

DE

DE

DE



EUROPÄISCHE KOMMISSION

Brüssel, den 17.11.2010
KOM(2010) 676 endgültig

**BERICHT DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DEN
RAT**

**über die Anwendung der Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom
8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE)**

(Text von Bedeutung für den EWR)

SEK(2010) 1391

BERICHT DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DEN RAT

über die Anwendung der Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE)

(Text von Bedeutung für den EWR)

1. EINLEITUNG

Das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE-Verordnung)¹ wurde am 8. Oktober 2001 nach mehr als dreißigjährigen Verhandlungen im Rat angenommen. Damit wurde die neue Rechtsform der Europäischen Gesellschaft, abgekürzt SE nach der lateinischen Bezeichnung *Societas Europaea* eingeführt. Die Ziele der SE-Verordnung bestehen den Erwägungsgründen zufolge u.a. in der Beseitigung von Hindernissen für die Schaffung von Unternehmensgruppen in verschiedenen Mitgliedstaaten (...); der Möglichkeit für Unternehmen mit europäischer Dimension, die Umstrukturierung ihrer Geschäftstätigkeit auf europäischer Ebene zu kombinieren, zu planen und durchzuführen und ihren satzungsmäßigen Sitz in einen anderen Mitgliedstaat zu verlegen und dabei einen angemessenen Schutz der Minderheitsinteressen und Dritter zu gewährleisten (...), so dass die juristische Einheitlichkeit der europäischen Unternehmen ihrer wirtschaftlichen weitestgehend entspricht (...); der Gründung als auch der Leitung von Gesellschaften europäischen Zuschnitts, ohne dass die bestehenden Unterschiede zwischen den für die Handelsgesellschaften geltenden einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und ihr räumlich begrenzter Geltungsbereich dafür ein Hindernis darstellten (...), und in der Wahl eines angemessenen Systems für die Corporate Governance, mit dem ein wirksames Management, eine angemessene Beaufsichtigung und die Aufrechterhaltung der Arbeitnehmerrechte bei der Beteiligung an der SE gewährleistet werden sollen².

Die SE-Verordnung wurde durch die Richtlinie 2001/86/EG des Rates zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer (SE-Richtlinie) ergänzt. Die Frist für die Anpassung der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften an die europäischen SE-Bestimmungen lief am 8. Oktober 2004 aus, wurde aber lediglich von acht Mitgliedstaaten eingehalten. Die SE-Richtlinie wurde von allen Mitgliedstaaten erst Anfang 2007 umgesetzt.

Nach Artikel 69 der SE-Verordnung hat die Kommission fünf Jahre nach Inkrafttreten einen Bericht über deren Anwendung vorzulegen und diesem erforderlichenfalls Änderungsvorschläge beizufügen. Um die erforderlichen Daten über die Umsetzung des SE-Statuts in die Praxis einzuholen, hat die Generaldirektion Binnenmarkt und Dienstleistungen

¹ Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE)

² Erwägungsgründe 1, 2, 4, 6, 7, 14 und 21 der SE-Verordnung.

der Europäischen Kommission eine externe Studie in Auftrag gegeben und die Beteiligten im Rahmen einer öffentlichen Konsultation und einer Konferenz konsultiert³.

2. ANWENDUNG DES SE-STATUTS: LISTE DER SE

Am 25. Juni 2010 waren 595 SE in den EU-/EWR-Mitgliedstaaten registriert. Die Zahl der SE ist von 2004 bis 2008 exponentiell gestiegen. 2009 wurden zwar weniger neue SE gegründet als 2008; aber 2010 ging der Trend wieder hin zu einer wachsenden Zahl von SE-Neugründungen. SE wurden in 21 der 30 EU-/EWR-Mitgliedstaaten gegründet, die Mehrzahl davon (rund 70%) in der Tschechischen Republik oder in Deutschland. Mit Ausnahme Zyperns wurden in den südeuropäischen Mitgliedstaaten nur sehr wenige SE registriert.

Das Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen in der Anlage zu diesem Bericht enthält detaillierte Informationen über die SE-Liste und ihre Merkmale sowie über die SE-Rechtsvorschriften, die in den verschiedenen Mitgliedstaaten anwendbar sind.

3. HAUPTKATALYSATOREN UND TRENDS

3.1. Anreize und Hinderungsgründe für die Errichtung einer SE

Aus den von den Unternehmen erhaltenen Informationen geht hervor, dass die Entscheidung über die Gründung oder Nichtgründung einer SE vom jeweiligen Geschäftsmodell abhängt, d. h. sie stützt sich auf eine Reihe von Gründen, die der jeweiligen Unternehmenssituation Rechnung tragen. Die Gründe können sehr unterschiedlich sein, und es ist schwierig, einen allgemeinen Trend für sämtliche Unternehmen auszumachen. Einige Gründe scheinen jedoch gewichtiger zu sein als andere und in bestimmten Mitgliedstaaten und Tätigkeitsbereichen eine bedeutendere Rolle zu spielen als in anderen. Auf einige der von Unternehmen als Anreize und Hinderungsgründe genannten Gründe wird nachfolgend eingegangen:

