

Prof. Dr. Christian Schubel\*

## Deutsch-polnisch-ungarische Rechtsvergleichung im GmbH-Recht

### Abstract

Einen Forschungsschwerpunkt der Fakultät für Vergleichende Staats- und Rechtswissenschaft an der Andrassy-Universität Budapest bildet die Beschäftigung mit den Rechtsordnungen der EU-Beitrittsstaaten. Während in Deutschland die Überzeugung vorherrscht, gerade auf dem Gebiet des Gesellschaftsrechts folgten diese Staaten weitgehend dem Vorbild des deutschen Rechts, legt eine intensivere Beschäftigung mit den neuen Gesetzbüchern Polens und Ungarns bald wichtige Unterschiede offen. Diese sind nicht nur für deutsche Investoren bzw. ihre Rechtsberater von Interesse, sondern regen zudem zu einer vertieften wissenschaftlichen Auseinandersetzung an, deren Ergebnisse auch bei der Fortentwicklung der deutschen Rechtsordnung Beachtung finden könnten. Im folgenden Beitrag wird dieser Forschungsansatz mit Blick auf die Binnenordnung der GmbH näher ausgeführt, wobei es in erster Linie um die Stellung der Geschäftsführungs- und Aufsichtsorgane geht. Aus Platzgründen soll dagegen die Gesellschafterversammlung nur behandelt werden, soweit deren Verhältnis zu den anderen Organen betroffen ist.

---

\* Der Autor ist Inhaber eines Lehrstuhls für Zivil- und Wirtschaftsrecht an der Andrassy-Universität Budapest.

## I. Einführung

### 1. Zur geschichtlichen Entwicklung

#### a) Ungarn

In Ungarn sorgt bereits 1840 das Gesetz Nr. XVIII/1840 für eine systematische Regelung des Gesellschaftsrechts, konkret für die sog. Erwerbsgesellschaft, die stille Gesellschaft und die Aktiengesellschaft.<sup>1</sup> Dieses Gesetz findet in den folgenden Jahren auch bei den deutschen Kodifikationsbemühungen Beachtung und gilt bis 1849 und dann wieder ab 1861. Später gibt es Bestrebungen zur Übernahme des ADHGB. Da das Gesetz jedoch (aus ungarischer Sicht) als österreichisches Recht empfunden wird, ist dieser Vorstoß politisch nicht durchsetzbar. Stattdessen wird 1875 ein von *István Apáthy* erarbeiteter Entwurf eines Handelsgesetzbuches, der sich am ADHGB orientiert, als Gesetz Nr. XXXVII/1875 angenommen. In dem ungarischen HGB von 1875 wird das Gesellschaftsrecht in fast 200 Paragraphen geregelt, welche nicht nur für OHG, KG, KGaA und AG gelten, sondern auch für die Genossenschaft. Als 1892 der deutsche Gesetzgeber mit der GmbH eine neue Rechtsform schafft, die von der Praxis rasch angenommen wird, verfolgt man auch in Ungarn diese Entwicklung sehr aufmerksam. Schon 1905 liegt der erste Entwurf für ein GmbHG vor, doch dauert es noch genau ein Vierteljahrhundert, ehe nach längeren gesetzgeberischen Bemühungen das Gesetz Nr. V/1930 über die GmbH (und die stille Gesellschaft) ergeht. Dieses Gesetz übernimmt zur Regelung der ungarischen GmbH (*korlátolt felelősségű társaság* = *Kft.*) nicht einfach nur die Vorschriften des deutschen GmbHG, sondern baut auf einem breiten Rechtsvergleich auf und enthält viele für die damalige Zeit sehr moderne Regelungen.<sup>2</sup>

Nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs bleiben das HGB und das GmbHG zwar in Kraft, doch verlieren diese Gesetze wegen der weitgehenden Verstaatlichung der Wirtschaft fast jede praktische Bedeutung. Statt die Rechtsformen des Kapitalgesellschaftsrechts zu nutzen, schafft sich die volkseigene Wirtschaft zu ihrer Organisation eigene Formen. Erst als in den 80er Jahren des 20. Jahrhunderts Gemeinschaftsunternehmen mit Beteiligung westlicher Firmen zugelassen werden, gewinnen die tradierten Gesellschaftsrechtsformen wieder an praktischer Bedeutung. 1988 ergeht das Gesetz über die Wirtschaftsgesellschaften Nr. VI/1988, das das HGB ablöst und ebenso das GmbHG von 1930 außer Kraft setzt. Jedoch regelt das neue Gesetz auch die herkömmlichen Gesellschaftsrechtsformen, wobei es insb. bei der GmbH auf den alten Vorschriften aufbaut. Heute wird das ungarische Gesellschaftsrecht durch das Gesetz Nr. CXLIV/1997 (GWiG) geregelt, es laufen aber bereits wieder die Vorbereitungsarbeiten für eine Neukodifikation, die im Frühjahr 2006 in Kraft treten soll.<sup>3</sup>

1 Zur Entwicklung des ungarischen Handels- und Gesellschaftsrechts im 19. Jahrhundert siehe nur *Zlinszky*, in: Coing (Hrsg.), Handbuch der Quellen und Literatur der neueren europäischen Privatrechtsgeschichte, Band III/2, 1982, S. 3512 ff.

