

Mandanteninformation

April 2026

BGH zur Wirksamkeit von freien Hinauskündigungsklauseln in Leaver-Schemes bei Managementbeteiligungsprogrammen

Präzisierung der Anforderungen an die sachliche Rechtfertigung freier Hinauskündigungsklauseln

Der Bundesgerichtshof hat mit seinem Urteil vom 10. Februar 2026 (Az. II ZR 71/24) die Voraussetzungen konkretisiert, unter denen freie Hinauskündigungsklauseln – insbesondere im Rahmen von Managementbeteiligungsprogrammen – wirksam sind (sog. Leaver-Klauseln). Die Entscheidung schafft weitere Orientierung hinsichtlich der Anforderungen an die sachliche Rechtfertigung – und damit an die Wirksamkeit – vertraglicher Regelungen, die Gesellschaftern das Recht einräumen, einen Mitgesellschafter ohne sachlichen Grund aus der Gesellschaft auszuschließen. Das Urteil ist für den Bereich der Managementbeteiligungen von großer praktischer Relevanz – und zwar sowohl für Personengesellschaften (insb. offene Handelsgesellschaft, Kommanditgesellschaft) als auch für die GmbH.

I. Hintergrund der Entscheidung

Führungspersonal wird häufig im Wege sog. Managementbeteiligungsprogramme an das von ihm geführte Unternehmen gebunden, um es an den Chancen und Risiken der Rendite- und Wertentwicklung des Unternehmens zu beteiligen und so einen Anreiz für gute Arbeit zu schaffen. Diese Praxis hat sich namentlich im Bereich der Private Equity-Beteiligungen eingebürgert, ist aber auch darüber hinaus weit verbreitet. Das Ziel solcher Beteiligungsprogramme ist es, einen Gleichlauf der Interessen zwischen den operativ handelnden Managern einerseits

und den (übrigen) Gesellschaftern andererseits herzustellen.

Zur **Ausgestaltung eines Managementbeteiligungsprogramms** kommen unterschiedliche Formen in Betracht. Diese reichen von schuldrechtlichen Gestaltungsformen über stille Beteiligungen bis hin zu „echten“ Eigenkapitalbeteiligungen.

Ein Managementbeteiligungsprogramm in Gestalt einer **Eigenkapitalbeteiligung** lag auch dem vom BGH mit Urteil vom 10. Februar 2026 entschiedenen Fall zugrunde. In dem vom BGH beurteilten Sachverhalt war dem Geschäftsführer einer operativ tätigen

GmbH im Rahmen eines Managementbeteiligungsprogramms die Stellung als Gesellschafter (Kommanditist) an einer Beteiligungsgesellschaft eingeräumt worden. Die in der Rechtsform der Kommanditgesellschaft (KG) geführte Beteiligungsgesellschaft war an der GmbH (mittelbar) beteiligt, selbst jedoch nicht operativ tätig. Der Gesellschaftsvertrag der KG enthielt eine Klausel, wonach die Beteiligung des Geschäftsführers an der KG im Falle der Beendigung seiner Geschäftsführerstellung und seines Anstellungsverhältnisses auf Ebene der operativ tätigen GmbH von den übrigen Kommanditisten der KG erworben werden konnte („Call Option“). Der dem ausscheidenden Gesellschafter zu zahlende Kaufpreis hing nach dem Gesellschaftsvertrag von den Umständen der Optionsausübung aus: So sollte der Manager im Fall eines sog. „Bad Leaver-Call Events“ den niedrigeren Wert von Verkehrswert und seinem eigenen Investment erhalten, während er im Fall eines sog. „Good Leaver-Call Events“ nach Ablauf von vier Jahren („Vesting Period“) den vollen Verkehrswert erhalten sollte (bei früherem Ausscheiden: Differenzierung zwischen „Vested Portion“ und „Unvested Portion“).

Der betreffende Geschäftsführer war der Auffassung, dass die gesellschaftsvertraglich vereinbarte Call Option als freie Hinauskündigungsklausel **sittenwidrig und damit nichtig** sei; er erhob daher Klage auf Feststellung, dass er weiterhin Kommanditist der KG sei.

II. Kerninhalte der Entscheidung

Der BGH gelangte in seinem Urteil zu dem Ergebnis, dass die betreffende gesellschaftsvertragliche Klausel nicht sittenwidrig, sondern **wirksam** sei. Seine Entscheidung begründete der BGH wie folgt:

