HECKSCHEN & SALOMON NOTARE

Prof. Dr. Heribert Heckschen
Dr. Pascal Salomon

Hohe Straße 12
01069 Dresden

Tel 0351 473 05 0
Fax 0351 473 05 10

BGH v. 10.02.2026 - II ZR 71/24, NZG 2026, 510

Sittenwidrigkeit freier Hinauskündigungsklauseln bei Managementbeteiligungen

02.11.2026

Leitsatz

1. In den Personengesellschaften und der GmbH sind gesellschaftsvertragliche Regelungen, die einem Gesellschafter, einer Gruppe von Gesellschaftern oder der Gesellschaftermehrheit das Recht einräumen, einen Mitgesellschafter ohne sachlichen Grund aus der Gesellschaft auszuschließen (freie Hinauskündigungsklauseln), oder vergleichbare schuldrechtliche Regelungen grundsätzlich nach § 138 I BGB nichtig, es sei denn, sie sind ausnahmsweise wegen besonderer Umstände sachlich gerechtfertigt. Maßgeblich ist insoweit eine tatbestandlich gebotene Gesamtbetrachtung sämtlicher Umstände und der beiderseits beteiligten Interessen im jeweiligen Einzelfall (Festhaltung BGHZ 164, 98 (101 f.) = NZG 2005, 968; NZG 2007, 583 Rn. 19 = ZIP 2007, 1309).
2. Eine Hinauskündigungsklausel ist sachlich gerechtfertigt, wenn einem Geschäftsführer die Gesellschafterstellung wegen seiner Geschäftsführerstellung und zu einem mit dieser Stellung verbundenen Zweck, der mit der Beendigung seiner organ- oder dienstvertraglichen Bindung oder Tätigkeit entfällt, eingeräumt wird und seiner mitgliedschaftlichen Beteiligung als Gesellschafter in Anbetracht ihrer Ausgestaltung auch im Übrigen keine relevante eigenständige Bedeutung gegenüber seiner Geschäftsführerstellung beizumessen ist. Das setzt nicht zwingend voraus, dass der Geschäftsführer mit der Beteiligung kein oder nur ein geringes wirtschaftliches Risiko übernimmt.

Sachverhalt

Die Beklagten waren Kommanditisten der P KG, die gemeinsam mit weiteren Gesellschaften die P Gruppe bildete, ein auf LED-Beleuchtung spezialisiertes Unternehmen.

Der Kläger wurde 2020 zum Geschäftsführer der M GmbH, einer Tochtergesellschaft der P Gruppe, bestellt. Im Rahmen eines Managementbeteiligungsprogramms trat der Kläger 2021 der P KG als Kommanditist bei und investierte 149.984,46 EUR. Dafür erhielt er eine mittelbare Beteiligung an der P Group GmbH, die nur an einem späteren Verkaufserlös (Exit) beteiligt war. Der Gesellschaftsvertrag der P KG enthielt eine Call Option, nach der die Beklagten die Beteiligung eines Managers bei dessen Ausscheiden aus der P Gruppe erwerben konnten. Nach Abberufung des Klägers als Geschäftsführer und seiner Freistellung übten die Beklagten die Call Option aus und zahlten ihm 35.173,68 EUR als Abfindung.

Der Kläger klagte auf Feststellung, weiterhin Kommanditist der P KG zu sein, da er die Call Option wegen unzulässiger freier Hinauskündigung und Sittenwidrigkeit nach § 138 Abs. 1 BGB für unwirksam hielt. Das LG Augsburg und das OLG München gaben dem Kläger Recht. Die Beklagten legten Revision zum BGH ein.

Prof. Dr. Heribert Heckschen
Dr. Pascal Salomon

Hohe Straße 12
01069 Dresden

Tel 0351 473 05 0
Fax 0351 473 05 10

Entscheidung

Die Revision der Beklagten hatte Erfolg.

