollten stets die strengeren Vorgaben des GmbH-Rechts eingehalten werden.<sup>29</sup>

##### BB | WIRKSAMES ZUSTANDEKOMMEN DES STREITIGEN GESELLSCHAFTERBESCHLUSSES

Das Handelsgesetzbuch enthält keine Regelungen über die Einberufung einer Gesellschafterversammlung und die Fassung von Gesellschafterbeschlüssen in der Kommanditgesellschaft. Nach

<sup>29</sup> Vgl. dazu Lutz, S. 350 ff.

allgemeiner Ansicht werden die Regelungen des GmbH-Gesetzes bei der Kommanditgesellschaft entsprechend angewandt. Für die formellen Voraussetzungen der Beschlussfassung kann daher auf die vorstehenden Ausführungen unter 3. 4. A BB verwiesen werden. Auch inhaltlich ergeben sich regelmäßig keine Besonderheiten.

## B | STREIT UM DIE BESTELLUNG UND ABBERUFUNG VON GESCHÄFTSFÜHRERN

Die Bestellung und Abberufung der Geschäftsführer einer GmbH & Co. KG erfolgt auf Ebene der Komplementär-GmbH und dort – vorbehaltlich abweichender Regelungen im Gesellschaftsvertrag – durch die Gesellschafterversammlung. Es ergeben sich insoweit keine Besonderheiten gegenüber der GmbH, so dass auf die vorstehenden Ausführungen unter 3. 4. B verwiesen werden kann.

In der GmbH & Co. KG besteht zudem die Möglichkeit, der Komplementär-GmbH die Geschäftsführungsbefugnis und Vertretungsmacht durch gerichtliches Urteil entziehen zu lassen.<sup>30</sup> Es handelt sich allerdings um ein sehr langwieriges und im Ausgang zumeist ungewisses Verfahren. Hinzu kommt, dass die organschaftliche Vertretung nach dem Grundsatz der Selbstorganschaft nur von persönlich (und vollumfänglich) haftenden Gesellschaftern, nicht aber von Kommanditisten wahrgenommen werden kann. Es muss mithin ein neuer persönlich haftender Gesellschafter gefunden werden, der an Stelle der bisherigen Komplementär-GmbH die Geschäfte der GmbH & Co. KG führt und diese nach außen vertritt. Ein gerichtliches Vorgehen gegen die Komplementär-GmbH stellt daher nicht mehr als eine Notlösung dar, die allenfalls dann in Betracht kommt, wenn die Kommanditisten nicht gleichzeitig auch Gesellschafter der Komplementär-GmbH sind und daher keine Möglichkeit haben, auf dieser Ebene Maßnahmen gegen die Geschäftsführung zu ergreifen.

## C | STREIT UM DEN AUSSCHLUSS VON GESELLSCHAFTERN

Soll ein Gesellschafter aus einer (beteiligungsidentischen) GmbH & Co. KG ausgeschlossen werden, so bedarf es zweier Ausschlussverfahren: eines auf der Ebene der Kommanditgesellschaft und eines auf Ebene der GmbH. Dabei erfolgt auch der Ausschluss auf Ebene der Kommanditgesellschaft nach den gesetzlichen Regelungen (§ 162 Abs. 2 i. V. m. §§ 133, 140 HGB) durch gerichtliches Urteil. Die Ausschlussklage ist allerdings nicht von der Gesellschaft selbst, sondern von den übrigen Gesellschaftern zu erheben. Wie in der GmbH scheidet der Gesellschafter erst mit Rechtskraft eines klagestattgebenden Urteils aus; das Urteil hat mithin gestaltende Wirkung.<sup>31</sup>

Regelmäßig wird in den Gesellschaftsverträgen der Kommanditgesellschaft und der Komplementär-GmbH jedoch die Ausschließung durch Gesellschafterbeschluss gestattet. Ferner werden die Gesellschaftsverträge zumeist dahingehend verzahnt, dass ein Ausschluss aus der Kommanditgesellschaft gleichzeitig einen Ausschluss aus der Komplementär-GmbH rechtfertigt und *vice versa*. Gegen eine solche Übertragung von Ausschlussgründen bestehen keine rechtlichen Bedenken.<sup>32</sup>

