

Europäische Aktiengesellschaft – Anwendungsbereiche und praktische Fragen

von Michael Barnert und Ronald Nagy

Mit Verordnung des Rates 2157/2001/EG vom 8. Oktober 2001 (SE-VO) wurde die neue Rechtsform der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) eingeführt. Damit steht erstmals für den gesamten EU-Raum (auch für die neuen Mitgliedstaaten) eine einheitliche Gesellschaftsform zur Verfügung, deren Struktur und Funktionsweise in sämtlichen EU-Mitgliedstaaten vereinheitlichten Grundprinzipien folgt und die eine grenzüberschreitende Sitzverlegung zwischen EU-Mitgliedstaaten ohne Liquidation ermöglicht.

Die möglichen Gründungsformen einer SE sind:

- Gründung einer SE durch Verschmelzung
- Gründung einer Holding-SE
- Gründung einer Tochter-SE
- Umwandlung einer Aktiengesellschaft (AG) in eine SE

Für die Gründung einer SE bedarf es aber immer eines zwischenstaatlichen Elementes. Z.B. müssen an der Gründung einer SE durch Verschmelzung zumindest zwei Gesellschaften mit Sitz in verschiedenen EU-Mitgliedstaaten beteiligt sein. Die Umwandlung einer AG mit Sitz in Österreich in eine SE ist nicht möglich, wenn diese nicht bereits seit mindestens zwei Jahren an einer Tochtergesellschaft in einem anderen EU-Mitgliedstaat beteiligt ist.

In Österreich wurde (neben anderen Begleit- und Ausführungsgesetzen) ergänzend zur SE-VO das Gesetz über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SEG) erlassen, welches gleichzeitig mit der SE-VO am 8. Oktober 2004 in Kraft getreten ist.

In Europa wie auch in Österreich wird die Einführung der SE als neue gesellschaftsrechtliche Gestaltungsalterna-

tive als großer Fortschritt angesehen. Trotzdem wird seit längerem über die tatsächlichen praktischen Einsatzmöglichkeiten der SE diskutiert. Der Akzeptanzgrad ist noch offen. Fest steht aber jedenfalls, dass sich in Zukunft jedes Unternehmen, das die Gründung einer Kapitalgesellschaft im EU-Raum überlegt, auch mit der Möglichkeit einer SE-Gründung auseinander setzen sollte.

Folgende vier Themenfelder sind bei der Entscheidung für eine SE-Gründung maßgeblich:

- Neue Strukturalternativen durch die SE
- Möglichkeit, statt Vorstand und Aufsichtsrat (AR) nur einen Verwaltungsrat zu errichten, der gleichzeitig Lenkungs- und Aufsichtsorgan ist
- Arbeitnehmermitbestimmung in der SE
- Rechtliche Unklarheiten und fehlende Erfahrung mit dem SE-Modell

Themenfeld I: Strukturalternativen

Grenzüberschreitende Sitzverlegung

Die wesentliche Neuerung im Zusammenhang mit der SE ist die Möglichkeit einer grenzüberschreitenden Sitzverle-

gung der SE innerhalb des EU-Raumes ohne vorangehende Liquidation im bisherigen Sitzstaat (siehe Abb. 1). Bisher bestand die Möglichkeit, Betriebe bzw. Gesellschaften unter Ausschluss der Liquidation grenzüberschreitend auf eine Gesellschaft mit Sitz in einem anderen EU-Mitgliedstaat zu übertragen, nur sehr beschränkt und nur in Bezug auf bestimmte Länder. Um eine Sitzverlegung einer AG durchzuführen, ist diese – sofern sie noch keine SE ist – vorher in eine SE umzuwandeln.

