

Corporate-Governance-Forum Informationen für Aufsichtsrat und Prüfungsausschuss



Inhalt

Rechte und Pflichten des Aufsichtsrats

- 2 Die Überwachungsaufgaben des Aufsichtsrats im Überblick
- 4 Die heutigen Beratungsaufgaben des Aufsichtsrats
- 5 Urteilsbildungspflicht für Aufsichtsräte: Durchwinken verboten!
- 6 Die Haftung des Aufsichtsrats und ihre Einschränkung durch die Business Judgement Rule
- 7 Die strafrechtliche Haftung des Aufsichtsrats
- 8 Besetzung des Vorstands durch den Aufsichtsrat
- 10 Unternehmensstrategie und deren Begleitung durch den Aufsichtsrat
- 12 Pflichten bei der Arbeit von Aufsichtsratsausschüssen
- 13 Zustimmungspflichtige Geschäfte und der Aufsichtsrat
- 14 Gestaltung der Aufsichtsratsinformation
- 15 Die Berichtspflichten des Aufsichtsrats
- 16 Deloitte CFO Survey: Unternehmen erhöhen die Schlagzahl
- 17 Neues aus dem Enforcement der Rechnungslegung – aktuelle DPR-Prüfungsschwerpunkte 2014
- 18 Neuerungen des DRS 20 zur Lageberichterstattung
- 20 Veranstaltungen/Publikationen

Die Überwachungsaufgaben des Aufsichtsrats im Überblick



Heiner Kompenhans
Partner Deloitte
Tel: +49 (0)69 75695 6705
hkompenhans@deloitte.de



Silke Splinter
Director Deloitte
Tel: +49 (0)511 3023 325
ssplinter@deloitte.de

Die Überwachungspflichten des Aufsichtsrats schaffen es immer wieder in die Schlagzeilen. Ursächlich hierfür sind meist akute Unternehmenskrisen, die die Frage laut werden lassen, was der Aufsichtsrat unternommen habe, um die Krise frühzeitig zu erkennen, den Vorstand zu geeigneten Gegenmaßnahmen zu veranlassen und die Investoren rechtzeitig und angemessen über das drohende Unheil zu informieren. Bei näherer Betrachtung stellt sich in vielen Fällen heraus, dass dem Aufsichtsrat nichts vorzuwerfen ist – er hat den Vorstand stets intensiv begleitet und überwacht, dessen Handlungen auf Basis der verfügbaren Informationen hinterfragt und alles gerichtsfest dokumentiert und archiviert. Dass es trotzdem zu einer Unternehmensschiefelage gekommen ist, steht im Einklang mit der grundlegenden Tatsache, dass alle wirtschaftlichen Unternehmungen unvorhersehbare Risiken bergen. Eine besondere Herausforderung der Aufsichtsrats Tätigkeit kann also darin bestehen, den Investoren, den Stakeholdern und der allgemeinen Öffentlichkeit im Ernstfall oder auch präventiv zu vermitteln, dass das Ziel seiner Tätigkeit immer „nur“ die Eingrenzung von Risiken sein kann – nicht deren völlige Ausschaltung.

Dabei wird die überwachende Tätigkeit durch die Beratung des Managements zu potenziellen Handlungsalternativen ergänzt, bei der der Aufsichtsrat jedoch nicht die Grenze zur eigenen Unternehmensführung überschreiten darf. „Kunden“ des Aufsichtsrats sind – dem Grundgedanken des Deutschen Corporate Governance Kodex folgend – nicht nur die Anteilseigner, sondern auch weitere Interessengruppen, wie insbesondere die Arbeitnehmer und die Gläubiger der Gesellschaft. Formal rechenschaftspflichtig ist der Aufsichtsrat jedoch nur gegenüber seinen direkten Auftraggebern, nämlich den Anteilseignern im Rahmen der Hauptversammlung.

Überwachungs- und Beratungsfelder

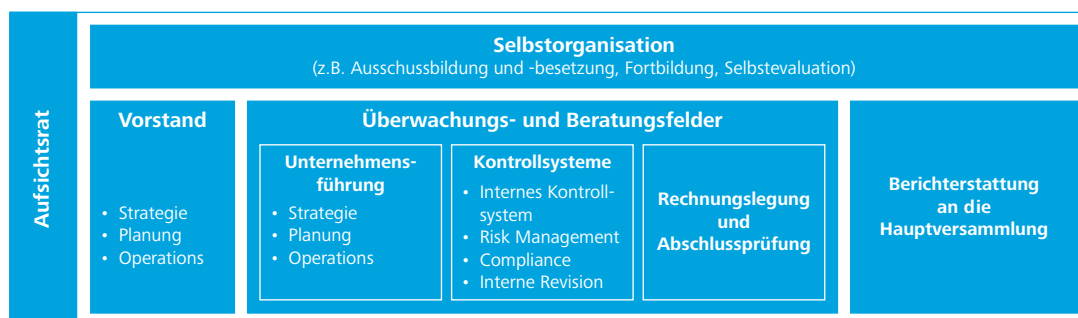
Die Überwachungs- und Beratungstätigkeit des Aufsichtsrats lässt sich in verschiedene Handlungsfelder unterteilen, die jeweils miteinander in Beziehung stehen (Abb. 1).

Primärer Gegenstand der Aufsichtsrats Tätigkeit ist naturgemäß die Unternehmensführung selbst. Dabei liegt ein besonderer Schwerpunkt auf den strategischen Entscheidungen des Managements im Sinne einer „Ex-ante-Kontrolle“. Die Tätigkeit des Aufsichtsrats bezieht sich hier vor allem auf die Kontrolle der Prämissen, die den strategischen Entscheidungen des Vorstands zugrunde liegen, und bedingt demgemäß besondere branchenspezifische Kenntnisse des Aufsichtsrats. Diese Kenntnisse kann und soll der Aufsichtsrat – ohne in die Geschäftsführung selbst einzugreifen – nutzen, um dem Vorstand als Sparring-Partner bei strategischen Überlegungen zur Seite zu stehen.¹ Eher formaler Natur ist dagegen – quasi als Auffangnetz – die Festlegung zustimmungspflichtiger Rechtsgeschäfte gem. § 111 Abs. 4 Satz 2 AktG, mit dem Ziel, die Umsetzung strategischer Vorstandsentscheidungen an die Zustimmung des Aufsichtsrats zu binden.

In Bezug auf die Durchführung der strategischen Vorstandsentscheidungen überwacht der Aufsichtsrat deren Überführung in die Unternehmensplanung sowie die unternehmerische Umsetzung. Hierbei geht es somit eher um Ex-post-Kontrollen des tatsächlichen Unternehmensgeschehens, die aufzeigen sollen, wie effektiv der Vorstand seine Ressourcen plant und steuert.

Flankierend muss der Aufsichtsrat – bzw. soweit vorhanden der Prüfungsausschuss – überwachen, ob der Vorstand wirksame unternehmerische Kontrollsysteme

Abb. 1 – Überwachungs- und Beratungsfelder des Aufsichtsrats



¹ Wir verweisen hierzu auf den Beitrag von Herrn Strenger auf Seite 4 sowie auf den Beitrag von Herrn Dr. Buhleier auf Seite 10 in dieser Ausgabe.

eingrichtet hat, die Fehlentwicklungen auf operativer Ebene verhindern bzw. aufdecken. Diese Überwachungspflicht der unternehmerischen Kontrollsysteme ist mit dem BilMoG gesetzlich verankert worden (§ 107 Abs. 3 Satz 2 AktG) und hat aufgrund der weitreichenden Aufgabenstellung Diskussionen zu Möglichkeiten, Grenzen und Erwartungslücken bei einer meist nebenberuflich ausgeübten Aufsichtsrats Tätigkeit laut werden lassen. Dies insbesondere deshalb, weil sich die Überwachungspflicht jeweils auf die gesamten Kontrollsysteme des Unternehmens bezieht – eine Einschränkung auf die rechnungslegungsbezogenen Teile ist nicht erfolgt. Die Überwachungspflichten des Aufsichtsrats beziehen sich dem Gesetz nach nicht nur auf den Rechnungslegungsprozess, sondern auf das gesamte interne Kontrollsystem, das Risikomanagementsystem sowie das interne Revisionsystem.

Grundsätzlich ist in diesem Zusammenhang zu beachten, dass den Aufsichtsrat keine eigene Pflicht zur Prüfung der Wirksamkeit der unternehmerischen Kontrollsysteme trifft. Allerdings muss er sich davon überzeugen, dass der Vorstand seinerseits die erforderlichen unternehmerischen Kontrollsysteme eingerichtet hat und deren Funktionieren durch laufende Wirksamkeitskontrollen überwacht.