Das **europäische Image** einer SE wird als einer der wichtigsten Anreize genannt. Diese Gesellschaftsform ist besonders für Unternehmen attraktiv, die ihre europäische Zugehörigkeit unterstreichen oder von einer europäischen Rechtsform profitieren wollen, die besser bekannt ist als ihre nationale Rechtsform, um sich ohne die Gründung ausländischer Tochtergesellschaften Zugang zu anderen EU-Märkten zu verschaffen. Die Bedeutung des europäischen Images schwankt jedoch von einem Mitgliedstaat zum anderen. Es scheint vor allem Unternehmen in kleinen Ländern, den osteuropäischen Staaten, in Belgien und in exportorientierten Ländern, wie z. B. Deutschland, zugute zu kommen. In anderen Ländern wiederum wird das nationale Label als marktfähiger als das europäische Label angesehen.

Der **supranationale Charakter** einer SE wird bei grenzübergreifenden Fusionen oder strukturellen Veränderungen in einer Gruppe als potenzieller Vorteil angesehen (z. B. bei der Umwandlung nationaler Tochtergesellschaften in Zweigniederlassungen einer Muttergesellschaft). Insbesondere hilft er der Leitung und dem Personal des übernommenen Unternehmens oder vorheriger Tochtergesellschaften dabei, nicht ein Gefühl der nationalen 'Niederlage' zu entwickeln.

³

Externe Studie von Ernst&Young (nachfolgend: "E&Young –Studie"), der zusammenfassende Bericht über die Konsultation und die Informationen über die Konferenz vom 26. Mai 2010 sind abrufbar unter: http://ec.europa.eu/internal_market/company/se/index_en.htm.

Die **Möglichkeit der Verlegung des satzungsmäßigen Sitzes** in einen anderen Mitgliedstaat wird als wichtiger Katalysator und Wettbewerbsvorteil der SE im Vergleich zu anderen nationalen Gesellschaftsformen angesehen. Solange es keine Richtlinie über die grenzübergreifende Verlegung des satzungsmäßigen Unternehmenssitzes gibt, ist die SE die einzige Gesellschaftsform, die den Unternehmen die Verlegung des satzungsmäßigen Sitzes in einen anderen Mitgliedstaat ohne Liquidation⁴ gestattet. Anscheinend ist diese Möglichkeit vor allem für Holdinggesellschaften interessant. In der Praxis hat aber lediglich eine sehr begrenzte Zahl an SE den satzungsmäßigen Sitz in einen anderen Mitgliedstaat verlegt (am 25. Juni 2010 waren es 49 SE).

Bis zum Inkrafttreten der Richtlinie über **grenzübergreifende Fusionen** wurde die Inanspruchnahme der SE-Rechtsform als Mittel zur Durchführung einer grenzübergreifenden Fusion als ein wichtiger Faktor angesehen. Darüber hinaus sind die Bestimmungen über die Arbeitnehmerbeteiligung den Unternehmen und Rechtsberatern zufolge in der besagten Richtlinie flexibler als im SE-Statut, auch wenn dies von Arbeitnehmerverbänden bestritten wird.

Eine Reihe von Teilnehmern der öffentlichen Konsultation bezeichnete das SE-Potenzial für die **Umstrukturierung und Vereinfachung der Gruppenstruktur** als einen positiven Faktor. Anscheinend ist die Umwandlung einer Gesellschaft in eine SE, einschließlich der Umwandlung von Tochtergesellschaften in Zweigniederlassungen, vor allem für Unternehmen in der Finanz- und der Versicherungsbranche attraktiv. Zu den genannten Vorteilen zählen die Beaufsichtigung durch nur eine Aufsichtsbehörde (anstatt all der Aufsichtsbehörden in den Mitgliedstaaten, in denen ein Unternehmen Tochtergesellschaften hat) und eine einfachere Einhaltung der Eigenkapitalanforderungen. Allerdings treten die Vorteile einer derartigen Umstrukturierung in die SE-Gesellschaftsform als solche nicht klar zutage (wie dies bei einer nationalen Rechtsform der Fall wäre), es sei denn, sie werden mit anderen Vorteilen wie dem europäischen Image, dem supranationalen Charakter der SE oder der Möglichkeit der Sitzverlegung verbunden.