Will sich ein betroffener Gesellschafter gegen den beschlossenen Ausschluss zur Wehr setzen, so muss er sowohl gegen den Beschluss der Gesellschafterversammlung der Kommanditgesellschaft als auch gegen den Beschluss der Gesellschafterversammlung der Komplementär-GmbH vorgehen. Dabei ist auf Ebene der Kommanditgesellschaft eine Feststellungsklage gegen die übrigen Gesellschafter zu erheben, während auf Ebene der Komplementär-GmbH Anfechtungsklage gegen die GmbH selbst erhoben werden muss. Auch ein etwaiges einstweiliges Verfügungsverfahren zur vorläufigen Wahrung der Gesellschafterrechte ist in beiden Gesellschaften zu

<sup>30</sup> § 161 Abs. 2 i.V.m. §§ 117, 127 HGB.

<sup>31</sup> Roth in: Baumbach/Hopt, § 140 Rn. 17 ff.

<sup>32</sup> Roth in: Baumbach/Hopt, § 140 Rn. 30.

führen. Zur Vermeidung widersprüchlicher Entscheidungen ist es ratsam, die beiden Verfahren miteinander zu verbinden. Bei diesem Vorgehen sollten die zeitlichen Vorgaben für die Anfechtungsklage auch bei der auf Ebene der Kommanditgesellschaft zu erhebenden Feststellungsklage eingehalten werden.

## D | SCHADENSERSATZKLAGEN GEGEN GESCHÄFTSFÜHRER

Für die Haftung der Geschäftsführer einer GmbH & Co. KG gelten grundsätzlich die gleichen Vorgaben wie in einer GmbH. Allgemein anerkannt ist, dass die Geschäftsführer nicht nur der Komplementär-GmbH, sondern auch der Kommanditgesellschaft zur ordnungsgemäßen Geschäftsführung verpflichtet sind, so dass die Kommanditgesellschaft selbst unmittelbar Ansprüche gegen die Geschäftsführer geltend machen kann.

Darüber hinaus eröffnet das Recht der Personengesellschaften jedem Gesellschafter die Möglichkeit, Ansprüche der Gesellschaft gegen andere Gesellschafter im eigenen Namen, aber für die Gesellschaft geltend zu machen. Dieses als *actio pro socio* bekannte Vorgehen bietet sich immer dann an, wenn in der Gesellschafterversammlung keine Einigkeit über die Inanspruchnahme eines Geschäftsführers erzielt werden kann. Strittig ist, ob die *actio pro socio* nur zur Klage gegen die Komplementär-GmbH berechtigt oder ob auch ein unmittelbares Vorgehen gegen die Geschäftsführer der Komplementär-GmbH gestattet ist. Zu beachten ist ferner, dass die *actio pro socio* auf eigenes Risiko erhoben wird. Bleibt sie ohne Erfolg, kann der klagende Gesellschafter von der Gesellschaft nicht den Ersatz seiner Kosten verlangen. Zudem ermächtigt die *actio pro socio* den Gesellschafter nicht dazu, im Namen der Gesellschaft einen Vergleich über den geltend gemachten Anspruch abzuschließen.<sup>33</sup>

<sup>33</sup> Vgl. Mock/U. Schmidt in: MchHdbGesR VII (Corporate Litigation), S. 1421 f.

## 4 | ALTERNATIVE METHODEN DER STREITBEILEGUNG

---

Viele Familienunternehmer scheuen gerichtliche Auseinandersetzungen. Sie fürchten die öffentliche Austragung der Streitigkeiten und die damit verbundenen Unruhen um das Unternehmen. Diesen Gefahren kann dadurch begegnet werden, dass alternative Methoden zur gerichtlichen Auseinandersetzung vereinbart werden.

### 4.1 | MEDIATION

---

Unter einer Mediation versteht man ein Verfahren zur einvernehmlichen Beilegung eines Streits unter der Anleitung eines Dritten. Mediationsfähig sind alle, also auch nicht justiziable Konflikte. Im Mediationsverfahren kann daher, anders als in einem justizförmigen Verfahren, auch auf die emotionale und psychologische Ebene der Gesellschafter eingegangen werden.

