

Der unfreiwillige Verlust der Gesellschafterstellung von ausgeschiedenen Managern und Mitarbeitern

Eine Bewährungsprobe für die Hinauskündigungsrechtsprechung

von
Dr. Frederik Gärtner

1. Auflage

Nomos Baden-Baden 2015

Verlag C.H. Beck im Internet:
www.beck.de
ISBN 978 3 8487 1279 3

Studien zum
Handels-, Arbeits- und Wirtschaftsrecht

152

Frederik Gärtner

Der unfreiwillige Verlust
der Gesellschafterstellung von
ausgeschiedenen Managern und Mitarbeitern

Eine Bewährungsprobe für
die Hinauskündigungsrechtsprechung



Nomos

Studien zum
Handels-, Arbeits- und Wirtschaftsrecht

Herausgegeben von

Prof. Dr. Barbara Dauner-Lieb
Prof. Dr. Dr. Dr. h.c. mult. Klaus J. Hopt
Prof. Dr. Dres. h.c. Harm Peter Westermann

Band 152

Frederik Gärtner

**Der unfreiwillige Verlust
der Gesellschafterstellung von
ausgeschiedenen Managern und Mitarbeitern**

**Eine Bewährungsprobe für
die Hinauskündigungsrechtsprechung**



Nomos

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Zugl.: Berlin, Freie Univ., Diss., 2013

u.d.T. Der unfreiwillige Verlust der Gesellschafterstellung von ausgeschiedenen Managern und Mitarbeitern im Recht der GmbH – Eine Bewährungsprobe für die Hinauskündigungsrechtsprechung

ISBN 978-3-8487-1279-3 (Print)

ISBN 978-3-8452-5384-8 (ePDF)

1. Auflage 2014

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2014. Printed in Germany. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten. Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Problemstellung	21
A. Einführung	21
B. Die Entscheidungen des BGH vom 19. September 2005 als Ausgangspunkt der Untersuchung	25
I. Der Sachverhalt von BGHZ 164, 98 – das Managermodell	25
II. Der Sachverhalt von BGHZ 164, 107 – das Mitarbeitermodell	27
III. Zusammenfassung der Kernaussagen der Entscheidungen – zugleich die Weichenstellung der Untersuchung	28
C. Gang der Untersuchung	29
§ 2 Das Manager- und Mitarbeitermodell im Recht der GmbH	33
A. Rechtsdogmatische Einordnung der Vereinbarungen im Manager- und im Mitarbeitermodell	33
I. Die Rückübertragungsvereinbarung im Managermodell und diejenige hinsichtlich der ersten beiden Anteilsübertragungsvorgänge im Mitarbeitermodell	34
1. Begriff der Option	35
2. Gestaltung von Optionen	35
a) Festofferte	36
b) Angebotsvertrag bzw. Optionsvertrag	37
c) Hauptvertrag mit Optionsvorbehalt	37
3. Einordnung der Rückübertragungsvereinbarung im Managermodell und derjenigen im Mitarbeitermodell hinsichtlich der ersten beiden Anteilsübertragungsvorgänge	38
4. Unzulässigkeit der nicht gesellschaftsvertraglichen Ausgestaltung der Rückübertragungsvereinbarungen?	40
5. Optionen als Erwerbsrechte von GmbH-Anteilen und deren Vorteile gegenüber anderen Ausschließungsinstrumenten und Übernahmerechten	42
6. Formfragen	45
a) Begründung der Option	46