Die Konsultationsteilnehmer verwiesen auch auf die Vorteile einer SE im Hinblick auf die Finanzierung (strengere Verhandlungsposition mit den Banken und bei Anträgen auf finanzielle Unterstützung aus der EU) und die flexiblen Vorschriften auf dem Gebiet der Arbeitnehmerbeteiligung in Mitgliedstaaten, in denen diese Aspekte obligatorisch geregelt sind. In Bezug auf den letztgenannten Punkt verwiesen sowohl Unternehmen als auch Gewerkschaften darauf, dass das SE-Statut folgende Möglichkeiten bietet: i) Aushandlung eines Arbeitnehmerbeteiligungsmodells, mit dem auf die spezifischen Bedürfnisse des Unternehmens oder der Gruppe abgestellt wird, ohne dass die obligatorischen nationalen Bestimmungen eingehalten werden müssen; ii) Mischung aus Vertretern unterschiedlicher Mitgliedstaaten anstelle von Vertretern aus einem einzigen Mitgliedstaat (dies könnte zum Aufbau eines europäischen Bewusstseins unter den Arbeitnehmern beitragen und für europaweit tätige Gruppen von Vorteil sein); iii) Reduzierung der Größe des Aufsichtsrats, um seine Arbeit wirksamer zu gestalten. Anscheinend wird manchmal auf die SE-Rechtsform

⁴ Das SE-Statut fordert jedoch die gleichzeitige Verlegung von Hauptverwaltung und satzungsmäßigem Sitz, was den Vorteil verringert.

zurückgegriffen, um trotz eines Anstiegs der Arbeitnehmer⁵ in einem Unternehmen das gleiche Niveau an Arbeitnehmerbeteiligung zu wahren.

Die **Gründungskosten, zeitraubende und komplexe Verfahren und Rechtsunsicherheit** in Verbindung mit **mangelnder Einsicht und mangelnden praktischen Erfahrungen** der Berater und zuständigen öffentlichen Behörden werden als einer der wichtigsten Hinderungsgründe für die *Errichtung einer SE* angeführt. Zu den bekannten Beispielen für die hohen Gründungskosten einer SE zählen die Allianz SE und die BASF SE, deren Neugründungskosten sich auf 95 Mio. Euro bzw. 5 Mio. Euro beliefen. Abgesehen von diesen beiden Fällen beliefen sich die durchschnittlichen SE-Gründungskosten den Teilnehmern der externen Studie zufolge auf rund 784 000 Euro (einschließlich Steuern und Rechtsberatungskosten sowie Übersetzungs- und Registrierungskosten). Die allgemeinen Gründungskosten reichen von ca. 100 000 Euro bis zu 2 bis 4 Mio. Euro.

Im Hinblick auf den *Betrieb einer SE* wird die **mangelnde Kenntnis dieser Gesellschaftsform** in der Unternehmenswelt innerhalb und außerhalb der EU als Hauptproblem angeführt. Bei der Wahl der SE-Gesellschaftsform muss die Unternehmensleitung Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten, Banken usw.) und Beschäftigten oftmals die Wesensart einer SE erklären.

Verschiedene Unternehmen, Rechtsberater und Berufsverbände betrachten die **Arbeitnehmerbeteiligung** als negativen Faktor, da sie ihrer Ansicht nach komplex und zeitaufwändig ist. Dies gilt vor allem für Mitgliedstaaten, in denen ein Arbeitnehmerbeteiligungssystem den nationalen Vorschriften zufolge nicht vorgeschrieben ist. Mitunter werden diese Vorschriften als unverhältnismäßig angesehen, vor allem aber dann, wenn sehr wenige Beschäftigte hiervon betroffen sind. Die Anforderung, dass eine SE erst dann registriert werden kann, wenn die Verhandlungen über die Arbeitnehmerbeteiligung abgeschlossen sind, wird ebenfalls in manchen Fällen als wichtiger negativer Faktor angesehen. Dies gilt vor allem für börsennotierte Gesellschaften, die sich unbedingt auf Verfahrenssicherheit und den Zeitrahmen für die Registrierung verlassen müssen. Die Arbeitnehmerverbände teilen diese Auffassungen jedoch nicht.

3.2. Trends in Bezug auf die Streuung von SE

Aus der externen Studie und den Antworten von Konsultationsteilnehmern und sowie dem Bericht über die Konferenz geht hervor, dass sich die **Größe nationaler Unternehmen** auf die Streuung von SE auswirken dürfte. Einigen Stellungnahmen zufolge stellen die erhöhten Kosten (insbesondere aber die hohe Mindesteigenkapitalanforderung) und die Komplexität der Gründung einer SE im Vergleich zu einer Aktiengesellschaft in Mitgliedstaaten, in denen die nationalen Gesellschaften eher kleine und mittlere Unternehmen sind, ein größeres Hindernis dar. Polen, Spanien, Portugal, Griechenland und Italien werden als Beispiele für Länder genannt, in denen die zuvor genannten Umstände die geringe SE-Zahl zum Teil erklären dürften. Ein Konsultationsteilnehmer verwies auch darauf, dass es zwischen der Zahl von multinationalen Gesellschaften und der Zahl von SE in einem bestimmten Mitgliedstaat eine positive Korrelation gibt.