Voraussetzung einer Mediation ist, dass sich die Parteien im Vorfeld auf das Verfahren und die Person des Mediators einigen. Entsprechende Vereinbarungen können bereits im Gesellschaftsvertrag aufgenommen werden. Aber auch während des Mediationsverfahrens bedarf es eines gewissen Maßes an Konsensbereitschaft aller Parteien. Denn der Mediator besitzt keine Entscheidungsbefugnis, sondern beschränkt sich auf eine vermittelnde Rolle. Die Mediation endet daher – sofern sie nicht vorzeitig abgebrochen wird – nicht mit einem Richterspruch oder einer anderweitigen Entscheidung, sondern mit einer gütlichen Einigung zwischen den Parteien.

**Vorteile einer Mediation sind:**

- ➔ Der Mediator ist zur Verschwiegenheit verpflichtet.
- ➔ Die Öffentlichkeit ist ausgeschlossen.
- ➔ Der Mediator ist objektiv.
- ➔ Der Mediator kann eine professionelle Abwicklung der Verhandlungen gewährleisten.
- ➔ Die Kommunikation unter den Parteien wird gefördert, alle Parteien sind in den Prozess eingebunden.
- ➔ Die Mediation bietet eine ganzheitliche Lösung auch für nicht-justiziable Konflikte.

**Dem stehen folgende Nachteile gegenüber:**

- ➔ Der Erfolg des Verfahrens ist von der Konsensbereitschaft der Parteien abhängig.
- ➔ Die Mediation könnte zur Verfahrensverschleppung oder Informationsbeschaffung für den weiteren Rechtsstreit missbraucht werden.
- ➔ Das Scheitern der Verhandlungen führt zu einem Zeitverlust für die gerichtliche Lösung.

In jüngster Vergangenheit sind darüber hinaus interne Streitbelegungsverfahren diskutiert worden. Solche Verfahren ähneln einer Mediation, werden jedoch vor gesellschafts- oder familieninternen Institutionen wie einem Familienrat oder Gesellschafterausschuss geführt. Als Vorteil dieser Verfahren wird gesehen, dass der Streit „in der Familie bleibt“ und die Kosten gering gehalten werden können. Dem steht als wesentlicher Nachteil gegenüber, dass es den Mitgliedern des Familienrats oder des Gesellschafterausschusses an Objektivität fehlen kann oder sie jedenfalls von den Streitparteien nicht als objektive Mediatoren oder Entscheidungsträger anerkannt werden.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Ausführlich: Lutz, S. 320 ff.; Hagel in: MchHdbGesR VII (Corporate Litigation), S. 2008 ff.

## 4.2 | SCHIEDSGERICHTSVERFAHREN

**A**nders als eine Mediation stellt die Schiedsgerichtsbarkeit ein justizförmiges Verfahren zur verbindlichen Lösung justiziabler Konflikte durch einen Richterspruch dar. Sie unterscheidet sich von der staatlichen Gerichtsbarkeit durch ihren rein privatrechtlichen Charakter, die freie Richterwahl und die fehlende Öffentlichkeit.

Die Durchführung eines Schiedsverfahrens bedarf einer konkreten Vereinbarung der Parteien, die regelmäßig bereits im Gesellschaftsvertrag oder einer Nebenabrede getroffen wird. Nach der Rechtsprechung des BGH muss sichergestellt werden, dass alle Gesellschafter über die Durchführung eines Schiedsverfahrens informiert werden und die Möglichkeit erhalten, sich an dem Verfahren zu beteiligen. Die Deutsche Institution für Schiedsgerichtsbarkeit stellt auf ihrer Homepage Klauseln bereit, die den Anforderungen des BGH genügen.<sup>35</sup>

### VORAUSSETZUNGEN FÜR EINE WIRKSAME SCHIEDSVEREINBARUNG SIND:

- Aufnahme in den Gesellschaftsvertrag oder einstimmiger Beschluss bei nachträglicher Vereinbarung;
- jeder Gesellschafter muss über die Einleitung und den Verlauf des Schiedsverfahrens informiert und dadurch in die Lage versetzt werden, dem Verfahren zumindest als Nebenintervenient beizutreten;
- erfolgt die Auswahl der Richter nicht durch eine neutrale Stelle, so müssen alle Gesellschafter an der Auswahl und Bestellung mitwirken können, dabei kann aber auf Ebene der Gesellschaft das Mehrheitsprinzip zur Anwendung kommen;
- alle Streitigkeiten müssen bei demselben Schiedsgericht konzentriert werden.

