



works

Newsletter Corporate/M&A Issue 1|2025

Die Themen dieses Newsletters:

1. [OGH zur Beendigung eines Vorstands-Anstellungsvertrag: Der "Fall Sidlo"](#)
2. [OGH zu den Anforderungen an Schiedsklauseln in Gesellschaftsverträgen](#)
3. [Virtuelle Hauptversammlungen: Was ist eine „elektronische Stimmabgabe“ im Sinne des § 3 Abs 4 VirtGesG?](#)
4. [Fruchtgenussrechte an GmbH Geschäftsanteilen im Zuge einer Unternehmensnachfolge: was gilt es zu beachten?](#)

1. OGH ZUR BEENDIGUNG EINES VORSTANDS-ANSTELLUNGSVERTRAGS: DER "FALL SIDLO"

Kaum eine Vorstandsbestellung und wieder Abberufung hat in den letzten Jahren so viel Wellen geschlagen wie jene von Peter Sidlo in den und aus dem Vorstand der Casinos Austria AG. Kein Wunder, dass die Sache auch ein gerichtliches Nachspiel hatte und kürzlich sogar den Obersten Gerichtshof beschäftigt hat (6Ob47/23i). Die Pointe vorweg: Peter Sidlo hat in allen drei Instanzen gegen die Casinos verloren. Aber was wollte er eigentlich und worum ging es?

Knapp EUR 1,7 Millionen an (weiteren) Ansprüchen aus seinem Vorstands-Anstellungsvertrag wollte er, weil dieser unrechtmäßig (fristlos) beendet worden sei. Zur Erinnerung: Solche als freie Dienstverträge zu qualifizierenden und immer befristet abgeschlossene Verträge sind seitens der Gesellschaft nicht ohne Weiteres kündigbar sondern, etwas vereinfacht gesagt, nur bei Vorliegen eines wichtigen Grunds (ebenso, wie der gesellschaftsrechtliche Abberufungsakt durch den Aufsichtsrat eines wichtigen Grunds bedarf).

Bleibt die Frage, warum der Oberste Gerichtshof die (sofort mit der Abberufung und mit der Argumentation des Vorliegens eines wichtigem Grunds vorgenommene) Beendigung durch die Casinos als rechtlich einwandfrei ansah. Hier müssen wir uns den Sachverhalt kurz in Erinnerung rufen: Der damalige Vize-Kanzler Heinz Christian Strache hatte die Bewerbung Sidlo's für den Vorstand der Casinos "massiv gefördert". Die Republik Österreich ist bekanntlich ein großer Aktionär der Casinos und es wurde wohl heftig parteipolitisch interveniert. Herrn Sidlo war, so stellte es das Gericht fest, bewusst, dass seine Mitgliedschaft in der FPÖ ausschlaggebend für die Förderung seiner Bestellung in den Vorstand der Casinos war ("Ohne die massive politische Unterstützung wäre der



works

Kläger mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht vom Glücksspielkonzern als Kandidat vorgeschlagen und in weiterer Folge nicht zum Vorstand der Beklagten bestellt worden", sagt der OGH wörtlich).

Kurz nach Dienstantritt von Herrn Sidlo bei den Casinos wurde das IBIZA-Video publik. In Folge der dort getätigten Äußerungen des damaligen Vizekanzlers geriet der "Postenschacher" in den Fokus der Opposition und wurde in weiterer Folge, einhergehend mit äußerst negativer Berichterstattung über die Casinos, in den Fokus der Öffentlichkeit. Es gab dazu auch eine parlamentarische Anfrage, welche der Aufsichtsrat der Casinos auch Herrn Sidlo zur Kommentierung weiterleitete. Dieser antwortete eher ausweichend und behauptete in seiner Antwort insbesondere auch, dass ihm politische Absprachen rund um seine Bestellung nicht bekannt seien.

Die ganze Sache ging an den Casinos natürlich nicht spurlos vorbei. Der OGH stellt wörtlich fest: "Aufgrund der intensiven Medienberichterstattung war die Stimmung unter den Mitarbeitern der Beklagten sehr schlecht; sie waren nicht gewohnt, ihr Unternehmen derart kritisch in den Medien dargestellt zu sehen. Der Unmut der Mitarbeiter richtete sich auch gegen den Umstand der Untätigkeit auf Führungsebene. Auch die öffentliche Meinung war negativ. Da Glaubwürdigkeit, Seriosität und Integrität für ein Glücksspielunternehmen von besonderer Bedeutung sind, blieben auch Gäste aus oder konfrontierten die Mitarbeiter mit der negativen Berichterstattung. Von Seiten des Vorstands wurde versucht, durch zahlreiche interne Kommunikationsmaßnahmen Beruhigung in die Belegschaft zu bringen. Da dies nicht gelang, wurde Ende November 2019 eine Managementklausur unter Teilnahme der Direktoren aller Betriebe abgehalten, wo ebenfalls über die katastrophale Stimmung unter den Mitarbeitern und bei den Gästen gesprochen wurde." Infolgedessen wurde Herr Sidlo wegen "grober Pflichtverletzung, schwerer Imageschädigung und Reputationsverlust" abberufen. In weiterer Folge wurde auch noch Unfähigkeit zur ordnungsgemäßen Geschäftsführung vorgetragen.