5

Gewerkschaften berichten aus Deutschland einige Fälle, in denen die SE mitunter dazu gegründet wurde, um im Aufsichtsrat das gleiche Niveau an Arbeitnehmerbeteiligung zu wahren, auch wenn der Schwellenwert für ein nationales Unternehmen (500 oder 2 000 Beschäftigte) eine Änderung der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat bewirkt hatte.

Auch die **Kenntnisse und die Sensibilisierung der juristischen Kreise sowie der Geschäftswelt** im Hinblick auf die SE haben einen gewissen Einfluss. Berichten zufolge bestehen in Mitgliedstaaten, in denen die SE-Form aktiv gefördert wurde, wie z. B. in der Tschechischen Republik und in Deutschland, mehr SE als in Ländern, wie z. B. Italien oder Spanien, in denen Informationen über die SE und eine diesbezügliche Beratung nicht leicht verfügbar sind und nur wenige oder überhaupt keine SE gegründet wurden. Auch hätte ein positiver Spiraleffekt eintreten können: Eine wachsende Zahl von SE in einem Mitgliedstaat könnte das Interesse anderer Unternehmen an dieser Rechtsform wecken, was zur Gründung weiterer SE in diesem Land führen könnte.

Der externen Studie zufolge könnte sich die **späte Umsetzung der SE-Richtlinie in einigen Mitgliedstaaten** auf das Sensibilisierungsniveau und die Zahl der SE in diesen Ländern ausgewirkt haben⁶.

Ein weiterer Trend besteht darin, dass in der Regel in Ländern, **die nur das dualistische Corporate Governance-System zulassen**, mehr SE gegründet wurden als in Staaten, die lediglich ein monistisches System gestatten. Sehr wenige SE wurden auch in Ländern gegründet, die bereits beide Systeme zulassen. Einigen Konsultationsteilnehmern zufolge kann die Wahl einer Aufsichtsstruktur, die im nationalen Recht von Ländern, in denen die SE registriert sind, unbekannt sind, zu Rechtsunsicherheit oder praktischen Schwierigkeiten führen.

Was die Korrelation zwischen der Streuung von SE in verschiedenen Mitgliedstaaten und **nationalen Vorschriften über die Arbeitnehmerbeteiligung** betrifft, gingen die Meinungen der Beteiligten auseinander. Während sich die externe Studie und die große Mehrheit der Konsultationsteilnehmer darin einig waren, dass ein solcher Trend generell besteht⁷, teilten Arbeitnehmerverbände und Forscher im Bereich des Arbeitsrechts diese Meinung nicht.

Die Konsultationsteilnehmer nannten zudem weitere mögliche Erklärungen für die Streuung der SE in der EU und im EWR, vor allem aber: i) die Flexibilität bestimmter Aspekte der SE-Form im Vergleich zu nationalen Rechtsformen; ii) den unterschiedlichen Wert des europäischen Labels; iii) unterschiedliche Gründungs- und Transaktionskosten einer SE; iv) die Steuersysteme der Mitgliedstaaten.

Die hohe Zahl von **SE-Mantelgesellschaften** in bestimmten Mitgliedstaaten, insbesondere aber der Tschechischen Republik und Deutschland, erklärt auch die hohe Zahl an SE in diesen beiden Mitgliedstaaten⁸. Die Gründung von Mantelgesellschaften durch professionelle Betreiber in diesen beiden Ländern ließe sich auch mit dem Umstand erklären, dass das System der Mantelgesellschaften in diesen Ländern für den Vertrieb gang und gäbe ist⁹ und speziellen Geschäftszwecken dient. Den Konsultationsteilnehmern zufolge kaufen Unternehmen SE-Mantelgesellschaften vor allem, um Zeit und Kosten zu sparen und ein komplexes und unsicheres Unternehmensgründungsverfahren zu vermeiden. Eine Reihe von

⁶ In Ländern, die die SE-Richtlinie erst 2006 oder später umgesetzt haben (d. h. Slowenien, Griechenland, Luxemburg, Irland, Bulgarien und Rumänien) bestehen nur wenige SE.'

⁷ Von diesem Trend gibt es auch Ausnahmen, wie z. B. in Slowenien (0), Ungarn (3), Finnland (0), Dänemark (2) und Schweden (9), wo am 25. Juni 2010 sehr wenige SE – wenn überhaupt – registriert waren, obwohl diese Länder über relativ ausführliche Arbeitnehmerbeteiligungsbestimmungen verfügen. Demgegenüber waren im Vereinigten Königreich (23) und in Frankreich (19) relativ viele SE registriert, auch wenn in diesen beiden Ländern keinerlei oder nur sehr begrenzte Arbeitnehmerbeteiligungsvorschriften bestehen.'

⁸ Allerdings sind in diesen beiden Mitgliedstaaten auch die meisten operativen SE tätig.'

⁹ Entgegen Frankreich und Italien, wo den Konsultationsteilnehmern zufolge Mantelgesellschaften nicht wirklich bekannt oder gegründet werden.'