Steuerstandort-Wettbewerb

Durch die Möglichkeit der Sitzverlegung wird es zu einem steuerlichen (Holding-)Standort-Wettbewerb kommen, wobei Österreich aufgrund der Herabsetzung der Körperschaftsteuer und der auch sonst guten steuerlichen Rahmenbedingungen gute Chancen eingeräumt werden. Beispielsweise wäre es möglich, Verluste und Verlustvorträge von ausländischen Tochtergesellschaften in Österreich steueroptimal zu nutzen, indem Tochtergesellschaften im Ausland in Betriebsstätten durch Gründung einer SE im Wege der Verschmelzung umgewandelt werden, um deren Verluste und Verlustvorträge steuersenkend mit den

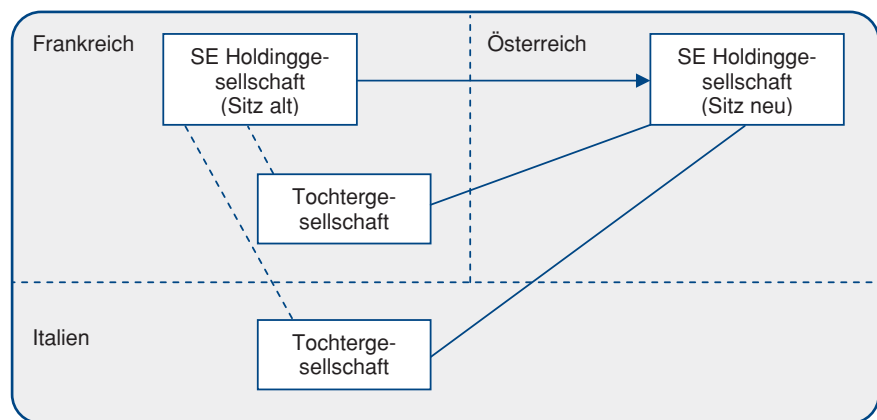


Abb. 1: Wechsel des Holding-Regimes durch Sitzverlegung

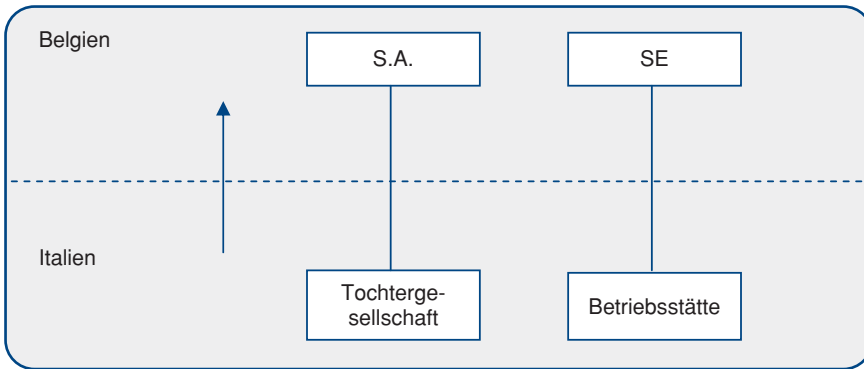


Abb. 2: Umwandlung von Betriebsstätte in Tochtergesellschaft durch „Up Stream Merger“

Gewinnen der österreichischen SE zu verrechnen. Ein weiteres Argument könnten neben der Besteuerung auch die laufenden Kosten für die Administration einer eigenen Tochtergesellschaft sein. Für Betriebsstätten müssen keine eigenen Organe abgestellt und kein eigener Jahresabschluss vorbereitet werden. Auch das Erfordernis einer Mindestkapitalisierung würde entfallen.

Eine Umwandlung einer Tochtergesellschaft in eine Betriebsstätte könnte durch Gründung einer SE im Wege eines grenzüberschreitenden „Up Stream Merger“ einer Tochtergesellschaft in die Muttergesellschaft erfolgen (siehe Abb. 2). Die aufnehmende Muttergesellschaft würde damit zu einer SE werden. Im Anschluss an die Gründung der SE durch einen Up Stream Merger könnte dann der Sitz beispielsweise von Belgien nach Österreich verlegt werden.

Gesellschaftsrechtsstandort-Wettbewerb („Company Law Shopping“)

Verschiedene Bereiche der Gesellschaftsrechte der EU-Mitgliedstaaten sind europaweit zumindest in Teilaspekten noch nicht vollständig vereinheitlicht. Dies könnte Unternehmer veranlassen, den Sitz in einen EU-Mitgliedstaat zu verlegen, der bestimmte gewünschte gesellschaftsrechtliche Rahmenbedingungen bietet. Auch eine M&A-Transaktion durch SE-Gründung (z.B. Verschmelzung oder Gründung einer Holding-SE) kann genutzt werden, sodass die neu gegründete SE dem gewünsch-