Die Pflicht zur Einrichtung wirksamer Kontrollsysteme im Unternehmen ergibt sich grundsätzlich aus den allgemeinen Sorgfaltspflichten des Vorstands (§ 76 Abs. 1 i. V. m. § 93 Abs. 1 Satz 1 AktG). Grundsätzlich ist der Vorstand damit frei in seiner Entscheidung, welche Kontrollsysteme er in welcher Weise einrichtet. Eine gesetzliche Mindestanforderung findet sich jedoch in § 91 Abs. 2 AktG, wonach der Vorstand einer Aktiengesellschaft verpflichtet ist, „geeignete Maßnahmen zu treffen, insbesondere ein Überwachungssystem einzurichten, damit den Fortbestand der Gesellschaft gefährdende Entwicklungen früh erkannt werden“ (Einrichtung eines Risikofrüherkennungssystems).

Hat der Vorstand in bestimmten Bereichen keine unternehmerischen Kontrollsysteme eingerichtet, muss der Aufsichtsrat hinterfragen, ob deren Einrichtung notwendig ist. Dies gilt auch für die Einrichtung eines Compliance-Systems, obwohl dieser Begriff nicht explizit im Gesetz genannt ist. Ziel eines Compliance-Systems ist die Sicherstellung eines regelkonformen Verhaltens der gesetzlichen Vertreter und der Mitarbeiter des Unternehmens sowie ggf. von Dritten.

Schließlich gehört es zu den Überwachungs- und Beratungsfeldern des Aufsichtsrats – bzw. soweit vorhanden des Prüfungsausschusses –, den Jahres- und Konzernabschluss der Gesellschaft nebst Lagebericht zu prüfen und den Rechnungslegungsprozess und die Abschlussprüfung zu überwachen.² Dies ist der Aufgabenbereich des Aufsichtsrats, zu dem sich die meisten Normen und Hilfestellungen finden. Die Soll-Vorgaben für die Rechnungslegung und Abschlussprüfung sind kodifiziert – ganz im Gegensatz zu den Anforderungen an die unternehmerischen Kontrollsysteme. Die Zusammenarbeit mit dem Abschlussprüfer ist darüber hinaus Gegenstand zahlreicher Veröffentlichungen und Standards, unter anderem des Instituts der Wirtschaftsprüfer oder der europäischen Federation of European Accountants (FEE).

Allerdings machen gerade Anzahl und Komplexität der Normen und Hilfestellungen in diesem Bereich die eigentliche Schwierigkeit aus. Mit der Einführung der Regelung des § 100 Abs. 5 AktG, nach dem bei kapitalmarktorientierten Gesellschaften mindestens ein unabhängiges Mitglied des Aufsichtsrats über Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung oder Abschlussprüfung verfügen muss, hat der Gesetzgeber den Versuch unternommen, den Aufsichtsrat mittels einer weiteren Regelung zu einer erfolgreichen Bewältigung der Normenflut bei den Rechnungslegungsvorschriften zu führen. Hinsichtlich der Überwachung der Abschlussprüfung gehört es zu den üblichen Service-Leistungen der Wirtschaftsprüfungsgesellschaften, die Aufsichtsräte bei der Umsetzung und Dokumentation dieser Anforderungen soweit möglich zu unterstützen.

Fazit

Insgesamt zeigt sich, dass das in Deutschland praktizierte dualistische System im „Wettbewerb der Systeme“ bislang nicht nur überlebt hat, sondern auch in angelsächsischen Ländern eine zunehmende Tendenz zur Bestellung von „non executive directors“ zu verzeichnen ist; (möglicherweise) weiterführende Ansätze zur Verbesserung der Überwachungseffektivität der Aufsichtsräte sind vieldiskutierte Themen, darunter Fragen der Vorstandsvergütung, der Unabhängigkeitsanforderungen an Aufsichtsratsmitglieder und der Diversity als Erfolgsfaktor für die Aufsichtsratsarbeit.

² Vgl. hierzu Buhleier/Krowas, Persönliche Pflicht zur Prüfung des Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat, in: Der Betrieb 2010, Seite 1165–1170.

Die heutigen Beratungsaufgaben des Aufsichtsrats



Christian Strenger
Aufsichtsrat (u.a. DWS,
TUI AG) und Corporate
Governance Experte
christian.strenger@
dws.com

Die Beratung erweitert die Rolle des Aufsichtsrats von einem eher retrospektiv tätigen Kontroll- und Prüfungsorgan zu einem zukunftsorientierten Gremium, das unternehmerisch denken, diskutieren und mitentscheiden soll. Rechtlich ist die Beratungsfunktion klar vorgegeben: Gemäß §111 Abs. 4 AktG muss der Aufsichtsrat bestimmten Geschäften zustimmen. Auch die Aufgabe der Bestellung (und Abberufung) von Vorständen setzt erhebliche Beratungsqualität voraus. Der Deutsche Corporate Governance Kodex (5.1.1) erwähnt die Ratgeber-Aufgabe sogar noch vor der Überwachungsfunktion. Was sind nun die konkreten Aufgaben des Aufsichtsrats? Er hat die Strategie des Unternehmens sachkundig zu beraten und durch zustimmungspflichtige Geschäfte zu begleiten sowie über angemessene Vorstandsvergütungen und Dividendenvorschläge zu beschließen. Umfassende und unternehmensrelevante Expertise ist notwendig, um dem Vorstand auf Augenhöhe begegnen zu können.

Die beste Expertise geht aber ohne einschlägige Informationen ins Leere und da gibt es immer wieder Probleme: Zu wenig, zu viel („Datenhügel“) und zu spät kommen sie. Die angemessene Informationsversorgung ist zunächst Bringschuld des Vorstandes; bei erkennbaren Defiziten aber auch Holschuld des Aufsichtsrats. Zur Vermeidung von Missverständnissen über Inhalt und Rechtzeitigkeit der Information ist eine Informationsordnung „Best Practice“.

Zur überzeugenden Erledigung der Beratungsaufgabe gehört dann die Fähigkeit, wesentliche Vorgänge auf Basis relevanter Entscheidungsgrundlagen kritisch und ergebnisoffen zu diskutieren. Nur dadurch sind auch die Vorgaben für die enthaftende „Business Judgement Rule“ zu erfüllen. Eine hohe Dialogqualität des Aufsichtsrats mit offener Diskussionskultur ist maßgeblich vom Aufsichtsratsvorsitzenden vorzuleben, der dabei auf die Behandlung des Unternehmensinteresses statt von Einzelinteressen hinzuwirken hat. Wesentlich für gute Beratungsergebnisse sind auch Vorbesprechungen zwischen Aufsichtsrat und Vorstand zum offenen Diskurs über die Vorstellungen der Anteilseigner und der Arbeitnehmer. Gerade die geringere Teilnehmerzahl und bessere Fokussierung auf die jeweiligen Interessen tragen zu besseren

Ergebnissen bei. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass nur im Plenum beratene und protokollierte Vorgänge rechtlich bindend sind. Angesichts wachsender Komplexität können der Aufsichtsrat bzw. seine Ausschüsse auf Drittexpertise zugreifen, dies erfolgt zunehmend zu den Punkten Angemessenheit der Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung sowie die ausreichende Erledigung der im BilMoG postulierten Überwachungspflicht für die Compliance-, Revisions- und Risikomanagementsysteme.

Die geschilderte Zunahme der Beratungsintensität muss auch mit einer höheren Sitzungsfrequenz einhergehen: Die traditionelle Vorgabe von vier Mal pro Jahr kann nicht mehr genügen. Der inzwischen bei DAX-Unternehmen erreichte Durchschnitt von fast sieben Treffen belegt dies deutlich. Inzwischen gehört die Intensivberatung in Ausschüssen schon zum Standard guter Corporate Governance.

Mit dieser Intensivierung der Aufsichtsrats Tätigkeit ist auch der Vergütungsaspekt verbunden: Gerade die Beratungsaufgabe ist eine ganzjährige Verpflichtung, die auch durch eine angemessene Vergütung für Aufsichtsräte zu honorieren ist. Der vor Kurzem aufgekommene Vorschlag einer tagesbezogenen Festvergütung nach Beraterart ist aber wenig geeignet, da es eben nicht um eine punktuelle Leistung geht. Gelungene Beratung und auch die Kontrolle erfordern ganz- und mehrjähriges Denken und Rat geben und ist nicht mit Tagessätzen abzugelten. Stattdessen sollte bei besonders gutem Gelingen (mindestens drei Jahre lang) auch eine benchmarkbezogene Zusatzvergütung ausgelobt werden.

