

## Anpassungsbedarf bei Syndikatsvereinbarungen aus Anlass der Novelle zur Gesellschaft bürgerlichen Rechts

---

Syndikatsvereinbarungen (auch Gesellschaftervereinbarungen oder Stimmbindungsverträge genannt) regeln die Rechte und Pflichten von Gesellschaftern einer Gesellschaft – z.B. einer GmbH oder AG – außerhalb des Gesellschaftsvertrages bzw der Satzung. Syndikatsvereinbarungen beinhalten oftmals Stimmbindungs- oder Finanzierungsverpflichtungen zwischen den Gesellschaftern. Ebenso werden darin häufig auch Beschränkungen für die Übertragung von Gesellschaftsanteilen sowie Vorkaufs-, Mitverkaufs- und Aufgriffsrechte einzelner Parteien vereinbart.

Nach der österreichischen höchstgerichtlichen Rechtsprechung wird die durch eine Syndikatsvereinbarung zwischen den Parteien geschaffene Verbindung üblicherweise als Gesellschaft Bürgerlichen Rechts (kurz "**GesbR**") angesehen. Mitglieder dieser GesbR sind die Parteien der Syndikatsvereinbarung, sohin jene Gesellschafter, deren Gesellschafterrechte und -pflichten in der Syndikatsvereinbarung gebündelt werden.

Mit 01.01.2015 ist die Reform des Gesetzgebers zur Änderung des 27. Hauptstücks des ABGB (§§ 1175 bis 1216e) und somit der gesetzlichen Bestimmungen über die GesbR in Kraft getreten (das "**GesbR-Reformgesetz**"). Aufgrund des GesbR-Reformgesetzes ergibt sich für bereits bestehende Syndikatsvereinbarungen unter Umständen ein grundlegender Anpassungsbedarf in Bezug auf deren Kündigungsmöglichkeit durch die Parteien sowie die vereinbarte Laufzeit der Syndikatsvereinbarung.

# 1. Anwendbarkeit der Bestimmungen des GesbR-Reformgesetzes

Für die Anwendbarkeit des GesbR-Reformgesetzes ist zwischen sog Neu- und Altgesellschaften zu unterscheiden:

## a) Neugesellschaften

Auf GesbRs bzw Syndikatsvereinbarungen, die nach dem 01.01.2015 abgeschlossen wurden, gelangen die Regelungen der §§ 1175 bis 1216e ABGB idF des GesbR-Reformgesetzes vollständig zur Anwendung.

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass – zumindest wird dies teilweise vertreten – die Änderung einer vor 01.01.2015 abgeschlossenen Syndikatsvereinbarung unter Umständen als Neuabschluss iSd des GesbR-Reformgesetzes zu werten ist, sodass sämtliche Regelungen der §§ 1175 bis 1216e ABGB idF des GesbR-Reformgesetzes ab dem Zeitpunkt der Änderung auf die betreffende Syndikatsvereinbarung anzuwenden wären. Der Eintritt und/oder das Ausscheiden eines Gesellschafters führt jedenfalls dazu, dass die GesbR als Neugesellschaft zu beurteilen ist.

## b) Altgesellschaften

Für sog Altgesellschaften (das sind GesbRs, die bereits vor 01.01.2015 bestanden haben) hat der Gesetzgeber ein abgestuftes Modell für das Inkrafttreten der neuen Bestimmungen des GesbR-Reformgesetzes vorgesehen:

- Ein Teil der neuen Bestimmungen des GesbR-Reformgesetzes (§§ 1175 bis 1181, 1197 bis 1202, 1206, 1207, 1212, 1214 Abs 2 und Abs 3, 1215 bis 1216e ABGB) ist auch für Altgesellschaften seit 01.01.2015 unmittelbar anwendbar.
- Bestimmte andere Bestimmungen des GesbR-Reformgesetzes (§§ 1182 bis 1196, 1203 bis 1205, 1208 bis 1211, 1213 und 1214 Abs 1 ABGB), welche vor allem auch Syndikatsvereinbarungen unmittelbar betreffen, treten für Altgesellschaften erst mit 01.07.2016 in Kraft. Diese Regelungen betreffen insbesondere auch die Kündigung und die Laufzeit einer GesbR (und somit auch einer Syndikatsvereinbarung).

Das Gesetz gewährt jedem Gesellschafter einer GesbR hinsichtlich des Inkrafttretens dieser letzteren Bestimmungen zudem ein Gestaltungsrecht:

Erklärt ein Gesellschafter bis zum Ablauf des 30.06.2016 gegenüber den anderen Gesellschaftern der GesbR (somit den Vertragsparteien der Syndikatsvereinbarung), die Anwendung des zuvor geltenden Rechts beizubehalten, kann die Anwendbarkeit der betreffenden Bestimmungen über den 01.07.2016 hinaus, bis längstens 01.01.2022, aufgeschoben werden.

- Ab 01.01.2022 gelten die Bestimmungen des GesbR-Reformgesetzes jedenfalls auch für Altgesellschaften uneingeschränkt.

