



Familienverfassung und Alternative Streitbeilegung

IMPRESSUM

Medieninhaber und Herausgeber:

Wirtschaftskammer Österreich, Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien

LGT Bank AG Zweigniederlassung Österreich, Bankgasse 9, 1010 Wien

Autoren:

Dr. Alice Fremuth-Wolf, LL.M.

Mag. Martin Platte, LL.M.

Univ.-Prof. Dr. Martin Schauer

Mag. Elke Willi, TEP

Layout: design:ag, Capistrangasse 4/6, 1060 Wien

Druck: WKO Inhouse GmbH der Wirtschaftskammern Österreichs

Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien

Diese Broschüre dient lediglich der Erstinformation und kann eine individuelle rechtliche Beratung nicht ersetzen. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.

Inhalt

- 4 Vorwort**
- 5 Einleitung**
- 6 Familienverfassung – Checkliste**
- 8 Musterklauseln**
- 9 Schiedsverfahren in Familienunternehmen**

Vorwort

Die in dieser Broschüre zusammengestellten Beiträge sind das Resultat einer Arbeitsgruppe¹, die vom Vienna International Arbitral Centre (VIAC) zur Schiedsgerichtsbarkeit im Zusammenhang mit sogenannten „Private Clients“ im Herbst 2020 ins Leben gerufen wurde.² Eine Untergruppe befasste sich speziell mit dem Thema Familienverfassungen. Seit über 45 Jahren administriert die Schiedsinstitution der Wirtschaftskammer Österreich (VIAC) nationale und internationale Schieds- und Mediationsverfahren und bietet damit eine moderne, effiziente und kostengünstige Alternative zur Beilegung von Rechtsstreitigkeiten.

Familiengeführten Unternehmen kommt global, aber insbesondere auch in Österreich eine besondere volkswirtschaftliche Bedeutung zu. Daher ist gerade für Unternehmerfamilien – aber natürlich auch für andere vermögende Familien – das Thema der Vermögensweitergabe an die nächste Generation eine große Herausforderung. Schließlich will man den Erhalt des Familienvermögens sichern, aber auch Konfliktpotential vermeiden.

Eine Familienverfassung kann hier eine wertvolle Hilfestellung leisten, da sie gemeinsam erarbeitete Grundsätze und Leitlinien der Familie sowie ein gemeinsames Verständnis über die Werte und Zielvorstellungen enthält – „Values Worth Sharing“. Sie kann auch ein klares Regelwerk vorgeben, das einerseits eine professionelle Führung des Unternehmens ermöglicht, aber auch die Interessen und Aufgabenbereiche der einzelnen Familienmitglieder berücksichtigt. So wie Unternehmen eine Corporate Governance benötigen, ist auch eine Family Governance ein wichtiges Instrument für den Zusammenhalt der Familie und damit des Familienunternehmens und -vermögens.

Die Familienverfassung kann somit bei dem wichtigen Thema der rechtzeitigen Nachfolgeregelung als eine wesentliche flankierende Maßnahme gesehen werden. Es sollte auch bedacht werden, dass mit der zunehmenden Verzweigung von Familien auch eine gewisse Dynamik in der Familienentwicklung einhergeht, die zu weniger Zugehörigkeitsgefühl zu einer Familie und damit auch verstärkt heterogenen Interessen der Familienmitglieder führen kann. Auch unter diesem Aspekt kann der Familienverfassung durch ein gemeinsames Werteverständnis, eine gemeinsam erarbeitete Organisation der Familie sowie durch Definition der Rechte und Pflichten der Familienmitglieder eine relevante Bedeutung zukommen.

Auch wenn die Familienverfassung per se nicht rechtlich verbindlich ist, so können doch Teile davon durch entsprechende rechtliche Regelungen verbindlich gestaltet werden.

