GESELLSCHAFTSRECHT – GR10

Stand: September 2025

Ihr Ansprechpartner
Ass. iur. Georg Karl
E-Mail
georg.karl@saarland.ihk.de
Tel.
(0681) 9520-610
Fax
(0681) 9520-690

Die Europa-AG

Was ist die Europa-AG?

Die Europa-AG (europäische Aktiengesellschaft, abgekürzt SE = societas europaea) ist eine Rechtsform für **Unternehmen, die in verschiedenen Mitgliedstaaten der Europäischen Union tätig** sind oder werden wollen. Als juristische Person und führt sie den Rechtsformzusatz „SE“ und basiert auf zwei Rechtsakten der Europäischen Union[1] (Verordnung über das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft und die ergänzende Richtlinie über die Stellung der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft).

Die Verordnung über das Statut regelt dabei nur Teilbereiche der Gründung und Organisation der SE. Sie verweist in vielen Punkten auf das nationale Recht des Staates, in dem die jeweilige SE ihren Sitz hat (z. B. bei der Kapitalerhöhung und/oder -herabsetzung) oder ordnet es subsidiär für in der Verordnung geregelte Fragen an (z. B. Insolvenz-, Konzernrecht). Da so eine Gemengelage vorliegt, gibt es gibt **keine gemeinschaftsweit einheitlichen**, **sondern nur von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat verschiedene SE‘s**.

In Deutschland wird die europäische Verordnung durch das Gesetz zur Einführung der Europäischen Aktiengesellschaft (SEEG) ergänzt und umgesetzt. Wenn keine Regelungen im SEEG getroffen werden, bleiben zusätzlich die Vorschriften des Aktiengesetzbuches und des Handelsgesetzbuches anwendbar.

Wird die SE zur Pflicht für alle Aktiengesellschaften?

Die SE soll nicht die herkömmlichen Aktiengesellschaften ersetzen oder verdrängen. Sie stellt eine Möglichkeit für **grenzüberschreitend tätige Gesellschaften** dar, sich in der Rechtsform SE zusammenzuschließen. Diese müssten sonst unter Beachtung kostspieliger und zeitaufwendiger Förmlichkeiten in jedem einzelnen Mitgliedstaat Tochtergesellschaften gründen, die den dort geltenden Vorschriften unterliegen.

[1] **VERORDNUNG (EG) Nr. 2157/2001 DES RATES vom 08.10.2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) (ABl. L 294 vom 10.11.2001, S. 1) und Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 08.10.2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer (ABl. L 294 vom 10.11.2001 S. 0022–0032)**

Industrie- und Handelskammer des Saarlandes
Postanschrift: IHK Saarland · 66104 Saarbrücken · Büroanschrift: Franz-Josef-Röder-Straße 9 · 66119 Saarbrücken
Tel. 06 81/95 20-0 · Fax 06 81/95 20-888 · E-Mail: info@saarland.ihk.de · Internet: www.saarland.ihk.de

Wie wird die SE gegründet?

Die SE kann nur durch juristische, nicht durch natürliche Personen gegründet werden.

Es gibt **fünf Möglichkeiten** sie zu gründen:

- Gründung einer Holdinggesellschaft,
- Gründung einer gemeinsamen Tochtergesellschaft,
- Verschmelzung von Aktiengesellschaften aus mindestens zwei Mitgliedstaaten
- Umwandlung einer nationalen Aktiengesellschaft in eine SE.
- Ausgründung einer Tochter-SE aus einer dann bereits vorhandenen Mutter-SE

Bei allen Gründungen ist eine **Grenzüberschreitung** erforderlich. Im Falle der Umwandlung muss die nationale Gesellschaft **seit mindestens zwei Jahren** eine **Tochtergesellschaft** in einem **anderen EU-Mitgliedstaat** haben.

Zudem ist bei den Gründungsmöglichkeiten zu beachten, dass es eine Bar- oder Sachgründung durch natürliche Personen nicht gibt. Das Mindestkapital der SE beträgt in jedem Fall 120.000 €.

Die Firma der SE

Die SE muss ihrer Firma den **Zusatz „SE“ voran- oder nachstellen**. Nur eine SE darf ihrer Firma den Zusatz „SE“ hinzufügen.