Teilnehmern verwies zudem darauf, dass SE-Mantelgesellschaften auch die Gründung einer SE ermöglichen, ohne einen belastenden grenzübergreifenden Aspekt¹⁰ erfüllen oder in Verhandlungen über die Arbeitnehmerbeteiligung treten zu müssen. Die Möglichkeit, schwerfällige Anforderungen zu vermeiden, ist vor allem für kleine Unternehmen von Bedeutung. Auf der anderen Seite sind Arbeitnehmervertretungen darüber besorgt, dass SE-Mantelgesellschaften zur Umgehung der SE-Richtlinienbestimmungen über die Arbeitnehmerbeteiligung genutzt werden könnten. In diesem Zusammenhang sei daran erinnert, dass über viele SE-Mantelgesellschaften nach der Aufnahme ihrer Tätigkeit nur wenige Informationen vorliegen. Dies könnte zum Teil mit der Tatsache erklärt werden, dass der Jahresabschluss nachträglich veröffentlicht wird. Eine weitere Erklärung besteht darin, dass einige Unternehmen aufgrund ihrer geringen Größe lediglich eine verkürzte Bilanz und den Anhang zum Abschluss veröffentlichen müssen. Angeblich sind bestimmte Jahresabschlüsse in einigen Geschäftsregistern nicht verfügbar, ohne dass es dafür eine Erklärung gibt.

4. PRAKTISCHE PROBLEME BEI DER ANWENDUNG DES SE-STATUTS

Die im Rahmen der Konsultationen der Beteiligten erwähnten Faktoren lassen auf mehrere Probleme bei der Anwendung des SE-Statuts, insbesondere aber bei der Gründung und im Hinblick auf die Funktionsweise einer SE schließen. Eine detailliertere Beschreibung der im Laufe der zuvor genannten Konsultationen festgestellten Probleme ist Gegenstand des Arbeitsdokuments der Kommissionsdienststellen in der Anlage zu diesem Bericht.

4.1. Gründung einer SE

Das ursprüngliche Ziel des SE-Statuts bestand in der Schaffung einer europäischen Form bereits vorhandener grenzübergreifend tätiger Unternehmen einer bestimmten Größe, ohne die Gründung dieser Gesellschaftsform für die kleinen und mittleren Unternehmen zu erschweren. Dennoch haben die Konferenz und die öffentliche Konsultation gezeigt, dass die Unternehmen, insbesondere aber die KMU, die derzeitigen SE-Gründungsbedingungen als sehr schwerfällig ansehen. **Die Gründungskosten, zeitaufwändige und komplexe Verfahren sowie die Rechtsunsicherheit des SE-Gründungsverfahrens**, die hauptsächlich von der mangelnden Einheitlichkeit des SE-Statuts und den zahlreichen Verweisen auf nationale Rechtsvorschriften herrühren, zählen zu den wichtigsten Hindernissen, die Unternehmen von der Gründung einer SE abhalten. Darüber hinaus nannten die Beteiligten **eine schwerfällige Anforderung mit grenzübergreifender Auswirkung** (insbesondere die Anforderung für Unternehmen, die eine SE gründen wollen, mindestens zwei Jahre vor der SE-Gründung eine Tochtergesellschaft oder Zweigniederlassung in einem anderen Mitgliedstaat geführt zu haben), **eingeschränkte SE-Gründungsmethoden** und **hohe Mindesteigenkapitalanforderungen** als Haupthindernisse.

Was die **eingeschränkten Gründungsverfahren** betrifft, nannten die Konferenz- und die Konsultationsteilnehmer als anpassungswürdige Bereiche vor allem die mangelnde Möglichkeit, eine SE direkt durch Aktiengesellschaften im Wege einer grenzübergreifenden Fusion oder Umstrukturierung oder eine SE durch Unternehmensspaltung zu gründen. Die Möglichkeit, die Gründung einer SE durch Unternehmensspaltung zu gestatten, ist an die Frage der **Ausdehnung des Fusionsbegriffs im Sinne von Artikel 17 Absatz 2 der SE-**

¹⁰ Z. B. zur Vermeidung der Erfüllung der grenzübergreifenden Anforderung, jede Tochtergesellschaft einer Gruppe in eine SE umwandeln zu müssen.

Verordnung (siehe Artikel 69 Buchstabe b) gebunden. Ein Konsultationsteilnehmer verwies darauf, dass eine Spaltung ein klares Instrument für Umstrukturierungen sowohl innerhalb als auch außerhalb eines Mitgliedstaats und eine grenzübergreifende Spaltung, durch die eine SE gegründet werden könnte, einfacher und weniger zeitraubend als die bereits existierenden Alternativen seien¹¹. Auch wurde dahingehend argumentiert, dass auf EU-Ebene keine Rechtsvorschriften für grenzübergreifende Spaltungen bestehen. Allerdings ist der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtssache *Sevic* (C-411/03) zufolge eine grenzübergreifende Spaltung bereits möglich, wenn die beteiligten Unternehmen unter das Recht verschiedener Mitgliedstaaten fallen. Auf der anderen Seite wurde in der externen Studie darauf verwiesen, dass die Gründung einer SE durch Spaltung eine weitere Aufgliederung der wirtschaftlichen und rechtlichen Einheit einer Unternehmensgruppe anstelle einer Vereinfachung der Gruppenstruktur bewirken würde¹².

