

Neues Scheidungsrecht für Syndikate

Syndikate waren bisher – selbst bei unbefristeter Laufzeit – von grundloser Kündigung meist verschont. Die Reform der Gesellschaft bürgerlichen Rechts könnte diese Bestandfestigkeit bedrohen. Das schafft viel Unsicherheit – trotz einer Galgenfrist bis 2022.

*Mark Krenn
Heinrich Foglar-Deinhardstein*

Wien – Syndikatsverträge regeln für Gruppierungen von Gesellschaftern die Ausübung der Stimmrechte sowie die Steuerung der Gesellschaft. Ein Syndikat kann sämtliche Gesellschafter umfassen oder – z. B. bei börsennotierten Gesellschaften – nur Mehrheits- oder Großaktionäre. Besonders häufig sind Syndikate bei Familienunternehmen; hier ist der Zweck häufig die Sicherstellung des Bestands eines reinen Familienunternehmens und die Bündelung von Stimmen innerhalb unterschiedlicher Familienzweige. Typischerweise regelt ein Syndikatsvertrag Entsendungsrechte in die Geschäftsführung oder den Aufsichtsrat, Vetorechte oder das Erfordernis abweichender Be-

schlussmehrheiten; der Fantasie sind keine Grenzen gesetzt.

Aus Geheimhaltungsinteressen oder weil sich nicht alle Gesellschafter syndizieren wollen oder können, werden Syndikate in der Regel außerhalb der Satzung der Gesellschaft begründet und sind somit nichtöffentlich. Nach herrschender Auffassung handelt es sich bei einem solchen Syndikat um eine Spielart der Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GesbR). Die bisherigen gesetzlichen Regelungen zur GesbR basierten noch auf Vorstellungen aus dem 19. Jahrhundert; angesichts der viel moderneren Konzepte für Personengesellschaften im UGB und für Kapitalgesellschaften in GmbH-Gesetz und Aktiengesetz bestand daher Reformbedarf. Dabei haben GesbRs große praktische Bedeutung: Öffentlich treten sie heute

vor allem im Rahmen von Arbeitsgemeinschaften am Bau auf.

Das bisherige Recht der GesbR räumte den Gesellschaftern weitgehende Flexibilität ein. Allerdings enthielt es eine wesentliche Bestimmung zur Laufzeit: Während es nach allgemeiner Auffassung unzulässig ist, die ordentliche – d. h. an keinen Grund gebundene – Kündigung bei unbefristeten Dauerschuldverhältnissen auszuschließen, eröffnete das Recht der GesbR (§ 1212 ABGB aF) diese Möglichkeit. Die GesbR erschien somit wie geschaffen, um durch eine entsprechende Klausel im Syndikatsvertrag einen Gleichlauf von Bestand der GmbH (die ja ohne anderslautende Vereinbarung unkündbar ist) und Bestand des Syndikats zu erreichen.

Nur aus wichtigem Grund

Nach der Judikatur war es nicht einmal erforderlich, die Dauer des Syndikats oder die Kündigung ausdrücklich zu regeln: Ergibt sich aus dem Gesellschaftszweck oder sonstigen Vereinbarungen, dass die Parteien eine längerfristige Bindung eingehen wollten, konnte das Syndikat nur aus wichtigem Grund aufgelöst werden. Auf dieser gesetzlichen Basis bauten die meisten Syndikatsverträge auf.

Große Verunsicherung hat nunmehr das GesbR-Reformgesetz (GesbR-RG) ausgelöst. Der neue § 1209 ABGB ordnet zwingend an, dass bei GesbRs, die auf unbestimmte Zeit eingegangen werden, die Möglichkeit der ordentlichen Kündigung nicht mehr wirksam ausgeschlossen werden kann. Diese Bestimmung zielt auf als GesbR organisierte Wirtschaftstreibende ab und ist dort durchaus sinnvoll – ihr Querschläger trifft aber so manches Syndikat direkt an der „Halsschlagader“.

Sieht etwa ein Syndikatsvertrag keinerlei Regelungen bezüglich der Laufzeit vor, wird diese möglicherweise als unbestimmt zu qualifizieren sein. Ist ein Syndikat auf die Dauer der betroffenen Gesellschaft errichtet, stellt sich die Frage, ob es sich um eine zulässige Befristung handelt: Immerhin ist das Ende der Gesellschaft bestimmbar; sie kann aber – theoretisch – auch unendlich bestehen). Dagegen könnte sprechen, dass § 1211 nF ABGB einen auf Lebenszeit des Gesellschafters geschlossenen Vertrag als einen mit unbestimmter Laufzeit qualifiziert.

Häufig anzutreffen ist auch der ausdrückliche Ausschluss der or-

dentlichen Kündbarkeit. Ob dieser aber im Licht der Judikatur zur alten Rechtslage nach wie vor als Kündungsverzicht bis zum Vorliegen eines wichtigen Grundes gedeutet werden kann, ist fraglich.

Die Reform der GesbR birgt somit einiges an Brisanz für bestehende Syndikatsverträge, die durchaus auch Generationen (oder Legislaturperioden) überstehen sollten. Das neue Recht bietet allerdings auch die Möglichkeit, unerwünschte oder festgefahrene Strukturen aufzubrechen.

Der Gesetzgeber hat die Möglichkeit vorgesehen, durch einseitiges Opting-out die Anwendbarkeit der neuen Rechtslage bis zum 31. 12. 2021 hinauszuzögern. Es bleibt also noch Zeit, die Laufzeitregelungen bestehender Syndikatsverträge zu analysieren, allfällige Risiken oder (vorzeitige Ausstiegs-)Chancen zu evaluieren und Handlungsoptionen zu erarbeiten. Am 1. 1. 2022 ist allerdings endgültig Schluss.

MAG. MARK KRENN und **MAG. HEINRICH FOGLAR-DEINHARDSTEIN LL.M.** sind Partner bei CHSH. office@chsh.com.