Das Schiedsverfahren beginnt mit der Auswahl der Schiedsrichter. Im Regelfall des dreiköpfigen Schiedsgerichts bestimmt zunächst jede Partei einen Beisitzer. Die Beisitzer wählen sodann einen Vorsitzenden Richter aus. Das Verfahren vor dem Schiedsgericht folgt in etwa den gleichen Regeln wie das Verfahren vor den ordentlichen Gerichten. Es endet mit dem Schiedsspruch, der – anders als das erstinstanzliche Urteil im ordentlichen Gerichtsverfahren – nicht mehr mit einem Rechtsmittel angegriffen werden kann, sondern unmittelbar rechtskräftig wird.

Als Vorteile des Schiedsverfahrens werden regelmäßig genannt:

- ➔ Der Ausschluss der Öffentlichkeit und die dadurch gewährte Vertraulichkeit der Gerichtsverhandlungen,
- ➔ die Auswahl der Schiedsrichter durch die Parteien und die dadurch gewährleistete Sachnähe der Schiedsrichter sowie
- ➔ die – jedenfalls im Vergleich zum dreistufigen Verfahren der ordentlichen Gerichtsbarkeit – kürzere Verfahrensdauer und die damit verbundenen geringeren Kosten des Schiedsverfahrens.

Wesentlicher Nachteil des Schiedsverfahrens ist demgegenüber der Ausschluss von Berufung und Revision, der eine Überprüfung des Schiedsspruchs grundsätzlich ausschließt oder jedenfalls erheblich einschränkt. Zudem ist es häufig schwierig, für Verfahren mit einem Streitwert mittlerer Größe qualifizierte Schiedsrichter zu finden. In der Regel lohnt sich die Vereinbarung der Schiedsgerichtsbarkeit daher erst ab einer gewissen Größe der Gesellschaft.<sup>36</sup>

<sup>35</sup> Siehe [www.disarb.org](http://www.disarb.org).

<sup>36</sup> Ausführlich Lutz, S. 447 ff, Benedict/Gehle/Schmidt in: MchHdbGesR VII (Corporate Litigation), S. 1973 ff.

## 5 | LITERATUR

---

- Baumbach, A. (Begr.) & Hopt, K. (Hrsg.) (2016): Handelsgesetzbuch, Kurzkommentar. Verlag C.H. Beck: München, 37. Aufl.
- Baumbach, A. (Begr.) & Hueck, A. (Hrsg.) (2017): GmbH-Gesetz, Kurzkommentar. Verlag C.H. Beck: München, 21. Aufl.
- Born, M.; Ghassemi-Tabar, N. & Gehle, B. (Hrsg.) (2016): Münchener Handbuch des Gesellschaftsrechts, Band 7: Gesellschaftsrechtliche Streitigkeiten (Corporate Litigation). Verlag C.H. Beck: München. 5. Aufl.
- Lutter, M. & Hommelhoff, P. (Hrsg.) (2016): GmbH-Gesetz, Kommentar. Otto Schmidt Verlag: Köln, 19. Aufl.
- Lutz, R. (2016): Der Gesellschafterstreit. Verlag C.H. Beck: München. 4. Aufl.
- Plate, M. (2011): Geschwisterkonflikte in Familienunternehmen – strukturelle Konfliktlinien. In: Schlippe, A. v.; Nischak, A. & El Hachimi, M. (Hrsg.): Familienunternehmen verstehen – Gründer, Gesellschafter und Generationen. Vandenhoeck & Ruprecht: Göttingen, 2. Aufl., S. 65 ff.
- Rechenberg, W. v.; Thies, A. & Wiechers, H. (Hrsg.) (2016): Handbuch Familienunternehmen und Unternehmerfamilien. Schäfer Pöschel: Stuttgart.
- Schlippe, A.v. (2014): Das kommt in den besten Familien vor ... – Systemische Konfliktberatung in Familien und Familienunternehmen. Concadora: Stuttgart.
- Schlippe, A.v.; Groth, T. & Rösen, T. (2017): Die beiden Seiten der Unternehmerfamilie – Familienstrategie über Generationen: Auf dem Weg zu einer Theorie der Unternehmerfamilie. Vandenhoeck & Ruprecht: Göttingen.

# KONTAKT

---

## CMS

**M**it über 600 Rechtsanwälten, Steuerberatern und Notaren ist CMS in Deutschland eine der führenden Anwaltssozialitäten auf dem Gebiet des Wirtschaftsrechts.