Inhaltsverzeichnis

b) Ausübung der Option	47
7. Alternative: Die Gesellschaftsbeteiligung unter einer auflösenden Bedingung	48
II. Die Vereinbarung im Gesellschaftsvertrag beim Mitarbeitermodell	50
III. Die Abtretung des Geschäftsanteils als zulässiges Ausschlussmittel	52
B. Die Sittenwidrigkeit gem. § 138 Abs. 1 BGB als Prüfungsmaßstab der Rechtsprechung für derartige Rückübertragungsvereinbarungen – die Hinauskündigungsrechtsprechung	54
I. Einführung	54
II. Entwicklung in der höchstrichterlichen Rechtsprechung – Begriff der Hinauskündigungsklausel	54
1. Die konkrete Entwicklung seit BGHZ 68, 212	56
a) Die erstmalige Statuierung der grundsätzlichen Unwirksamkeit von Hinauskündigungsklauseln durch den BGH in BGHZ 68, 212	57
b) Die „Grundprinzipien des Gesellschaftsrechts“ als Ansatzpunkt für die Unzulässigkeit von Hinauskündigungsklauseln in BGHZ 81, 263	58
c) „Bestätigung und Ergänzung“ von BGHZ 81, 263 im sog. Schwiegersohn-Fall in BGH, NJW 1985, 2421	60
d) BGHZ 105, 213: Das Ausschlussrecht bei Anknüpfung an ein festes Tatbestandsmerkmal und an einen sachlichen Grund – Inkorporation der Grundprinzipien des Gesellschaftsrechts in § 138 Abs. 1 BGB	62
e) Die Aufrechterhaltung eines Ausschlussrechts nach freiem Ermessen als Ausschlussrecht aus wichtigem Grund in BGHZ 107, 351	64
f) Die Übertragung der Grundsätze zur grundsätzlichen Unwirksamkeit von Ausschlussklauseln nach freiem Ermessen auf die GmbH in BGHZ 112, 103 („Nichteheliche Lebensgemeinschaft“)	65
g) Der Prozesskostenhilfebeschluss in BGH, DStR 1997, 336	67
h) Der Ausschluss aus einer Sozietät von Freiberuflern in BGH, ZIP 2004, 903 („Laborärzte“-Entscheidung)	68

i) Die Gesellschafterstellung als bloßer Annex in BGH, NZG 2005, 479 („Kooperationsvertrag“)	69
j) Sachliche Rechtfertigung eines Ausschlussrechts nach freiem Ermessen bei testamentarisch verfügbarer Anordnung	71
k) Zulässigkeit einer dreijährigen Probezeit in der Freiberuflergesellschaft	72
2. Zwischenergebnis zur Maßstabsentwicklung	73
III. Das Manager- und Mitarbeitermodell als Fallgruppe der Hinauskündigungsproblematik und deren Überprüfung des BGH anhand von § 138 Abs. 1 BGB	77
1. Das Managermodell	77
2. Das Mitarbeitermodell	79
3. Vergleichbarkeit der Wirkungsweise der im Managermodell getroffenen Vereinbarung mit der Hinauskündigungsproblematik	80
4. Mögliche Umgehung der Hinauskündigungsproblematik – Erforderlichkeit der Argumentation mithilfe der sachlichen Rechtfertigung beim Managermodell?	82
a) Der Verlust der Organstellung als zum Ausschluss berechtigender wichtiger Grund?	82
b) Der Verlust der Organstellung als zum Ausschluss berechtigender regelbarer sachlicher Grund?	84
aa) Die Entwicklung der Kategorie des Ausschlusses aus sachlichem Grund	86
bb) Erfordernis einer inhaltlichen Qualität des sachlichen Grundes?	89
cc) Zwischenergebnis	92
c) Der Verlust der Organstellung als ein zum Ausschluss führendes festes Tatbestandsmerkmal?	95
e) Ergebnis	98
C. Die sachliche Rechtfertigung der Rückübertragungsvereinbarung im Managermodell	99
I. Der Beurteilungszeitpunkt für die Überprüfung des Vorliegens der Umstände, die zur sachlichen Rechtfertigung führen können	100
II. Die außergewöhnlichen Umstände, die die Vereinbarung im Managermodell sachlich rechtfertigen	101