Einige Beteiligte (Unternehmen, einschließlich SE, Rechtsberater und Unternehmensverbände) vertraten ebenfalls die Auffassung, dass die **SE-Bestimmungen über die Arbeitnehmerbeteiligung**, vor allem aber das Verhandlungsverfahren im Rahmen einer SE-Gründung, komplex und zeitaufwändig seien. Den Gewerkschaften zufolge sind diese Verhandlungen aber nicht schwerfällig, sondern vielmehr ein Mechanismus, der für einen angemessenen Dialog zwischen Management und Beschäftigten eines Unternehmens unabdingbar ist. Auf der anderen Seite waren die Gewerkschaften darüber besorgt, dass die SE-Vorschriften nicht allen Situationen angemessen sind. So enthält das SE-Statut keine klare Vorschrift darüber, ob eine SE-Mantelgesellschaft registriert werden kann oder nicht, da es keine Verhandlungen über die Arbeitnehmerbeteiligung gibt und weder die SE noch die beteiligten Unternehmen bei der SE-Gründung Beschäftigte haben.

4.2. Lebensdauer einer SE

Viele Konsultationsteilnehmer sehen die Tatsache, dass **der satzungsmäßige Sitz und die Hauptverwaltung einer SE in ein und demselben Mitgliedstaat** (oder in einigen Mitgliedstaaten am gleichen Ort) belegen sein müssen, als ein praktisches Hindernis an¹³. Das Statut sieht eine schwere Sanktion (Liquidierung) für den Fall vor, dass eine SE dieser Anforderung nicht nachkommt. Seit der Verabschiedung des SE-Statuts sind schwerwiegende Entwicklungen eingetreten, die die Frage des Unternehmenssitzes in ein anderes Licht gerückt haben. So hat insbesondere die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs den Weg für eine mögliche Trennung des satzungsmäßigen Sitzes und der Hauptverwaltung in der Europäischen Union geöffnet¹⁴. Einigen Beteiligten zufolge ist die wahre Frage der Belegung des Unternehmenssitzes in der Praxis in einer modernen Welt nur schwer anwendbar, in der Ort des Hauptsitzes eines internationalen Unternehmens, an dem die strategischen Entscheidungen getroffen werden, nur schwer zu bestimmen ist. Der Grundsatz, dem zufolge das Gesellschaftsrecht des Landes anwendbar ist, in dem der satzungsmäßige SE-Sitz belegen ist, ist einfach und leicht anwendbar. Darüber hinaus könnte die Möglichkeit, den satzungsmäßigen Sitz und die Hauptverwaltung der SE zu trennen, für eine Vereinfachung der

¹¹ Die Alternativen dafür sind: i) eine nationale Spaltung und eine anschließende grenzübergreifende Fusion, die auf der Grundlage der SE-Verordnung oder der Richtlinie 2005/56/EG durchgeführt werden kann, und – falls letzterer Fall gegeben ist – letztendlich die Umwandlung des erwerbenden Unternehmens in eine SE; oder ii) eine nationale Spaltung mit anschließender Umwandlung des erwerbenden Unternehmens in eine SE und eine darauf folgende Verlegung des satzungsmäßigen Sitzes der SE.

¹² Darüber hinaus nannten weder eine der von Auftragnehmern der externen Studie befragte SE noch die Konsultationsteilnehmer die eingeschränkten SE-Gründungsmethoden als negative Katalysatoren.

¹³ vgl. Artikel 69 Buchstabe a der SE-Verordnung.

¹⁴ Siehe Rechtssachen *Centros* (C 212/97), *Überseering* (C 208/00), *Inspire Art* (C 167/01), *SEVIC* (C 411/03) und *Cartesio* (C 210/06).

Gruppenstruktur attraktiv sein¹⁵ und einen Schritt hin zu mehr Kohärenz zwischen der wirtschaftlichen und der rechtlichen Einheit von Unternehmensgruppen in der EU darstellen. In der externen Studie spricht man sich für eine Trennung der Sitze aus. Diese Option wird auch von den Unternehmen befürwortet, aber von anderen Beteiligten, wie z. B. einigen Mitgliedstaaten und Gewerkschaften, angefochten. Sie befürchten u. a., dass eine mögliche Trennung des satzungsmäßigen Sitzes von der Hauptverwaltung die steuerliche Kontrolle schwierig gestalten könnte, da die Informationen über in anderen Mitgliedstaaten registrierte Unternehmen nicht transparent genug sind.