Das OLG München hatte die Call Option als sittenwidrige freie Hinauskündigungsklausel nach § 138 Abs. 1 BGB bewertet. Nach Ansicht des OLG rechtfertigte das Managementbeteiligungsmodell die Klausel nicht, da der Kläger wirtschaftliche Risiken getragen habe und seine Beteiligung nicht nur ein Nebenbestandteil seiner Geschäftsführertätigkeit gewesen sei.

Der BGH bestätigte zunächst, dass die Call Option grundsätzlich eine freie Hinauskündigungsklausel darstellt, da die Beklagten den Kläger durch Abberufung und Kündigung seiner Geschäftsführerstellung zum Ausscheiden aus der P KG bringen konnten. Solche Klauseln sind grundsätzlich sittenwidrig, weil sie den betroffenen Gesellschafter unter Druck setzen können, seine Rechte aus Angst vor einem Ausschluss nicht frei auszuüben („Damoklesschwert“). Der BGH hält jedoch weiterhin Ausnahmen für möglich, wenn besondere sachliche Gründe die Klausel rechtfertigen. Bei Managementbeteiligungsmodellen kann eine Hinauskündigungsklausel gerechtfertigt sein, wenn die Beteiligung vor allem der Bindung und Motivation des Managers dient und mit dessen Tätigkeit im Unternehmen verbunden ist. Entscheidend ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände des Einzelfalls.

Das OLG hatte nach Ansicht des BGH zu Unrecht angenommen, dass die Beteiligung des Klägers wegen der fehlenden laufenden Gewinnbeteiligung keine typische Managementbeteiligung sei. Auch eine Beteiligung nur am späteren Exit-Erlös kann eine ausreichende Anreiz- und Bindungsfunktion erfüllen, insbesondere bei Private-Equity-Modellen.

Dass der Kläger ein eigenes finanzielles Risiko durch den Erwerb der Beteiligung zum Verkehrswert trug, führte ebenfalls nicht dazu, dass seine Gesellschafterstellung eine eigenständige Bedeutung neben seiner Geschäftsführerstellung erhielt. Der Kläger hatte als Minderheitsgesellschafter nur geringe Einflussmöglichkeiten auf die Gesellschaft, sodass seine Beteiligung vor allem dem Zweck diente, ihn als Manager an das Unternehmen zu binden. Die Call Option war daher nicht automatisch wegen Sittenwidrigkeit unwirksam.

Ob die konkrete Ausübung der Call Option durch die Beklagten missbräuchlich war, muss jedoch noch geprüft werden. Das OLG muss daher insbesondere untersuchen, ob die Ausübung der Option gegen § 242 BGB verstößt und ob die Beklagten den Kläger unzulässig benachteiligt haben.

Der BGH hob deshalb das Berufungsurteil auf und verwies die Sache zur erneuten Entscheidung zurück.

Praxishinweis

Heusel zufolge führt der II. Zivilsenat mit dem Urteil das von der Rechtsprechung entwickelte Regime der Hinauskündigungsklauseln fort und erweitert es um die Beurteilung eines bedeutsamen Anwendungsfalls. Nachdem das OLG München (NZG 2020, 903; BeckRS 2024, 48378) für Verunsicherung gesorgt habe, dürfe die Entscheidung in der Beratungspraxis auf Zustimmung rechnen. Sie knüpfe einerseits an vertraute und gefestigte Grundsätze an, belasse andererseits aber den Raum, den die wertungsoffenen Tatbestände der §§ 138 I, 242 BGB für eine Betrachtung des Einzelfalls erfordern, und gebe der Praxis damit hilfreiche Leitlinien an die Hand (Heusel in NZG 2026, 510). Ausschlaggebend sei dabei in erster Linie die vertragliche Dokumentation. Haben die Parteien der gesellschaftsrechtlichen Beteiligung eine eigenständige, nicht notwendig an die operative Tätigkeit geknüpfte Funktion beigemessen, spreche dies tendenziell gegen die Zulässigkeit einer Hinauskündigungsklausel; stehe demgegenüber ihre Anreiz- und Motivationsfunktion im Vordergrund, liege eine sachliche Rechtfertigung näher. Schon mit Blick auf die Dokumentation werde es deshalb wesentlich auf die konkreten vertraglichen Formulierungen ankommen *(Heusel,* in: NZG 2026, 510).