Aber was hat den OGH letztlich überzeugt, dass eine "Fristlose" gerechtfertigt gewesen ist? Das Erstgericht meinte "grobe Pflichtverletzung", weil Herr Sidlo die oben erwähnte Anfrage zu den gegenständlichen Vorwürfen nicht ordnungs-/wahrheitsgemäß beantwortet hätte. Das Berufungsgericht ging davon ab und meinte es sei in Folge der medialen Berichterstattung ein der "Unfähigkeit zur ordnungsgemäßen Geschäftsführung" gleichkommender Abberufungsgrund gegeben gewesen. Das wollte der OGH nicht so recht teilen, ließ die Frage aber letztlich offen. Das Höchstgericht sah nämlich, wie das Erstgericht, eine grobe Pflichtverletzung verwirklicht. Dies wegen mangelnder Offenheit gegenüber dem Aufsichtsrat. Dabei wurde Herrn Sidlo nach meinem Verständnis letztlich primär zum Verhängnis, dass er gegenüber dem Aufsichtsrat behauptet hatte, politische Absprachen bezüglich seiner Bestellung seien ihm nicht bekannt. Das war, legt man den eingangs wiedergegebenen Sachverhalt zugrunde, einfach gelogen und, in Anbetracht der heiklen



works

Umstände, für den OGH genug für eine grobe Pflichtverletzung. Ob dadurch ein Schaden eingetreten oder gar Schädigungsabsicht gegeben gewesen sei, darauf kam es dem Höchstgericht nicht an.

Was können amtierende Vorstandsmitglieder nun aus der, samt Zinsen und Kosten wahrscheinlich EUR 2 Millionen teuren Lüge des Herrn Sidlo lernen? Maximal Transparenz gegenüber dem Aufsichtsrat, womit nicht nur Lügen unvereinbar sind. Auch das Aussparen eines Teils der Wahrheit ist heikel und Auskünfte an den Aufsichtsrat sollten generell immer "sachlich richtig, klar gegliedert, übersichtlich und vollständig" sein, so sagt es das Höchstgericht wörtlich.

Gernot Wilfling

2. OGH ZU DEN ANFORDERUNGEN AN SCHIEDSKLAUSELN IN GESELLSCHAFTSVERTRÄGEN

Kürzlich behandelte der OGH die Frage der Schiedsfähigkeit von Beschlussmängelstreitigkeiten in Personengesellschaften (18 OCg 3/22y). Das Höchstgericht entschied, dass Schiedsklauseln besondere Anforderungen erfüllen müssen, um objektiv schiedsfähig und somit wirksam zu sein.

Im Anlassfall ging es um eine Kommanditgesellschaft einer recht bekannten Unternehmerdynastie. In einer Gesellschafterversammlung wurde die Erhöhung des Haftkapitals unter Ausschluss des Bezugsrechts der Gesellschafter und die Zulassung einer neuen Kommanditistin beschlossen. Die neu beigetretene Kommanditistin erhielt dadurch eine Beteiligung von 82,5 % an der KG.

Die gefassten Beschlüsse wurden daraufhin von mehreren (aber nicht allen!) Gesellschaftern der Kommanditgesellschaft angefochten. Und zwar aufgrund einer gesellschaftsvertraglich verankerten Schiedsklausel bei dem von ihnen ausgesuchten Schiedsgericht. Dieses stellte mittels Schiedsspruchs fest, dass die Beschlüsse unwirksam seien.

Die KG beehrte in der Folge die Aufhebung des Schiedsspruchs vor dem OGH und machte primär geltend, dass das Schiedsgericht über die Wirksamkeit des Gesellschafterbeschlusses nicht mit Wirkung gegenüber sämtlichen Gesellschaftern entschieden habe und auch nicht entscheiden hätte können, da nicht sämtliche Gesellschafter bei der Anfechtung des Beschlusses mitgewirkt haben. Der Schiedsspruch entfalte keine Bindungswirkung gegenüber den nicht am Verfahren beteiligten Gesellschaftern und wäre daher aufzuheben.