Alternative Streitbeilegungsmethoden wie Schiedsverfahren und Mediation eignen sich deshalb besonders gut für die Lösung von Streitigkeiten innerhalb eines Familienunternehmens, da Konflikte in diesen Gebieten einerseits meist einen familiären Hintergrund aufweisen und der Bestand des Familienunternehmens berücksichtigt werden kann und andererseits (Lebens-)Bereiche betroffen sind, die in einem vertraulichen Setting besser abgehandelt werden können als in einem öffentlichen staatlichen Gerichtsverfahren. Weiters ist bei der Lösung von Streitigkeiten innerhalb eines Familienunternehmens neben einschlägigem Fachwissen auch das Wissen um die besonderen Lebensumstände von Bedeutung. Die Möglichkeit der Auswahl geeigneter Schiedsrichter oder eines geeigneten Mediators mit diesem Spezialwissen ist daher ein weiterer Vorteil gegenüber der staatlichen Gerichtsbarkeit.

LGT Private Banking als Teil einer internationalen Bankengruppe befindet sich seit über 90 Jahren im Besitz des Fürstenhauses von Liechtenstein, einer erfolgreichen Unternehmerfamilie. Trotz zahlreicher wirtschaftlicher und politischer Krisen konnte das Familienvermögen über mittlerweile 26 Generationen erfolgreich aufgebaut, erhalten und weitergegeben werden. Dies ist nicht zuletzt auch auf durchdachte Strukturen und Regelungen einer Family Governance zurückzuführen. Diesen Erfahrungsschatz will man seitens LGT Private Banking auch gerne an seine Kunden weitergeben, die oftmals auch über Generationen begleitet werden.



Elke Willi
Head Wealth Planning
LGT Bank Österreich



Alice Fremuth-Wolf
VIAC Generalsekretärin

¹ Ein Dank gilt den engagierten Mitgliedern der Arbeitsgruppe „Private Clients“, nämlich (in alphabetischer Reihenfolge) Prof. Astrid-Deixler-Hübner, Dr. Alice Fremuth-Wolf, Dr. Werner Jahnel, Dr. Elisabeth Kahler, Prof. Susanne Kalss, Mag. Stephan Karall, Prof. Christian Koller, Mag. Martin Platte, Prof. Martin Schauer, Dr. Nikolaus Vavrovsky, Mag. Elke Willi und Prof. Brigitta Zöchling-Jud.
² Die Ergebnisse der Arbeitsgruppe wurden in einem Sonderheft der GesRZ 3/2021 präsentiert.

Einleitung

MARTIN SCHAUER¹

Der Begriff Familienverfassung ist in der Rechtsordnung nirgendwo zu finden. Gleichwohl haben Familienverfassungen sowohl für die Vermögensplanung als auch für den Zusammenhalt von Familien eine wachsende Bedeutung. Mit ihnen können vielfältige Zwecke verfolgt werden: Sie können dazu dienen, einen Wertekanon festzulegen, dem sich die Familie verpflichtet fühlt, und der an künftige Generationen weitergegeben werden soll. Sie können organisatorische Regelungen enthalten, wie beispielsweise die regelmäßige Abhaltung von Familientagen.

Besondere Bedeutung können Familienverfassungen in Bezug auf ein von den Familienmitgliedern gehaltenes und betriebenes Unternehmen erlangen. Sie können beispielsweise grundlegende Aspekte der Geschäftspolitik und der Unternehmensorganisation regeln; dazu kann etwa die Frage gehören, ob und unter welchen Voraussetzungen sich Familienmitglieder im Unternehmen betätigen dürfen. Besonderes Augenmerk kann der Stellung von (Ehe-)Partnern der Familienmitglieder geschenkt werden.

Der Begriff Familienverfassung ist eher in einem materiellen Sinn zu verstehen. Sie muss nicht notwendigerweise aus einem einzigen Dokument bestehen, sondern kann sich aus verschiedenen Bestandteilen zusammensetzen, die in ihrer Gesamtheit die Familienverfassung ausmachen. Blickt man auf das Familienunternehmen, so können beispielsweise auch Syndikatsverträge Teil der Familienverfassung sein.