PRAXISTIPP:
Um einem Unterlassungsanspruch vorzubeugen, empfiehlt es sich bundesweit zu recherchieren, ob der gewünschte Firmenname auch „frei“ ist. Sprechen Sie uns an, wir helfen Ihnen im Vorfeld und prüfen Ihre Firma: Ihr Ansprechpartner für firmenrechtliche Fragen ist Herr Georg Karl, Tel.: (0681) 9520-610 ➔ ***GR40*** *„Firma und Gegenstand Eintragung in das Handelsregister“,* ***Kennzahl 1339***

Können sich nur Aktiengesellschaften zu SE‘s zusammenschließen?

Die Gründung einer SE steht nicht nur Aktiengesellschaften, sondern **ebenso Gesellschaften mit beschränkter Haftung** offen. Allerdings gilt dies nur für die Fälle der **Gründung** einer **Holdinggesellschaft oder** einer gemeinsamen **Tochtergesellschaft** in Form einer SE. Dazu müssen die Gesellschaften mit beschränkter Haftung entweder in **verschiedenen Mitgliedstaaten ansässig** sein oder Tochtergesellschaften in einem anderen Mitgliedstaat als dem ihres Sitzes haben.

Die formwechselnde Umwandlung einer GmbH in eine SE und eine Beteiligung einer GmbH an einer Verschmelzung ist nicht möglich. Hier bleibt bislang nur der umständliche Weg einer vorherigen Umwandlung der GmbH in eine Aktiengesellschaft nationalen Rechts.

Wo wird eine SE registriert?

Die SE wird in das **Register des Mitgliedstaates** eingetragen, in dem sie ihren satzungsmäßig bestimmten **Sitz** hat. Dieser Sitz muss dem Ort ihrer Hauptverwaltung entsprechen. Es ist später möglich, den **Sitz** innerhalb der Europäischen Union **zu verlegen**, **ohne** dass dies zur **Auflösung** oder der Gründung einer neuen SE führt. Eine SE, die ihren Sitz in Deutschland hat, wird gemäß den für Aktiengesellschaften geltenden Vorschriften im Handelsregister eingetragen, die **Eintragung im Amtsblatt der Europäischen Union** veröffentlicht.

Für Fragen, die in der Verordnung oder Richtlinie europarechtlich nicht geregelt sind, wird das **Recht des Staates, in dem die SE ihren Sitz hat,** angewendet.

Welche Organe hat eine SE?

Die **Hauptversammlung der Aktionäre** ist zwingend vorgeschriebenes Organ. Im Hinblick auf die Leitungsstruktur besteht die Wahlmöglichkeit zwischen dem dualistischen und dem monistischen System.

Dualistisches System (z. B. in Deutschland)

In der Satzung müssen **neben** der Hauptversammlung der Aktionäre ein **Leitungs- und ein Aufsichtsorgan** bestimmt sein.

Das **Leitungsorgan** führt die Geschäfte der Gesellschaft in eigener Verantwortung und muss bei einem Grundkapital von drei Millionen Euro mindestens aus zwei Personen bestehen. Handelt es sich um eine mitbestimmte Gesellschaft (Gesellschaften mit bis zu 500 Mitarbeitern sind in der Regel mitbestimmungsfrei), so kann die Satzung vorsehen, dass nur eine Person die SE leitet.

Das **Aufsichtsorgan** entspricht dem Aufsichtsrat einer deutschen AG und hat die Aufgabe, die Geschäftsführung des Leitungsorgans zu überwachen. Entsprechend dem Grundkapital berechnet sich die Größe des Aufsichtsorgans (mindestens jedoch drei Mitglieder). Bei einer mitbestimmten SE sind die Aktionärs- und Arbeitnehmervertreter Mitglieder des Aufsichtsorgans.

Monistisches System (z. B. Großbritannien)

Neben der Hauptversammlung der Aktionäre muss noch ein **Verwaltungsrat bestehen**, der aus drei Mitgliedern besteht. Die Satzung kann jedoch bezüglich der Mitgliederzahl etwas anderes bestimmen. Die Zahl der Mitglieder richtet sich nach der Höhe des Grundkapitals. Beträgt es mehr als drei Millionen Euro, so ist zwingend ein dreiköpfiger Verwaltungsrat vorgeschrieben. Der Verwaltungsrat umfasst mindestens einen geschäftsführenden Direktor, sowie nicht geschäftsführende Direktoren. Der **Geschäftsführer** leitet die SE, bestimmt die Grundlinien ihrer Tätigkeit und überwacht deren Umsetzung. Bei einer mitbestimmten SE gehören die Arbeitnehmervertreter unmittelbar dem Verwaltungsrat an.

