

# Interessante Gesellschaftsform

Die Europäische Aktiengesellschaft birgt viele Vorteile

# D

Die SE (Europäische Aktiengesellschaft, „Societas Europaea“) ist mittlerweile eine allgemein anerkannte Rechtsform. Viele bekannte Unternehmen sind schon in die SE gewechselt. Bekannte Namen sind etwa Allianz und Porsche. Aber auch für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) ist sie durchaus eine interessante Alternative.

Ein entscheidender Vorteil der SE für KMU ist die Möglichkeit, Zugang zur Börse und damit zum Kapitalmarkt zu erhalten. Gleichzeitig kann der Mehrheitsgesellschafter anstatt eines Vorstands und eines Aufsichtsrates durch die Bildung eines Verwaltungsrates seinen Einfluss auf die Geschäftsführung wahren. Der Verwaltungsrat leitet die Gesellschaft, während das Tagesgeschäft den gegenüber dem Verwaltungsrat weisungsgebundenen geschäftsführenden Direktoren obliegt, die damit GmbH-Geschäftsführern vergleichbar sind.

Dieses monistische Leitungssystem erweist sich darüber hinaus als viel flexibler als das bisherige dualistische System. Man benötigt im Grunde nur noch zwei Personen für die Unternehmensleitung: den Verwaltungsrat und den geschäftsführenden Direktor. So reduziert sich der Personalaufwand im Vergleich zu einer Aktiengesellschaft um die Hälfte.

Außerdem kann das sogenannte CEO-Modell eingeführt werden. Der CEO, etwa der Mehrheitsgesellschafter, ist sowohl Vorsitzender der Geschäftsführung (geschäftsführender Direktor) als auch Vorsitzender des Verwaltungsrates in Personalunion und vereint damit eine Machtfülle auf sich, die in dieser Form bei der AG nicht möglich ist.

Mit der Gründung einer SE kann ein bestehendes Mitbestimmungsniveau fixiert werden. Damit ist die SE insbesondere für solche KMU interessant, die sich einer mitbestimmungspflichtigen Unternehmensgröße nähern. Wenn eine AG mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigt, muss der Aufsichtsrat zu einem Drittel mit Arbeitnehmervertretern besetzt werden, bei mehr als 2.000 Beschäftigten, muss er sogar zur Hälfte aus Arbeitnehmervertretern bestehen. Entsprechendes gilt für die GmbH. Die SE ist da flexibler. Bei Gründung einer SE wird mit den Arbeitnehmern der Grad der künftigen Mitbestimmung vereinbart. Kommt keine Einigung zustande, wird das bestehende Mitbestimmungsniveau übernommen. Wenn eine AG also bislang nicht mitbestimmt ist, wird es die zu gründende SE auch nicht sein. Anders als bei der AG bleibt die SE auch bei einer späteren Erhöhung der Mitarbeiterzahl mitbestimmungsfrei. Auch Unternehmen, die zu einem Drittel durch Arbeitnehmer mitbestimmt sind, können dieses Niveau mit einer SE festschreiben und laufen nicht Gefahr, bei einem späteren Anstieg der Beschäftigtenzahl einen paritätisch mitbestimmten Aufsichtsrat bilden zu müssen.

Rechtsanwälte Tobias Granbow & Sebastian Noack  
[www.buse.de](http://www.buse.de)