Last but not least: Unabdingbare Voraussetzung für gelungene Beratungsergebnisse ist die Einhaltung der rechtlich zwingenden, aber immer noch zu oft verletzten Vertraulichkeit. Ohne sie wird kein intensiver und gegebenenfalls kontroverser Austausch stattfinden. Gerade in Großkonzernen mit mäßiger Performance ist ein unsachgemäß, interessengeleiteter Umgang mit Geschäftsgeheimnissen immer noch anzutreffen, der dann medial bedingte Komplikationen und Renommee-Schädigungen verursacht. Hier sollte eine noch kompromisslosere Verfolgung Platz greifen.

Urteilsbildungspflicht für Aufsichtsräte: Durchwinken verboten!

Immer dann, wenn Unternehmen auf spektakuläre Weise das öffentliche Interesse auf sich ziehen, sei es wegen massiver Verluste, Korruption oder einer Insolvenz, beginnt sehr schnell die Suche nach möglichen Verantwortlichen. Während diese sich dabei noch vor einigen Jahren auf die Vorstände und Geschäftsführer eines Unternehmens konzentrierte, geraten immer mehr auch die Aufsichtsräte in das Visier potenzieller Anspruchsteller.

Urteilsbildungspflicht

Das Oberlandesgericht Stuttgart hat mit Urteil vom 29.02.2012 – Az. 20 U 3/11 – („Piëch-Entscheidung“)¹ die Pflichten der Mitglieder des Aufsichtsrats klar definiert. Danach müssen alle einzelnen Aufsichtsratsmitglieder sich vor einer Entscheidung des Aufsichtsratsgremiums individuell ein Urteil über den Beschlussgegenstand bilden und dürfen nicht ohne eine solche Urteilsbildung abstimmen. Stimmen sie gleichwohl ab, verletzen sie ihr Aufsichtsratsamt. Wichtig ist dabei, dass nach Ansicht des OLG die Urteilsbildungspflicht immer besteht, dass nur hinsichtlich der Tiefe der Anstrengungen, sich ein Urteil zu bilden, nach der Tragweite der Entscheidung und der Situation des Unternehmens zu unterscheiden ist. Der Bundesgerichtshof hat die Entscheidung mit Beschluss vom 06.11.2012 – Az. II ZR 111/12 – bestätigt, sodass die Entscheidung des OLG Stuttgart rechtskräftig ist und faktisch eine erhebliche Bindungswirkung für alle mit Aufsichtsratsfragen befassten deutschen Gerichte haben wird. Eine Mitwirkung an einem Aufsichtsratsbeschluss stellt daher für das einzelne Organmitglied stets einen Pflichtverstoß dar, wenn dies ohne eigene Urteilsbildung geschieht. Offen sind dann nur noch die Frage des hierdurch verursachten Schadens und die konkrete Schadenshöhe.

Gerade das Schadenserfordernis dürfte in der Praxis ein sehr großes Problem für einen potenziellen Anspruchsteller auf Schadensersatz sein. Ein Schaden wird von den Gerichten stets nach der sog. Differenzhypothese errechnet, also aus dem Vergleich des Vermögens des Geschädigten angesichts des beanstandeten Handelns mit dem Vermögen, das sich hypothetisch bei ordnungsgemäßem Handeln ergebe würde.

Schließlich ist auch der Rückhalt des Aufsichtsratsmitglieds im Unternehmen von großer Bedeutung. Während die Porsche-Familie über 50% der Stammaktien an Porsche besitzt, sodass Herr Piëch dort über eine sehr starke Hausmacht verfügt, fehlt ein entsprechender Schutzschild in vielen anderen Unternehmen, was die Organmitglieder von innen wie außen angreifbar macht: Herr Piëch ist nach wie vor Aufsichtsratsmitglied bei Porsche, hingegen haben z.B. im Rahmen der Brasilien-Affäre bei ThyssenKrupp fast alle bisherigen Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder ihre Gremien verlassen.

Dichte der Aufsichtstätigkeit

Trotz der Kritik an manchem Aufsichtsratsverhalten ist es einhellig herrschende Rechtsprechung, dass der Aufsichtsrat in keiner Lage des Unternehmens zum „Super-Vorstand“ werden kann und darf. Genausowenig, wie der Aufsichtsrat sich auf bloßes „Durchwinken“ der Vorstandsakte beschränken darf, darf er sich selbst im anderen Extrem an die Stelle des Vorstands setzen. Im unternehmerischen Normalfall kann der Aufsichtsrat in zulässiger Weise eine nachgelagerte Kontrolle der Vorstandstätigkeit im Dreimonatsrhythmus durchführen. Die Aufsichtsratsmitglieder müssen in diesem Stadium nicht einzelne Geschäftsvorfälle überprüfen oder Zahlungsvorgänge, Buchhaltungsunterlagen, einzelne Teilakte des Vorstandshandelns usw., sondern können sich auf die Berichte des Vorstands als wahrheitsgemäß verlassen und diese Berichte dann inhaltlich angemessen prüfen und sich hierüber ein Urteil bilden. Dies dürfen die Aufsichtsratsmitglieder so lange tun, wie sich keine Anhaltspunkte für ein Fehlverhalten oder eine Krise des Unternehmens zeigen. Auch dies ist so vom OLG Stuttgart in einer weiteren Entscheidung aus dem Jahr 2012 (19.06.2012 – Az. 20 W 1/12) einvernehmlich mit der herrschenden Rechtsprechung festgestellt worden. Zeigen sich jedoch Anhaltspunkte für ein Versagen des Vorstands (oder auch anderer Aufsichtsratsmitglieder) bzw. eine Unternehmenskrise, muss der Aufsichtsrat stufenweise an Intensität zunehmend seine Kontrolldichte erhöhen und im äußersten Fall ein sich fehlerhaltendes Mitglied oder den Vorstand insgesamt abberufen und einen neuen Vorstand bestellen. Wie weit dann allerdings wieder das kritische Verhalten des Aufsichtsrats gehen darf, war wieder Gegenstand der „Piëch-Entscheidung“ des OLG Stuttgart: Der kritische Aufsichtsrat darf in seinem Bestreben, das Unternehmen vor falschen Entscheidungen zu schützen, nicht so weit gehen, dass er seinerseits auf andere Weise das Unternehmen schädigt. Im Fall Piëch hatte dieser mit seiner Kritik die Kreditwürdigkeit von Porsche gefährdet.



Prof. Dr. Gunter M. Hoffmann
Rechtsanwalt/Steuerberater
Tel: +49 (0)211 550 9 220
gunter.hoffmann@
prof-hoffmann.de

¹ Dem Urteil ging eine Anfechtungsklage einer Aktionärin der Porsche SE voraus, die sich auf den Beschluss der Hauptversammlung zur Entlastung des Aufsichtsrats bezog. Das Aufsichtsratsmitglied Dr. Ferdinand Piëch hatte zuvor öffentlich geäußert, dass es ihm nicht gelungen sei, sich Klarheit über die Risiken aus Optionsgeschäften im Zusammenhang mit dem Übernahmeversuch von Volkswagen durch Porsche zu verschaffen.

Die Haftung des Aufsichtsrats und ihre Einschränkung durch die Business Judgement Rule



Dr. Peter Maser
Partner Deloitte Legal
Tel: +49 (0)711 66962 72
pmaser@deloitte.de

Einführung

Die Tätigkeit des Aufsichtsrats hat sich in den letzten Jahren deutlich verändert. War es früher teilweise dem Ehrenamt sehr nahe, so handelt es sich inzwischen um eine regelmäßig wichtige und hochprofessionelle Arbeit. Die Besetzung der Aufsichtsräte, die Zahl der Sitzungen, die Vorbereitung und Durchführung derselben, einschließlich einer verstärkten Arbeit in Ausschüssen, haben dazu beigetragen. Gleichzeitig hat die Zahl der Klagen gegen Organmitglieder von Aktiengesellschaften deutlich zugenommen. Dabei ist noch zu berücksichtigen, dass nach Auskunft der D&O-Versicherungen weit über 90% aller Haftungsfälle außergerichtlich erledigt werden.