2 Zu diesem Gesetz siehe nur *Sander*, Die ungarische Gesellschaft mit beschränkter Haftung, 2003, S. 12 ff.

## b) Polen

Während des 19. Jahrhunderts gibt es keine allgemeine polnische Gesetzgebung zum Zivil- und Handelsrecht. Nach der nationalen Wiedergeburt im Jahr 1918 gelten deshalb in Polen fünf verschiedene Rechtssysteme, u. a. das deutsche BGB, HGB und GmbHG, aber auch das österreichische GmbHG und der Code de Commerce.<sup>4</sup> Die Schaffung neuer Gesetze wird sorgfältig vorbereitet. 1933 verabschiedet man ein neues Obligationengesetzbuch und ein Jahr später ein Handelsgesetzbuch, das sich insgesamt stark am deutschen HGB orientiert. Das HGB von 1934 regelt auch die Handelsgesellschaften und zwar sehr eingehend: Es enthält allein 190 Artikel für die Aktiengesellschaft und fast 150 Artikel beschäftigen sich mit der polnischen GmbH (*Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością* = *Sp. z o.o.*). Nach dem Zweiten Weltkrieg gleicht die Entwicklung der in Ungarn – das HGB von 1934 gilt zwar fort, verliert aber die praktische Bedeutung. Als 1965 das Zivilgesetzbuch in Kraft tritt, wird das HGB größtenteils aufgehoben; zu den wenigen Vorschriften, denen dieses Schicksal erspart bleibt, gehören jene für die OHG, die GmbH und die AG. Es dauert aber noch bis in die 80er Jahre, ehe man bei der Gründung von Gemeinschaftsunternehmen wieder verstärkt auf die im HGB geregelten Gesellschaftsrechtsformen zurückgreift. Am 15. 9. 2000 ergeht dann nach einem längeren Gesetzgebungsverfahren das Gesetzbuch über die Handelsgesellschaften (*Kodeks spółek handlowych* = *KSH*). Die Vorschriften des KSH bauen auf den Bestimmungen des HGB von 1934 auf und sind erkennbar um eine Bewahrung nationaler Besonderheiten bemüht. Darüber hinaus lässt sich ein starker Einfluss des deutschen Gesellschaftsrechts ausmachen; Berücksichtigung soll aber auch das ungarische Gesetz über die Wirtschaftsgesellschaften von 1988 gefunden haben.<sup>5</sup> Im Dezember 2003 verabschiedet der polnische Gesetzgeber die bislang wichtigste Novelle zum KSH. Mehr als 100 Änderungen dienen einer letzten Anpassung des polnischen Gesellschaftsrechts an die Vorgaben des Gemeinschaftsrechts und der Beseitigung von aufgetretenen Unklarheiten.<sup>6</sup>

3 Zur Vorbereitung des neuen Gesetzes ist im Juni 2003 ein Kodifikationsausschuss eingesetzt worden. Dieser Ausschuss hat im Frühjahr 2004 ein umfangreiches Diskussionspapier vorgelegt („Die Konzeptionen der Gesetze über die Wirtschaftsgesellschaften und über das handelsgerichtliche Verfahren“), dessen konzeptionelle Leitlinien unterdessen die Zustimmung der Regierung gefunden haben. Vgl. hierzu auch Ötvös, in: Pester Lloyd, Nr. 46 v. 10. 11. 2004, S. 16.

4 Siehe hierzu Kordasiewicz, Änderungen im polnischen Zivil- und Handelsrecht, in: Horn u. a. (Hrsg.), Die Neugestaltung des Privatrechts in Mitteleuropa und Osteuropa, 2002, S. 55 ff.

5 So Lubowski, Einleitung, in: Polnisches HGGB, Zweisprachige Textausgabe, 3. Aufl. 2004, S. XIX.

6 Einen Überblick über die wichtigsten Punkte der Novelle geben Lewandowski/Kwasnicki, „Große“ Änderung des polnischen Gesetzbuchs über die Handelsgesellschaften, WiRO 2004, S. 234 ff.

## 2. Überblick über die gesetzlichen Vorschriften für Kft. und Sp. z o. o.

Sowohl beim ungarischen GWiG, wie auch beim polnischen KSH handelt es sich um moderne Gesetzbücher, welche den Bestimmungen für die einzelnen Rechtsformen jeweils einen allgemeinen Teil des Gesellschaftsrechts voranstellen, also Regelungen treffen, die für alle Rechtsformen Geltung beanspruchen. So finden auf die Kft. nicht nur die §§ 121 bis 178 GWiG Anwendung, sondern zu beachten sind ebenfalls die §§ 1 bis 80 GWiG, welche die Vorschriften des allgemeinen Teils enthalten. Eine solche Regelungstechnik hat zweifellos gewisse Vorzüge, weil sie die einzelnen Gesellschaftsrechtsformen näher zusammenführt und die Bildung einheitlicher Institutionen erleichtert. Allerdings scheinen die §§ 1 ff. GWiG stark vom Aktienrecht geprägt zu sein, weshalb die Anwendung dieser Regelungen auf die anderen Gesellschaftsrechtsformen mitunter deren speziellem Charakter zu wenig gerecht zu werden scheint.<sup>7</sup> In gleicher Weise findet auf die Sp. z o. o. nicht nur das eigentliche GmbH-Recht (Art. 151 bis 300), sondern auch der allgemeine Teil des KSH (Artt. 1 ff.) Anwendung. Allerdings enthält dieser Teil deutlich weniger Bestimmungen als der allgemeine Teil des ungarischen GWiG. Es handelt sich lediglich um einige „vor die Klammer gezogene“, teilweise recht abstrakte Vorschriften mit einer vergleichsweise geringen Regelungstiefe, denen auch nicht der Vorwurf gemacht werden kann, zu stark ans Aktienrecht angelehnt worden zu sein. Dafür enthält das Recht der Sp. z o. o. selbst viele Bestimmungen, die man in Deutschland nur aus dem Aktienrecht kennt. Insgesamt lässt sich daher einschätzen, dass die Sp. z o. o. der Aktiengesellschaft deutlich näher steht als die deutsche GmbH, jedenfalls wenn man auf das gesetzliche Normalstatut blickt.

## 3. Rechtstatsächliches

Die GmbH gehört in Ungarn und Polen zu den beliebtesten Gesellschaftsrechtsformen. Nach Angaben des Statistischen Landesamtes gab es in Ungarn am 30. 9. 2004 insgesamt 205 942 Kft.<sup>8</sup>; die „GmbH-Dichte“ pro Kopf der Bevölkerung wäre demnach höher als in Deutschland. Beliebter ist in Ungarn allerdings die Kommanditgesellschaft (217.969), was in erster Linie darauf zurückzuführen ist, dass die Aufbringung des gesetzlichen Mindeststammkapitals einer Kft. in Höhe von 3 Mio. HUF (ca. 12 000 €) für viele einheimische Gesellschaftsgründer immer noch eine zu hohe Hürde darstellt. Vor diesem Hintergrund überrascht es auch nicht, dass ca. 90 % aller Kft. lediglich mit dem gesetzlichen Mindeststammkapital ausgestattet werden. In Polen gab es am 30. 6. 2004 181.847 Sp. z o. o.<sup>9</sup>

7 Offenbar wird dies auch in Ungarn so empfunden, jedenfalls hat der Kodifikationsausschuss in seinen konzeptionellen Überlegungen ausdrücklich betont, das neue Gesetz solle „voneinander gut unterscheidbare Gesellschaftsformen“ anbieten, vgl. Diskussionspapier (Fn. 3), unter VII.

