



Europäische Privatgesellschaft (SPE) gescheitert – dem Mittelstand bleibt als Alternative die Europäische Aktiengesellschaft (SE)

[09.08.2011]

Von: **Dr. Henning Blaufuß**

Seit Jahren schon hatten europäische Politiker um ihre Einführung gerungen – die „Europäische Privatgesellschaft (SPE)“ oder auch „GmbH für Europa“ war nach Einführung der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) ein weiteres großes Projekt hin zu einem einheitlichen europäischen Gesellschaftsrecht. Nicht zuletzt aber am Widerstand Deutschlands ist die Einführung der SPE nun vorerst wohl für längere Zeit gescheitert. Vor allem weil Deutschland die Schwächung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer befürchtete, scheiterte Ende Juni im Rat der Europäischen Union das Vorhaben. Damit ist gerade der Mittelstand auf längere Sicht ohne Alternative zur SE, wenn es darum geht, europäische, grenzüberschreitende Gesellschaftsformen für sich nutzbar zu machen.

Vorteile der SE

Die Vorteile der SE liegen auf der Hand: Mit der SE steht eine wirklich europäische Rechtsform zur Verfügung. Grenzüberschreitend tätige oder exportorientierte Unternehmen können sich mit ihr als europäische Marke präsentieren. Tochtergesellschaften in der EU können aufgelöst und so Verwaltungsaufwand reduziert und Kosten gespart werden. Weil sie eine europäische Rechtsform ist und in jedem Staat der EU anerkannt wird, kann ihr Sitz innerhalb der EU verlegt werden. Mit der SE lassen sich aber auch viele Eigenschaften einer Aktiengesellschaft mit der Flexibilität einer GmbH kombinieren.

Flexibilität bei der Corporate Governance

Für den Mittelstand ist vorteilhaft, dass die SE ihre Organisationsform aus zwei Management-Systemen wählen kann: dem dualistischen und dem monistischen System.

Im dualistischen System hat die SE ein Leitungs- und ein Aufsichtsorgan, vergleichbar dem Vorstand und dem Aufsichtsrat einer deutschen Aktiengesellschaft. Das Leitungsorgan ist wie der Vorstand einer AG in eigener Verantwortung für die Geschäftsführung verantwortlich. Das Aufsichtsorgan besteht aus mindestens drei Mitgliedern und überwacht das Leitungsorgan. Die Mitglieder des Aufsichtsorgans werden von der Hauptversammlung bestellt – gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer. Die Größe des Aufsichtsorgans kann im Übrigen frei gewählt werden, sofern die Zahl nur durch drei teilbar ist – das deutsche Aktienrecht lässt dies nicht zu.



Eine SE kann sich aber auch für das monistische System entscheiden. Im monistischen System werden Unternehmensleitung und Überwachung in einem Organ vereinigt. Dieses System gleicht dem angloamerikanischen Boardsystem – dies konnte bisher von deutschen Unternehmen nicht gewählt werden. Das Verwaltungsorgan bestimmt einen oder mehrere geschäftsführende Direktoren für die Führung der laufenden Geschäfte. Das besondere am monistischen System ist, dass geschäftsführende Direktoren auch Mitglieder des Verwaltungsrats sein können, solange nur gewährleistet ist, dass die Mehrzahl der Mitglieder des Verwaltungsrats nicht geschäftsführend tätig sind. Die Zahl der Mitglieder des Verwaltungsorgans ist frei wählbar und auch ein Einpersonen-Verwaltungsrat ist denkbar. Die Mitglieder des Verwaltungsrats werden von der Hauptversammlung bestellt und abberufen. In einem Beispiel könnte sich also der Alleinaktionär zum Vorsitzenden eines dreiköpfigen Verwaltungsrats und gleichzeitig zum alleinigen geschäftsführenden Direktor bestellen (sogenanntes CEO-Modell). Damit lässt sich ein Mehr an Einfluss in einer Person bündeln, was in der AG ebenfalls nicht möglich ist.

Flexibilität bei der Mitbestimmung

Darüber hinaus bietet die SE die Möglichkeit, vom deutschen Recht abweichende Mitbestimmungsregelungen mit den Arbeitnehmern zu treffen. Die deutschen Mitbestimmungsgesetze sind auf die SE nämlich nicht anwendbar. Statt des starren Korsetts des deutschen Mitbestimmungsrechts gilt für die SE ein eigenes europäisches Regime, das in Deutschland im SE-Beteiligungsgesetz umgesetzt ist. Hier steht die Verhandlungslösung im Vordergrund: Unternehmensleitungen der Gründergesellschaften und die Vertretung der Arbeitnehmer („Besonderes Verhandlungsgremium“) handeln individuell für das Unternehmen eine Mitbestimmungsvereinbarung aus.

Bestand im Falle einer Gründung der SE oder einer Umwandlung in eine SE eine Pflicht zur Mitbestimmung, so gilt diese unter bestimmten Voraussetzungen auch bei der neuen SE fort. Die sogenannte Verhandlungslösung bietet in der Frage der Ausgestaltung allerdings mehr Flexibilität gegenüber den deutschen Mitbestimmungsgesetzen. Bestand in keiner der beteiligten Gründungs-Gesellschaften vor der Eintragung der SE eine Mitbestimmungspflicht und scheitern die Verhandlungen, so bleibt die SE auch in Zukunft auf Dauer mitbestimmungsfrei. Selbst ein Überschreiten der für die deutschen Mitbestimmungsgesetze relevanten Mitarbeiterzahlen von 500 und 2.000 hat hierauf keinen Einfluss. Dies macht die SE gerade für solche Unternehmen zu einer attraktiven Alternative, die die Schwellenwerte noch nicht überschritten haben, aber stark wachsen und die Mitbestimmung auf Dauer vermeiden oder begrenzen wollen.

Zahlreiche Vorteile

Die Europäische Aktiengesellschaft ist – nach dem Scheitern der SPE – die derzeit einzige wirklich interessante Unternehmensform für grenzüberschreitend tätige Unternehmen, wenn es darum geht, eine Gesellschaft für mehrere europäische Länder zu etablieren. Dies wird im deutschen Mittelstand zunehmend erkannt. Tochtergesellschaften in der EU können aufgelöst werden, das Unternehmen kann sich als wahrhaft europäisch präsentieren und eine Sitzverlegung in



der EU ist möglich. Vor allem erlaubt es die SE, ihre Organe und Corporate Governance anders als nach deutschem Recht individuell maßzuschneidern. Nicht zuletzt bietet sie in der unternehmerischen Mitbestimmung mit der Verhandlungslösung eine Flexibilität, die sich immer mehr Unternehmen wünschen.