Somit kann die SE, soweit keine zwingenden gesetzlichen mitbestimmungsrechtlichen Regelungen eingreifen, die Zusammensetzung des Verwaltungsrates an sich sowie das Mitbestimmungsmodel überhaupt vereinbaren. Zweifel über die richtige Zusammensetzung des Verwaltungsrates können im Statusfeststellungsverfahren geklärt werden.

Wie erstellt die SE ihre Bilanz?

Die SE stellt einen **Jahresabschluss** auf. Er besteht aus:

- der Bilanz
- der Gewinn- und Verlustrechnung,
- dem Anhang zum Jahresabschluss
- dem Bericht über den Geschäftsverlauf und die Lage der Gesellschaft.

Die dafür maßgeblichen Vorschriften richten sich wiederum nach dem – weitgehend europarechtlich vereinheitlichten – Recht des Sitzstaates.

Wie sieht die Mitbestimmung in der SE aus?

Mitbestimmungsmodell

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich auf ein **beliebiges Mitbestimmungsmodell** einigen. Dazu wird ein **„besonderes Verwaltungsgremium“** aus Arbeitnehmervertretern gegründet. Dessen Ziel ist es, eine schriftliche Vereinbarung mit den Vertretern der Arbeitgeber über das Mitbestimmungsmodell zu treffen.

Im Falle des Scheiterns dieser Verhandlungen, findet eine **Auffangregelung** Anwendung. Dies gilt jedoch nur dann, wenn in den beteiligten Gesellschaften eine Mitbestimmungsregelung besteht und die vom Gesetz vorgesehenen weiteren Voraussetzungen erfüllt sind. Damit soll sichergestellt werden, dass die vorher geltenden Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer auch nach Gründung der SE weiter bestehen. Für die gesamte SE gibt es besondere Unterrichtungs- und Anhörungsrechte der Arbeitnehmer.

Wahl des Verhandlungsgremiums

Da das Gremium Arbeitnehmer aus verschiedenen Gesellschaften und Mitgliedstaaten vertritt, ist eine entsprechende Zusammensetzung erforderlich.

Die Mitglieder werden in geheimer und unmittelbarer Wahl nach einem bestimmten **Länderschlüssel** gewählt. Die Gewerkschaften haben Vorschlagsrechte. Die Arbeitnehmer sind selbst zur Wahl aufgerufen, sofern keine Arbeitnehmervertretung vorhanden ist. Ansonsten wählen die Konzern-, Betriebs- und Gesamtbetriebsräte.

Das Verhandlungsgremium einer **SE mit Sitz in Deutschland** besteht aus maximal 40 Mitgliedern und muss innerhalb von 10 Wochen errichtet werden. Zudem hat es seine Entscheidung innerhalb von 6 Monaten zu treffen. Diese Frist kann auf höchstens 12 Monate verlängert werden.

Beschlussmöglichkeiten des Verhandlungsgremiums

Das Gremium kann eine **Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer** mit qualifizierter Mehrheit treffen. Hat diese Vereinbarung eine Minderung der Mitbestimmungsrechte zur Folge, ist sogar eine Zweidrittelmehrheit erforderlich, die mindestens Zweidrittel der Arbeitnehmer aus wenigstens zwei Mitgliedsstaaten vertreten müssen. Diese besondere Mehrheit gilt aber nur bei einer **Verschmelzung**, wenn mindestens 25% der Gesamtarbeitnehmer der Mitbestimmung unterliegen. Bei der Gründung eine **Holdinggesellschaft** oder einer **Tochtergesellschaft** müssen mindestens 50% der Gesamtarbeitnehmer einer Mitbestimmung unterliegen. Keine Min-

derung der Mitbestimmung ist möglich, wenn eine **Umwandlung** einer Aktiengesellschaft in eine SE erfolgt.