8 Zu den statistischen Angaben siehe unter [www.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/ingyenes/h5/h50701.html](http://www.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/ingyenes/h5/h50701.html).

9 Nach Angaben des GUS (Hauptamt für Statistik), vgl. unter [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl).

## II. Zur Reichweite der Gestaltungsfreiheit

Bekanntermaßen hat der historische Gesetzgeber von 1892 die GmbH als eine Rechtsform mit einfacher Organisationsverfassung geschaffen.<sup>10</sup> Die GmbH besitzt grundsätzlich lediglich zwei Organe: die Geschäftsführer und die Gesellschafterversammlung (Gesellschafterversammlung). Allerdings sind die Gesellschafter frei darin, in der Satzung die Schaffung weiterer Organe festzulegen; dies kann insbesondere ein Aufsichtsrat oder ein Beirat sein. Abweichendes gilt nur im Bereich der unternehmerischen Mitbestimmung, wo die Einrichtung eines Aufsichtsrates obligatorisch ist. Das ungarische und das polnische Recht folgen diesem Organisationsmodell mit Abweichungen bei den Details, erklären den Aufsichtsrat allerdings unter anderen Voraussetzungen für obligatorisch. Ein ins Auge fallender Unterschied findet sich zudem bei der Sp. z o. o., welche statt der Geschäftsführer einen Vorstand besitzt.

Erheblich mehr praktische Bedeutung kommt jedoch einem anderen Punkt zu, in dem sich zumindest das deutsche und das ungarische Recht nahezu fundamental unterscheiden: In Deutschland genießen die Gründer einer GmbH bei der näheren Ausgestaltung der inneren Ordnung ihres Verbandes sehr weitgehende Gestaltungsfreiheit. Das GmbH-Recht bildet insoweit das Gegenmodell zum Aktienrecht, wo gemäß § 23 V AktG der Grundsatz der aktienrechtlichen Satzungsstrenge herrscht, welcher Abweichungen und Ergänzungen des gesetzlichen Normalstatuts nur in einem sehr eingeschränkten Umfang zulässt. Anders dagegen das geltende Recht in Ungarn. Hier findet sich in gewisser Weise die aktienrechtliche Satzungsstrenge im allgemeinen Teil des Gesetzbuches. Der Grundsatz beansprucht mithin Geltung nicht nur für die Aktiengesellschaft, sondern auch für alle anderen im GWiG geregelten Gesellschaftsformen.<sup>11</sup> Mit anderen Worten: Das ungarische Gesellschaftsrecht schränkt also bei der Kft. (und ebenso bei der OHG und der Kommanditgesellschaft) die Gestaltungsfreiheit der Gesellschafter wesentlich ein. Auf den ersten Blick scheint die Erklärung nahe zu liegen, bei den entsprechenden Regelungen müsse es sich um Relikte aus der (Spät-)Zeit der sozialistischen Planwirtschaft handeln, doch dem ist nicht so. Im Gegenteil: Der Gesetzgeber des Gesetzes über die Wirtschaftsgesellschaften von 1988 vertrat insoweit einen sehr liberalen Standpunkt, wollte in bewusster Abkehr von den bis dahin in Ungarn geltenden Vorschriften eine möglichst weitreichende Gestaltungsfreiheit gewähren. Neun Jahre später schlug das Pendel dann allerdings wieder in die andere Richtung aus: Als sich in der ersten Hälfte der 90er Jahre die Fälle häuften, in denen die gesellschaftsvertraglichen Gestaltungsfreiräume zum Nachteil der Gläubiger und von Gesellschafter-Minderheiten missbraucht worden waren, glaubte der ungarische Gesetzgeber, die „Notbremse“

10 Zu den Vorstellungen des GmbH-Gesetzgebers siehe nur Schubel, *Verbandsouveränität und Binnenorganisation der Handelsgesellschaften*, 2003, S. 497 ff.

11 § 9 I GWiG lautet: Die Gesellschafter ... können von den Bestimmungen dieses Gesetzes abweichen, wenn das Gesetz dies erlaubt. Die Gesellschafter ... können den Inhalt des Gesellschaftsvertrages ... im Rahmen dieses Gesetzes bzw. der Rechtsvorschriften frei bestimmen.

ziehen zu müssen und schränkte daher die eben erst gewährte Freiheit erneut folgenreich ein.<sup>12</sup>

Die mit der Vorbereitung der für 2006 geplanten Neukodifikation beauftragte Kommission hat die Misslichkeit des derzeitigen Zustandes erkannt. In den von ihr entwickelten konzeptionellen Leitlinien heißt es wörtlich: „Die Vertragsautonomie der Vereinigenden ist zu erweitern, die Überregelung der einzelnen Gesellschaftsformen ist zu beseitigen ...“.<sup>13</sup> Deshalb sollen nicht nur die Vorschriften für die OHG und KG, sondern auch die für die GmbH „in der Hauptregel“ dispositiv sein. Grundsätzlich ist man also durchaus bereit, der Gestaltungsfreiheit wieder größere Spielräume zu eröffnen. Andererseits jedoch fällt bei genauer Betrachtung auf, dass die Kommission zu vielen wichtigen Einzelregelungen den Standpunkt vertritt, alles solle unverändert bleiben und zwar auch, was die zur Zeit (nicht gewährte) Gestaltungsfreiheit anbetrifft. Ganz offenbar kennzeichnen den derzeitigen Diskussionsstand im Hinblick auf das notwendige, sinnvolle und wünschenswerte Maß an dieser Freiheit erhebliche Unsicherheiten.

Noch weitgehend offen ist, wie viel Gestaltungsfreiheit das KSH im Recht der Sp. z. o. o. gewährt.<sup>14</sup> Diese Frage ist schon deshalb von einiger Bedeutung, weil die Regeldichte des polnischen Rechts gerade im Bereich der inneren Organisation wesentlich höher ist als im deutschen GmbH-Recht. Nicht bestreiten lässt sich nun, dass auch im polnischen Aktienrecht der Grundsatz der Satzungsstrenge gilt (Art. 304 §§ 3 und 4). Teile des rechtswissenschaftlichen Schrifttums möchten diese Bestimmungen bei der Sp. z. o. o. analog zur Anwendung bringen. Andere Autoren lehnen dies ab, weil ihrer Meinung nach die personalistische Natur der Sp. z. o. o. gegen eine solche Analogie spricht; schließlich gibt es Ansichten, die differenzieren wollen. Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass sehr viele Einzelfragen im Schrifttum noch nicht einmal diskutiert werden. Die Gründer einer Sp. z. o. o., die in der Satzung ihrer Gesellschaft vom Gesetz abweichende Regelungen treffen möchten, werden also noch einige Zeit lang mit einer gewissen Unsicherheit leben müssen. Allerdings erklärt das KSH selbst nicht wenige gesetzliche Bestimmungen ausdrücklich für dispositiv. Berücksichtigt man dies, so lässt sich wohl zumindest feststellen, dass das polnische Recht im Hinblick auf die GmbH-rechtliche Gestaltungsfreiheit in der Mitte zwischen dem deutschen und dem ungarischen Recht anzusiedeln ist.