Einige Konsultationsteilnehmer verwiesen auf eine Reihe praktischer Probleme aufgrund der Unterschiede in den nationalen Vorschriften, die das Verfahren der Verlegung des satzungsmäßigen SE-Sitzes betreffen, sowie schwerfälliger oder unklarer Bestimmungen über die interne Organisation einer SE. Konferenzteilnehmer schlugen wiederum vor, dass das SE-Statut Gründern und Aktionären einer SE mehr Flexibilität hinsichtlich der internen Organisation einer SE bieten sollte, auch wenn eine solche Flexibilität nationalen Unternehmen in den Mitgliedstaaten einer SE-Registrierung nicht zur Verfügung steht¹⁶. Dies würde auch die Zahl der Verweise auf nationale Rechtsvorschriften verringern. Da dadurch aber die SE im direkten Wettbewerb mit den nationalen Gesellschaftsformen stünde, wurden Zweifel dahingehend geäußert, inwiefern diese Frage politisch geregelt werden kann.

Eine Reihe von Beteiligten verwies auf mehrere Auslegungsprobleme hinsichtlich der Bestimmung des SE-Statuts zur **Umwandlung einer bestehenden SE in eine nationale Gesellschaft**.

Darüber hinaus war es für eine Reihe von Konsultationsteilnehmern und Gewerkschaftsvertretern auf der Konferenz problematisch, dass es keine klaren Bestimmungen über die Arbeitnehmerbeteiligung im Falle der **Geschäftsaufnahme einer SE-Mantelgesellschaft** oder nach dem Eintreten struktureller Änderungen nach der Gründung einer SE gibt. Nach Auffassung der Gewerkschaften könnten damit die Bestimmungen über die Arbeitnehmerbeteiligung umgangen werden.

Artikel 69 Buchstabe c des SE-Statuts fordert die Kommission auf zu prüfen, ob es zweckmäßig ist, die Gerichtsstandsklausel des Artikels 8 Absatz 16 des SE-Statuts im Lichte künftiger Änderungen der europäischen oder nationalen Rechtsvorschriften auf dem unter die Brüsseler Konvention von 1968 („die Konvention“) fallenden Gebiet zu überarbeiten¹⁷. Diese Revisionsklausel wurde hinzugefügt, um etwaigen Änderungen der Bestimmungen über die Zuständigkeit infolge der Annahme der Verordnung (EG) Nr. 44/2001 des Rates vom 22. Dezember 2000 (Brüssel I), die an die Stelle der Konvention trat, Rechnung zu tragen. Dies war erforderlich, weil die Brüssel I-Verordnung, die zur gleichen Zeit wie die SE-Verordnung debattiert wurde, nach Beendigung der Gespräche über das SE-Statut angenommen wurde. Artikel 8 Absatz 16 des SE-Statuts sieht vor, dass „eine SE, die ihren Sitz in einen anderen Mitgliedstaat verlegt hat, in Bezug auf alle Forderungen, die vor dem Zeitpunkt der Verlegung (...) entstanden sind, als SE mit Sitz in dem Mitgliedstaat gilt, in dem sie vor der Verlegung eingetragen war, auch wenn sie erst nach der Verlegung verklagt wird.“ Diese Regel gestattet die Einleitung von Gerichtsverfahren für Geschäfte der SE, die

¹⁵ Die SE könnte ihre Tochtergesellschaften in einem Mitgliedstaat registrieren, wodurch die gesamte Gruppe lediglich unter ein Gesellschaftsrecht fallen würde, während die Hauptverwaltungen jeder Tochtergesellschaft in anderen Mitgliedstaaten belegen wären, wo sie ihrer regulären Geschäftstätigkeit nachgehen.

¹⁶ vgl. Artikel 69 Buchstabe d der SE-Verordnung.

¹⁷ Übereinkommen vom 27. September 1968 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen

vor der Verlegung in den Mitgliedstaat, in dem die SE zu diesem Zeitpunkt registriert war, getätigt wurden. Sie muss zusammen mit den jeweils anwendbaren Gerichtsstandsregeln gesehen werden, insbesondere aber Artikel 2 und Artikel 60 der Brüssel I-Verordnung, die gestatten, dass ein Unternehmen u. a. vor Gerichten des Mitgliedstaats verfolgt werden kann, in dem es seinen satzungsmäßigen (eingetragenen) Sitz hat. Artikel 8 Absatz 16 dehnt also den Anwendungsbereich der Zuständigkeit für Gerichtsverfahren gegen eine SE im Vergleich zu dem, der auf andere Unternehmenstypen gemäß der Brüssel I-Verordnung anwendbar ist, aus.

Nach den Erfahrungen der Kommission wurde die Regel von Artikel 8 Absatz 16 in der Praxis noch nicht angewandt. Auch ist zu bezweifeln, dass diese Regel die bestehenden Gerichtsstandsvorschriften der Brüssel I-Verordnung ergänzt, die es bereits gestatten, Verfahren vor die Gerichte der Mitgliedstaaten zu bringen, in denen beispielsweise ein Vertrag ausgeführt oder Schäden verursacht oder erlitten werden. Dennoch sieht die Kommission derzeit keinen Grund, die aktuelle Regel zu ändern.

