

Das Gesellschaftsrecht des Statut der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) in Kraft. Sie ist mobiler und flexibler als die herkömmliche AG oder GmbH und wird die Trickkiste der Wirtschaftsanwälte erheblich bereichern.

Hanns F. Hügel*

Als Sanofi Synthelabo Anfang des Jahres Aventis übernahm, erinnerten sich nur wenige daran, dass Aventis erst vor fünf Jahren aus einer ähnlichen Transaktion hervorgegangen war. Damals fusionierten Hoechst und Rhone Poulenc. Obwohl das Unternehmen in Aventis umbenannt wurde, hatte die Transaktion einen Schönheitsfehler: Die Hoechst-Aktionäre wurden mit Rhone-Poulenc-Aktien abgefunden. Die deutsche Hoechst wurde zur Tochter von Aventis S.A., einer französi-

schen AG. Aller Welt war klar, dass die Franzosen die Deutschen übernommen hatten.

Die Gründung einer Europäischen AG, auch Societas Europaea (SE) genannt, ermöglicht demgegenüber einen „Merger of Equals“. Fände die Fusion erst nach dem 8. Oktober 2004, dem europaweiten Inkrafttreten der SE-Regelungen, statt, könnten Rhone Poulenc und Hoechst zu einer Aventis SE verschmelzen – einer Gesellschaft, die primär weder französischem noch deutschem Recht unterliegt, sondern europäischem Recht.

Wo die europäische SE-Ver-

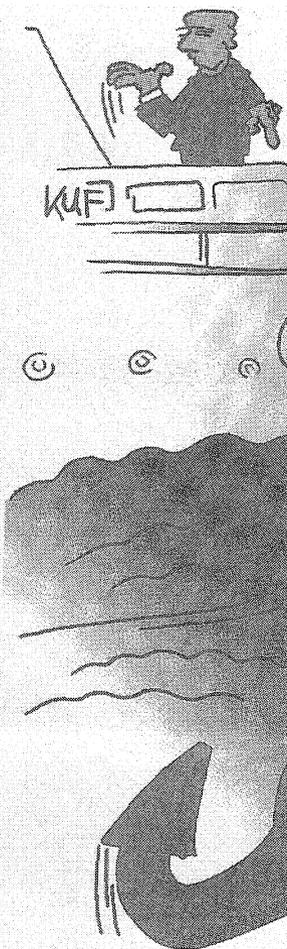
weissung das Gesellschaftsrecht des Sitzstaates ein. Eine SE kann sich durch eine grenzüberschreitende Sitzverlegung die Rosinen herauspicken: Wollen etwa die Kernaktionäre einer österreichischen Gesellschaft die Aktienmehrheit verkaufen, ohne die Herrschaft über die Gesellschaft zu verlieren, wandert die SE in einen Mitgliedstaat, der – anders als Österreich – Mehrstimmrechtsaktien, so genannte „Golden Shares“, zulässt. In Deutschland kann ein formloser und daher Kosten sparender Squeeze-out von Minderheitsaktionären durchgeführt werden oder ein Pflichtangebot durch Aktien-tausch, somit ohne Barabfindung, gestellt werden. „Company Law Shopping“ durch grenzüberschreitende Sitzverlegung ermöglicht somit die Wahl des optimalen Gesellschaftsrechts. Bei Fusionen

Unterschiede in der Arbeitnehmerbestimmung. In manchen Mitgliedstaaten sitzen keine Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat (z.B. Frankreich, England), in anderen Mitgliedstaaten werden ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder, in deutschen Großunternehmen sogar die Hälfte, von der Belegschaft nominiert. Während diese gesetzlichen Regelungen in aller Regel zwingend sind, können in einer SE Vereinbarungen zwischen den Belegschaften und der Unternehmensleitung geschlossen werden. Bisher durften im Aufsichtsrat der österreichischen Obergesellschaft eines internationalen Konzerns nur Arbeitnehmer aus österreichischen Betrieben sitzen.