### III. Geschäftsführer bzw. Vorstand

#### 1. Bestellung, Abberufung

Um Geschäftsführer einer GmbH zu werden, bedarf es eines besonderen Bestellungsaktes. So die Bestellung des Geschäftsführers nicht schon in der Satzung vorge-

<sup>12</sup> Siehe *Sander* (Fn. 2), S. 34 f.

<sup>13</sup> Vgl. Diskussionspapier (Fn. 3), unter V.

<sup>14</sup> Hierzu einführend *Lewandowski/Kwasnicki*, Gründungsakt einer Sp. z. o. o., WiRO 2004, S. 65 ff.

nommen wird, bestellt die Gesellschafterversammlung die Geschäftsführer durch Beschluss (§§ 6 III, 46 Ziffer 5 GmbHG); es ist allerdings auch möglich, in der Satzung die Bestellungskompetenz einem anderen Organ zuzuordnen. Gemäß Art. 201 § 4 KSH werden die Mitglieder des Vorstands einer Sp. z o. o. ebenfalls durch einen Gesellschafterbeschluss bestellt und abberufen, „soweit der Gesellschaftsvertrag nichts anderes bestimmt.“ In Ungarn fällt die Bestellung und Abberufung der Geschäftsführer grundsätzlich in die ausschließliche Zuständigkeit der Gesellschafterversammlung (§ 150 II lit. g GWiG). Wird jedoch bei der Kft. ein Aufsichtsrat eingerichtet, so kann diese Kompetenz auf den Aufsichtsrat übertragen werden (§ 33 I GWiG).

Während bei der deutschen GmbH die Bestellung der Geschäftsführer auf unbestimmte Zeit die gesetzliche Regel darstellt, können Kft.-Geschäftsführer nur befristet bestellt werden und zwar für max. fünf Jahre (§ 24 I GWiG). Der Vorstand einer Sp. z o. o. gelangt im Regelfall gar nur für ein bis zwei Jahre ins Amt, es sei denn, die Satzung legt eine längere Amtszeit fest (Art. 202 §§ 1 f. KSH). Die Bestellung des GmbH-Geschäftsführers auf unbestimmte Zeit wird in gewisser Weise kompensiert durch seine jederzeitige Abberufbarkeit (§ 38 I GmbHG). Hierfür bedarf es nur eines mit einfacher Mehrheit gefassten Gesellschafterbeschlusses. Ein die Abberufung rechtfertigender Grund ist dagegen nicht erforderlich, doch weist schon das Gesetz darauf hin, dass die Satzung einen solchen Grund fordern kann (§ 38 I GmbHG; ebenso für die Sp. z o. o. Art. 203 §§ 1 und 2 KSH). Aber: Eine Satzungsbestimmung, welche für den Abberufungsbeschluss eine qualifizierte Mehrheit verlangt, ist nach Ansicht der Rechtsprechung und der im rechtswissenschaftlichen Schrifttum wohl herrschenden Meinung nichtig.<sup>15</sup>

Was in Deutschland unzulässig ist, wird für die Kft. als gesetzliche Regel formuliert, von der die Gesellschafter auch nicht abweichen können: Der Beschluss der Gesellschafterversammlung über die vorzeitige Abberufung benötigt nach ungarischem Recht eine Dreiviertelmehrheit (§ 158 I GWiG). Der Geschäftsführer einer Kft. braucht sich mithin nur der Rückendeckung eines (starken) Minderheitsgesellschafters zu vergewissern, um relativ sicher „im Sattel zu sitzen“. Motiviert ist diese Regelung, die nach Angaben von Praxisvertretern durchaus für erhebliche Probleme sorgen kann, offenbar von dem Bestreben, die relativ unabhängige Stellung der Kft.-Geschäftsführer bei der Ausübung ihrer Geschäftsführungsbefugnisse auf dem Gebiet der Personalkompetenz abzusichern. Wenn das ungarische Recht den Kft.-Geschäftsführer bei der Geschäftsführung frei von Weisungen der Gesellschafterversammlung agieren lassen möchte<sup>16</sup>, so ist in der Tat eine solche Freiheit nur dann etwas wert, wenn die Gesellschafter einen Geschäftsführer, der sich weigert, ihren „Hinweisen“ zu folgen, nicht ohne weiteres aus seinem Amt entfernen können. Es fragt sich jedoch, ob es insoweit nicht die bessere Lösung wäre, das Abberufungs-

15 Vgl. nur *Lutter/Hommelhoff*, in: *Lutter/Hommelhoff, GmbH-Gesetz*, 16. Aufl. 2004, § 38 Rdn. 16.

16 Dazu sogleich unter III.2.



recht statt an eine qualifizierte Mehrheit an das Vorliegen eines besonderen Grundes zu knüpfen (so auch § 84 III AktG).