ten Gesellschaftsrechtsregime unterliegt. Ein weiterer Anwendungsbereich ist eine gewünschte Joint Venture-Struktur, für die ein SE-Sitzstaat ausgewählt wird, der bestimmte rechtliche Gestaltungsoptionen ermöglicht. Beispielsweise seien hier Mehrstimmrechtsaktien genannt, die einem Aktionär im Verhältnis zu seinem Anteil am Grundkapital überproportionale Stimmrechte verleihen und deren Ausgabe in Österreich und Deutschland unzulässig ist. Die Gesellschafter der Gründungsgesellschaften erhalten als Gegenleistung für die Einbringung ihrer Anteile neue Anteile an der SE (siehe Abb. 3).

Weitere Beispiele für im Vergleich zur österreichischen Rechtslage vorteilhaftere Bestimmungen im Gesellschaftsrecht der EU-Mitgliedstaaten wären:

- Weniger strenge Kapitalerhaltungsvorschriften
- Erleichterter (echter) „squeeze-out“ von Minderheitsgesellschaftern nach

erfolgreicher Übernahme eines Unternehmens im Vergleich zu der zu diesem Zweck in Österreich notwendigen (und nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässigen) verschmelzenden Umwandlung auf den Hauptgesellschafter

- Möglichkeit eines Pflichtangebotes an Minderheitsaktionäre ausschließlich in der Form des Aktientausches gegenüber dem in Österreich verbindlichen Barangebot nach dem österreichischen Übernahmegesetz (Aktientausch kann nur zusätzlich angeboten werden)

SE als „neutrale“ Rechtsform

Ein Argument bei einer Joint Venture-Gründung kann auch sein, dass man sich auf die SE als allen Parteien gleichermaßen bekannte und „neutrale Rechtsform“ einigt. Zwar unterscheiden sich die einzelstaatlichen Begleit- und Ausführungsgesetze voneinander, jedoch nicht in den Grundprinzipien. Es ist auch nicht ausgeschlossen, dass sich Länder mit einer besonders einfachen und gründerfreundlichen Ausführungs- und Begleitgesetzgebung sowie mit effizienten und schlanken Gründungsbürokratien deswegen einer größeren Beliebtheit als Holding-Standort erfreuen werden (soweit nicht steuerliche oder sonstige Überlegungen überwiegen). Hier läge eine Chance für Österreich, sich als Holding-Standort für Ost- und Zentraleuropa zu etablieren. Der klare Vorteil für Österreich ist sein – im Vergleich zu den relativ jungen Gesell-

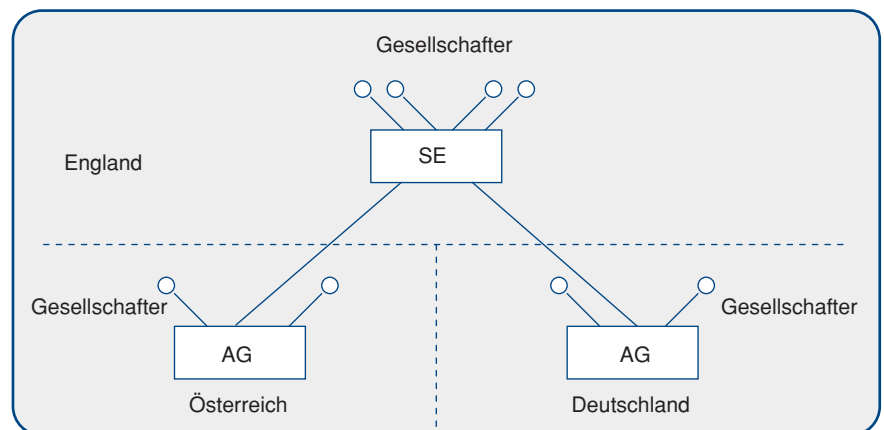


Abb. 3: Gründung einer Holding-SE

schaftsrechten der neuen ost- und zentral-europäischen EU-Staaten – schon lange erprobtes und durch österreichische Gerichte ausjudiziertes Gesellschaftsrecht sowie das gute Funktionieren des Notar- und Firmenbuchwesens.