5. VERWALTUNGSAUFWAND

Das Zentrum für europapolitische Studien („Centre for European Policy Studies“) hat eine Bewertung¹⁸ des durch das SE-Statut verursachten Verwaltungsaufwands vorgenommen. Dem zufolge verursacht die SE-Verordnung einen Verwaltungsaufwand von 5,2 Mio. Euro jährlich. Dies macht 0,04 % der 12,1 Mrd. Euro an Verwaltungsaufwand im Jahresabschluss/Bereich des Gesellschaftsrechts gemäß den Zahlen vom Februar 2009 aus.¹⁹ Nichtsdestoweniger sei darauf verwiesen, dass der Verwaltungsaufwand die Verwaltungskosten für sämtliche Informationspflichten abdeckt, und zwar unabhängig davon, ob diese Verpflichtungen zum Schutz der Interessen legitimer Gruppen erforderlich sind oder nicht. Die Hochrangige Gruppe unabhängiger Interessenträger im Bereich Verwaltungslasten²⁰ betont eindeutig, dass eine jegliche künftige Reform des SE-Statuts mit einer Verringerung der Verwaltungslasten einhergehen muss. Sie schlägt insbesondere vor, die Möglichkeiten zur Verringerung der Informationspflichten zu prüfen, die hinsichtlich der Meldung, Veröffentlichung von Informationen, Rückgriff auf unabhängige Experten und Sitzungsanforderungen bestehen.²¹

6. FAZIT

Die externe Studie kommt zu dem Schluss, dass die ursprünglichen Zielsetzungen des SE-Statuts in gewisser Weise erreicht wurden, die Situation aber noch verbessert werden könnte.

Die Europäische Gesellschaft hat es Unternehmen mit europäischer Dimension gestattet, den satzungsmäßigen Sitz grenzübergreifend zu verlegen, sich besser umorganisieren und restrukturieren sowie zwischen verschiedenen Aufsichtsstrukturen wählen zu können, während gleichzeitig das Recht auf Beteiligung der Arbeitnehmer gewahrt sowie die Interessen von Minderheitsaktionären und Dritten geschützt werden. Auch sind das

¹⁸ http://ec.europa.eu/enterprise/policies/better-regulation/files/abst09_ceps_extension_en.pdf.

¹⁹ Diese Bewertung stützt sich auf acht der mit dem höchsten Verwaltungsaufwand in diesem Bereich verbundenen Richtlinien. Siehe http://ec.europa.eu/enterprise/policies/better-regulation/files/abst09_companylaw_en.pdf.

²⁰ Die HLG wurde eingesetzt, um die Europäische Kommission beim Aktionsprogramm der Kommission zur Verringerung der Verwaltungslasten in der EU zu beraten (siehe Entscheidung der Kommission vom 31. 8. 2007, C (2007) 4063, Artikel 2).

²¹ HLG-Stellungnahme vom 20. Mai 2010, Absatz 30.

europäische Image und der supranationale Charakter der SE weitere positive Aspekte dieser Gesellschaftsform.

Sechs Jahre Erfahrungen mit der SE-Verordnung haben jedoch gezeigt, dass die Anwendung des Statuts in der Praxis eine Reihe von Problemen aufwirft. Das SE-Statut schafft keine einheitliche SE-Gesellschaftsform in der Europäischen Union, sondern 27 verschiedene SE-Typen. Das Statut enthält viele Verweise auf nationale Rechtsvorschriften, und hinsichtlich der rechtlichen Auswirkungen direkt anwendbarer Bestimmungen und ihrer Schnittstelle mit dem nationalen Recht besteht Unsicherheit. Zudem zeigt die unausgewogene Streuung der SE in der Europäischen Union, dass das Statut nicht für die Situation von Unternehmen in sämtlichen Mitgliedstaaten geeignet ist.

Etwaige Überlegungen zu Änderungen des SE-Statuts, mit denen die von mehreren Beteiligten in der Praxis festgestellten Probleme angegangen werden sollen, müssen dem Umstand Rechnung tragen, dass das SE-Statut das Ergebnis eines nach langwierigen Verhandlungen gefundenen heiklen Kompromisses ist. Die Kommission denkt derzeit über mögliche Änderungen des SE-Statuts nach, um gegebenenfalls 2012 Vorschläge vorzulegen. Alle etwaigen vorgeschlagenen Änderungen müssten mit einer entsprechenden Überarbeitung der SE-Richtlinie einhergehen, die den Sozialpartnern gemäß Artikel 154 des Vertrags zur Konsultation vorzulegen wäre. Allgemeiner noch wären sämtliche Maßnahmen, die die Kommission infolge dieses Berichts vorschlagen würde, den Grundsätzen der besseren Rechtsetzung unterworfen und müssten eine Folgenabschätzung enthalten.