## 2. Stellung der Geschäftsführer/des Vorstands

Während der Vorstand einer deutschen AG grundsätzlich die Gesellschaft unter eigener Verantwortung, also frei von Weisungen der Hauptversammlung oder des Aufsichtsrats, leitet (§ 76 I AktG), wird die innere Ordnung der GmbH dadurch geprägt, dass es deren Gesellschaftern möglich ist, die Geschäftsführer anzuweisen, wozu es allerdings eines Beschlusses der Gesellschafterversammlung bedarf (§ 37 I GmbHG). Art. 207 KSH regelt die Stellung des Vorstands einer Sp. z o. o. grundsätzlich in der gleichen Weise, gibt aber zugleich den Hinweis, dass in der Satzung der Gesellschaft eine abweichende Regelung getroffen werden kann.<sup>17</sup> Auch nach Ansicht des deutschen rechtswissenschaftlichen Schrifttums können in der GmbH-Satzung einzelne Bereiche der Geschäftsführung von Weisungen der Gesellschafterversammlung ausgenommen werden. Noch nicht endgültig geklärt ist jedoch, ob das Weisungsrecht der Gesellschafter ganz ausgeschlossen und den Geschäftsführern so eine Vorstands-gleiche Stellung eingeräumt werden kann.<sup>18</sup> Eine solche Regelung würde wohl gegen einen – an sich weitgehend anerkannten – Grundsatz verstoßen: Die Übertragung von Zuständigkeiten von der Gesellschafterversammlung auf ein anderes Organ darf niemals dazu führen, dass die Stellung der Gesellschaftergesamtheit als oberstes Gesellschaftsorgan in ihrem Kern oder auf Dauer in Frage gestellt wird.<sup>19</sup>

Will man sich über die Stellung der Geschäftsführer einer Kft. informieren, so hat man den Blick nicht nur auf die speziellen Vorschriften der §§ 156 ff. GWiG zu richten, sondern zudem die im allgemeinen Teil des Gesetzes enthaltenen Vorschriften für die „leitenden Repräsentanten“ zu beachten. Zentral bedeutsam ist zunächst die Vorgabe des § 22 II GWiG: „Der leitende Repräsentant darf in dieser Eigenschaft von den Mitgliedern (Aktionären) der Wirtschaftsgesellschaft bzw. von seinem Arbeitgeber keine Anweisung erhalten.“ Dieser Vorschrift wird in Ungarn der Aussagegehalt beigemessen, dass die Geschäftsführer bzw. Vorstände sämtlicher Wirtschaftsgesellschaftsformen (mit mehreren Gesellschaftern) in ihrer Geschäftsführung völlig weisungsfrei agieren können. Zu beachten ist ferner § 22 IV GWiG: „Das oberste Organ der Gesellschaft darf den leitenden Repräsentanten (dem Vorstand) nur in dem Fall und in einem solchen Bereich ihre (seine) in den Bereich der Geschäftsführung fallende Kompetenz entziehen, wenn dies der Gesellschaftsvertrag (die Gründungsur-

17 Art. 207 KSH lautet: Gegenüber der Gesellschaft unterliegen die Vorstandsmitglieder den im vorliegenden Abschnitt, im Gesellschaftsvertrag und, sofern der Gesellschaftsvertrag nichts anderes bestimmt, den in den Beschlüssen der Gesellschafter bestimmten Beschränkungen.

18 Möglich hält dies z. B. *Priester*, Aktuelle Gestaltungsfragen bei GmbH-Verträgen, DStR 1992, S. 254, 257.

19 Vgl. nur *Lutter/Hommelhoff* (Fn. 15), § 45 Rdn. 6; *Wiedemann*, Beiratsverfassung in der GmbH, in: *Lutter-FS*, 2000, S. 801, 809; *Zöllner*, Inhaltsfreiheit in Gesellschaftsverträgen, in: *FS 100 Jahre GmbHG*, 1992, S. 85, 119 f.



kunde bzw. Satzung) ermöglicht.“ Das Zusammenspiel beider Regelungen macht deutlich, dass das ungarische Recht in gewisser Weise in anderen Kategorien „denkt“ als das deutsche GmbH-Recht und daher das Verhältnis von Gesellschafterversammlung und Geschäftsführer nach einem völlig abweichenden Modell ordnet: Statt um ein Weisungsrecht und eine Weisungsgebundenheit geht es um die Zuordnung ausschließlicher Zuständigkeiten und den Entzug bzw. die Verlagerung von Kompetenzen. Die Gesellschafterversammlung einer Kft. kann die Geschäftsführer nicht direkt anweisen; sie kann ihnen nur Kompetenzen zugunsten der eigenen Zuständigkeit entziehen, wozu allerdings die Satzung geändert werden muss. Motiviert ist diese Regelung offenbar u. a. mit dem Gedanken, dass sich lediglich auf einer in dieser Weise geordneten Grundlage eine effektive Haftung für Fehlverhalten treffen lässt.

Nach Ansicht des Kodifikationsausschusses soll dieses Modell, von dem die Satzung der Kft. unter dem geltenden Recht auch nicht abweichen darf, beibehalten werden: „Die Selbstverantwortung der leitenden Repräsentanten soll unverändert aufrechterhalten bleiben, dieses traditionelle Prinzip wurde vom deutschen Recht übernommen ... Die Möglichkeit zur Weisung der leitenden Repräsentanten durch den Eigentümer soll unverändert nur bei den Einmanngesellschaften bestehen.“<sup>20</sup> Der (ein wenig überraschende) Verweis auf das deutsche Recht führt hin zu den mit der ungarischen Regelung verbundenen Problemen. Inspiriert wurde der GWiG-Gesetzgeber offenbar von der deutschen Aktiengesellschaft, deren Organisationsverfassung durch saubere Funktionstrennung und das Bemühen um eine sorgfältig abgewogene Machtbalance zwischen den Organen geprägt ist (vgl. insb. §§ 76 I, 119 AktG). Sehr fraglich erscheint jedoch, ob dieses Modell, das sich im Aktienrecht zweifellos bewährt hat, unbesehen auf andere Gesellschaftsformen, die viel personalistischer geprägt sind, übertragen werden kann. Hier scheint der Vorteil klarer Verantwortungsverhältnisse durch eine übergroße Schwerfälligkeit viel zu teuer erkaufte: Wenn die Gesellschafter bei einem bestimmten Gegenstand nur einmal ausnahmsweise die Geschäftsführer anweisen möchten, so müssten sie hierfür zweimal die Satzung ändern.<sup>21</sup> Es ist dem ungarischen Gesetzgeber daher zu empfehlen, den Bestimmungen des § 22 II, IV GWiG außerhalb des Aktienrechts zumindest den zwingenden Geltungsanspruch zu nehmen.