In § 116 AktG ist die Haftung des Aufsichtsrats gegenüber der Gesellschaft bei schuldhaftem Verhalten geregelt. Diese Vorschrift verweist auf die Haftung des Vorstandes (§ 93 AktG). Das bedeutet aber nicht, dass die Pflichten des Aufsichtsrats denen der Vorstände entsprechen. Der Aufsichtsrat hat einen anderen Pflichtenkreis. Ihm obliegt nicht die Geschäftsführung der Gesellschaft, seine wesentliche Aufgabe besteht in der Überwachung des Vorstandes.

Allgemeine Bedeutung der Business Judgement Rule (BJR)

Die Haftung des Vorstandes ist bekanntermaßen sehr weitgehend. Eine wesentliche Einschränkung besteht allerdings dann, wenn er bei einer unternehmerischen Entscheidung vernünftigerweise annehmen durfte, auf der Grundlage angemessener Informationen zum Wohle der Gesellschaft zu handeln (§ 93 Abs. 1 Satz 2 AktG). Diese Regelung, deren Inhalt im Übrigen bereits früher in der Rechtsprechung Anwendung fand, wurde im Jahre 2005 durch das sogenannte UMAG in das Aktiengesetz ausdrücklich aufgenommen. Sinn der BJR ist es, dem sorgfältig arbeitenden Vorstand bei unternehmerischen Entscheidungen einen weiten Ermessensspielraum einzuräumen. Anders wäre unternehmerisches Handeln auch nicht möglich. Würden bei einer Entscheidung die Voraussetzungen der BJR erfüllt, stellt sich im Nachhinein die Entscheidung aber als falsch heraus, so haftet der Vorstand gegenüber der Gesellschaft nicht.

Oftmals verkannt wird, dass die BJR nur bei unternehmerischen Entscheidungen Anwendung findet. Darunter fallen insbesondere nicht sogenannte „rechtlich gebundene Entscheidungen“, wozu die Beachtung gesetzlicher oder satzungsmäßiger Pflichten gehört. Liegt ein solcher Verfahrensverstöß vor, so scheidet die Anwendung der BJR aus. Auch im Übrigen stellt die Rechtsprechung hohe Anforderungen, um den „sicheren Hafen“ der BJR

zu erreichen. Es sei in diesem Zusammenhang nur an die ausreichende Informationsbeschaffung und die Vermeidbarkeit einer fehlerhaften Entscheidung erinnert.

Für Aufsichtsräte ist die BJR in zweierlei Hinsicht relevant. Zunächst bedeutet sie für sie, dass, soweit ihr Vorliegen die Haftung des Vorstandes ausschließt, damit auch eine Haftung des Aufsichtsrats nicht infrage kommt. Denn soweit der Vorstand innerhalb der BJR gehandelt hat, war seine Handlung pflichtgemäß und ein Tätigwerden des Aufsichtsrats rechtlich nicht geboten.

Eigenständige Bedeutung der Business Judgement Rule für Aufsichtsräte

Die BJR besitzt aber auch originäre, haftungsbegrenzende Wirkung für den Aufsichtsrat. Für ihn gilt diese Haftungsbegrenzung insbesondere dann, wenn er selbst an einer unternehmerischen Entscheidung mitwirkt. Dazu zählt in erster Linie die Genehmigung zustimmungspflichtiger Geschäfte des Vorstandes. Aufgrund der anders gelagerten Aufgabenstellung des Aufsichtsrats gehören dazu u.a. aber auch:

- Berufung/Abberufung von Vorständen und Festlegung ihrer Vergütung
- Mitwirkung bei der Feststellung des Jahresabschlusses
- Auswahl und Auftragserteilung nebst Festlegung der Prüfungsschwerpunkte an den Abschlussprüfer
- Mitwirkung an übernahmerechtlichen Stellungnahmen

Wesentliche Verpflichtung des Aufsichtsrats ist es ferner, Pflichtverletzungen aktiver oder ehemaliger Vorstände zu verfolgen. Die Frage einer Geltendmachung von solchen Schadensersatzansprüchen stellt nach Auffassung der Rechtsprechung nur teilweise eine Ermessensentscheidung dar. Der Aufsichtsrat wird sich somit bei dieser Fragestellung regelmäßig nicht auf die BJR berufen können.

Fazit

In der aktuellen gerichtlichen Praxis stellt die BJR nicht die Grundlage einer Haftungsvermeidung dar, wie sie wünschenswert wäre. Zu viele Hürden sind zu überwinden, bis der „sichere Hafen“ der BJR erreicht ist. So werden von den Gerichten insbesondere hohe Anforderungen an die ausreichende Information als Basis der unternehmerischen Entscheidung wie zunehmend auch an die Dokumentation gestellt. Aus Sicht der handelnden Organe wäre auch eine deutlich weitere Auslegung der „unternehmerischen Entscheidung“ durch die Gerichte wünschenswert.

Die strafrechtliche Haftung des Aufsichtsrats

Aufsichtsratsmitglieder haben komplexe und vielschichtige Rechte und Pflichten. Das Fehlverhalten von Aufsichtsratsmitgliedern hat neben der persönlichen zivilrechtlichen Haftung zunehmend auch strafrechtliche Konsequenzen.

Untreue nach § 266 StGB

Die wesentliche Funktion des Aufsichtsrats ist die Überwachung der Geschäftsführung nach § 111 Abs. 1 AktG. Je stärker die Aufsichtsratsmitglieder im Rahmen ihrer überwachenden Tätigkeit kraft ihrer gesetz- oder satzungsmäßigen Aufgabe an die unternehmerische Entscheidung heranrücken, desto stärker sind auch die Sorgfaltsanforderungen. Erteilt z.B. der Aufsichtsrat die Zustimmung zu einer Maßnahme, die zugleich eine Straftat, z.B. eine Untreuehandlung des Vorstands, darstellt, so macht sich auch jedes zustimmende Aufsichtsratsmitglied strafbar.

Ohne ausdrückliche Zustimmung ist die individuelle strafrechtliche Verantwortlichkeit der einzelnen Mitglieder schwieriger zu beurteilen. Hier wird man nur in krassen Ausnahmefällen, in denen der Vorstand grob unwirtschaftlich oder rechtswidrig handelt und das Aufsichtsratsmitglied davon weiß, eine Strafbarkeit in Form der Beihilfe durch Unterlassen begründen können. Doch auch dann ist immer noch erforderlich, dass sich die rechtswidrigen Handlungen des Vorstands gegen die Vermögensinteressen der Aktiengesellschaft richten. Denn nur insoweit trifft den Aufsichtsrat eine Garantspflicht.

Weitere strafrechtliche Verstrickungen des Aufsichtsratsmitglieds sind in den Fällen denkbar, in denen es Handlungen des Vorstands, die Schadensersatzpflichten auslösen könnten, im Rahmen seiner Kontrolltätigkeit deckt. Hier trifft den Aufsichtsrat nämlich eine Vermögensbetreuungspflicht im Sinne des § 266 StGB, d.h., der Aufsichtsrat ist verpflichtet, Schadensersatzansprüche gegenüber dem Vorstand geltend zu machen. Ausnahmsweise kann nur bei schädlicher negativer Publizität für das Unternehmen oder bei Unrealisierbarkeit der Forderung davon Abstand genommen werden.

Neben den Überwachungspflichten hat der Aufsichtsrat aber ebenfalls originäre, d.h. Entscheidungskompetenzen. Der BGH hat in seiner Mannesmann-Entscheidung klargestellt, dass auch Aufsichtsratsmitglieder verpflichtet sind, innerhalb des Bezugsrahmens der §§ 93, 116 AktG zu agieren und alle Maßnahmen zu unterlassen, die den Eintritt eines sicheren Vermögensschadens bei der Gesellschaft zur Folge haben. Allerdings stellt nicht jede

Entscheidung des Aufsichtsrats, die im Ergebnis zu einer Schädigung der AG führt, zugleich eine Verletzung der Vermögensbetreuungspflicht dar. Solange sich die Entscheidung im Rahmen eines von Verantwortungsbewusstsein getragenen, ausschließlich am Unternehmenswohl orientierten und auf sorgfältiger Entscheidungsgrundlage beruhenden unternehmerischen Handelns bewegt, ist dem Aufsichtsrat kein Vorwurf zu machen. Schärfere Konturen hat allerdings die Angemessenheit von Vergütungsentscheidungen zu Vorstandsgehältern erfahren (vgl. § 87 AktG). Auch hat der BGH klargestellt, dass eine treupflichtwidrige Ausgabe von Gesellschaftsvermögen bereits dann anzunehmen ist, wenn eine im Dienstvertrag nicht vereinbarte Sonderzahlung für eine geschuldete Leistung ausschließlich belohnenden Charakter hat und der Gesellschaft keinerlei zukunftsbezogenen Nutzen bringt.