CMS berät mittelständische Unternehmen ebenso wie Großunternehmen in allen Fragen des nationalen und internationalen Wirtschaftsrechts. Die umfassende gesellschaftsrechtliche Beratung zählt zu den Kernkompetenzen von CMS. Unternehmen und Investoren bei den Herausforderungen der modernen Wirtschaft zu unterstützen, steht im Mittelpunkt der Corporate/M&A-Praxis von CMS. Anwälte mit Spezialisierung auf Gesellschaftsrecht und Transaktionen bieten den passenden Mix aus juristischem Knowhow, wirtschaftlichem Verständnis und Marktkenntnis.

Die Dispute-Resolution-Praxis von CMS berät und vertritt Unternehmen bei nationalen und internationalen Streitigkeiten. Erstes Ziel der Prozessrechtler von CMS ist es, die gerichtliche Auseinandersetzung abzuwenden, etwa indem bei einer interessen ausgleichenden Vertragsgestaltung unterstützt wird. Zeichnet sich ab, dass ein Rechtsstreit unvermeidlich ist, bereitet CMS die Mandanten auf die Konfliktsituation vor und vertritt anschließend vor Gericht. Die Prozessrechtler von CMS besitzen nicht nur jahrelange, teils als Richter erworbene Prozess Erfahrung, sondern können bei Bedarf auch auf Knowhow aus zahlreichen Rechtsgebieten und Branchen zurückgreifen. Das Wissen und die Erfahrungen von CMS werden getragen von mehr als 4.500 Rechts- und Steuerberatern an 65 Standorten weltweit.

## ANSPRECHPARTNER

### **Dr. Daniel Otte, LL.M. (Boston Univ.)**

CMS Hasche Sigle  
Partnerschaft von Rechtsanwälten  
und Steuerberatern mbB  
Kranhaus 1, Im Zollhafen 18  
50678 Köln  
E-Mail: [daniel.otte@cms-hs.com](mailto:daniel.otte@cms-hs.com)  
Telefon: +49 221 7716 364  
[www.cms.law](http://www.cms.law)

## WITTENER INSTITUT FÜR FAMILIENUNTERNEHMEN (WIFU)

**D**as Wittener Institut für Familienunternehmen (WIFU) der Wirtschaftsfakultät der Universität Witten/Herdecke ist in Deutschland der Pionier und Wegweiser akademischer Forschung und Lehre zu Besonderheiten von Familienunternehmen. Drei Forschungs- und Lehrbereiche – Betriebswirtschaftslehre, Psychologie/Soziologie und Rechtswissenschaften – bilden das wissenschaftliche Spiegelbild der Gestalt von Familienunternehmen. Dadurch hat sich das WIFU eine einzigartige Expertise im Bereich Familienunternehmen erarbeitet.

Seit 2004 ermöglichen die Institutsträger, ein exklusiver Kreis von 75 Familienunternehmen, dass das WIFU auf Augenhöhe als Institut von Familienunternehmen für Familienunternehmen agieren kann. Mit derzeit 18 Professoren leistet das WIFU mittlerweile seit über zwanzig Jahren einen signifikanten Beitrag zur generationenübergreifenden Zukunftsfähigkeit von Familienunternehmen.

## ANSPRECHPARTNER

### **Prof. Dr. Tom A. Rösen**

Wittener Institut für Familienunternehmen (WIFU)  
Universität Witten/Herdecke  
Alfred-Herrhausen-Straße 50  
58448 Witten  
E-Mail: [tom.ruesen@uni-wh.de](mailto:tom.ruesen@uni-wh.de)  
Telefon: +49 2302 926-513  
[www.wifu.de](http://www.wifu.de)

---

**WWW.WIFU.DE**



**WITTENER INSTITUT FÜR  
FAMILIENUNTERNEHMEN**

**UNIVERSITÄT  
WITTEN/HERDECKE**

Fakultät für  
Wirtschaftswissenschaft

Alfred-Herrhausen-Straße 50  
58448 Witten  
Tel.: +49 2302 926-513  
Fax: +49 2302 926-561  
[wifu@uni-wh.de](mailto:wifu@uni-wh.de)

[www.wifu.de](http://www.wifu.de)  
[www.facebook.com/gowifu](https://www.facebook.com/gowifu)

© 2018 · WIFU Witten/Herdecke