Der OGH stimmte der Position der KG zu. Es wäre demnach mit Art 6 EMRK schwer vereinbar, einen Dritten an das Ergebnis eines Schiedsverfahrens zu binden, ohne dass dieser die den Schiedsparteien in dem Schiedsverfahren zukommenden Rechte wahrnehmen hätte können. Insbesondere sind damit die Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte der Parteien gemeint. Der Aufhebungstatbestand des § 611 Abs 2 Z 7 ZPO sei daher aufgrund der fehlenden objektiven Schiedsfähigkeit verwirklicht und die Aufhebungsklage der KG berechtigt.



works

Mit dieser Entscheidung hat der OGH die Mindestvoraussetzungen der objektiven Schiedsfähigkeit einer gesellschaftsvertraglich verankerten Schiedsklausel ausgearbeitet:

1. Sämtliche Gesellschafter müssen Parteien der Schiedsvereinbarung sein.
2. Die Schiedsvereinbarung muss Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte sämtlicher Gesellschafter vorsehen.
3. Der Schiedsspruch ist objektiv schiedsfähig nur wenn er gegenüber sämtlichen Gesellschaftern wirken kann.
4. Sämtliche Gesellschafter müssen von der Einleitung und dem Fortgang des Schiedsverfahrens informiert werden und als Nebenintervenienten dem Schiedsverfahren beitreten können.
5. Sämtliche Gesellschafter müssen bei der Auswahl der Schiedsrichter mitwirken können (sofern keine neutrale Stelle diese Auswahl treffen sollte).

Sollten diese (durchaus umfangreichen) Mindestvoraussetzungen nicht eingehalten werden, ist ein Schiedsspruch also nach Ansicht des Höchstgerichts aufgrund mangelnder objektiver Schiedsfähigkeit aufzuheben.

Simina Alexandrescu

3. VIRTUELLE HAUPTVERSAMMLUNGEN: WAS IST EINE „ELEKTRONISCHE STIMMABGABE“ IM SINNE DES § 3 ABS 4 VIRTGESG?

Seit letzten Sommer gibt es ein Gesetz über virtuelle Gesellschafterversammlungen, welches das virtuelle Format zulässt, wenn eine entsprechende Ermächtigung im Gesellschaftsvertrag bzw der Satzung verankert ist. Für sogenannte „moderierte Versammlungen“, wie sie bei börsennotierten Aktiengesellschaften abgehalten werden, ist zur Stimmabgabe durch Aktionär:innen im Gesetz lediglich vorgesehen: „Bei allen Abstimmungen können die [Aktionär:innen] ihr Stimmrecht im Wege elektronischer Kommunikation ausüben“. Aber was genau bedeutet dies und wie erfolgt die Stimmausübung in der Praxis börsennotierter Aktiengesellschaften, bei welchen es ja eine Vielzahl an Teilnehmer:innen gibt?

Die Erläuterungen zum Gesetz sagen zunächst, dass die Gesellschaft in der Umsetzung frei ist (wobei sie freilich an allfällige Vorgaben in der Satzung gebunden ist). Denkbar sei laut den Erläuterungen eine entsprechende Funktion über ein Gesellschafterportal ebenso wie ein Textfeld oder eine spezielle E-Mail-Adresse, an welche die Stimmrechtsausübung übersendet werden kann. Und es könne auch eine entsprechende Abstimmungssoftware zum Einsatz kommen. Ansonsten gibt es als Vorgabe noch, dass



works

auf die Aktionärsleichbehandlung sowie die Barrierefreiheit des gewählten Wegs zu achten ist. Und natürlich muss der Abstimmungsvorgang für die Gesellschaft administrierbar sein.

In der österreichischen Praxis konnte man mitunter vereinzelt ein Abstimmungstool beobachten, welches über einen Aktionärsbereich den Aktionär:innen die Abstimmung ermöglichte. Eine börsennotierte Bank beschreitet bei ihren hybriden Hauptversammlungen diesen Weg regelmäßig. Die bisher einzige rein virtuelle Hauptversammlung einer börsennotierten AG nach dem VirtGesG sah als elektronisches Kommunikationsmittel für die Stimmabgabe der Aktionär:innen dagegen das E-Mail vor. Dazu wurde eine spezielle E-Mail-Adresse eingerichtet, an welche die Aktionär:innen ihre Stimmabgaben übermitteln konnten. Für die Stimmabgabe wurde ein verpflichtend zu verwendendes Formular bereit gestellt. Die Gestaltung eines solchen ist durchaus anspruchsvoll. Während man etwa Abstimmungskästchen zu den Beschlussvorschlägen von Vorstand und Aufsichtsrat gut vorbereiten kann, stellt sich die Frage nach dem Umgang mit Aktionärsanträgen. Speziell interessant ist hier natürlich, wie man die Abstimmungsmöglichkeit über allfällige Ad-hoc-Sonderprüfungsanträge von Aktionär:innen in das Formular einbaut. Denkbar wäre, für den Fall der Stellung eines solchen Antrags ein gesondertes Abstimmungsformular zur Verfügung zu stellen. Wichtig bei der elektronischen Stimmabgabe ist jedenfalls, dass dem/der Aktionär:in seine/ihre Stimmabgabe zu bestätigen ist.