Bilanzstraftaten

Eine der wichtigsten Aufgaben des Aufsichtsrats ist die Mitwirkung bei der Prüfung und Feststellung bzw. Billigung des Jahres- bzw. Konzernabschlusses. Auch hier drohen Strafbarkeitsrisiken bei fehlerhafter Bilanzierung. Nach § 331 Nrn. 1 und 2 HGB macht sich strafbar, wer Verhältnisse einer Kapitalgesellschaft unrichtig wiedergibt oder verschleiert. Allerdings führt nicht jede Verletzung der Rechnungslegungsvorschriften zu einer Strafbarkeit, sondern es muss sich um eine erhebliche Pflichtverletzung handeln, die nur dann gegeben ist, wenn die vorgenommene Bilanzierungsmethode schlechthin unvertretbar war. Das Aufsichtsratsmitglied muss zudem wissen oder zumindest für möglich halten, dass die betreffende Darstellung unrichtig ist bzw. eine Verschleierung beinhaltet.

Verletzung der Geheimhaltungspflicht

§ 404 AktG begründet eine Schweigepflicht für Aufsichtsratsmitglieder. Offenbart das Aufsichtsratsmitglied ein Geheimnis oder verwertet ein solches, macht es sich strafbar. Allerdings müssen ein entsprechender Geheimhaltungswille und ein Geheimhaltungsinteresse bestehen. Nicht jede Tatsache, die dem Aufsichtsratsmitglied bekannt ist, ist ein Geheimnis. Wird aber auf eine vertrauliche Behandlung der Tatsache Wert gelegt und sind berechnete wirtschaftliche Interessen berührt, so hat das Aufsichtsratsmitglied zu schweigen.

Fazit

Das Aufsichtsratsmitglied hat bei seinen Handlungen zunehmend auch strafrechtliche Vorschriften in den Blick zu nehmen. Je komplexer und undurchsichtiger der Sachverhalt, desto eher ist anwaltlicher Rat einzuholen.



Prof. Dr. Jürgen Wessing
Rechtsanwalt
Wessing & Partner
Düsseldorf
Tel: +49 (0)211 16844 200
wessing@strafrecht.de

Besetzung des Vorstands durch den Aufsichtsrat



Dr. Marcell Baumann
Deloitte Legal
Tel: +49 (0)711 66962 69
mbaumann@deloitte.de

Aufsichtsratsmitglieder stehen vor der herausfordernden Aufgabe, im Interesse des Unternehmens den Vorstand mit den „besten Köpfen“ zu besetzen. Die hierzu erforderliche Einschätzung der fachlichen und menschlichen Kompetenzen der Bewerber ist aber nur ein Aspekt des Prozesses: Der Aufsichtsrat hat im Rahmen der Auswahl und Besetzung des Vorstands eine Vielzahl gesetzlicher Vorgaben zu beachten.

Alleinige Zuständigkeit des Aufsichtsrats

Nach der Konzeption des Aktiengesetzes (AktG) entscheidet der Aufsichtsrat als Gesamtorgan autonom über die Bestellung und Wiederbestellung von Vorständen sowie über deren Anstellungsverträge. Entsprechende Vorgaben der Hauptversammlung, einzelner Aktionäre und Dritter hat der Aufsichtsrat folglich rechtlich nicht zu befolgen, selbst wenn sie in der Satzung enthalten sind. Unbeachtlich sind ferner Vereinbarungen, die der Hauptversammlung oder anderen Personen Mitentscheidungsrechte jedweder Art gewähren.

Seine Kompetenzen zur Bestellung der Vorstandsmitglieder darf der Aufsichtsrat ferner nicht auf einen aus ihm gebildeten Ausschuss übertragen, sodass er über diese Vorgänge im Plenum entscheiden muss. Dasselbe gilt auch für den Abschluss, die Änderung und die Beendigung der Vorstandsdiensverträge, wobei insbesondere über Themen im Zusammenhang mit der Vorstandsvergütung weder Ausschüsse noch einzelne Aufsichtsratsmitglieder entscheiden dürfen. Einen Ausschuss kann der Aufsichtsrat allenfalls mit vorbereitenden Aufgaben betrauen, wie etwa der Führung von Verhandlungen über die wirtschaftlichen Eckpunkte der Anstellung, den Kontakt zu Personalberatern etc.

Unternehmerisches Ermessen

Korrespondierend zu seiner alleinigen Zuständigkeit für die Besetzung des Vorstands verfügt der Aufsichtsrat bei seinen Entscheidungen zur Besetzung des Vorstands über ein eigenes unternehmerisches Ermessen. Dieses Ermessen können deshalb keinerlei Vereinbarungen oder Regelungen in der Satzung wirksam beschränken. Zu beachten hat der Aufsichtsrat bei seinen Entscheidungen stets die gesetzlichen Eignungsvoraussetzungen und Ausschlussgründe (§ 76 Abs. 3 AktG). Als Maßstab für seine Personalpolitik gilt das Gesellschaftsinteresse, das grundsätzlich eine langfristige Personalplanung unter Berücksichtigung der geeigneten Kandidaten für den betreffenden Posten in der Geschäftsleitung erfordert und nur eine sachgerechte Vergütung für die Geschäftsführertätigkeit zulässt.

Bei der Frage der Wiederbestellung von Vorstandsmitgliedern hat sich der Aufsichtsrat mit den Leistungen des betreffenden Vorstandsmitglieds in der Vergangenheit auseinanderzusetzen und unter Berücksichtigung der Person des Mitglieds, der Funktion des betreffenden Postens sowie der zu erfüllenden Aufgaben die Entscheidung über die Wiederbestellung zu treffen. In diesem Zusammenhang sollte der Aufsichtsrat bereits bei der Erstbestellung der Vorstände darauf achten, dass die Vorstandsdiensverträge keine allzu hohen Vergütungen für den Fall vorsehen, dass das betreffende Vorstandsmitglied nicht wieder bestellt wird. Je nach den Umständen des Einzelfalls können nämlich etwa frühere verbindliche Zusagen des Aufsichtsrats zur Weiterzahlung der vollen Bezüge oder sehr hohe Ruhegelder unzulässig sein, weil sie das Ermessen des Aufsichtsrats unangemessen beschränken und dazu führen können, dass der Aufsichtsrat zum Nachteil des Unternehmens einen nicht geeigneten Vorstand wiederbestellt.

Diskriminierungsverbot

Der durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vermittelte Schutz vor der Benachteiligung aufgrund der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität gilt für die Mitglieder des Vorstands jedenfalls insoweit, wie es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft. Der Aufsichtsrat darf sich daher bei seinen Personalentscheidungen nicht von diesen Motiven leiten lassen, da die aus diesen Gründen abgelehnten Bewerber Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung haben können. Umgekehrt sollte sich der Aufsichtsrat „nur aus ehrenwerten Motiven heraus“ nicht für eine Person entscheiden, die die im AGG festgelegten Eigenschaften aufweist (Beispiel: Der Aufsichtsrat bestellt eine Frau, damit „endlich“ eine Frau im Vorstand vertreten ist). Dies kann zu einer Diskriminierung der abgelehnten Bewerber führen, die die entsprechende Eigenschaft nicht haben. Für die Aufsichtsräte gilt somit die Leitlinie, dass sie ihre Personalentscheidungen zur Besetzung der Geschäftsleiterposten nicht auf die im AGG bestimmten Merkmale stützen dürfen.

Angesichts der gegenwärtig lebhaft geführten gesellschaftlichen und politischen Debatte um die verbindliche Beteiligung von Frauen in Führungsebenen von Unternehmen ist auf die Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in Ziffer 5.1.2 hinzuweisen, wonach es zu den Grundsätzen einer guten Unternehmensführung einer börsennotierten AG gehört,

dass der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung des Vorstands auf Vielfalt (Diversity) achtet und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anstrebt. Hierbei muss der Aufsichtsrat ein Augenmerk darauf haben, dass es in Umsetzung des (unverbindlichen) Ziels zur angemessenen Berücksichtigung von Frauen nicht zur Kollision mit den Pflichten gemäß dem AGG kommt.