Inhaltsverzeichnis

III. Sachliche Rechtfertigung oder bloßer „Etikettenschwindel“	102
1. Die grundsätzliche Ablehnung der sachlichen Rechtfertigung des Managermodells	102
2. Weitere einzelne Kritikpunkte	104
3. Stellungnahme	106
IV. Die steuerrechtliche Motivation des Managermodells als Bestandteil der sachlichen Rechtfertigung?	108
1. Der Erwerb der Beteiligung	109
2. Die Besteuerung der Gewinnausschüttungen	110
3. Besteuerung des Veräußerungsgewinns	112
4. Die dem konkreten Sachverhalt zu Grunde liegende Rechtslage des Jahres 1995	113
5. Stellungnahme	114
V. Die sachliche Rechtfertigung von Ausschlussrechten nach freiem Ermessen bei Managementbeteiligungen im Rahmen von Private-Equity-Transaktionen	116
1. Managementbeteiligungen bei Private-Equity-Transaktionen	117
2. Leaver-Klausel gleich Hinauskündigungsklausel?	120
3. Sachliche Rechtfertigung der Leaver-Klauseln	122
VI. Erfordernis des Hervorgehens der sachlichen Rechtfertigung aus dem Gesellschaftsvertrag?	128
VII. Abstrakte Kriterien für eine sachliche Rechtfertigung von Ausschlussrechten nach freiem Ermessen	130
1. Die höchstrichterlich anerkannten Ausnahmen	132
2. Die höchstrichterlich explizit nicht anerkannten Fälle einer sachlichen Rechtfertigung	133
3. Sachliche Rechtfertigung bei nicht „dysfunktionaler“ Ausübungsmöglichkeit der Hinauskündigungsklausel	134
4. Sachliche Rechtfertigung bei entsprechendem „Anlass für die Vereinbarung eines Hinauskündigungsrechts“, „plausiblen Bedürfnis“ für eine etwaige Ausübung desselben und verminderter Schutzwürdigkeit des vom Ausschluss Bedrohten	139
5. Sachliche Rechtfertigung bei einem nebenher laufenden Vertragsverhältnis oder bei der Erbringung von anderen Leistungen als Geldzahlungen aufgrund des Gesellschaftsvertrags	142
6. Stellungnahme	146

§ 3 Die Notwendigkeit der Überprüfung von Ausschlussrechten nach freiem Ermessen bzw. der darauf beruhenden Ausschlüsse	151
A. Die Unrichtigkeit der grundsätzlichen Bewertung von Ausschlussrechten nach freiem Ermessen im Recht der GmbH als sittenwidrig gem. § 138 Abs. 1 BGB durch den BGH	151
I. Grundsatz und Ausnahme vom Sittenwidrigkeitsurteil oder Tatbestandsbegründung des § 138 Abs. 1 BGB – Vorgaben für die Untersuchung	151
II. Vorüberlegungen und Methodik der Überprüfung	154
1. Die Hinauskündigungsrechtsprechung als Fall der Abwehr von Freiheitsbeschränkungen	154
2. Die Interessenabwägung im Rahmen von § 138 Abs. 1 BGB und deren besondere Bedeutung bei der Überprüfung von gesellschaftsvertraglichen Klauseln	155
a) Methodische Anweisung zur Interessenabwägung	156
b) Gesamtwürdigung der Interessen bei der Überprüfung gesellschaftsrechtlicher Klauseln	156
c) Gesetzgeberische Wertentscheidungen als Grundlage der Interessenabwägung	157
3. Die konkrete Ausprägung der Interessenabwägung bei der Überprüfung von Hinauskündigungsrechten	159
4. Die Interessenabwägung als „bewegliches System“, die Möglichkeit des Induktionsschlusses und die Präjudizierung des vorzugswürdigen Beurteilungszeitpunktes	160
III. Der Schutz der Funktionsfähigkeit der Gesellschaft als sittenwidrigkeitsbegründender Aspekt?	162
IV. Die schutzwürdigen und schutzbedürftigen Interessen des von der Ausschließung bedrohten Gesellschafters einer GmbH	164
1. Die Schutzwürdigkeit des vom Ausschluss bedrohten GmbH-Gesellschafters und seiner Entscheidungsfreiheit	166
a) §§ 131 Abs. 3 Nr. 5 und 6 HGB als Widerspruch zum grundsätzlichen Verbot von Hinauskündigungsklauseln?	167
aa) § 131 Abs. 3 Nr. 5 HGB	168
bb) § 131 Abs. 3 Nr. 6 HGB	170

