

# Gründungsformen und Einsatzmöglichkeiten



Dr. Werner Altmeyer ist Trainer und Berater für Europäische Betriebsräte und transnationale Arbeitsbeziehungen in Hamburg und Herausgeber des Fachinformationsdienstes EBR-News.

Seit Oktober 2004 können Kapitalgesellschaften zwischen den nationalen Gesellschaftsformen und einer Europäischen Gesellschaft (Societas Europaea – SE) wählen. Das „Handbuch zur Europäischen Gesellschaft (SE)“ gibt einen Überblick über die besonderen Einsatzmöglichkeiten der Rechtsform der SE und liefert Antworten auf gesellschafts-, bilanz- und steuerrechtliche Fragen. Herausgeber des umfangreichen Werks sind die Rechtsanwälte Dr. Florian Drinhausen und Dr. Silja Maul sowie Prof. Karel Van Hulle, Abteilungsleiter bei der Europäischen Kommission in Brüssel. Dr. Werner Altmeyer hat das Buch gelesen.

Das Handbuch richtet sich insbesondere an Praktiker, die sich mit grenzüberschreitenden Sachverhalten, aber auch mit den Einsatzmöglichkeiten der Rechtsform der SE im Vergleich zu anderen Rechtsformen auseinandersetzen wollen. Insgesamt neun Wirtschafts- und Rechtsexperten informieren über Einsatzmöglichkeiten der neuen Rechtsform, über Satzungs- und Handelsregisterfragen, Rechtsquellen sowie Gründungsformen und Corporate Governance. Weitere Themen beschäftigen sich mit der Arbeitnehmerbeteiligung, grenzüberschreitender Sitzverlegung, dem Konzernrecht, Besteuerung und Rechnungslegung sowie der Liquidation einer SE. Jedem Kapitel ist ein Abschnitt vorangestellt, der die wesentlichen Abweichungen des SE-Rechts vom deutschen Aktienrecht darstellt. Das Werk gibt den Stand der Gesetzgebung, Literatur und Rechtsprechung von Februar 2007 wieder.

Im ersten Teil des Handbuchs werden zunächst die zahlreichen Ein-

satzmöglichkeiten (u. a. Merger SE, European Holding SE, Joint Venture SE, Reengineering SE, Cross Border SE) beschrieben. Im Juli 2007 hatten von 85 eingetragenen Europäischen Gesellschaften 34 Unternehmen ihren Sitz in Deutschland. Deutsche Unternehmen gehören damit zu den Vorreitern bei der Nutzung der neuen Rechtsform, die „nicht nur über sämtliche binnenmarktspezifische Freiheitsgrade verfügt, sondern zudem auch äußerst flexibel und vielseitig in der Unternehmenspraxis eingesetzt werden kann“ (30).

## Mitbestimmung bei SE-Gründung

Weiterhin wurde dem Satzungsgeber der SE die Möglichkeit eingeräumt, „der SE eine monistische oder dualistische Verwaltungsstruktur zu geben“ (121). Auf der Leitungsebene der SE ist damit auch die Ersetzung von Vorstand und Aufsichtsrat durch ein Management-Board (Verwaltungsrat) nach briti-

schem Vorbild denkbar. Im Folgenden gehen die Autoren ausführlich auf das monistische Modell ein, das dem deutschen und österreichischen Gesellschaftsrecht (bislang) fremd ist.

Dass mit einer solchen Entscheidung nicht die Abschaffung der Mitbestimmung verbunden ist, wird in der Praxis am Beispiel des österreichischen Metallunternehmens Plansee SE deutlich. So gehören dem fünfköpfigen Verwaltungsrat des Unternehmens zwei Arbeitnehmervertreter an – zuvor gab es eine Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat (Anm. des Verfassers).

Jede SE-Gründung erfordert zwingend Verhandlungen mit der Arbeitnehmerseite, wie die Autoren betonen, und zwar ohne jegliche Ausnahme: „Dies gilt selbst für die Gründung einer arbeitnehmerlosen Vorrats-SE.“ (50) Damit die Arbeitnehmer europaweit mit einer Stimme sprechen können, sieht die SE-Richtlinie die Bildung eines Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) vor, „in dem die Arbeitnehmer entsprechend ihrer Aufteilung auf die verschiedenen Mitgliedstaaten gleichberechtigt repräsentiert sind“ (69). Da es Aufgabe der Unternehmensleitung ist, dieses Verfahren in Gang zu bringen, verweisen die Autoren zugleich auf die Fristen: „Verfügt die formwechselnde Aktiengesellschaft über einen Betriebsrat, ist ihm der Umwandlungsplan (...) spätestens einen Monat vor Durchführung der (...) Hauptversammlung zuzuleiten.“ (110)

Leider geht das Handbuch an dieser Stelle nicht darauf ein, welche Probleme entstehen können, wenn diese Regeln nicht sorgfältig beach-

tet werden. Als exemplarisches Beispiel sei hier die Bauholding Strabag SE genannt. Der österreichische Baukonzern hatte im Zuge der SE-Gründung lediglich Verhandlungen mit dem Betriebsrat vor Ort geführt. Der daraufhin von Betriebsräten aus Deutschland und Belgien eingeleitete Rechtsstreit konnte erst durch die nachträgliche Bildung eines BVG einvernehmlich beigelegt werden (Anm. des Verfassers).