### 3. Zuständigkeit

Das deutsche GmbHG enthält keine vergleichsweise abgeschlossene Regelung zur Geschäftsführungsbefugnis der Geschäftsführer, wie sie etwa die §§ 114 I, 116 I HGB für die OHG vorsehen. Dass bei mehreren Geschäftsführern grundsätzlich Gesamt-

20 Vgl. Diskussionspapier (Fn. 3), unter IX.4.

21 Nach *Günther/Miskolczi*, Die GmbH in Ungarn, GmbHR 2003, S. 885, 889, soll es der Gesellschafterversammlung möglich sein, die Geschäftsführer durch einen mit Dreiviertelmehrheit gefassten Beschluss anzuweisen. Eine solche (einmalige) „Satzungsbrechung“ lässt sich aber mit dem insoweit eindeutigen Wortlaut des Gesetzes nicht vereinbaren und würde auch dem zentralen Anliegen der Regelung (Schaffung klar abgegrenzter Verantwortlichkeiten) widersprechen.

geschäftsführung besteht, lässt sich aus § 35 II S. 2 GmbHG schlussfolgern; allerdings kann die Satzung insoweit eine andere Regelung treffen, was auch regelmäßig geschieht. Die Aufgaben der Geschäftsführer werden vom GmbHG nicht in einem Kompetenzkatalog o. ä. zusammengefasst, sondern finden sich über das gesamte Gesetz verstreut, insbesondere in den §§ 35 I, 40, 41, 49, 51a, 64, 78. Umgekehrt gibt es aber auch relativ wenige Vorschriften, die bestimmte Angelegenheiten den Geschäftsführern entziehen, indem sie diese ausdrücklich der Gesellschafterversammlung zuordnen. So kann der Aufgabenbereich der GmbH-Geschäftsführer dahingehend beschrieben werden, diese seien berechtigt und verpflichtet, sämtliche Maßnahmen zu beschließen und auszuführen, die nötig sind, um den in der Satzung festgelegten Unternehmensgegenstand mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen und nach den Grundsätzen ordnungsgemäßer Geschäftsleitung fortwährend zu verwirklichen, wobei die Geschäftsführer allerdings die Entscheidungs- und Mitwirkungsbefugnisse anderer Geschäftsorgane zu respektieren haben.<sup>22</sup> Zu beachten sind hier in erster Linie die Kompetenzen der Gesellschafterversammlung, die nicht nur in § 46 GmbHG geregelt sind, sondern sich auch aus weiteren Bestimmungen ergeben (z. B. § 53 Abs. 1 GmbHG). Gerade von der in § 46 GmbHG vorgenommenen Aufgabenzuweisung kann die Satzung jedoch abweichen.<sup>23</sup> Daneben gibt es ungeschriebene Kompetenzregeln. So wird im deutschen rechtswissenschaftlichen Schrifttum insb. diskutiert, in welchen Fällen eine Vorlagepflicht der Geschäftsführer besteht, wann diese also verpflichtet sind, von sich aus bestimmte Entscheidungen den Gesellschaftern zur Beschlussfassung vorzulegen, wobei vor allem drei Fallgruppen interessieren: Änderung von Grundsätzen der Unternehmenspolitik, ungewöhnliche Maßnahmen und Zweifel am mutmaßlichen Einverständnis der Gesellschafter.<sup>24</sup>

Während das ungarische Recht in § 150 II GWiG den ausschließlichen Zuständigkeitsbereich der Gesellschafterversammlung in einem längeren Katalog zusammenfasst und sich so relativ rasch ein zuverlässiger Überblick über die wichtigsten Kompetenzen dieser Versammlung gewinnen lässt, findet sich keine halbwegs geschlossene Regelung der Geschäftsführung, wenn man einmal davon absieht, dass außerhalb des Abschnitts über die Kft. in den §§ 21 ff. GWiG diverse Bestimmungen zu den „leitenden Repräsentanten“ getroffen werden. Auch nur aus einer anderen Norm des allgemeinen Teils (§ 40 I GWiG) lässt sich rückschließen, dass bei mehreren Geschäftsführern offenbar Einzelgeschäftsführung als gesetzliche Regel besteht. Immerhin verdeutlicht der in § 150 II GWiG enthaltene Katalog, was nicht mehr zur Zuständigkeit der Geschäftsführer gehört, sondern in die der Gesellschafterversammlung fällt. Gemäß § 150 II lit. n GWiG gehören hierzu auch alle „Angelegenheiten, die ein Gesetz oder der Gesellschaftsvertrag in den ausschließlichen Kompe-

22 *Lutter/Hommelhoff* (Fn. 15), § 37 Rdn. 3.

23 Zur (zwingenden) Zuständigkeit der Gesellschafterversammlung vgl. nur den Überblick bei *K. Schmidt*, Gesellschaftsrecht, 4. Aufl. 2002, S. 1095.

24 Siehe zur Herleitung der Vorlagepflichten insb. *Hommelhoff*, Unternehmensführung in der mitbestimmten GmbH, ZGR 1978, S. 119, 121 ff. Gegen eine Vorlagepflicht bei unternehmenspolitischen Angelegenheiten etwa *Zöllner*, in: Baumbach/Hueck, Kommentar zum GmbHG, 17. Aufl. 2000, § 37 Rdn. 6e.

tenzbereich der Gesellschafterversammlung verweist“. Die Gesellschafter sind also frei darin, ihre Zuständigkeiten zu erweitern (vgl. oben unter III.2). Der gesetzlichen Konstruktion nach geht es insoweit um ausschließliche Kompetenzen, d. h. die Geschäftsführer dürften streng genommen in den ihnen entzogenen Bereichen überhaupt nicht mehr tätig werden. Von der Praxis wird diese Regelung in erster Linie jedoch in einer auch in Deutschland durchaus bekannten Weise genutzt: In den Kft.-Satzungen sollen sich vor allem Klauseln finden, welche die Geschäftsführer verpflichten, bei der Vornahme von Rechtsgeschäften ab einer bestimmten Wertgrenze die vorherige Zustimmung der Gesellschafterversammlung einzuholen. Die Problematik der Vorlagepflichten wird in Ungarn – soweit ersichtlich – nicht diskutiert. Das ist nur konsequent, weil für solche Pflichten in einer nach dem Prinzip ausschließlicher Zuständigkeiten konstruierten Binnenordnung eigentlich kein Platz ist.