Inhaltsverzeichnis

b) Die GmbH als juristische Person – strukturelle Unterschiede zur Personengesellschaft	171
c) § 60 Abs. 1 Nr. 2 GmbHG	173
d) Die Realstruktur der Gesellschaft als zu berücksichtigender Faktor?	176
e) Vergleichbare Einschränkungen der Entscheidungsfreiheit im Kapitalgesellschaftsrecht	181
aa) Die §§ 291 ff. AktG	182
bb) Die §§ 327 a ff. AktG	183
cc) Andere vertragliche Verpflichtungen	184
dd) Stellungnahme	185
f) Ein Vergleich mit der Aktiengesellschaft – Einfluss des Aktienrechts auf das Recht der GmbH?	186
aa) Die Zwangseinziehung von Aktien nach § 237 AktG	188
bb) Das Verhältnis von § 45 GmbHG und § 23 Abs. 5 AktG	191
g) „April-April-Syndrom“	193
h) Stärkere Schutzwürdigkeit bei Betroffenheit der beruflichen Tätigkeit und Lebensgrundlage?	196
i) Zwischenergebnis	198
2. Die Schutzbedürftigkeit der Entscheidungsfreiheit	200
a) Die Betroffenheit des Interesses der persönlichen Entscheidungsfreiheit – Anwendbarkeit der Hinauskündigungsrechtsprechung auf die Beendigung der Gesellschafterstellung eines Managers?	201
aa) Kein „Damoklesschwert“, da keine Entscheidungsfreiheit	201
(1) Die klassische Geschäftsführerbeteiligung	202
(2) Managementbeteiligungen bei Private-Equity-Transaktionen	204
bb) Stärkerer Schutz des Annexes?	205
cc) Zwischenergebnis	207
b) Der vollwertige Abfindungsanspruch	208
aa) Keine Sittenwidrigkeit bei einem vollwertigen Abfindungsanspruch?	210
bb) Berücksichtigung der Wertungen der §§ 327 a ff. AktG?	214

c) Wirtschaftliche Vorteile bei geringem finanziellem Risiko	219
d) Wechselnde Gesellschaftermehrheiten und Kompetenzdivergenz zwischen dem Kündigungsrecht hinsichtlich eines der Gesellschafterstellung zu Grunde liegenden Rechtsverhältnisses und der eigentlichen Ausschließungsbefugnis	220
aa) BGH, NZG 2005, 479 („Kooperationsvertrag“) als mögliche Einschränkung der Hinauskündigungsrechtsprechung	220
bb) Geringere Disziplinierungsmöglichkeit bei wechselnden Gesellschaftermehrheiten bzw. Kompetenzdivergenz?	221
cc) Bedeutung für Manager- und Mitarbeitermodelle	222
dd) Fehlende gesellschaftsrechtliche Bedeutung von BGH, NZG 2005, 479 („Kooperationsvertrag“)?	223
ee) Differenzierung bei der Bewertung von Hinauskündigungsrechten zugunsten einzelner Gesellschafter oder Gesellschaftermehrheiten?	224
ff) Stellungnahme	225
e) Keine Schutzbedürftigkeit bei fehlender Ermessensfreiheit hinsichtlich der Beendigung des der Gesellschafterstellung zu Grunde liegenden Rechtsverhältnisses	228
aa) Arbeitsrechtlicher Kündigungsschutz des Betroffenen	229
(1) Die Methodik in BGHZ 164, 107 („Mitarbeitermodell“)	230
(2) Weitergehende Bedenken	232
(3) Der leitende Angestellte	236
bb) Abberufungsschutz des Geschäftsführers	237
(1) Einschränkung durch die Satzung	237
(2) Einschränkung durch Vereinbarungen außerhalb der Satzung	239
(3) Einschränkung für den Gesellschafter-Geschäftsführer bei der personalistisch strukturierten GmbH?	242

Inhaltsverzeichnis

(4) Einschränkung bei der paritätisch mitbestimmten GmbH	243
cc) Stellungnahme	246
f) Zwischenergebnis	247
V. Die schutzwürdigen und schutzbedürftigen Interessen des zur Ausschließung berechtigten Gesellschafters einer GmbH	249
1. Die unternehmerischen Sachziele und Interessen des zur Ausschließung Berechtigten in Manager- und Mitarbeitermodellen	250
2. Die Schutzwürdigkeit der Interessen des zur Ausschließung Berechtigten	252
a) Gesetzgeberische Wertentscheidungen bezüglich der Einführung von Manager- und Mitarbeitermodellen im Allgemeinen	252
b) Die konkrete Umsetzung der unternehmerischen Interessen bei der Gestaltung des Beteiligungsmodells	256
aa) Schutzwürdigkeit der unternehmerischen Sachziele und Interessen bei Schaffung eines minderberechtigten Gesellschafters?	258
(1) Die Lehre vom „Gesellschafter minderen Rechts“	261
(2) Faktische Annäherung an die Lehre vom „Gesellschafter minderen Rechts“ bzw. methodische Inkonsequenz seitens des BGH?	262
(3) Stellungnahme	264
bb) Das Bestehen einer lediglich geringen Kapitalbeteiligung auf Seiten des vom Ausschluss bedrohten Gesellschafters	266
(1) Die geringe Kapitalbeteiligung als Fall der sachlichen Rechtfertigung einer Hinauskündigungsklausel in der wissenschaftlichen Diskussion	267
(2) Besonderer Schutz der Interessen des zum Ausschluss Berechtigten beim Bestehen einer lediglich geringen Kapitalbeteiligung auf Seiten des vom Ausschluss Bedrohten?	270
(aa) Die Ratio der §§ 327 a ff. AktG	274