Die Neutralität der Rechtsform kann auch bei grenzüberschreitenden M&A-Transaktionen bedeutend sein. Gegenüber den Aktionären lässt sich darstellen, dass die Transaktion ein Zusammenschluss zweier gleichberechtigter Partner ist und nicht eine Übernahme eines Partners durch den anderen. Dazu eignet sich eine Transaktion in Form einer SE-Gründung durch Verschmelzung. Ein Partner „übernimmt“ den anderen nicht durch Anteilerwerb, sondern die Gesellschafter der an der Verschmelzung beteiligten Gesellschaften erhalten Anteile an der neu gegründeten SE. Bei einer Hinausverschmelzung aus Österreich können die Gesellschafter der österreichischen Gesellschaft statt der Gewährung von Anteilen an der SE auch eine Barabfindung verlangen.

Steuerliche Begleitmaßnahmen zur Sitzverlegung

Aus heutiger Sicht werden mit dem Abgabenänderungsgesetz 2004 auch die letzten erforderlichen Rahmenbedingungen für eine steuerneutrale Sitzverlegung geschaffen. Zur steuerwirksamen Aufdeckung der stillen Reserven soll es künftig erst bei tatsächlicher Veräußerung des Betriebsvermögens oder dessen Überführung in einen Drittstaat kommen.

Themenfeld 2: Corporate Governance-Alternative?

Wahlmöglichkeit zwischen dualistischem und monistischem System

Im Rahmen der SE können die Aktionäre in Österreich erstmals zwischen zwei Corporate Governance-Systemen wählen. Neben dem bisher für österreichische Aktiengesellschaften geltenden dualistischen System mit einem Aufsichtsorgan (Aufsichtsrat) und einem Leitungsorgan (Vorstand), ist es nun

möglich, sich für das im US-Gesellschaftsrecht übliche monistische System mit nur einem Verwaltungsorgan zu entscheiden. Im monistischen System erfüllt der Verwaltungsrat sowohl Vorstands- als auch Aufsichtsratsaufgaben. Für die Führung der laufenden Geschäfte hat der Verwaltungsrat einen oder mehrere geschäftsführende Direktoren zu bestellen. Diese können Mitglieder des Verwaltungsrates oder Externe sein. Für börsennotierte Gesellschaften sind externe geschäftsführende Direktoren zwingend. Die Entscheidung, welches der beiden Systeme gewählt wird, steht den Gesellschaftern der SE frei.

Strukturelle Unterschiede gegenüber dualistischem System

Wesentlicher Unterschied zum dualistischen System ist der Wegfall eines externen Überwachungsorganes. In der rechtlichen Ausgestaltung des SEG ist das Verhältnis zwischen Verwaltungsrat und geschäftsführenden Direktoren aber vielfach vergleichbar mit dem Verhältnis zwischen Vorstand und Aufsichtsrat. Dies betrifft z.B. die Zustimmungsrechte des Verwaltungsrates zu bestimmten Maßnahmen der geschäftsführenden Direktoren i.S.d. § 95 Abs. 5 AktG, die Berichtspflichten bzw. Informationsrechte und die Erstellung und Feststellung des Jahresabschlusses. Schwierigkeiten ergeben sich daraus, dass die Bestimmungen für das monistische System den Bestimmungen für Vorstand und Aufsichtsrat nachgebildet sind oder auf diese verweisen, sich aber für deren Anwendung auf das monistische System erst eine eigene Interpretationspraxis entwickeln muss.

Erweiterte Haftung für Verwaltungsratsmitglieder

Die Mitglieder des Verwaltungsrates haften für ihre organschaftliche Tätigkeit grundsätzlich gemäß den für AGs maßgeblichen Rechtsvorschriften. § 55 SEG verweist dazu auf die für Vorstand und Aufsichtsrat geltenden Haftungsbestimmungen der §§ 84 und 99 AktG. Aus der Doppelfunktion der Verwaltungsratsmitglieder und dem Zusam-

menwirken der für Vorstand und Aufsichtsrat geltenden Haftungsnormen ergeben sich im Ergebnis aber eigenständige – und gegenüber der Haftung eines AR-Mitgliedes erweiterte – Sorgfaltspflichten. Die Haftung der von einer ausländischen Muttergesellschaft entsandten Organträger im Verwaltungsrat ist wesentlich weitreichender als die Haftung der von ihr in den Aufsichtsrat einer österreichischen Tochter-AG oder einer aufsichtsratspflichtigen Tochter-GmbH entsandten Vertreter. Dies würde im Ergebnis zu einer intensiveren Einbindung der Organträger in die Aktivitäten des Tochterunternehmens bzw. zu einer stärkeren Überwachung führen. Beides ist häufig unerwünscht, weil damit Mehraufwand verbunden ist und oft die notwendigen personellen Ressourcen hierfür nicht existieren.