Je nach der rechtlichen Qualität können bestimmte Regelungen der Familienverfassung unverbindlich in dem Sinn sein, dass sie sich nicht einklagbar oder rechtlich durchsetzbar sind; andere Regelungen können rechtsverbindlich sein.

Wegen fehlender Regelungen im Gesetz und den unterschiedlichen Wünschen der Beteiligten können Familienverfassung schlanke Regelwerke sein oder beachtlichen Umfang annehmen. Eines gilt aber in jedem Fall: Es gibt keine ex ante festgelegten Lösungen; jede Familienverfassung bedarf individueller Maßarbeit. Um die möglicherweise relevanten Regelungsgegenstände klar adressieren zu können, kann eine Checkliste hilfreich sein. Eine solche ist im Anschluss zu finden. Ferner gehört zu den immer wieder anzutreffenden Erfahrungen, dass innerhalb einer Familie Konflikte entstehen und Streitigkeiten ausbrechen können. Auch die beste Familienverfassung kann solche Entwicklungen nicht verhindern. Sie kann aber einen organisatorischen Rahmen bieten, um Konflikte nicht eskalieren zu lassen und einer Lösung zuzuführen. Aus diesem Grund befindet sich im Anschluss auch eine Musterklausel für Streitbeilegung in Familienverfassungen.

¹ Dieser Beitrag beruht auf der Einführung zum Thema Familienverfassung von Martin Schauer, die in der GesRZ 3/2021, S. 139 erschienen ist.

Familienverfassung – Checkliste

I. Präambel

- Geschichte der Familie
- Zweck der Familienverfassung
 - Ziele, die damit erreicht werden sollen
- Gemeinsame Werte und Visionen
- Bestimmung, was verbindlich und was unverbindlich ist
 - Sanktionen bei Verletzung verbindlicher Regelungen
- Kreis der Beteiligten:
 - Familienmitglieder
 - Ehegatten (?) (bei Beitritt)
 - Nachfolger ab dem x. Lebensjahr (bei Beitritt)
 - Kreis der zur Mitwirkung an der Änderung der Familienverfassung befugten Personen („Kernfamilie“)

II. Organisation des Unternehmens in Führung und Kontrolle

1. Sicherung der Unternehmensstruktur

- Welche Familienmitglieder dürfen in das Unternehmen?
 - auf Eigentümerebene
 - jedes Familienmitglied oder nur wer mitarbeitet?
 - Absicherung durch Vinkulierung und/oder Aufgriffsrechte
 - auf Leitungsebene (marktübliches Gehalt)
 - als Mitarbeiter (marktübliches Gehalt)
- Güterstandsklausel
- Festlegung von Ausbildung und Qualifikation
- Festlegung eines Höchstalters
- Zulässigkeit (oder Erfordernis) familienfremder Geschäftsführer
 - Möglichkeit einer Beteiligung für die Dauer der Geschäftsführertätigkeit?
 - Gehalt
- Berücksichtigung des unterschiedlichen Beitrags zum Unternehmenserfolg (finanzielle Teilhabe, Stimmrechte)
- Möglichkeit eines Börsegangs
 - Qualifizierte Mehrheit oder Einstimmigkeit?
 - Delisting
- Möglichkeit der Einrichtung eines Beirats
- Entsendungsrechte in AR, Vorstand, Beirat etc.
- Anteilsübertragung innerhalb des Familienkreises / Aufgriffsrechte
 - an Mitglieder desselben Familienstamms
 - an Mitglieder anderer Familienstämme (?)
 - Möglichkeit der Anteilsübertragung auf Privatstiftung (zur Verhinderung weiterer Zersplitterung)

2. Finanzen

- Dividendenpolitik
- Eigenkapitalquote
- Fremdkapital – familienfremde Gesellschafter: ja/nein
- Wachstums- und Finanzziele
- Rahmenbedingungen für Investitionen abseits des Kerngeschäfts (zB Investitionen in Start-Ups)