#### Europaweite Harmonisierung

Der gesamte sechste Abschnitt des Buches widmet sich auf 77 Seiten allen Fragen der Arbeitnehmerbeteiligung. Vom Gesetzgeber gewünscht ist ein „Vorrang der einzelfallbezogenen Verhandlungslösung, der der Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat nachgebildet ist“ (174). Nur beim Scheitern der Verhandlungen greifen gesetzliche Auffangregelungen. Die Autoren sehen hier die erstmalige „Möglichkeit, das System der Beteiligung der Arbeitnehmer unabhängig von traditionellen, gesetzlich festgeschriebenen Mitbestimmungsstandards unternehmens- oder konzernindividuell neu und europaweit einheitlich ausgestalten zu können“ (2).

In der deutschen Praxis spielt beispielsweise die Größe des Aufsichtsrates in den Verhandlungen eine wichtige



Karel Van Hulle / Silja Maul / Florian Drinhausen (Hg.): Handbuch zur Europäischen Gesellschaft (SE). Verlag C.H. Beck, München, 2007, 353 Seiten, € 98,- ISBN 978-3-406-55279-3

Rolle. Mit der Umwandlung einer Gesellschaft in eine SE kann diese unternehmensindividuell geregelt werden. So wurden die Kontrollgremien bei den Unternehmen Allianz, Fresenius und Porsche nach der SE-Gründung auf zwölf Sitze begrenzt. Diese Begrenzung wäre in einer deutschen AG nicht möglich gewesen. Für die Arbeitnehmerbeteiligung gilt, „dass nicht die absolute Zahl von Arbeitnehmervertretern geschützt ist (...), solange nur das prozentuale Verhältnis zwischen Arbeitnehmervertretern und Vertretern der Anteilseigner gleich bleibt“ (231).

Nach Einschätzung der Autoren sehen die Auffangregeln eine „Harmonisierung der Mitbestimmung auf dem höchsten Niveau“ (234) vor. Wenn zum Beispiel mehr als 25 Prozent der europäischen Belegschaft auf Deutschland entfallen,



wird das deutsche Mitbestimmungsniveau quasi exportiert. So wurden bei der Allianz erstmals ein britischer Angestellter und bei Fresenius ein italienischer Gewerkschaftssekretär in den Aufsichtsrat berufen. In diesen beiden Ländern war eine solche Arbeitnehmerbeteiligung zuvor völlig unbekannt (Anm. des Verfassers).

Schließlich weisen die Autoren noch darauf hin, dass über die Bildung eines Vertretungsorgans zu verhandeln ist, den sogenannten SE-Betriebsrat, der einen eventuell bestehenden Europäischen Betriebsrat (EBR) ersetzt. Der SE-Betriebsrat hat gegenüber dem EBR erweiterte Rechte, nicht nur bei der Unterrichtung, sondern auch bei der Anhörung: ihm steht ein „suspensives Vetorecht“ (226) zu.

#### Rechtliches Grundlagenwissen

Die Europäische Gesellschaft ist sicherlich derzeit noch kein Massenphänomen. Aber das Interesse großer deutscher Unternehmen (wie Allianz, Fresenius, BASF und Porsche), die als Pioniere diese Rechtsform bereits gewählt haben, und mehrerer Dutzend Unternehmen, die eine Umwandlung in Erwägung ziehen, zeigt die wachsende Bedeutung der SE. Das vorliegende Handbuch bietet für Praktiker, die sich mit Arbeitsrecht, Arbeitnehmerbeteiligung und

Personalfragen beschäftigen, eine fundierte juristische Beurteilung der wichtigsten Aspekte zur Vorbereitung und Durchführung der SE-Gründung nach deutschem Recht. Hierbei ist insbesondere das ausführliche Kapitel zur Arbeitnehmerbeteiligung hervorzuheben.

Die unternehmensspezifische Ausgestaltung der neuen Rechtsform bietet zwar mehr Flexibilität als das deutsche Aktienrecht, aber der eigentliche Gründungsakt ist mit einem erheblichen Vorlauf verbunden. Die entsprechende Vorbereitung erfordert jedoch mehr als nur juristische Fachkenntnisse. Wer wissen möchte, wie in anderen Ländern Betriebsverfassung und Corporate Governance konkret praktiziert wird, kann leider nur wenige Hinweise in dem Handbuch finden. Es bleiben viele Fragen offen, denen man sich in einem multikulturellen Diskussions- und Verhandlungsprozess über die juristischen Formalien hinaus zu stellen hat.