Prof. Dr. Heribert Heckschen
Dr. Pascal Salomon

Hohe Straße 12
01069 Dresden

Tel 0351 473 05 0
Fax 0351 473 05 10

Auch Ante misst der Entscheidung erhebliche praktische Bedeutung bei, weil sie die Einschätzung erleichtere, unter welchen Voraussetzungen freie Hinauskündigungsklauseln gegenüber Geschäftsführern und Managern, die am Unternehmen beteiligt worden sind, gerechtfertigt sein können. Besonderes Gewicht habe diese Frage für Familienunternehmen. Zwar sei deren Bereitschaft, familienfremde Geschäftsführer am Unternehmen zu beteiligen, ohnehin regelmäßig gering. Werde eine Beteiligung im Einzelfall aber dennoch erwogen, etwa um mit „modernen" Vergütungssystemen (vgl. dazu *Hendricks,* DB 2025, 2164) für externe Führungskräfte attraktiver zu werden, komme der Möglichkeit, die übertragenen Anteile beim Ausscheiden aus Organstellung oder Anstellungsverhältnis wieder an die Familie zurückzuführen, entscheidende Bedeutung zu *(Ante,* in: RFamU 2026, 192). Auf Grundlage des Urteils lasse sich nunmehr mit vergleichsweise hoher Rechtssicherheit annehmen, dass eine freie Hinauskündigungsklausel wirksam vereinbart werden kann, wenn dem familienfremden Geschäftsführer als Anreiz und Belohnung nur eine geringfügige Beteiligung überlassen wird, die ihm keine relevante gesellschaftsrechtliche Rechtsmacht verschafft *(Ante,* in: RFamU 2026, 192). Vorsorglich sollten nach Ante gleichwohl, soweit nicht bereits im Gesellschaftsvertrag angelegt, ergänzend anlassbezogene Kündigungs- bzw. Einziehungsrechte erwogen werden, namentlich für den Fall, dass ein Gesellschaftsanteil im Erbgang an eine familienfremde Person gelangt (vgl. dazu *Ante,* FGPrax 2026, 24 (24 f.)). Auf diesem Weg lasse sich ein Rückfall der Anteile an die Unternehmerfamilie spätestens beim Tod des (früheren) Geschäftsführers erreichen, und zwar selbst dann, wenn sich eine freie Hinauskündigungsklausel im Einzelfall als unwirksam erweisen und eine Rückübertragung daher zunächst nicht durchsetzbar sein sollte *(Ante,* in: RFamU 2026, 192).

Leuering hebt hervor, dass der BGH mit der zur Aufnahme in die amtliche Sammlung bestimmten Entscheidung seine bisherige Rechtsprechung bestätigt und zugleich präzisiert. Entgegen einer teilweise in Rechtsprechung und Literatur vertretenen Auffassung könne eine Hinauskündigungsklausel bei einem Managementmodell nicht nur dann sachlich gerechtfertigt sein, wenn sämtliche Kriterien vorliegen, auf die der BGH in seiner Entscheidung aus dem Jahr 2005 (BGH, NJW 2005, 3641; bespr. in NJW-Spezial 2005, 557) abgestellt hatte. Maßgeblich sei vielmehr eine Gesamtbetrachtung, in die diese Kriterien einzubeziehen seien, ohne dass sie zwingende Voraussetzungen darstellten *(Leuering,* in: NJW-Spezial 2026, 175). Damit bestätige das Urteil den bei Managementbeteiligungen bestehenden Gestaltungsspielraum und verdeutliche zugleich, dass es im Einzelfall nach wie vor auf Struktur, Begründung und konkrete Ausgestaltung der jeweiligen Klausel ankommt *(Leuering,* in: NJW-Spezial 2026, 175).