III. Außerunternehmerischer Bereich

- Einrichtung eines Familienrats
 - Mission und Struktur
 - Aufgabe des Familienratsvorsitzenden
- Festlegung der Befugnisse
 - gegenüber dem Unternehmen (Syndikatsvertrag)
 - sonstige Regelung der Familienorganisation
- Förderung gemeinnütziger Anliegen
- Familientag
- Seminare für die nächste Generation
- Mögliche außerunternehmerische Gründe für Ausscheiden (Verletzung der Familienwerte)

IV. Sonstiges

- Vertraulichkeit und Sanktionen bei Verletzung
- Konfliktlösung für Familienverfassung und allfällige Ausführungsverträge
- Überarbeitung der Familienverfassung in regelmäßigen Intervallen
- anwendbares Recht

Musterklauseln

VIAC Musterklausel für die Streitbeilegung in Familienverfassungen

In die Familienverfassung kann eine Streitbeilegungsklausel in der folgenden Form aufgenommen werden:

(1) Einvernehmliche Beilegung

Konflikte, die zwischen Familienmitgliedern auftreten und einen von dieser Familienverfassung geregelten Bereich betreffen, sollen zunächst von den Beteiligten einvernehmlich beigelegt werden. Dabei ist auf einen respektvollen Umgang miteinander und auf ein ehrliches und konstruktives Bemühen um Lösungen zu achten. Gegebenenfalls kann auch der Familienrat zum Zweck der Vermittlung eingeschaltet werden.

(2) Optionales Mediationsverfahren

Unbeschadet von Abs 1 ist jede Person, die im Sinne der Familienverfassung ein Familienmitglied ist, berechtigt, ein Mediationsverfahren nach der Mediationsordnung („Wiener Mediationsregeln“) der Internationalen Schiedsinstitution der Wirtschaftskammer Österreich einzuleiten. Dies gilt auch für Streitigkeiten über die Gültigkeit, Verletzung, Auflösung oder Nichtigkeit der vorliegenden Familienverfassung. Anfang und Fortlauf der Verjährung sowie sonstiger Fristen zur Geltendmachung der von der Mediation betroffenen Rechte sind nach Maßgabe des auf diese Rechte anwendbaren Rechts für die Dauer des Mediationsverfahrens gehemmt, sofern das Verfahren gehörig fortgesetzt wird.

(3) (Nachgeschaltetes) Schiedsverfahren

Werden innerhalb einer Frist von 60 Tagen ab Einleitung des Verfahrens nach den Wiener Mediationsregeln die Streitigkeiten nicht gütlich beigelegt oder die Ansprüche nicht geklärt, werden sie nach der Schiedsordnung („Wiener Regeln“) des VIAC von einem oder drei gemäß diesen Regeln bestellten Schiedsrichtern endgültig entschieden.

Der Sitz des Schiedsgerichts ist [...].

Die Sprache des Schiedsverfahrens ist [...].

Das auf das Vertragsverhältnis anwendbare materielle Recht, sowie das auf die Schiedsvereinbarung anwendbare Recht ist das Recht der Republik Österreich unter Ausschluss der Kollisionsnormen.

Folgende mögliche ergänzende Vereinbarungen können für die Streitbeilegungsklausel getroffen werden:

- (1) Regelung, in welcher Sprache (welchen Sprachen) das Mediationsverfahren durchgeführt wird (insbesondere bei mehrsprachigen Familien);
- (2) Bestimmung des Orts, an dem das Mediationsverfahren durchgeführt wird;
- (3) Bestimmung des auf die Mediationsvereinbarung anwendbaren Rechts;
- (4) Regelung einer abweichenden Frist zur Einleitung eines Schiedsverfahrens;
- (5) Regelung, wonach die Verjährung von allfälligen Ansprüchen während der Versuche, den Konflikt einvernehmlich zu lösen bzw. während des Mediationsverfahrens gehemmt ist.

