

05 GESELLSCHAFTSRECHT

Wie wird eine Managementbeteiligung gesellschaftsrechtlich ideal gestaltet?

Die Antwort auf die aufgeworfene Frage lautet: „Es kommt drauf an!“

Der Begriff „Managementbeteiligung“ erfasst sämtliche Beteiligungsformen, mit denen leitende Führungskräfte (Manager) am wirtschaftlichen Erfolg „ihres“ Unternehmens partizipieren können. Eine Managementbeteiligung kann entweder schuldrechtlich durch **Bonusmodelle** oder gesellschaftsrechtlich als **Kapitalbeteiligung** strukturiert werden. Welche Variante im konkreten Fall zu wählen ist, hängt von zahlreichen Faktoren ab.

DIE AUTOREN



Dipl.-Verw. (FH) **Lorena Joana Echarrri** und **Dr. Sebastian Sumalvico** sind als Rechtsanwälte bei P+P Pöllath + Partners in München im Bereich M&A/Private Equity/Steuerrecht tätig. Sie sind insbesondere auf die rechtliche und steuerliche Beratung von Managementbeteiligungen sowie Management Buy-out / Management Buy-in (MBO/MBI) spezialisiert.

gungen sowie Management Buy-out / Management Buy-in (MBO/MBI) spezialisiert.

Zu berücksichtigen sind dabei u.a. die Rechtsform des Unternehmens, die Anzahl der zu beteiligenden Manager, die Risiko- und Investmentbereitschaft des Managements, die steuer- und arbeitsrechtlichen sowie wirtschaftlichen Besonderheiten des Einzelfalls sowie nicht zuletzt die Motive für die Beteiligung. Denn gerade diese können vielfältig sein und reichen von der Mitarbeitermotivation und Bindung der Manager an das Unternehmen bis hin zur Kapitalbeschaffung für das Arbeitgeberunternehmen.

Beteiligungsprogramme können insoweit in verschiedener Hinsicht einen wirtschaftlichen Mehrwert für ein Unternehmen darstellen und erfreuen sich in der Praxis zunehmender Beliebtheit.

Wesentlich für die Strukturierung einer Eigenkapitalbeteiligung des Managements an einer Kapitalgesellschaft ist die Entscheidung darüber, ob die Kapitalbeteiligung direkt oder indirekt ausgestaltet sein soll. Zudem sind die Bedingungen für das Halten der Beteiligung festzulegen.

Direkte Kapitalbeteiligung

Bei einer direkten Beteiligung erwirbt das Management direkt Geschäftsanteile an der meist als GmbH organisierten Arbeitgebergesellschaft. Diese können entweder im Rahmen einer ordentlichen Kapitalerhöhung oder eines genehmigten Kapitals gezeichnet werden. In Betracht kommt aber auch der Erwerb von GmbH-Anteilen durch Abschluss eines Kauf- und Abtretungsvertrages entweder mit der Gesellschaft oder einem Altgesellschafter. Zur Wirksamkeit ist in jedem Fall eine notarielle Beurkundung des Erwerbsgeschäfts notwendig.

Die Manager stehen bei einer direkten Beteiligung in unmittelbarer gesellschaftsrechtlicher Beziehung zum Arbeitgeberunternehmen. Sie partizipieren qua Gesetz am Gewinn und Liquidationserlös und sind berechtigt, an Gesellschafterversammlungen teilzunehmen sowie ihr Stimmrecht auszuüben. Darüber hinaus können sie als Gesellschafter von der Arbeitgebergesellschaft Auskunft und Einsicht in die Bücher verlangen. Da aufgrund der personalistischen Struktur der GmbH eine Einbindung der Manager in den gesellschaftsinternen Willensbildungsprozess oftmals nicht gewollt und zweckmäßig ist, kommen Beschränkungen der Mitgliedschaftsrechte in Betracht, z.B. durch die Ausgabe von stimmrechtslosen Anteilen.

Indirekte Beteiligung

Bei einer indirekten Beteiligung beteiligt sich das Management an einer Beteiligungsgesellschaft, die ihrerseits an der Arbeitgebergesellschaft beteiligt ist. Eine indirekte Beteiligung bietet diverse Vorteile.