Für die Geschäftsführung bei der Sp. z o.o. werden insb. von Art. 208 KSH mehr (dispositive) Regelungen als in den deutschen und ungarischen Gesetzen getroffen. Grundsätzlich entspricht die Geschäftsführungsbefugnis bei mehreren Vorstandsmitgliedern der von (polnischen) OHG-Gesellschaftern: Einzelgeschäftsführungsbefugnis mit Widerspruchsrecht der übrigen Vorstände und Letztentscheid durch den Gesamtvorstand. Dies gilt aber nur für den Bereich des gewöhnlichen Betriebs, darüber hinausgehende Angelegenheiten entscheidet immer der Gesamtvorstand. Wie das ungarische Recht, so regelt auch das polnische KSH die Zuständigkeit der Gesellschafterversammlung vergleichsweise detailliert, wenn auch nicht abschließend (vgl. insb. die Artt. 228 ff. KSH). Zu beachten ist vor allem, dass gemäß Art. 228 Ziffer 4 KSH der Erwerb und die Veräußerung von Immobilien eines Beschlusses der Gesellschafterversammlung bedarf. Art. 230 KSH verlangt gleiches für sämtliche Verfügungen über ein Recht oder das Eingehen einer Verpflichtung zur Leistung, wenn diese wertmäßig doppelt so hoch sind wie das Stammkapital der Gesellschaft. Beide Regelungen sind dispositiv; insoweit kann von der Satzung mithin die Stellung der Geschäftsführer gestärkt werden. In gewisser Weise stellen diese Bestimmungen gesetzliche Vorlagepflichten dar, welche allerdings sehr viel weiter greifen als die ungeschriebenen Vorlagepflichten, die man in Deutschland diskutiert.

#### IV. Aufsichtsrat

Die Einrichtung eines Aufsichtsrats ist bei der GmbH grundsätzlich nur im Bereich der unternehmerischen Mitbestimmung verbindlich vorgeschrieben.<sup>25</sup> Auch alle anderen Gesellschaften können einen (fakultativen) Aufsichtsrat einrichten. Dessen nähere Ausgestaltung, insb. die Regelung seiner Zusammensetzung und der ihm übertragenen Kompetenzen, bleibt dann nahezu vollständig der eigenverantwortlichen Ausübung gesellschaftsvertraglicher Gestaltungsfreiheit durch die Gesellschafter

<sup>25</sup> Siehe nur den Überblick bei *Lutter/Hommelhoff* (Fn. 15), § 52 Rdn. 1 f.; *K. Schmidt* (Fn. 23), S. 1109 f.

vorbehalten. Nur für den Fall, dass diese keine Regelung treffen, verweist § 52 GmbHG auf das Aktienrecht.<sup>26</sup>

Bei der Kft. ist gemäß § 31 II, III GWiG in zwei Fällen die Einrichtung eines Aufsichtsrats obligatorisch: Zum einen bei Gesellschaften mit einem Stammkapital von mehr als 50 Mio. HUF (ca. 200 000 €), so diese mehr als einen Gesellschafter haben. Zum anderen benötigen Gesellschaften mit mehr als 200 vollbeschäftigten Arbeitnehmern einen Aufsichtsrat, der dann zu einem Drittel mit Arbeitnehmervertretern zu besetzen ist (§ 36 I GWiG). Auch die Aufgaben des Aufsichtsrats sind im allgemeinen Teil des GWiG – also für alle Gesellschaftsrechtsformen einheitlich – geregelt: Der Aufsichtsrat ist danach hauptsächlich für eine (eher rückblickende) Kontrolle der Geschäftsführung verantwortlich<sup>27</sup>; zudem obliegen ihm gewisse Aufgaben bei der Vorbereitung der Gesellschafterversammlung.<sup>28</sup> Allerdings kann die Satzung die Stellung des Aufsichtsrats wesentlich verstärken: Sie kann dem Aufsichtsrat die Personalkompetenz für die Geschäftsführer zuordnen und zudem die Vornahme bestimmter Rechtsgeschäfte an die Zustimmung dieses Organs binden (§ 33 I GWiG). Auch bei allen anderen Kft. kann ein fakultativer Aufsichtsrat errichtet werden. Das Gesetz schreibt vor, dass dieser Rat ebenfalls mit min. drei und max. 15 Mitgliedern zu besetzen ist (§ 31 Abs. 1 GWiG) und auch sonst gelten für den fakultativen Aufsichtsrat die gleichen (weitgehend zwingenden) Vorschriften wie für den obligatorischen Aufsichtsrat. In gewisser Weise lässt sich mithin sagen, dass die Gründer einer Kft. nur frei in der Entscheidung sind, ob ein Aufsichtsrat eingerichtet wird oder nicht (so nicht der Aufsichtsrat obligatorisch ist). Sie besitzen dagegen nur eine sehr beschränkte Gestaltungsfreiheit bei dessen näherer Ausgestaltung.

Der Kodifikationsausschuss sieht diesen Zustand offenbar nicht als misslich an und möchte anscheinend die Gestaltungsfreiheit sogar noch weiter begrenzen. In seinem Diskussionspapier heißt es jedenfalls: „Wo die Errichtung des Aufsichtsrats fakultativ ist, sind die Aufgabenbereiche der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats voneinander klar zu trennen, und der Aufsichtsrat darf keine operative Entscheidungsbefugnis bekommen. (Im Fall der GmbH soll deshalb die gegenwärtig im § 33 GWiG gesicherte Möglichkeit der Übergeordnetheit des Aufsichtsrats über der Geschäftsführung beseitigt werden.)“<sup>29</sup> Zudem spricht sich der Kodifikationsausschuss dafür

26 Vgl. an Stelle aller *Lutter/Hommelhoff* (Fn. 15), § 52 Rdn. 3 ff.

27 § 32 II GWiG lautet: Der Aufsichtsrat kontrolliert für das oberste Organ der Wirtschaftsgesellschaft die Geschäftsführung der Gesellschaft. Der Aufsichtsrat kann von den leitenden Repräsentanten bzw. von den leitenden Angestellten der Wirtschaftsgesellschaft eine Auskunft fordern bzw. die Bücher und Dokumente der Gesellschaft prüfen.

28 In § 32 III GWiG heißt es: Der Aufsichtsrat muss sämtliche auf der Tagesordnung der Sitzung des obersten Organs der Wirtschaftsgesellschaft stehenden, wesentlichen geschäftspolitischen Berichte sowie all die Vorlagen prüfen, die sich auf Angelegenheiten beziehen, die in den ausschließlichen Kompetenzbereich des obersten Organs der Wirtschaftsgesellschaft fallen. Über den Jahresabschluss ... und die Verwendung des versteuerten Ergebnisses darf das oberste Organ der Wirtschaftsgesellschaft nur im Besitz des schriftlichen Berichts des Aufsichtsrats einen Beschluss fassen.