VIAC Musterschiedsklausel für Familienunternehmen

In einen Gesellschaftsvertrag eines Familienunternehmens kann eine Schiedsklausel in der folgenden Form aufgenommen werden:

„Alle Streitigkeiten oder Ansprüche, die sich aus oder im Zusammenhang mit diesem Vertrag ergeben, einschließlich Streitigkeiten über dessen Gültigkeit, Verletzung, Auflösung oder Nichtigkeit, werden nach der Schiedsordnung (Wiener Regeln) der Internationalen Schiedsinstitution der Wirtschaftskammer Österreich (VIAC) von einem Einzelschiedsrichter endgültig entschieden.

Der Sitz des Schiedsgerichts ist [...].

Die Sprache des Schiedsverfahrens ist [...].

Das auf das Vertragsverhältnis anwendbare materielle Recht, sowie das auf die Schiedsvereinbarung anwendbare Recht ist das Recht der Republik Österreich unter Ausschluss der Kollisionsnormen.

Der Schiedsklage ist eine aktuelle Gesellschafterliste beizulegen, die Name und Zustelladresse aller Gesellschafter zu enthalten hat.

Folgende mögliche ergänzende Vereinbarungen können getroffen werden:

- (1) Das Schiedsgericht hat den Bestand des Unternehmens vorrangig zu berücksichtigen;
- (2) Ausgestaltung der Vertraulichkeitsbestimmung für Schiedsrichter (Art 16 Abs 2 Wiener Regeln) sowie deren Ausdehnung auf Parteien, Bevollmächtigte und Sachverständige.

Schiedsverfahren in Familienunternehmen

MARTIN PLATTE¹

Der vorliegende Beitrag beleuchtet, was es bei Schiedsverfahren in Familienunternehmen zu beachten gilt.¹

I. Einleitung

Die besondere Gesellschafterstruktur von Familienunternehmen birgt ein Konfliktpotenzial, das jenes herkömmlicher Gesellschaften übersteigt. Da Familie und Unternehmen gerade nicht strikt voneinander getrennt werden können, finden oftmals auch familiäre Konflikte Eingang in das Unternehmen. Umgekehrt können widerstreitende unternehmerische Ansichten das Familienband strapazieren. Hinzu kommt die Schwierigkeit bzw. Unmöglichkeit eines Exits der betroffenen Gesellschafter, weil dieser oft einem Austritt aus der Familie gleichkäme.

Diese Umstände bedingen besonders hohe Anforderungen an den Konfliktlösungsmechanismus innerhalb eines Familienunternehmens: Zum einen sollen Konflikte – soweit möglich – nicht in die Öffentlichkeit getragen werden, zum anderen sollte der Konfliktlösungsmechanismus den Vorrang des Bestands des Familienunternehmens berücksichtigen.

In der Praxis haben sich Schlichtungsverfahren, Mediation und schiedsgerichtliche Verfahren (oder eine Kombination dieser Mechanismen) als adäquate Konfliktlösungsmechanismen etabliert. Die Möglichkeit, Verfahren unter Ausschluss der Öffentlichkeit zu führen, bildet weiterhin den Hauptgrund, allgemeinen Gerichtsverfahren zu derogieren. Hinzu kommt die Möglichkeit, frei Experten als Streitbeileger zu wählen. Insb können Experten nominiert werden, die Erfahrung mit Familienunternehmen haben und daher besonders auf den Bestand des Familienunternehmens Bedacht nehmen.