Zum einen vereinfacht die Bündelung der Geschäftsanteile in der Beteiligungsgesellschaft die Verwaltung der Managementbeteiligung, was insbesondere bei einer Vielzahl von beteiligten Managern sinnvoll ist.

Zum anderen erfolgt durch die indirekte Beteiligung eine rechtliche Trennung der Rechtsverhältnisse. Gesellschaftsrechtliche Beziehungen des Managers bestehen



nur zur Beteiligungsgesellschaft. Diese vermittelt wiederum die Beteiligung an der Arbeitgebergesellschaft. Die Manager haben so keinen direkten Einfluss auf den gesellschaftsinternen Willensbildungsprozess bei der Arbeitgebergesellschaft, da nur die Beteiligungsgesellschaft Gesellschafterin ist. Da die Mehrheitsgesellschafter der Arbeitgebergesellschaft häufig auch Mehrheitsgesellschafter der Beteiligungsgesellschaft sind, können sie außerdem die Entscheidungen in der Beteiligungsgesellschaft kontrollieren.

Häufig werden Beteiligungsgesellschaften aus gesellschafts- und steuerrechtlichen Gründen als Personengesellschaft strukturiert, z.B. als GmbH & Co. KG. Gegenüber Kapitalgesellschaften hat dies zum einen den Vorteil, dass Personengesellschaften bei einer sog. gewerblichen Entprägung steuerlich transparent sind. Zum anderen besteht eine höhere Flexibilität bei der vertraglichen Ausgestaltung und der Übertragung von Anteilen an der Personengesellschaft, da diese grundsätzlich keinem Beurkundungserfordernis unterliegen.

Alternativ können indirekte Beteiligungen auch im Wege einer **Treuhandstruktur** umgesetzt werden.

Beteiligungsbedingungen

Zwischen der Gesellschaft und ihren (direkten und indirekten) Gesellschaftern sind die wesentlichen Beteiligungsbedingungen in einem Beteiligungsvertrag zu regeln.

Zu den wesentlichen Bedingungen zählen insbesondere **Verfügungsbeschränkungen**. Diese verhindern, dass ein Manager die Beteiligung an fremde Dritte veräußert, verpfändet oder in sonstiger Weise belastet.

Scheidet ein Manager aus seinem Anstellungsverhältnis aus, ist regelmäßig die Rückgabe der Kapitalbeteiligung gewollt. Für diese Fälle kann ein Ankaufsrecht (sog. Call Option) oder eine Einziehung der Anteile vorgesehen werden. Der hierfür zu zahlende Kaufpreis bzw. die Abfindung hängt regelmäßig vom Grund der Beendigung

des Anstellungsverhältnisses ab (Good und Bad Leaver-Regelungen).

Planen die Mehrheitsgesellschafter mittel- oder langfristig einen Verkauf des Unternehmens an einen Dritten, sollten Mitverkaufsrechte und -pflichten geregelt werden. Diese berechtigen bzw. verpflichten die Manager, ihre Beteiligung anteilig mit dem Mehrheitsgesellschafter mitzverkaufen.

Die genaue Ausgestaltung des Beteiligungsvertrags hängt im Detail von der jeweiligen Zweckrichtung des Beteiligungsprogramms ab.

Fazit

Als Eigenkapitalbeteiligung ausgestaltete Managementbeteiligungen können zu einem wirtschaftlichen Mehrwert für das Unternehmen führen. Für die beratende Praxis bietet sich hier nicht nur ein facettenreiches Betätigungsfeld an der Schnittstelle zwischen Gesellschafts-, Steuer- und Arbeitsrecht, es erfordert auch spezialisiertes Know-how und eine multidisziplinäre Arbeitsweise.

P+P Pöllath + Partners

ist mit mehr als 130 Anwälten und Steuerberatern an den Standorten Berlin, Frankfurt und München tätig. Die Sozietät konzentriert sich auf High-End-Transaktions- und Vermögensberatung und hat einen ausgezeichneten Ruf bei M&A-, Private Equity- und Immobilientransaktionen aller Größen. Bei der Beratung von Managementbeteiligungen ist die Kanzlei als klare Marktführerin positioniert.

Lorena Joana Echarri
T +49 89 24240-372
lorenajoana.echarri@pplaw.com

www.pplaw.com