Amtszeit

Die Höchstdauer der Amtszeit von Vorstandsmitgliedern einer AG beträgt fünf Jahre ab dem Zeitpunkt ihres Amtsantritts. Wiederholte Bestellungen für die Dauer von jeweils fünf Jahren sind zulässig, wobei der Aufsichtsrat hierüber nicht früher als ein Jahr vor dem Ablauf der laufenden Amtsperiode beschließen darf. Der BGH hat im Jahr 2012 entschieden, dass der Aufsichtsrat gegen diesen Grundsatz nicht verstößt, wenn er mit dem Vorstandsmitglied bereits früher als ein Jahr vor Ablauf der Amtsperiode die Bestellung (eilvernehmlich) aufhebt und dann die Wiederbestellung – für eine Höchstdauer von fünf Jahren – beschließt. Für die – rechtlich getrennt zu behandelnden – Anstellungsverträge gilt ebenfalls die Höchstdauer von fünf Jahren. Anstellungsverträge können aber sogenannte Verlängerungsklauseln enthalten, die die Weitergeltung des Vertrags vorsehen, wenn der Aufsichtsrat den Vorstand wiederbestellt.

Vorstandsvergütung

Kernelement eines jeden Anstellungsvertrags ist die Regelung der Vergütung des Vorstands. Hier muss der Aufsichtsrat besonderes Fingerspitzengefühl beweisen: Eine attraktive Vergütung ist einerseits für die Gewinnung erstklassiger Vorstände erforderlich, andererseits darf sie nicht die in § 87 Abs. 1 AktG definierte Angemessenheitsgrenze überschreiten. Das Thema der Angemessenheit von Vorstandsvergütungen füllt mittlerweile Bücher und ist regelmäßiger Gegenstand der öffentlichen Diskussion. Da die Festsetzung einer unangemessen hohen Vorstandsvergütung zu Schadensersatzpflichten des Aufsichtsrats führen kann, muss dieser entsprechend große Sorgfalt walten lassen.

Der Aufsichtsrat entscheidet im Rahmen der durch § 87 Abs. 1 AktG festgelegten Angemessenheitsgrenze autonom über die Bezüge der Vorstandsmitglieder. Er ist daher nicht an Satzungsregelungen oder durch die Hauptversammlung erlassene Richtlinien gebunden, die in diesem Zusammenhang Vorgaben enthalten. Das gilt auch hinsichtlich eines Beschlusses der Hauptversammlung einer börsennotierten AG über das Vergütungssystem

(„Say-on-Pay“): Ein solcher Beschluss ist für den Aufsichtsrat unverbindlich, wobei der hierdurch generierte öffentliche Druck faktisch dazu geeignet sein kann, den Aufsichtsrat zu beeinflussen.

Der Bundestag hat im Sommer 2013 im Rahmen der Aktienrechtsnovelle beschlossen, dass der Aufsichtsrat einer börsennotierten AG jährlich der Hauptversammlung das System der Vergütung der Vorstände zur verbindlichen Abstimmung vorzulegen hat. Lehnt die Hauptversammlung durch ihren Beschluss das vom Aufsichtsrat vorgelegte Vergütungssystem ab, soll der Aufsichtsrat verpflichtet sein, das Vergütungssystem anzupassen. Der Bundesrat sieht in dieser Regelung erhebliche praktische Probleme und hat deshalb den Vermittlungsausschuss angerufen und vorerst das Inkrafttreten eines verbindlichen „Say-on-Pay“ verhindert.

Zum 01.01.2014 treten die neuen Regelungen im Kreditwesengesetz (KWG) in Kraft, die in Umsetzung der „CRD-IV-Richtlinie“ die Begrenzung der Boni von Geschäftsleitern von Finanzinstituten und Wertpapierdienstleistungsunternehmen vorsehen. Aufsichtsräte solcher Unternehmen müssen daher zukünftig bei der Festlegung der Vorstandsgehälter die im KWG niedergelegten Grundsätze und Vergütungsobergrenzen beachten. Enthalten bestehende Verträge den Vorschriften des KWG widersprechende Vergütungsbestandteile, sind sie baldmöglichst an die neue Rechtslage anzupassen.

Empfehlungen für die Praxis

Aufsichtsräte treffen ihre Personalentscheidungen autonom auf Grundlage eines eigenen Ermessens. An Weisungen oder sonstige Einflussnahmen der Hauptversammlung, einzelner Aktionäre und Dritter sind sie folglich nicht gebunden. Letzteren Grundsatz könnte die vorerst nicht in Kraft getretene Vorschrift zu einem verbindlichen „Say-on-Pay“ durchbrechen. Da die Auswahl der Vorstände und die Angemessenheit der Vergütungen von Vorständen in letzter Zeit in den besonderen Fokus der Öffentlichkeit und des Gesetzgebers gerückt sind, müssen Aufsichtsratsmitglieder in dieser Hinsicht verstärkt damit rechnen, dass ihre Tätigkeit kritischer hinterfragt wird und somit besonders sorgfältig abgewogene Entscheidungen treffen.

Unternehmensstrategie und deren Begleitung durch den Aufsichtsrat



Dr. Claus Buhleier

Partner Deloitte

Tel: +49 (0)69 75695 6523

cbuhleier@deloitte.de

Die immer noch andauernde Finanz- und Wirtschaftskrise brachte und bringt die Frage nach einer risiko- und chancenentsprechenden Unternehmensstrategie stark in das Bewusstsein der Investoren, Vorstände und Aufsichtsräte. Auch wenn in Deutschland die wirtschaftliche Entwicklung im internationalen Vergleich überdurchschnittlich gut ist, so beschäftigen sich deutsche Unternehmen derzeit intensiv damit, sich weitere Wettbewerbsvorteile zu erarbeiten und die sich ihnen bietenden Marktchancen zu nutzen.

Die Unternehmensstrategie legt die grundsätzliche Ausrichtung des Unternehmens zur Sicherung seines zukünftigen Erfolges fest. Die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie sind Kernaufgaben der Unternehmensführung und fallen bei einer Aktiengesellschaft in den Aufgabenbereich des Vorstandes (§ 76 Abs. 1 AktG). Die Abbildung auf der folgenden Seite gibt einen typisierten Überblick zur Entwicklung einer Unternehmensstrategie.¹ Nach dem Gesetz müssen Aufsichtsräte die Unternehmensstrategie nicht selbst (mit-)entwickeln, sondern diese und deren Umsetzung überwachen (§ 111 Abs. 1 AktG).

Im Rahmen der Beratungsaufgaben des Aufsichtsrats wird von ihm heute jedoch zunehmend erwartet, die Unternehmensstrategie kritisch zu begleiten, proaktive Impulse zu geben und sie zukunftsorientiert zu überwachen. Diesem moderneren Verständnis entsprechend fordert der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK), dass der Vorstand die strategische Ausrichtung des Unternehmens mit dem Aufsichtsrat abstimmt und mit ihm in regelmäßigen Abständen den Stand der Strategieumsetzung erörtert (Tz. 3.2. DCGK).

Die Diskussion der Unternehmensstrategie wird im Allgemeinen angestoßen durch den vom Vorstand mindestens jährlich an den Aufsichtsrat zu gebenden Bericht über die beabsichtigte Geschäftspolitik (§ 90 Abs. 1 Nr. 1 AktG), in dem in der Regel auch auf die Abweichung von früher berichteten Zielen eingegangen wird. Denkbar ist auch eine erhöhte Berichts- und Diskussionsfrequenz, wenn z.B. der Aufsichtsrat unterjährige Berichte zum Stand der Strategieumsetzung verlangt. In der Praxis ermöglichen ein Strategieausschuss oder eine Strategieklausur dem Aufsichtsrat sich vertieft mit der Unternehmensstrategie zu beschäftigen.

Aus der Beratungsaufgabe des Aufsichtsrats zur Unternehmensstrategie ergibt sich spiegelbildlich eine Pflicht des Vorstandes, sich bei der Unternehmensstrategie

durch den Aufsichtsrat beraten zu lassen und dessen Anregungen konstruktiv und kritisch zu reflektieren. Dabei können die Fachkompetenzen und die branchenspezifischen Kenntnisse erfahrener Aufsichtsratsmitglieder nutzbar gemacht und die vorgeschlagene Unternehmensstrategie vorstandsunabhängig hinterfragt werden. Aus der Perspektive des Vorstandes eröffnet die Beratung des Aufsichtsrats bei strategischen Fragen die Chance, Einigkeit zwischen Vorstand und Aufsichtsrat hinsichtlich der geplanten Unternehmensstrategie zu erreichen und sich dadurch des künftigen Rückhalts des Aufsichtsrats bei der Strategieumsetzung frühzeitig zu vergewissern.