Wiewohl die Schiedsgerichtsbarkeit (in Kombination mit einem Schlichtungs- oder Mediationsverfahren) in aller Regel einen geeigneten Konfliktlösungsmechanismus darstellen kann, gilt es Folgendes zu beachten:

II. Schiedsfähigkeit

1. Objektive Schiedsfähigkeit

Die objektive Schiedsfähigkeit familienunternehmensrechtlicher Streitigkeiten ist (spätestens seit dem SchiedsRÄG 2006)²

unproblematisch. Es handelt sich bei nahezu allen potenziellen Ansprüchen aus den Gesellschaftsverhältnissen einer GesBR, OG, KG, GmbH und AG um vermögensrechtliche Ansprüche, die schiedsfähig sind. Lediglich jene Ansprüche, die zwingend die Mitwirkung des Gerichts vorsehen, sind nicht schiedsfähig.

Schiedsfähig sind somit ua:

- Klagen auf Feststellung, dass die Partei eines Syndikatsvertrages gegen diesen verstoßen hat;
- Ansprüche der Gesellschaft gegen die Gesellschafter auf Zahlung aushaftender Stammeinlagen;
- Streitigkeiten betreffend die Abberufung von Gesellschaftsorganen;
- Schadenersatzansprüche der GmbH gegen Organe der GmbH;
- Streitigkeiten, ob eine Darlehensforderung von Gesellschaftern als Sacheinlage zu qualifizieren ist;
- Streitigkeiten betreffend die Mitwirkungspflicht von Gesellschaftern bei der Anmeldung zum Firmenbuch;
- Streitigkeiten über die Informationsrechte von Personengesellschaftern;
- Klagen auf Nichtigerklärung von Gesellschafterbeschlüssen gem § 41 GmbHG, Beschlussanfechtungen gem § 42 Abs 2 GmbHG oder Beschlussanfechtungen gem §§ 196 ff AktG.

Nicht schiedsfähig sind ua:

- die Bestellung von Notgeschäftsführern oder Notvorstandsmitgliedern durch das Firmenbuchgericht;
- die gerichtliche Abberufung von Organen einer Privatstiftung.

2. Subjektive Schiedsfähigkeit

Nach österreichischem Recht sind Gesellschafter unter bestimmten Voraussetzungen (geringe Beteiligung, kein beherrschender Einfluss, keine Geschäftsführereigenschaft) als Verbraucher anzusehen. In Familienunternehmen trifft dies immer wieder auf einen oder mehrere Gesellschafter zu.

Schiedsvereinbarungen zwischen Unternehmern und Verbrauchern unterliegen in Österreich gem § 617 ZPO besonderen Formvorschriften. Um Rechtsunsicherheiten iZm der Form der Schiedsvereinbarung hintanzuhalten, sollte daher die Eigenschaft der Gesellschafter vor Abschluss der Schiedsvereinbarung gründlich geprüft werden (siehe Pkt IV.1.).

¹ Dieser Beitrag beruht auf einem Aufsatz von Martin Platte, der in der GesRZ 3/2021, S. 137-139 erschienen ist.
² Schiedsrechts-Änderungsgesetz 2006, BGBl I 2006/7.

III. Bindungswirkung

IZm Beschlussmängelstreitigkeiten muss sich die Rechtskraft der Entscheidung auf sämtliche Gesellschafter erstrecken, unabhängig davon, ob sich diese am Verfahren beteiligen. Damit ein Schiedsspruch diese Bindungswirkung entfaltet, müssen drei Voraussetzungen erfüllt sein:

- Alle von der Rechtskrafterstreckung Betroffenen müssen an die Schiedsvereinbarung gebunden sein. Wenn die Schiedsklausel in der Satzung der Gesellschaft enthalten ist, ist dies (idR) unproblematisch.
- Das rechtliche Gehör der Betroffenen muss gewahrt werden. Dies ist dann der Fall, wenn den Gesellschaftern die Möglichkeit eingeräumt wird, sich als Nebenintervenienten am Verfahren zu beteiligen. Das Ermessen des Schiedsgerichts, die Nebenintervention zuzulassen, ist dabei auf null reduziert. Mit der Wahrung des rechtlichen Gehörs gehen Informationspflichten einher: Jeder Gesellschafter und die Gesellschaftsorgane sind von der Einleitung des Schiedsverfahrens zu informieren. Mit anderen Worten: Die Schiedsklage ist allen Betroffenen zuzustellen.
- Den Parteien muss die Gelegenheit eingeräumt werden, an der Konstituierung des Schiedsgerichts mitzuwirken.