Mit einer Zweidrittelmehrheit, die mindestens zwei Drittel der Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedsstaaten umfassen muss, kann das Gremium die Verhandlungen auch **abbrechen** oder sie gar nicht erst aufnehmen lassen. Damit ist das Verfahren beendet und es kommt auch nicht zur Anwendung der **Auffangregel**. Die SE wird ohne Arbeitnehmerbeteiligungsmodell eingetragen. In der Praxis ist dies jedoch sehr selten, da die Arbeitnehmer nicht auf das Druckmittel der Auffangregel verzichten (wollen). Bei der Umwandlung einer AG ein eine SE ist der „Verzichtbeschluss" ausgeschlossen. Wenn die Verhandlungen scheitern, wird automatisch die Auffangregel angewendet.

Die Auffangregelung soll das Weiterbestehen der Mitbestimmungsrechte garantieren. Sie gilt ab dem Zeitpunkt der Eintragung und führt entsprechend der Gründungsform zu unterschiedlichen Ergebnissen:

Bei einer **Umwandlung** bleibt die vorher bestehende Mitbestimmung erhalten. Bei einer **Verschmelzung** wird der höchste Mitbestimmungsstandard einer beteiligten nationalen Gesellschaft auf die SE übertragen. Dazu muss jedoch die weitere Voraussetzung gegeben sein, nämlich das Vorhandensein von Mitbestimmungsrechten in mindestens einer beteiligten nationalen Gesellschaft, die sich auf wenigstens 25% der Gesamtarbeitnehmer erstrecken. Das Gremium kann jedoch auch einen entsprechenden Beschluss fassen, falls die Schwelle der 25% nicht erreicht wird.

Das gleiche Prinzip gilt bei einer Holding- oder einer Tochter-SE, nur dass hier zumindest 50% der Gesamtarbeitnehmer Mitbestimmungsrechte zustehen müssen.

Wo zahlt die SE ihre Steuern?

Die laufende Besteuerung des Geschäftsbetriebs erfolgt nicht nach besonderen europäischen Regelungen. Es kommen vielmehr die gesetzlichen Regelungen des Landes zur Anwendung, in dem die SE ihren Sitz hat bzw. die Geschäftsleitung ist. Zusätzlich ist die SE mit ihren Betriebsstätten und Niederlassungen in dem jeweiligen Land beschränkt steuerpflichtig.

Die **Gewinnausschüttungen an Anteilseigner** unterliegen den nationalen Bestimmungen des jeweiligen Landes. Eine steuerliche Doppelbelastung der Dividendenzahlung wird durch die **Mutter-Tochter-Richtlinie** vermieden.

Wann kann die SE in der Praxis eingesetzt werden?

Bei Gründung einer SE muss beachtet werden, dass die erforderliche Grenzüberschreitung **bereits seit zwei Jahren** bestehen muss.

Die Umwandlung einer nationalen Aktiengesellschaft in eine SE setzt zum Beispiel voraus, dass die nationale Aktiengesellschaft mindestens zwei Jahre an einer ausländischen Tochtergesellschaft innerhalb der EU beteiligt ist.

Vorteile der Gründung einer SE

Die Gründung einer SE kann folgende **Vorteile** haben:

- Die **Möglichkeit der Sitzverlegung** in einen anderen Mitgliedsstaat ist ohne Auflösung oder Neugründung der Gesellschaft möglich.
- Die SE kann den **Wettbewerb der Rechtsordnungen** in Europa ausnutzen, da immer das Recht des Staates zur Anwendung kommt, in dem die SE gerade ihren Sitz hat.
- Durch die Gründung einer SE ist erstmals möglich, Aktiengesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten der EU miteinander zu **verschmelzen**.
- Das Auftreten unter der Firmierung „SE“ signalisiert Internationalität.
- Durch die mögliche Gründung von Zweigniederlassungen können die **Kosten** für die Führung und Verwaltung von Tochtergesellschaften in anderen Mitgliedstaaten **eingespart** werden.
- Durch die Wahlmöglichkeit zwischen dem dualistischen und dem monistischen System kann die Konzernstruktur vereinheitlicht werden. In Deutschland ist jetzt somit auch die Möglichkeit gegeben, das monistische System zu wählen.

Fazit:

Die SE ist vor allem für Unternehmen interessant, die über die Ländergrenzen hinweg tätig werden wollen. Die Möglichkeit eine SE zu gründen, erspart den Unternehmen den umständlichen und kostenintensiven Weg in jedem Land, in dem sie tätig sind, eine Tochtergesellschaft gründen zu müssen.

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.