Geld statt Mitsprache

In einer SE können auch ausländischen Belegschaften Entsendungsrechte vertraglich eingeräumt werden. Die Zahl der Arbeitnehmer in einem SE-Aufsichtsrat kann durch Vereinbarung auch abgesenkt werden. Sogar ein Mitbestimmungsverzicht ist mit Zustimmung der Mehrheit der in- und ausländischen Belegschaften zulässig. Einer Belegschaft in einem Staat mit niedrigem Lohnniveau könnten gute finanzielle Anstellungsbedingungen wichtiger sein als die Mitbestimmung in der österreichischen Konzernmutter.

Neue Steuergestaltungsmöglichkeiten werden nicht nur Großkonzerne, sondern auch mittelständische Unternehmensgruppen nutzen, zumal in der Europäischen Union der „Wettbewerb der Steuersysteme“ in vollem Gange ist. Durch die Sitzverlegung einer Holding-Gesellschaft kann das beste steuerliche Holding-Regime ausgewählt werden. Die Verschmelzung über die Grenze wandelt die verlustbringende



Unzureichende Ausführung

Österreichs SE-Gesetz widerspricht teilweise den EU-Vorgaben

Clemens Egermann
Stephan Heckenthaler*

Eine wesentliche Innovation der EU-Verordnung über die Europäische Aktiengesellschaft (SE-VO) ist die Wahlmöglichkeit zwischen dem altbewährten dualistischen System mit Vorstand und Aufsichtsrat und dem (im anglo-amerikanischen Rechtskreis verbreiteten) Board-System. Beim Letzteren nimmt der Verwaltungsrat die Aufgaben von Vorstand und Aufsichtsrat wahr, sofern diese nicht den geschäftsführenden Direktoren zugewiesen sind.

Die SE-VO ist in den von ihr abschließend geregelten Bereichen aufgrund EU-rechtlicher Grundsätze unmittelbar

anwendbar und geht nationalem Recht vor. Der Gesetzgeber bzw. die Satzung der SE dürfen nur dann von den Vorschriften abweichen, wenn die Verordnung dies zulässt.

Zum Verwaltungsratsystem enthält die SE-VO nur wenige Vorgaben. Dennoch scheint sich der österreichische Gesetzgeber bei der Ausführungsgesetzgebung im europarechtlichen Regelungsgefüge zu verfangen. Er regelt nämlich auch Bereiche, die ausschließlich der Satzung der Gesellschaft vorbehalten sind.

Die SE-VO enthält Bestimmungen zur Funktionsperiode des Verwaltungsrats (höchstens sechs Jahre), Sitzungsfrequenz (mindestens alle drei Monate) und zum

darin erforderlichen Präsenzquorum (mindestens die Hälfte der Mitglieder). Davon darf laut SE-VO zwar die Satzung abweichen, nicht aber der nationale Gesetzgeber.

Österreichs SE-Gesetz legt hingegen eine höchstens fünfjährige Funktionsperiode, Sitzungen mindestens alle zwei Monate und ein Mindestpräsenzquorum von drei Mitgliedern fest. Diese Vorschriften widersprechen der SE-VO und sind daher nicht anwendbar.

Das schafft rechtliche Unsicherheit und gefährdet die Akzeptanz der SE in der Wirtschaft. Der Gesetzgeber hat dringenden Handlungsbedarf.

*Barnert Egermann Illigasch,
Wien. egermann@beira.at

gesellschaft in eine Betriebsstätte um, deren Verluste um Verlustvorträge danach mit den Gewinnen des österreichischen Stammhauses verrechnet werden können. Überhaupt könnte die SE partiell zur Kosten sparenden Verdrängung von Auslandsstöckern durch Betriebsstätten führen: Organe im Ausland

Eine SE - nationalen

Rechtvielfalt erlaubt