IV. Checkliste für eine Schiedsvereinbarung

1. Verbraucherbeteiligung?

Sind Verbraucher am Familienunternehmen beteiligt, können Schiedsvereinbarungen wirksam nur für bereits entstandene Streitigkeiten abgeschlossen werden. Ferner gelten besondere (Form-)Erfordernisse. Es will daher gut überlegt sein, ob eine Schiedsvereinbarung abgeschlossen werden soll. Die Vereinbarung von Schlichtungsverfahren oder Mediation ist allerdings uneingeschränkt möglich.

2. Form?

Abgesehen von der Verbraucherproblematik kann die Schiedsvereinbarung in die Satzung der Gesellschaft aufgenommen werden. Dies ist ratsam, weil die Schiedsvereinbarung dann für sämtliche Gesellschafter gilt (unabhängig davon, ob sie bereits Gesellschafter waren, als die Schiedsvereinbarung getroffen wurde, oder ob sie erst später eingetreten sind) und damit der ersten Voraussetzung für die Bindungswirkung entsprochen wird. Vorsicht ist bei der nachträglichen Aufnahme einer Schiedsvereinbarung in die Satzung geboten. Diese bedarf der Zustimmung sämtlicher Gesellschafter.

3. Mehrstufige Streitbeilegungsklausel?

Gerade aufgrund der Verknüpfung zwischen Familie und Unternehmen kann die Anrufung einer Schlichtungsstelle oder eines Mediators vor Einleitung des Schiedsverfahrens sinnvoll sein. Der Versuch einer Einigung im Wege der Schlichtung oder Mediation ist dann Voraussetzung für die Einleitung

des Schiedsverfahrens. Wichtig ist, dabei konkrete Fristen für die verschiedenen Verfahrensschritte festzulegen, um Streitigkeiten darüber zu vermeiden, ob ein gewisser Schritt tatsächlich unternommen wurde. Es könnte auch festgehalten werden, dass während laufender Schlichtung, Mediation etc Verjährungsfristen gehemmt sind.

4. Institutionelle oder Ad-hoc-Schiedsgerichtsbarkeit?

Parteien einer Schiedsvereinbarung steht es frei, das Verfahren mit oder ohne Administrierung durch eine Schiedsinstitution durchzuführen. IdR ist es ratsam, eine Schiedsinstitution zu benennen. Diese verfügt über weitreichende Erfahrung in der Administrierung von Schiedsverfahren und handelt im Interesse der Prozessbeschleunigung und -ökonomie. Besonders hervorzuheben sind hier die Regeln der Internationalen Schiedsinstitution der Wirtschaftskammer Österreich (VIAC)⁴ die gerade für gesellschaftsrechtliche Streitigkeiten hervorragend geeignet sind.

5. Schiedsort?

Der Schiedsort bestimmt das anwendbare Schiedsrecht. Österreichische Familienunternehmen werden sich in aller Regel auf einen Ort in Österreich einigen, um größtmögliche Rechtssicherheit zu erreichen. Die Vereinbarung eines Schiedsortes außerhalb Österreichs löst allerdings unter Umständen die verbraucherrechtliche Problematik (siehe Pkt II.2. und IV.1.), die ein typisches Austriacum darstellt. Schließlich ist zu beachten, dass der Schiedsort nicht zwangsläufig mit dem Verhandlungsort ident sein muss (so ist es bspw absolut zulässig und kommt auch regelmäßig vor, dass der Sitz des Schiedsgerichts [= Schiedsort] in Zürich oder München liegt, alle Verhandlungen jedoch in Wien oder Linz stattfinden).

6. Verfahrenssprache?

Es ist empfehlenswert, die Sprache des Schiedsverfahrens bereits in der Schiedsvereinbarung festzulegen. Es können auch Primär- und Sekundärsprachen vereinbart werden.