(bb) Heranziehung der Ratio der §§ 327 a ff. AktG auf diesen Regelungen nachgebildeten Ausschlussrechten bei einer GmbH?	276
(cc) Stellungnahme: Die notwendigen Voraussetzungen für eine Berücksichtigung der hinter den §§ 327 a ff. AktG stehenden Wertungen – Realstrukturelle Bedingungen bei der GmbH	280
(3) Ergebnis	285
3. Die Schutzbedürftigkeit der Interessen des zum Ausschluss Berechtigten	286
VI. Das Ergebnis der Interessenabwägung für Ausschlussrechte nach freiem Ermessen bei Manager- und Mitarbeitermodellen im Recht der GmbH	291
VII. Die Ergebnisse der Interessenabwägung als Wegweiser zur Ablehnung des § 138 Abs. 1 BGB als Prüfungsmaßstab von Hinauskündigungsklauseln	293
1. Die lediglich abstrakt bestehende Gefahr für die Entscheidungsfreiheit und die damit einhergehende Unvereinbarkeit generalisierender Einschränkungen	295
2. Die Verkehrung von Regel und Ausnahme	299
3. Der Beurteilungszeitpunkt für Gesellschafterausschlüsse nach freiem Ermessen	303
4. Exkurs: Rechtsvergleichung	307
5. Ergebnis	310
B. Die Ausübungskontrolle	311
I. Die Vorzugswürdigkeit der Ausübungskontrolle	312
II. Die Durchführung der Ausübungskontrolle	316
1. Verstoß gegen das Schikaneverbot nach § 226 BGB	316
2. Missbräuchliche Rechtsausübung i. S. v. § 242 BGB	318
3. Erfordernis eines sachlichen Grundes zur Verneinung einer missbräuchlichen Rechtsausübung?	320
4. Kein Verstoß gegen den gesellschaftsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz	325
III. Die praktischen Konsequenzen der Ausübungskontrolle	326
IV. Ergebnis	328

Inhaltsverzeichnis

C. Alternative Lösungs- und Kontrollmöglichkeiten	329
I. Der Ansatz von Gehrlein – Aufrechterhaltung von freien Ausschlussrechten nach § 139 BGB analog	330
1. Tauglichkeit des Ansatzes im Recht der GmbH?	331
2. Weitere Kritikpunkte	333
II. Der Ansatz von Bütter und Tonner zur Lösung von Manager- und Mitarbeitermodellen – Anlehnung an die Problematik des Verhältnisses von Schenkungs- und Gesellschaftsrecht	335
1. Die Zulässigkeit der Vereinbarung eines freien Widerrufsvorbehalts bei einer Schenkung von Gesellschaftsanteilen	336
2. Parallelität der Konflikte von Schenkungs- und Gesellschaftsrecht und von Anstellungsvertrag bzw. Organstellung und Gesellschaftsrecht?	340
3. Verletzung des „Trennungsprinzips“	342
D. Der gesellschaftsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz – zugleich eine Besprechung der Lehre vom „Gesellschafter minderen Rechts“	343
I. Die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Manager- und Mitarbeitermodell durch den BGH	344
II. Erforderlichkeit der Annahme einer sachlichen Rechtfertigung einer durch das Ausschlussrecht geschaffenen Ungleichbehandlung	346
III. Die Ausführungen des BGH als Annäherung an die Lehre vom „Gesellschafter minderen Rechts“?	349
1. Die Lehre vom „Gesellschafter minderen Rechts“	350
2. Die Grundsatzkritik an der Lehre vom „Gesellschafter minderen Rechts“ und das ihr etwaig zu Grunde liegende Missverständnis	352
3. Der Gleichbehandlungsgrundsatz und die Lehre vom „Gesellschafter minderen Rechts“	354
a) Das Ausschlussrecht nach freiem Ermessen gegenüber sog. minderberechtigten Gesellschaftern	355
b) Das Ausschlussrecht nach freiem Ermessen gegenüber sog. gleichberechtigten Gesellschaftern	356
aa) Ungleichbehandlung durch das Ausschlussrecht oder den konkreten Ausschluss?	357