Vorteile für Aktionäre?

- **Keine erweiterten Durchgriffs- oder Kontrollmöglichkeiten für Aktionäre**
Wie Vorstand und AR haben auch der Verwaltungsrat und die geschäftsführenden Direktoren ihre Aufgaben in Unabhängigkeit von der Hauptversammlung (HV) weisungsfrei zu erfüllen. Für die der HV zustehenden Informations- und Kontrollrechte gelten grundsätzlich die bekannten aktienrechtlichen Bestimmungen. Es kommt also zu keiner Ausweitung dieser.
- **Keine vereinfachte Bestellung bzw. Abberufung der Geschäftsführung**
Wie der aktienrechtliche AR wird der Verwaltungsrat der SE von der HV bestellt. Der Verwaltungsrat wiederum bestellt die geschäftsführenden Direktoren. Die Abberufung der Mitglieder des Verwaltungsrates erfolgt durch die HV, die Abberufung der geschäftsführenden Direktoren obliegt alleine dem Verwaltungsrat; eine direkte Abberufung eines geschäftsführenden Direktors durch die HV ist nicht möglich. Auch das monistische System bietet den Aktionären keine direkte Möglichkeit, die Geschäftsführung auszutauschen. Nur indirekt über eine Abberufung

des Verwaltungsrates ist dies möglich. Einziger Unterschied ist, dass für die Abberufung von geschäftsführenden Direktoren im Vergleich zu Vorstandsmitgliedern das Vorliegen eines wichtigen Abberufungsgrundes nicht erforderlich ist. Dies erweitert zwar die Gestaltungsfreiheit der Aktionäre; es zeigt sich aber in der aktienrechtlichen Praxis, dass das Erfordernis des Vorliegens eines Abberufungsgrundes bei der Abberufung von Vorstandsmitgliedern eine viel geringere Rolle spielt als die den Organträgern noch zustehenden Ansprüche aus ihren Vorstandsverträgen. Diese werden durch eine Abberufung oft nicht berührt.

- **Vertraute Struktur für Aktionäre aus Staaten mit monistischem System?**
Ein Vorteil besteht eventuell darin, dass Aktionäre, die mit dem monistischen System vertrauter sind, diese ihnen vertraute Organstruktur auch für Sitzstaaten wählen können, in denen dies früher nicht möglich war. Damit könnte beispielsweise ein US-amerikanischer Konzern eine bisher nicht mögliche (konzernweite) Vereinheitlichung der Corporate Governance-Struktur auch im kontinental-europäischen EU-Raum erreichen.

Themenfeld 3: Arbeitnehmermitbestimmung

Verhandlungsverfahren und Auffangregelung

Zur Regelung der AN-Beteiligung in der SE enthalten die RL 2001/86/EG und die dazu ergangenen Ausführungsbestimmungen im österreichischen Arbeitsverfassungsgesetz komplexe Regeln, wonach eine Regelung der Arbeitnehmerbeteiligung Voraussetzung für die Eintragung einer SE in das Firmenbuch ist. Primär ist eine solche Regelung jeweils im Einzelfall durch eine Vereinbarung zwischen der Unternehmensleitung und der Arbeitnehmerschaft der an der Gründung einer SE beteiligten Unternehmen zu erzielen. Nur falls eine Einigung nicht erzielt werden kann, greift jedenfalls eine gesetzliche Auffanglö-

sung, wonach bestimmte Regelungen betreffend den SE-Betriebsrat, die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerschaft und die Mitbestimmung zur Anwendung gelangen. Das heißt, dass die Arbeitnehmer die Gründung einer SE auch dann nicht verhindern können, wenn sie einer Vereinbarung über die Arbeitnehmerbeteiligung nicht zustimmen, da diesfalls die Auffangregelung greift.