Bei der Beratung des Vorstandes durch den Aufsichtsrat sollten stets die besondere Situation, Struktur und Marktstellung des Unternehmens berücksichtigt werden. Hierbei kann der Aufsichtsrat seine branchenspezifischen Erfahrungen nutzen, um als Sparring-Partner bei strategischen Überlegungen mit dem Vorstand in den Dialog zu treten. Die Zielrichtung der Beratung muss an die Ordnungsmäßigkeit, Rechtmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit der strategischen Ausrichtung des Unternehmens anknüpfen. Die Grenze der Beratung durch den Aufsichtsrat ist dann überschritten, wenn in die eigenverantwortliche Leitungsbefugnis des Vorstandes (§ 76 Abs. 1 AktG) eingegriffen wird. In der Literatur wird beispielsweise die Erstellung und Übermittlung von Alternativplänen durch den Aufsichtsrat als unzulässig angesehen.

Bei der Beurteilung der Unternehmensstrategie wird der Aufsichtsrat darauf achten, ob die Unternehmensstrategie vollständig ist, die zugrunde liegenden Annahmen in sich schlüssig, die notwendigen Ressourcen für deren Umsetzung verfügbar sind, die Umsetzung der Strategie messbar ist und die Verknüpfung zu einer nachhaltigen und langfristig orientierten Vorstandsvergütung besteht.

Der Aufsichtsrat kann die Unternehmensplanung und damit die Unternehmensstrategie grundsätzlich seiner Zustimmung unterstellen (§ 111 Abs. 4 Satz 2 AktG), solange der Kern der Leitungskompetenz des Vorstandes unangetastet bleibt und die Geschäfte, die der Zustimmung des Aufsichtsrats unterstellt werden, bestimmt und abgrenzbar sind. Ein Zustimmungsvorbehalt des Aufsichtsrats für die Unternehmensplanung stellt sicher, dass der Aufsichtsrat in wesentlichem Maße auf die vom Vorstand entwickelte und vorgeschlagene Unternehmensstrategie vor deren Implementierung Einfluss nehmen kann.

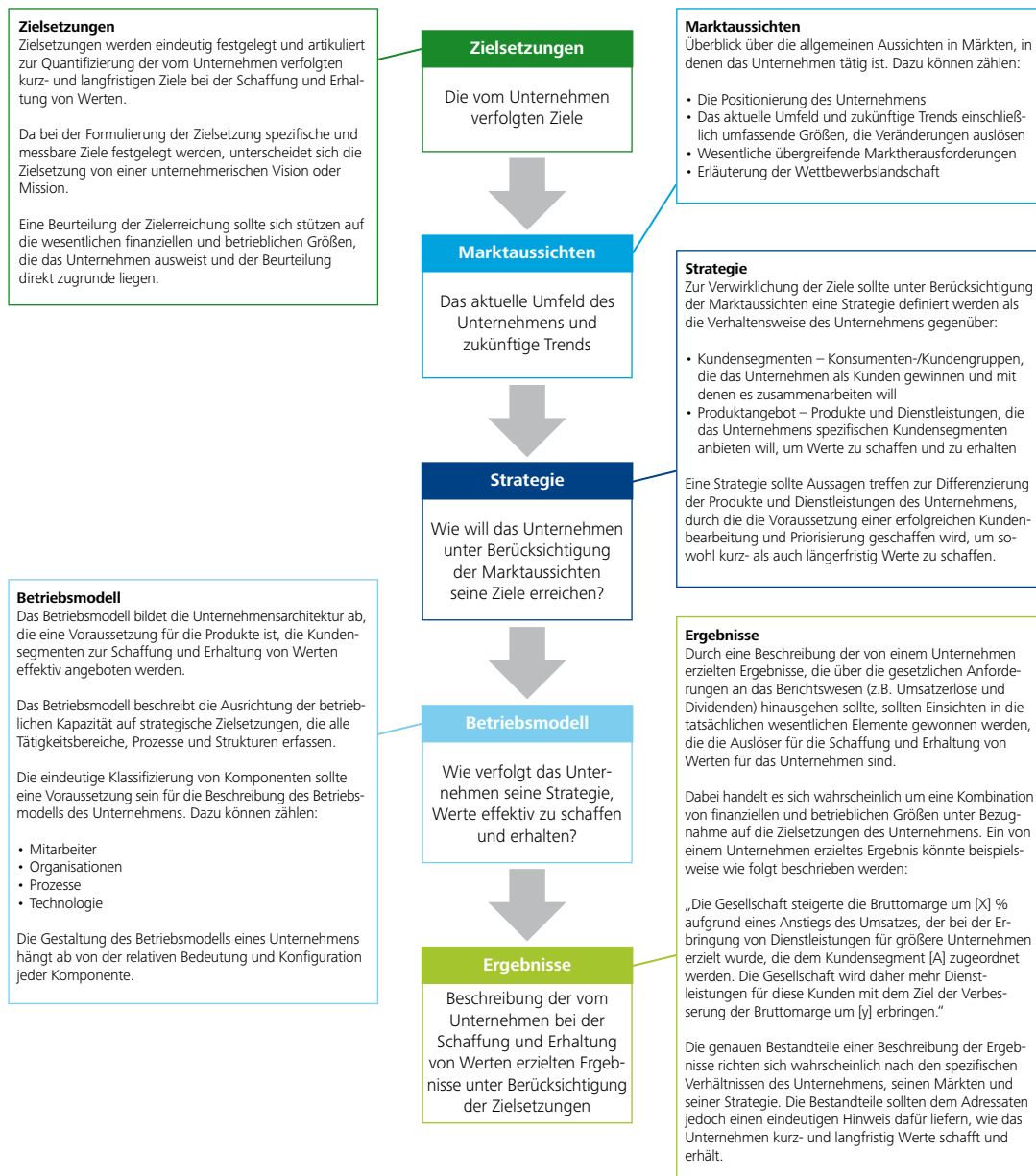
¹ Vgl. auch Deloitte UK: Governance in focus – Describing your strategy and business model, 2012, S. 3.

Unabhängig davon, inwieweit der Aufsichtsrat sich in die Entwicklung der Unternehmensstrategie einbringt, müssen der Aufsichtsrat und das einzelne Aufsichtsratsmitglied diese soweit verstehen, um

- die Sachgerechtigkeit des Geschäftsmodelles hinterfragen zu können,
- die Ziele und Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Wertschaffung bewerten zu können,

- die der Strategie innewohnenden Risiken beurteilen zu können und
- sich ein abschließendes Urteil bilden zu können, ob der Aufsichtsrat die Unternehmensstrategie mittragen kann oder ob sie „nachjustiert“ oder abgelehnt werden soll.

Abb. 1 – Typisierte Entwicklung einer Unternehmensstrategie



Pflichten bei der Arbeit von Aufsichtsratsausschüssen



Florian Drinhausen

Linklaters LLP, Frankfurt
Tel: +49 (0)69 71003 281
florian.drinhausen@
linklaters.com

Dem Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft oder dualistisch verfassten SE obliegt nach § 111 Abs. 1 AktG die Überwachung der Geschäftsführung, also des Vorstands. Anders als der Vorstand eines Unternehmens tagt der Aufsichtsrat aber nicht ständig und ist auch wegen seiner Größe von oft bis zu 20 Mitgliedern nur in besonderen Ausnahmesituationen in der Lage, mehr als die vom Gesetz für börsennotierte Unternehmen geforderten zwei Sitzungen im Kalenderhalbjahr abzuhalten. Zugleich müssen Aufsichtsratsmitglieder ihre Aufgaben nach dem Willen des Gesetzes selbst wahrnehmen und dürfen sie nicht auf Dritte delegieren (§ 111 Abs. 5 AktG).

Ausschüsse

Ausschüsse spielen daher in der praktischen Arbeit des Aufsichtsrats eine wichtige Rolle. Sie sind fokussiert auf bestimmte Aufgabenbereiche, können aufgrund ihrer geringeren Größe häufiger tagen und sind oft mit Aufsichtsratsmitgliedern besetzt, die über eine besondere Fachkenntnis im Aufgabengebiet des Ausschusses verfügen. Auch Ausschüsse dürfen aber nur aus Aufsichtsratsmitgliedern bestehen.

Der Gesetzgeber schreibt die Bildung von Ausschüssen nicht vor. Das Gesetz enthält aber Regelungen, die gelten, wenn der Aufsichtsrat entscheidet, einen entsprechenden Ausschuss einzurichten, beispielsweise einen Prüfungsausschuss.