## 2. Anpassungsbedarf bei Kündigungsbestimmungen und Laufzeit von Syndikatsvereinbarungen

### a) Rechtslage vor dem GesbR-Reformgesetz (anwendbar auf Altgesellschaften):

Nach bis zum GesbR-Reformgesetz geltender Rechtslage war eine unbefristet abgeschlossene Syndikatsvereinbarung grundsätzlich – mangels abweichender Vereinbarung durch die Parteien – jederzeit kündbar. Der Zweck von Syndikatsvereinbarungen liegt jedoch gerade in der gemeinsamen Vorgehensweise von Gesellschaftern bei der Ausübung von Gesellschaftsrechten und in der Regelung von gegenseitigen Rechten und Pflichten außerhalb des Gesellschaftsvertrags. In seinen – vor Erlassung des GesbR-Reformgesetzes ergangenen – Entscheidungen vertrat der OGH daher die Ansicht, dass bei der Beurteilung der Zulässigkeit von Beschränkungen des Kündigungsrechts bei einer GesbR unter anderem auch auf den Gesellschaftszweck abzustellen ist.

Die Kündbarkeit einer Syndikatsvereinbarung konnte somit bislang relativ weitreichend abbedungen werden. Vor diesem Hintergrund erschien es zweckdienlich und war auch gängige Praxis, eine Syndikatsvereinbarung jeweils für die Dauer der Gesellschafterstellung der jeweiligen Parteien abzuschließen und eine vorzeitige ordentliche Kündigung explizit auszuschließen.

### b) Rechtslage nach dem GesbR-Reformgesetz (anwendbar auf Neugesellschaften; auf Altgesellschaften nach 01.07.2016 bzw bei Optionsmodell spätestens ab 01.01.2022)

Im neuen § 1209 Abs 1 ABGB idF des GesbR-Reformgesetzes ist nunmehr vorgesehen, dass jeder Gesellschafter einer auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen GesbR diese GesbR unter Einhaltung einer 6-monatigen Kündigungsfrist zum Schluss eines Geschäftsjahres kündigen kann. Zudem ist nach dem ebenfalls durch das GesbR-Reformgesetz neu eingefügten § 1209 Abs 2 ABGB eine Vereinbarung,

durch die das (ordentliche) Kündigungsrecht ausgeschlossen oder in anderer Weise als durch angemessene Verlängerung der Kündigungsfrist erschwert wird, nichtig. Ein genereller Ausschluss des Kündigungsrechts bei unbefristeten GesbR ist nach neuer Rechtslage somit jedenfalls nicht mehr zulässig.

Im Zuge des GesbR-Reformgesetzes wurde auch die Wertung des Gesetzgebers, wonach eine überlange Bindungsdauer der Gesellschafter einer GesbR nicht zugelassen wird, explizit in das neue Recht der GesbR übernommen.

Bei den bislang durchaus üblichen Laufzeit- und Kündigungsausgestaltungen von Syndikatsvereinbarungen (zB Abschluss einer Syndikatsvereinbarung auf Dauer des Bestehens der Gesellschafterstellung bzw des Bestehens der Hauptgesellschaft samt Ausschluss der ordentlichen Kündigungsmöglichkeit) besteht unseres Erachtens nach neuer Rechtslage somit ein erhöhtes Risiko, dass diese Vertragsgestaltungen aufgrund der neuen Bestimmungen des GesbR-Reformgesetzes unzulässig sind.<sup>1</sup> Die Folge ist, dass die gesetzlich vorgesehenen Kündigungsfristen des § 1209 Abs 1 ABGB idF des GesbR-Reformgesetzes Anwendung finden und derartige Syndikatsvereinbarungen von jeder Vertragspartei innerhalb einer 6-monatigen Frist zum Ende eines jeden Geschäftsjahres aufgekündigt werden können.

### 3. Empfehlung für bestehende Syndikatsverträge

Wir empfehlen daher **noch rechtzeitig vor dem 30.06.2016** eine rechtliche Analyse aller bestehenden Syndikatsverträge durchzuführen, um diese auf Kompatibilität mit der neuen Rechtslage zu überprüfen und rechtzeitig einen allfälligen Handlungsbedarf zu identifizieren. In diese Beurteilung sind insbesondere auch die sonstigen Rechtsfolgen einer Kündigung der Syndikatsvereinbarung (etwa die Auslösung von Aufgriffsrechten etc) miteinzubeziehen.

Sofern nicht ohnehin kurzfristig eine einvernehmliche Anpassung an die neue Rechtslage mit den übrigen Gesellschaftern vereinbart werden kann, ist anhand des Einzelfalls zu prüfen, ob unter Umständen eine Prolongation der alten Rechtslage durch Abgabe einer einseitigen Erklärung **bis spätestens 30.06.2016** sinnvoll ist. Dadurch bleibt gegebenenfalls bis zum 01.01.2022 Zeit, eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen.

Selbstverständlich steht Ihnen unser Team jederzeit für Rückfragen bzw eine detaillierte rechtliche Beratung zur Verfügung.

Wien, Jänner 2016

---

<sup>1</sup> Dafür spricht auch die Wertung des § 1211 ABGB idF des GesbR-Reformgesetzes, welcher eine auf Lebenszeit abgeschlossene GesbR einer auf unbestimmte Dauer eingegangenen GesbR gleichstellt. Daraus wird in der Literatur abgeleitet, dass durch das GesbR-Reformgesetz generell eine unangemessen lange Bindungsdauer hintangehalten werden soll.