Mitbestimmungsrechte bleiben bestehen

Nach der gesetzlichen Auffangregelung besteht ein Recht auf Mitbestimmung des SE-Betriebsrates in der SE immer dann, wenn für einen bestimmten Prozentsatz der Arbeitnehmer der an der Gründung der SE beteiligten Gesellschaften schon vor Gründung der SE ein Recht zur Mitbestimmung bestanden hat (z.B. 25 % im Falle der Gründung einer SE durch Verschmelzung). Dabei kommen diejenigen Mitbestimmungsvorschriften zu Anwendung, die vor Gründung der SE für den Großteil der Arbeitnehmer bestanden hatten. Bei einer Mehrheit österreichischer Arbeitnehmer würden daher die Bestimmungen über die drittelparitätische Besetzung des Aufsichtsrates durch AN-Vertreter gelten. Dies würde unabhängig vom Sitz der SE gelten, also z.B. auch für eine SE mit Sitz in Italien.

Umgekehrt heißt das aber auch, dass bei einer Mehrheit von beispielsweise deutschen Arbeitnehmern die für Arbeitnehmer günstigeren Bestimmungen des deutschen Rechtes, das eine sogar 50%ige Beteiligung der AN-Vertreter im AR vorsieht, auch für eine SE mit Sitz in Österreich gelten würde.

„Spill over“ oder „race to the bottom“

Abhängig von den vor der SE-Gründung für die Mehrheit der Arbeitnehmerschaft bestehenden Arbeitnehmermitbestim-

mungsrechten werden Unternehmen oder Arbeitnehmerschaft versuchen, bereits im Rahmen der Verhandlungslösung eine besondere Vereinbarung über die Arbeitnehmermitbestimmung im Anlassfall zu treffen, um eine automatische Geltung der für die Mehrheit der Arbeitnehmerschaft geltenden Mitbestimmungsrechte für die gesamte Arbeitnehmerschaft zu verhindern. Dabei kann es im Ergebnis sowohl zu einer Art „spill over“ der jeweils arbeitnehmerfreundlichsten Bestimmungen oder zu einem „race to the bottom“ in Richtung der am schwächsten ausgestalteten Arbeitnehmerrechte kommen. Dadurch kann es passieren, dass Arbeitnehmervertreter einer SE, die im drittelparitätisch besetzten Aufsichtsrat einer österreichischen AG vertreten waren, nach Umwandlung in eine AG im AR bzw. Verwaltungsrat der SE überhaupt nicht mehr vertreten sind.

Verstärkung der Mitbestimmung

Die Gründer einer SE, die sich für das monistische System (also für die Errichtung eines Verwaltungsrates statt eines Vorstandes und eines AR) entscheiden, haben zu bedenken, dass dadurch die

AN-Beteiligung nicht nur im Aufsichtsorgan (wie im AR der AG oder der nach dualistischem System errichteten SE), sondern im gesamten Verwaltungsrat und damit auch in Bezug auf die Steuerung der Gesellschaft besteht. Dies

könnte in der Praxis häufig einer der Hauptgründe für Unternehmer werden, sich gegen das monistische System zu entscheiden.

Themenfeld 4: Noch viele Unklarheiten und fehlende Erfahrung

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für die SE erscheinen in manchen Bereichen noch widersprüchlich, unvollständig und unklar. Außerdem besteht natürlich keinerlei Erfahrung in der Anwendung des zum Teil komplexen Regelwerkes:

Mit der SE steht erstmals eine im EU-Raum einheitliche Gesellschaftsform zur Verfügung.