1. Grundsätzliche Nichtigkeit freier Hinauskündigungsklauseln

Nach Ansicht des BGH handelte es sich bei der betreffenden Leaver-Klausel im Gesellschaftsvertrag zwar um eine **freie Hinauskündigungsklausel**, da die Regelung den übrigen Gesellschaftern das Recht verleiht, einen Mitgesellschafter ohne sachlichen Grund aus der Gesellschaft auszuschließen. Solche freien Hinauskündigungsklauseln würden, so der BGH, sowohl bei Personengesellschaften als auch

bei der GmbH im Grundsatz gegen die guten Sitten verstoßen und seien daher – trotz des mit der Annahme von Sittenwidrigkeit einhergehenden Eingriffs in die Privatautonomie der Vertragsparteien – **grundsätzlich nichtig**. Für die grundsätzliche Nichtigkeit derartiger Klauseln spreche die Erwägung, dass der von der Kündigung bedrohte Gesellschafter geschützt werden müsse; denn das freie Kündigungsrecht des anderen Teils könne von ihm als Disziplinierungsmittel empfunden werden – mit der Folge, dass er aus Sorge, der Willkür der ausschließungsberechtigten Gesellschafter ausgeliefert zu sein, nicht frei von seinen Mitgliedschaftsrechten Gebrauch mache oder seinen Gesellschafterpflichten nicht nachkomme, sondern sich den Vorstellungen der anderen Seite beuge („Damoklesschwert“). Eine freie Hinauskündigungsklausel enthalte daher grundsätzlich einen schwerwiegenden, die wirtschaftliche und persönliche Freiheit einschränkenden Eingriff in die Gesellschafterstellung des betroffenen Gesellschafters, der dazu führen könne, dass dieser sein Verhalten womöglich nicht am Gesellschaftswohl, sondern dem Willen des Abschlussberechtigten ausrichte.

2. Ausnahme von der grundsätzlichen Nichtigkeit im Falle von Managementbeteiligungsprogrammen

Der BGH stellte in seinem Urteil jedoch klar, dass es von der grundsätzlichen Nichtigkeit solcher Klauseln **Ausnahmen** gibt. So sei eine freie Hinauskündigungsklausel dann wirksam, wenn sie wegen besonderer **Umstände sachlich gerechtfertigt** ist. Dies sei (auch) im Falle von **Managementbeteiligungsprogrammen** durch eine **Gesamtbetrachtung sämtlicher Umstände des Einzelfalls** zu beurteilen. Entscheidend sei, ob die Gesellschafterstellung dem Manager **wegen seiner Geschäftsführerstellung und zu einem mit dieser Stellung verbundenen Zweck**, der mit der Beendigung seiner organ- oder dienstvertraglichen Bindung oder Tätigkeit entfällt, **eingeräumt wurde und seiner mitgliedschaftlichen Beteiligung als Gesellschafter in Anbetracht ihrer Ausgestaltung auch im Übrigen keine relevante eigenständige Bedeutung gegenüber seiner Geschäftsführerstellung beizumessen** ist.

3. Anerkennung der Anreizfunktion von Managementbeteiligungsprogrammen durch den BGH

Ausdrücklich **anerkannt** hat der BGH in seiner Entscheidung das Interesse eines Unternehmens und das zentrale Anliegen eines Managementbeteiligungsprogramms, den Manager durch Interessengleichlauf und Motivationssteigerung an das Unternehmen zu binden. Endet dessen Organ- bzw. Anstellungsverhältnis, sei es, so der BGH, selbstverständlich, dass dieser die Beteiligung rechtfertigende Sinn – d.h. die Bindung an das Unternehmen, die Motivationssteigerung und die Belohnung für erfolgreichen Einsatz – entfällt. Nur durch die Rückübertragung der Beteiligung werde der Gesellschaft zudem die Möglichkeit eröffnet, den Nachfolger im Amt des Geschäftsführers in gleicher Weise zu beteiligen. Diese Anreiz- und Bindungsfunktion sei auch nicht deswegen geringer zu gewichten, weil der betreffende Manager im konkreten Fall nicht an den laufenden Gewinnen des Unternehmens beteiligt werden sollte, sondern – wie typischerweise bei Private Equity-Strukturen – erst an dem **Erlös bei der späteren Unternehmensveräußerung**. Die Anreiz- und Belohnungsfunktion einer Beteiligung (erst) an dem Erlös bei einer Veräußerung des Unternehmens erkläre und rechtfertige sich insbesondere bei Private-Equity-Geschäftsmodellen aus der dem Manager bei Vertragsschluss bekannten Zielsetzung der Gesellschaftermehrheit, die von Beginn an oft nicht auf eine dauerhafte Steigerung laufender Unternehmensgewinne, sondern auf eine Wertsteigerung des Unternehmens zur Erzielung eines möglichst hohen Veräußerungserlöses gerichtet sei.

4. Umfang des vom Manager übernommenen wirtschaftlichen Risikos keine Voraussetzung für sachliche Rechtfertigung

Und schließlich soll nach Ansicht des BGH die sachliche Rechtfertigung einer freien Hinauskündigungs-klausel im Rahmen eines Managementbeteiligungsprogramms nicht zwingend voraussetzen, dass der Manager kein oder nur ein geringes wirtschaftliches Risiko übernimmt. Dass der betreffende Geschäftsführer in dem vom BGH entschiedenen Fall ein nicht unerhebliches **wirtschaftliches Risiko** übernommen habe, indem er seine Beteiligung nicht zum Nenn-, sondern zum Verkehrswert erworben habe und im