29 Vgl. Diskussionspapier (Fn. 3), unter IX.7.

aus, künftig bei mehr als 200 Arbeitnehmern die Einrichtung eines Aufsichtsrats nicht mehr verbindlich vorzuschreiben; mehrheitlich wird sogar bezweifelt, ob es außerhalb des Aktienrechts überhaupt Sinn macht, die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat gesetzlich vorzuschreiben. Richteten die Gesellschafter einen Aufsichtsrat ein, so sollten sie frei entscheiden dürfen, ob sie eine Einbeziehung der Arbeitnehmer wünschten oder nicht. Stattdessen könnte man erwägen, die Befugnisse der Betriebsräte zu erweitern.<sup>30</sup>

Gemäß Art. 213 § 2 KSH ist bei einer Sp. z o. o., deren Stammkapital den Betrag von 500 000 Zl. (ca. 120 000 €) übersteigt und die zugleich mehr als 25 Gesellschafter besitzt, ein Aufsichtsrat oder eine Revisionskommission zu bestellen. Dieser Aufsichtsrat ist allerdings relativ schwach; seine Befugnisse konzentrieren sich auf die rückblickende Überwachung (vgl. insb. Art. 219 KSH), was andererseits die Einpassung des Rats in die Binnenstruktur der Sp. z o. o. erleichtert. Es herrscht jedoch Gestaltungsfreiheit, denn Art. 220 KSH erlaubt den Gesellschaftern ausdrücklich, die Befugnisse des Aufsichtsrats zu erweitern, vor allem durch Festlegung von Zustimmungsvorbehalten oder durch die Einräumung des Rechts, einzelne oder sämtliche Vorstandsmitglieder von ihrem Amt zu suspendieren. Ebenfalls explizit wird in Art. 213 § 1 KSH die Freiheit der Gesellschafter aller anderen Sp. z o. o. zur Einrichtung von Aufsichtsräten und Revisionskommissionen klargestellt, für die ebenfalls jeweils eine Mindestmitgliederzahl von drei vorgeschrieben wird (Art. 215 § 1, 217 KSH). Wie im ungarischen Recht finden auf den fakultativen Aufsichtsrat der Sp. z o. o. grundsätzlich die Vorschriften Anwendung, die das Gesetz für den obligatorischen Aufsichtsrat trifft. Anders als in Ungarn ist damit jedoch keine nennenswerte Einschränkung der Gestaltungsfreiheit verbunden, weil von diesen Vorschriften fast immer abgewichen werden kann. Allerdings steht die wohl herrschende Meinung im polnischen Schrifttum auf dem Standpunkt, die Kompetenzen des fakultativen Aufsichtsrats dürften nicht wesentlich schwächer als die des obligatorischen Aufsichtsrats ausgestaltet werden.

## V. Beirat

Im deutschen Recht ist die Einrichtung eines Beirats als zusätzliches Organ der GmbH zulässig und zwar auch dann, wenn bereits ein Aufsichtsrat existiert. Die Praxis macht von dieser Möglichkeit regen Gebrauch. Grundsätzlich genießen die Gesellschafter bei der näheren Ausgestaltung des Beirats Gestaltungsfreiheit, was allerdings nicht heißt, dass jedwede Gestaltungsvariante erlaubt wäre. Im Einzelnen kommt es vor allem darauf an, welche Kompetenzen dem Beirat eingeräumt und ob er mit Gesellschaftern oder Dritten besetzt werden soll; zu beachten ist auch, ob bei der GmbH bereits ein mitbestimmter Aufsichtsrat existiert.<sup>31</sup> Im polnischen Recht dürfte die Schaffung eines Beirats bei der Sp. z o. o. ebenfalls weitgehend unproble-

30 Vgl. Diskussionspapier (Fn. 3), unter IX.8.

31 Siehe aus der kaum zu überschauenden Literatur nur *Wiedemann* (Fn. 19), S. 801 ff.

matisch sein, weil das KSH die Stellung des Aufsichtsrats relativ schwach ausgestaltet und insoweit zudem viel Gestaltungsfreiheit gewährt. Schon im Gesetz selbst lassen sich gewisse Ansätze für den „Einbau“ eines Beirats ausmachen, so z. B. in Art. 201 § 4 oder 215 § 2 KSH.

Da das ungarische Recht die Errichtung eines Aufsichtsrats generell erlaubt, könnte die Errichtung eines Beirats zumindest bei jenen Gesellschaften unproblematisch sein, die keinen obligatorischen Aufsichtsrat haben. Dem Beirat dürften selbstverständlich keine Kompetenzen übertragen werden, die gemäß § 150 II GWiG in den unentziehbaren Zuständigkeitsbereich der Gesellschafterversammlung fallen. Andererseits ist aber zu berücksichtigen, dass das GWiG auch für einen fakultativen Aufsichtsrat die Kompetenzen weitgehend zwingend vorgibt (vgl. oben unter IV). Diese Bestimmung ließe sich durch die Schaffung eines „Beirats“ problemlos umgehen. Dies rechtfertigt letztlich wohl den Standpunkt der Registergerichte, die nach Angaben von Praxisvertretern die Eintragung von Gesellschaften, nach deren Satzung ein Beirat eingerichtet werden soll, ablehnen. Die Registerrichter argumentieren, das Gesetz enthalte keine Regelungen für einen Beirat, sehe diesen also nicht vor.

## VI. Fazit

Die Regelungen, die vom deutschen, polnischen und ungarischen Recht für die innere Organisation der GmbH getroffen werden, weisen wesentliche Unterschiede auf, wobei die Unterschiede zwischen dem deutschen und dem ungarischen Recht tendenziell größer sind als die zwischen dem deutschen und dem polnischen Recht. Nicht wenige der ungarischen und polnischen Regelungsalternativen scheinen eine intensivere wissenschaftliche Untersuchung wert zu sein. Aus Sicht der Gründer einer GmbH, deren Interesse darin besteht, ihrer Gesellschaft eine möglichst passende Binnenorganisation „auf den Leib zu schneiden“, wiegt jedoch schwer, dass in diesem Bereich die privatautonome Gestaltungsfreiheit in Ungarn viel stärker beschränkt wird als in Deutschland oder auch in Polen. Der ungarische Gesetzgeber möchte das demnächst ändern; eine konsequente Umsetzung dieses konzeptionellen Leitgedankens würde die Attraktivität der ungarischen GmbH-Rechtsordnung zweifellos steigern.