- Teilweise bestehen noch Widersprüche zwischen den europarechtlichen Vorgaben der SE-VO und den österreichischen Begleit- und Ausführungsgesetzen. Beispielsweise bestimmt die SE-VO die maximale Funktionsperiode des Verwaltungsorgans mit höchstens sechs Jahren, die Sitzungsfrequenz mit mindestens vier Sitzungen im Jahr und das erforderliche Präsenzquorum mit mindestens der Hälfte der Mitglieder. Das österreichische SEG dagegen legt eine höchstens fünfjährige Funktionsperiode, Sitzungen mindestens sechs Mal im Jahr und ein Mindestpräsenzquorum von drei Mitgliedern fest. Gemäß SE-VO wären davon abweichende Regelungen zwar in der Satzung der jeweiligen SE zulässig, eine Änderung durch den nationalen Gesetzgeber jedoch nicht. Die abweichenden nationalen Vorschriften widersprechen der SE-VO und sind daher natürlich nicht anwendbar.
- Die Voraussetzungen für die (praktisch wichtige) Gründung einer SE durch Umwandlung einer AG, wonach seit mindestens zwei Jahren eine Beteiligung an einer Tochtergesellschaft mit Sitz in einem anderen EU-Mitgliedstaat bestanden haben muss, ist unklar geregelt, weil nichts über die erforderliche Beteiligungshöhe gesagt wird. Für Konzerne, die eine SE als Konzernholding errichten wollen, wäre es aber ganz entscheidend, auch Unternehmensbeteiligungen unabhängig vom Ausmaß der Beteiligung (z.B. auch 1%-Beteiligungen) unter der SE-Holding zusammenfassen zu können.
- Die Auslegung und Umsetzung vieler aufgrund des grenzüberschreitenden Charakters der Gründung einer SE

notwendigen Formalakte und Formvorschriften (z.B. Rechtmäßigkeitsbestätigungen der Behörde des Sitzstaates einer Gründungsgesellschaft über die Erfüllung nationaler Gründungsvorschriften zur Vorlage bei der Behörde eines anderen EU-Staates) sind nicht abschließend geregelt. Die Entwicklung einer diesbezüglichen Praxis der österreichischen Firmenbuchgerichte ist abzuwarten.

- Das Verhandlungsverfahren zur Regelung der Arbeitnehmermitbestimmung zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern kann nach den gesetzlichen Vorschriften von ca. sechs Monaten bis zu einem Jahr dauern. Dieser extrem lange Zeitraum und die fehlende Erfahrung mit den zum Teil komplizierten Bestimmungen (z.B. Zusammensetzung des – von Arbeitnehmern aus verschiedenen EU-Mitgliedstaaten besetzten – Verhandlungsgremiums auf Arbeitnehmerseite) werden sicher für viele Unternehmer abschreckend wirken, sofern nicht schon im Vorfeld der SE-Gründung eine zufrieden stellende Lösung mit der Arbeitnehmerschaft gefunden werden kann.

Die Rechtsform der SE ermöglicht attraktive neue Gestaltungsvarianten, mit denen sich jedes im EU-Raum tätige Unternehmen auseinander setzen sollte. Ihr Erfolg in den einzelnen EU-Staaten wird stark von den jeweiligen rechtlichen Rahmenbedingungen (z.B. Steuerrecht und Arbeitsrecht) sowie von den ersten Erfahrungen mit der praktischen Umsetzung des zum Teil komplexen Regelwerkes abhängen. Österreich als Holding-Standort könnte auch als SE-Holding-Sitzstaat attraktiv sein.

Literaturhinweise und Anmerkungen

Barnert, M./Egermann, C./Illigash, A./Dolezel-Huber, A.: Europäische Aktiengesellschaft Praktikerhandbuch / Societas Europaea – A Practitioners' Guide, Manz 2004 (in Druck).

Brändle, U./Noll, J.: Die Societas Europaea – Droht ein Wettkampf der Führungssysteme?, in: AnwBl 2004, S. 442.

Kalss, S./Grieda, C.: Die Europäische Gesellschaft (SE) österreichischer Prägung nach dem Ministerialentwurf, in: GesRZ 2004, S. 91.

Nagy, R.: Corporate Governance in der Unternehmenspraxis – Akteure, Instrumente und Organisation des Aufsichtsrates, in: DUV 2002.

Nowotny, C.: Unternehmenszusammenschlüsse über die Grenze – Traditionelle Wege auch weiterhin gefragt?, in: ÖStZ 2004/764.

Schindler, C.: Die Europäische Aktiengesellschaft, LexisNexis 2002.

Schindler, C.: Das Ausführungsgesetz zur Europäischen Aktiengesellschaft, wbl 2004, 253.



RA Dr. Michael Barnert, LL.M., ist Rechtsanwalt und Partner der Barnert Egermann Illigash Rechtsanwältinnen OEG.



Dr. Ronald Nagy ist Leiter des Competence Center Zentral- und Osteuropa, Contrast Management-Consulting-Gruppe, Wien.



Recht
Steuern
Wirtschaft

Besuchen Sie uns
im Internet!