Fall seines Ausscheidens aufgrund der vereinbarten Abfindungsklausel ebenfalls maximal den Verkehrswert der Beteiligung erhalte, hindere daher die Annahme einer sachlichen Rechtfertigung nicht. Das von dem Geschäftsführer übernommene unternehmerische Risiko habe im konkreten Fall nämlich gleichwohl nicht ausgereicht, um seiner Beteiligung bei der gebotenen Gesamtwürdigung konzeptionell ein **eigenständiges Gewicht** beizumessen; denn die Möglichkeit, durch Ausübung seiner Mitgliedschaftsrechte als Kommanditist seine eigenen Vorstellungen eventuell auch gegen den Willen der anderen Gesellschafter durchzusetzen oder effektiv Einfluss auf die Geschäftsführung der KG zu nehmen, sei für ihn nach den gesetzlichen und vertraglichen Regelungen im konkreten Fall praktisch ausgeschlossen gewesen. Ob die dem Kläger im Fall seiner Hinauskündigung zu zahlende Abfindung (bzw. der Kaufpreis nach Ausübung der Call Option) unangemessen niedrig ist, weil ihm damit unter Umständen selbst als sog. „Good Leaver“ nicht einmal eine angemessene Belohnung für eine von ihm geleistete erfolgreiche Geschäftsführertätigkeit zustehen könnte, sei für die Wirksamkeit der **Hinauskündigungs-klausel** ohne Bedeutung, sondern lediglich für die Wirksamkeit der **Abfindungsklausel** von Belang.

III. Praktische Konsequenzen der Entscheidung

Der BGH schafft Klarheit für die Praxis und ermöglicht stabilere Rahmenbedingungen für Investmentstrukturen. Insbesondere bei Private Equity-Beteiligungen gehört die vom BGH beurteilte Leaver-Klausel zum absoluten Marktstandard.

Die Entscheidung ist insbesondere vor dem Hintergrund der bisherigen untergerichtlichen Rechtsprechung von besonderer Bedeutung. Die Instanzgerichte beurteilten die Zulässigkeit von Leaver-Klauseln bislang sehr unterschiedlich. Mit abweichender Strenge handhabten die Gerichte vor allem das Vorliegen „besonderer Umstände“, die eine Hinauskündigungs-klausel rechtfertigen können. Zusätzliche Rechtsunsicherheit wurde zudem durch die neuere Rechtsprechung des BAG zur Unzulässigkeit von virtuellen Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen verursacht.

Mit dem Urteil des BGH ist nun klar, dass Call Optionen und Hinauskündigungs-klauseln in

Gesellschaftsverträgen grundsätzlich vereinbart werden können. Für die Praxis relevant sind dabei insbesondere folgende Punkte:

- Der Klausel muss eine Anreiz- und Bindungsfunktion zugrunde liegen.
- Eine Beteiligung am Exit-Erlös kann ausreichend sein.
- Die Übernahme eines wirtschaftlichen Risikos des Gesellschafters steht der Wirksamkeit von Hinauskündigungsklauseln nicht per se entgegen.

Die Wirksamkeit der Hinauskündigungsklausel und die Angemessenheit der Abfindung sind dogmatisch klar zu trennen.

Damit wirkt die Entscheidung des BGH über den konkreten Fall hinaus und gibt grundsätzliche Orientierung für eine rechtssichere Gestaltung von Beteiligungsmodellen.

IV. Fazit

Der BGH führt seine bisherige Rechtsprechung fort und konkretisiert sie investorenfreundlich für freie Hinauskündigungsklauseln (sog. Leaver-Klauseln). Der Beratungspraxis gibt dies die Möglichkeit, Managementbeteiligungsprogramme rechtssicherer aufzusetzen.

SZA SCHILLING, ZUTT & ANSCHÜTZ

Diese Mandanteninformation beinhaltet lediglich eine unverbindliche Übersicht über das in ihr adressierte Themengebiet. Sie ersetzt keine rechtliche Beratung. Als Ansprechpartner zu dieser Mandanteninformation und zu Ihrer Beratung stehen gerne zur Verfügung:



Dr. Stefan Zeyher
Rechtsanwalt | Partner
M&A | Gesellschaftsrecht | Prozessführung und Schiedsverfahren

T +49 621 4257 331
T +49 89 4111417 331
E Stefan.Zeyher@sza.de



Dr. Wilhelm Wucherer, B.Sc.
Rechtsanwalt | Senior Associate
M&A | Gesellschaftsrecht | Prozessführung und Schiedsverfahren

T +49 89 4111417 446
E Wilhelm.Wucherer@sza.de



Dr. Nils Meyer-Eller
Rechtsanwalt | Associate
M&A | Gesellschaftsrecht | Prozessführung und Schiedsverfahren

T +49 89 4111417 467
E Nils.Meyer-Eller@sza.de

SZA Schilling, Zutt & Anschütz Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Taunusanlage 1
60329 Frankfurt a. M.
T +49 69 9769601 0
F +49 69 9769601 102

Otto-Beck-Straße 11
68165 Mannheim
T +49 621 4257 0
F +49 621 4257 280

www.sza.de

Maximiliansplatz 18
80333 München
T +49 89 4111417 0
F +49 89 4111417 280

info@sza.de

Square de Meeûs 23
1000 Brüssel
T +32 28 935 100
F +32 28 935 102