Nach der Hauptversammlung(ssaison) ist bekanntlich vor der Hauptversammlungs(saison). Wer im heurigen Jahr den Weg einer virtuellen Hauptversammlung nach dem VirtGesG beschreiten möchte, den beraten wir dabei gern. Ich durfte seit COVID nicht nur über unzählige Stimmrechtsvertretungen viel Erfahrung mit virtuellen Hauptversammlungen sammeln, sondern war auch als Berater der börsennotierten Gesellschaft bei der ersten virtuellen Hauptversammlung nach dem VirtGesG tätig.

Gernot Wilfling

4. FRUCHTGENUSSRECHTE AN GMBH GESCHÄFTSANTEILEN IM ZUGE EINER UNTERNEHMENSNACHFOLGE: WAS GILT ES ZU BEACHTEN?

Im Zuge der Planung einer Unternehmensnachfolge wird oft auf das Instrument des Fruchtgenusses an Geschäftsanteilen zurückgegriffen. Dies vor allem zur Abdeckung von Pflichtteilsansprüchen der weichenden Erben, also derjenigen, die das Unternehmen nicht übernehmen. Das Ziel ist die sukzessive Deckung der Pflichtteile aus dem Gewinn, sodass die Liquidität des Unternehmens nicht durch eine große Einmalzahlung belastet wird.

Im Folgenden wird dieses Gestaltungsinstrument der Unternehmensnachfolge genauer dargestellt:

Allgemeines



works

Der Fruchtgenuss ist das Recht eine fremde Sache unter Schonung der Substanz zu nutzen. Ein Fruchtgenussrecht kann etwa auch an Gesellschaftsanteilen einer Kapitalgesellschaft eingeräumt werden. Wird einer Person ein Fruchtgenussrecht am Gesellschaftsanteil eines anderen eingeräumt, hat dies zur Folge, dass der ausschüttungsfähige Gewinn im Ausmaß des eingeräumten Fruchtgenusses nicht mehr dem Gesellschafter selbst, sondern der fruchtgenussberechtigten Person zukommt. Eigentümer des Geschäftsanteils bleibt aber jedenfalls der Gesellschafter.

Fallstricke

Da der Gesellschafter in der Regel auf den langfristigen Unternehmenserhalt, der Fruchtgenussberechtigte hingegen eher auf möglichst hohe und regelmäßige Gewinnausschüttungen bedacht sein wird, werden die Interessen des Gesellschafters und jene des Fruchtgenussberechtigten in vielen Fällen divergieren. Diesen Interessenkonflikt gilt es vertraglich zu berücksichtigen und abzufedern.

Jedenfalls ratsam ist es auch sich Gedanken über die Ausübung der Stimmrechte zu machen. Grundsätzlich verbleibt das Stimmrecht beim Gesellschafter. Es gibt jedoch die Möglichkeit, dem Fruchtgenussberechtigten das Stimmrecht hinsichtlich sämtlicher Angelegenheiten, die die Nutzung des Gesellschaftsanteils betreffen, vertraglich einzuräumen. Dies hätte jedoch zur Konsequenz, dass der Gesellschafter die Gewinnausschüttung nicht mehr mitbestimmen kann.

Praxistipp

Für die Praxis ist es jedenfalls ratsam die Rechte und Pflichten von Gesellschafter und Fruchtgenussberechtigtem vertraglich genau festzulegen. Insbesondere sollte vertraglich festgehalten werden, ob die Stimmrechte beim Gesellschafter verbleiben oder in den Belangen der Gewinnverwendung auf den Fruchtgenussberechtigten übergehen, um Konflikte zwischen dem Gesellschafter und dem Fruchtgenussberechtigten zu vermeiden.

Vor Einräumung bzw. Ausgestaltung eines Fruchtgenussrechtes sind auch die gesellschaftsvertraglichen Grundlagen entsprechend zu prüfen und allenfalls zu adaptieren.

Nina Huber / Martin Melzer



works



Information

Mag. Gernot Wilfling
T +43 1 535 8008, E g.wilfling@mplaw.at

Dr. Martin Melzer, LL.M.
T +43 1 535 8008, E m.melzer@mplaw.at

Müller Partner Rechtsanwälte GmbH
Rockgasse 6, 1010 Wien
www.mplaw.at