bb) Sachliche Rechtfertigung der durch den Ausschluss bedingten Ungleichbehandlung – Modifizierung der Lehre vom „Gesellschafter minderen Rechts“?	359
cc) Der Verzicht auf Gleichbehandlung	362
4. Ergebnis	364
§ 4 Weitere zivilrechtliche Schranken im Hinblick auf Hinauskündigungsklauseln bei Manager- und Mitarbeitermodellen	367
A. Keine unzulässige Kündigungserschwerung i. S. d. §§ 134, 622 Abs. 6 BGB	367
I. Die zu § 622 Abs. 6 BGB entwickelten Rechtsprechungsgrundsätze	368
II. Anwendbarkeit von § 622 Abs. 6 BGB auf den GmbH-Geschäftsführer	369
III. Würdigung der Gesamtumstände unter Beachtung des Gebots der Verhältnismäßigkeit	373
B. AGB-rechtliche Kontrolle nach den §§ 305 ff. BGB	376
I. Die Bereichsausnahme des § 310 Abs. 4 BGB	377
1. Vorgaben und Umgang mit der Bereichsausnahme des § 310 Abs. 4 BGB für Verträge auf dem Gebiet des Gesellschaftsrechts	377
2. Anwendbarkeit der Bereichsausnahme auf die Rückübertragungsvereinbarungen im Managermodell?	380
3. Stellungnahme	384
4. Exkurs: Vermeidbarkeit der AGB-rechtlichen Kontrolle – Gestaltungswahlrecht für die Rückübertragungsvereinbarungen	386
a) Gestaltung als statutarische Abtretungspflicht	386
b) Das Optionsmodell in der Satzung	387
c) Die statutarische Zwangsabtretung	390
d) Ergebnis	390
II. Keine Verstöße gegen Klauselverbote mit Wertungsmöglichkeit gem. § 308 BGB	391
1. Verstoß gegen § 308 Nr. 1 BGB?	391
2. Verstoß gegen § 308 Nr. 3 BGB?	395
III. Keine unangemessene Benachteiligung i. S. d. § 307 Abs. 1 BGB	396

Inhaltsverzeichnis

§ 5 Zusammenfassung der Ergebnisse	397
A. Die vertragliche Gestaltung von Rückübertragungsvereinbarungen in Manager- und Mitarbeitermodellen	397
B. Manager- und Mitarbeitermodelle im Kontext der höchstrichterlichen Rechtsprechung zu Gesellschafterausschlüssen	399
C. Managementbeteiligungen im Rahmen von Private-Equity- Transaktionen im Kontext der Hinauskündigungsrechtsprechung	402
D. Sachliche Rechtfertigung von Hinauskündigungsklauseln	402
E. Schutzwürdigkeit und Schutzbedürftigkeit des vom Ausschluss bedrohten Gesellschafters und seiner Entscheidungsfreiheit	404
F. Schutzwürdigkeit und Schutzbedürftigkeit der unternehmerischen Interessen des zum Ausschluss berechtigten Mehrheitsgesellschafters in Manager- und Mitarbeitermodellen	409
G. Vertraglicher Squeeze-out bei der GmbH	410
H. Ausübungskontrolle statt Inhaltskontrolle und geltungserhaltender Auslegung	411
I. Keine schrankenlose Rückabwicklung der Gesellschaftsbeteiligung bei Wegfall des Rechtsgrundes	413
J. Gleichbehandlungsgrundsatz und Gesellschafter minderen Rechts	414
K. Kündigungserschwerungen und AGB-Kontrolle bei Manager- und Mitarbeitermodellen	416
Literaturverzeichnis	419