7. Anzahl der Schiedsrichter?

Zu wählen ist grundsätzlich zwischen einem Einzelschiedsrichter und einem aus drei Schiedsrichtern bestehenden Senat. Einzelschiedsrichter lösen idR weniger Kosten aus und treffen Entscheidungen in aller Regel schneller. Der Vorteil eines Senats liegt in der Möglichkeit, mehrere Experten im Tribunal zu vereinen. Senate mit mehr als drei Mitgliedern sind nicht zu empfehlen.

Bei gesellschaftsrechtlichen Verfahren, an welchen oft mehr als zwei Parteien teilnehmen, empfiehlt sich idR ein Einzelschiedsrichter.

8. Anwendbares Recht?

Das für den Vertrag geltende Recht sollte ausdrücklich vereinbart werden. Es wird sich in aller Regel nach dem Gesellschaftsstatut richten. Möglich ist auch, ausdrücklich das auf die Schiedsvereinbarung anwendbare Recht zu vereinbaren, weil sich dieses nicht notwendig mit jenem des Hauptvertrages deckt.

9. Hinweis auf Vorrang des Bestands des Familienunternehmens

Die Schiedsvereinbarungsklausel könnte den Vorrang des Bestands des Familienunternehmens festhalten und festlegen, dass dieser Aspekt bei der Entscheidung in der Sache vorrangig zu berücksichtigen ist. Dies ist besonders bei Multitier-Vereinbarungen empfehlenswert, die auch Schlichtung oder Mediation vorsehen.

10. Mehrparteien?

Um den Voraussetzungen für die Bindungswirkung in Beschlussmängelstreitigkeiten zu entsprechen, sollte in der Schiedsklausel angeführt sein, dass die Schiedsklage in solchen Verfahren sämtlichen Gesellschaftern zuzustellen ist. Es kann außerdem die Verpflichtung der klagenden Partei aufgenommen werden, der Klage eine aktuelle Gesellschafterliste samt Zustelladressen der anderen Gesellschafter beizulegen.

V. Musterklausel

In einen Gesellschaftsvertrag eines Familienunternehmens kann eine Schiedsklausel in der folgenden Form aufgenommen werden:

„Alle Streitigkeiten oder Ansprüche, die sich aus oder im Zusammenhang mit diesem Vertrag ergeben, einschließlich Streitigkeiten über dessen Gültigkeit, Verletzung, Auflösung oder Nichtigkeit, werden nach der Schiedsordnung (Wiener Regeln) der Internationalen Schiedsinstitution der Wirtschaftskammer Österreich (VIAC) von einem Einzelschiedsrichter endgültig entschieden.

Der Schiedsklage ist eine aktuelle Gesellschafterliste beizulegen, die Name und Zustelladresse aller Gesellschafter zu enthalten hat.

*Die im Schiedsverfahren zu verwendende Sprache ist ...
Schiedsort ist ...*

Das auf das Vertragsverhältnis anwendbare materielle Recht, sowie das auf die Schiedsvereinbarung anwendbare Recht ist das Recht der Republik Österreich unter Ausschluss der Kollisionsnormen.

Das Schiedsgericht hat den Bestand des Unternehmens vorrangig zu berücksichtigen.“

LGT Bank AG
Zweigniederlassung Österreich
Bankgasse 9, 1010 Wien
T +43 1 227 59-0
E lgt.austria@lgt.com
BC-Nummer: BLFLATWWXXX, SWIFT BIC: 19460

www.lgt.at

LGT Bank AG
Zweigniederlassung Österreich
Schwarzstraße 21, 5020 Salzburg
T +43 662 2340-0
E lgt.austria@lgt.com

**VIAC – Internationale Schiedsinstitution
der Wirtschaftskammer Österreich**
Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien
T +43 (0)5 90 900 4398
E office@viac.eu

www.viac.eu