Ausschüsse des Aufsichtsrats können entweder Entscheidungen des Gesamtaufichtsrats vorbereiten oder an seiner Stelle selbst entscheiden. Seit jeher konnten allerdings bestimmte Aufgaben, wie die Bestellung und Abberufung von Vorstandsmitgliedern, nicht einem Ausschuss zur Entscheidung übertragen werden. Der Gesetzgeber hat die Zulässigkeit dieser sog. beschließenden Ausschüsse in den letzten Jahren weiter beschränkt. So hat beispielsweise seit den Änderungen durch das VorstAG im Jahr 2009 der Gesamtaufichtsrat über die Vorstandsvergütung zu beschließen. Dies erfolgte zuvor regelmäßig in einem Ausschuss des Aufsichtsrats. Auch die Prüfung des Jahres- und Konzernabschlusses kann nicht dem Prüfungsausschuss übertragen werden, sondern ist Aufgabe des gesamten Aufsichtsrats.

Pflichten und Haftung

Werden Ausschüsse beim Aufsichtsrat eingerichtet, verändert dies die Pflichten der übrigen Aufsichtsratsmitglieder. Grundsätzlich ist jedes Aufsichtsratsmitglied dafür verantwortlich, dass der Aufsichtsrat seine Aufgaben pflichtgemäß erfüllt. Über einen Verweis auf die Pflichten

des Vorstands in § 93 Abs. 1 AktG legt das Gesetz fest, dass jedes Aufsichtsratsmitglied seine Aufgaben mit der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Überwachers zu erfüllen hat. Aufsichtsratsmitglieder mit beruflich erworbenen Spezialkenntnissen unterliegen hinsichtlich Fragestellungen in den betreffenden Bereichen erhöhten Anforderungen. In seiner „Hertie“-Entscheidung hat der BGH zudem festgestellt, dass jedes Aufsichtsratsmitglied über die Mindestkenntnisse und Fähigkeiten verfügen muss, die für das Amt erforderlich sind.

Hinsichtlich der Arbeit von Ausschüssen schulden die nicht im Ausschuss tätigen Aufsichtsratsmitglieder nur die Überwachung der Ausschussarbeit und haften nur für die Verletzung dieser Überwachungspflicht. Der zu genügen erfordert insbesondere, dass die Ausschüsse regelmäßig und umfassend im Aufsichtsratsplenum über ihre Arbeit berichten.

Kommt es doch zu einer Pflichtverletzung des Aufsichtsrats, haftet ein Aufsichtsratsmitglied dann nicht, wenn es nachweisbar versucht hat, den Aufsichtsrat von der Pflichtverletzung abzuhalten. Allerdings werden daran hohe Anforderungen gestellt. So genügt eine bloße „Nein“-Stimme in solchen Fällen nicht. Das Aufsichtsratsmitglied muss darüber hinaus seine abweichende Auffassung darlegen und versuchen, das Gremium so von der Pflichtwidrigkeit abzuhalten. Allerdings besteht keine Verpflichtung des jeweiligen Aufsichtsratsmitgliedes, in derartigen Fällen sein Amt niederzulegen oder gerichtlich gegen einen rechtswidrigen Organbeschluss vorzugehen.

Zur Erfüllung seiner Aufgaben können sich der Aufsichtsrat und seine Ausschüsse der Expertise von Sachverständigen bedienen. Nach dem Willen des Gesetzgebers sollen Sachverständige aber nur für bestimmte Fragestellungen und nicht etwa für eine dauerhafte Begleitung der Aufsichtsratsarbeit hinzugezogen werden. In der Praxis nehmen Aufsichtsräte häufig die Expertise externer rechtlicher Berater in Anspruch, wenn komplexe oder ungeklärte Rechtsfragen auftreten. Nach der jüngsten „Ision“-Entscheidung des BGH kann die Einholung von Expertenrat sogar auch dann das Verschulden von Organmitgliedern ausschließen, wenn sich die Einschätzung des Experten nachträglich als unzutreffend erweist. Allerdings unterliegt dieser Ausschluss des Verschuldens strengen Anforderungen, so muss der Rat grundsätzlich schriftlich vorliegen und von einem anerkannten und unabhängigen Berater auf Basis eines umfassenden Sachverhalts erteilt werden. Die Ergebnisse des Beraters müssen zudem von den Aufsichtsräten einer kritischen Plausibilitätskontrolle unterzogen werden.

Zustimmungspflichtige Geschäfte und der Aufsichtsrat

Die Kompetenzen und Aufgaben der Organe einer Aktiengesellschaft (AG) sind gesetzlich zugewiesen und strikt getrennt. In Abgrenzung zu dem die AG in eigener Verantwortung leitenden Vorstand (§ 76 Abs. 1 AktG) steht dem die Unternehmensführung überwachenden Aufsichtsrat die Geschäftsführung nicht zu. Ihm können gem. § 111 Abs. 4 S. 1 AktG Maßnahmen der Geschäftsführung nicht übertragen werden. Er kann diese Kompetenz weder selbst begründen, noch kann die Satzung eine solche Zuweisung vorsehen. Auch die Aktionäre haben grundsätzlich kein Recht, bei der Geschäftsführung mitzuwirken; die Hauptversammlung (HV) ist insoweit vom Verlangen des Vorstands zu ihrer Entscheidung abhängig (§ 119 Abs. 2 AktG).

Allerdings bestimmt das Aktienrecht, dass dem Aufsichtsrat für bestimmte Geschäfte Zustimmungsvorbehalte eingeräumt werden müssen, um dessen (präventive) Kontrolle des Vorstands zu erleichtern. Die Rechtsprechung hat ferner der HV eine ungeschriebene Mitwirkungsbefugnis eingeräumt, wenn es um elementare (Struktur-)Entscheidungen geht. Beide Organe, insbesondere der Aufsichtsrat, nehmen auf diese Weise – trotz eigentlich strikter Kompetenzabgrenzung – Einfluss auf die Geschäftsführung des Vorstands.

Zustimmungspflichtige Geschäfte

In der Satzung oder statuiert durch den Aufsichtsrat müssen gem. § 111 Abs. 4 S. 2 AktG zwingend Zustimmungsvorbehalte festgelegt werden, die dem Aufsichtsrat ein Vetorecht bezüglich bestimmter Arten von Geschäften einräumen. Dieses Recht beschränkt zwar nicht die Vertretungsbefugnis des Vorstands, wirkt aber auf dessen Geschäftsführung ein. Auf Veranlassung des Vorstands, der vorab die Zustimmung verlangt, übernimmt der Aufsichtsrat so Mitverantwortung bei der Geschäftsführung, obschon er das betroffene Geschäft weder selbst vornehmen, noch den Vorstand dazu anweisen kann. Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, die Vornahme des Geschäfts durch die Verweigerung seiner Zustimmung zu verhindern. Trotz dieses Einflusses und ggf. des Vetos bleibt der Vorstand für das Geschäft uneingeschränkt verantwortlich; die Zustimmung des Aufsichtsrats befreit ihn nicht von seinen Sorgfaltspflichten und einer etwaigen Ersatzpflicht. Für den Fall des Vetos durch den Aufsichtsrat kann der Vorstand die Zustimmung von der HV einholen, die darüber mit einer $\frac{3}{4}$ -Mehrheit zu beschließen hat.

In der Praxis finden sich die zustimmungspflichtigen Geschäfte zumeist in den Geschäftsordnungen wieder, weil diese – im Gegensatz zur Satzung – formell leichter

veränderbar sind und nicht publiziert werden. Welche Geschäfte dem Zustimmungsvorbehalt unterworfen werden müssen, ist gesetzlich nicht festgelegt und steht allein im Ermessen von Satzungsgeber und Aufsichtsrat, die sich nach den Erfordernissen der AG richten und die präventive Kontrolle des Vorstands durch den Aufsichtsrat ermöglichen müssen. Gemäß der Empfehlung in Ziffer 3.3 DCGK sollten dementsprechend nur Geschäfte von grundlegender Bedeutung, insbesondere bei fundamentaler Veränderung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage erfasst werden. Auch nach der Gesetzesbegründung kommen vor allem grundlegende Entscheidungen zur Strategie sowie bedeutsame Investitionsentscheidungen in Betracht, die die Ertragsaussichten der AG wahrscheinlich fundamental verändern. Den gesetzlichen Anforderungen an zustimmungspflichtige Geschäfte sollte daher nicht mit bloß generalklauselartigen Vorbehalten entsprochen werden, die ggf. die Geschäftsführungsautonomie des Vorstands aufweichen.

Ungeschriebene Zuständigkeit der Hauptversammlung

Ausnahmsweise muss der Vorstand zu bestimmten Geschäftsführungsmaßnahmen die Zustimmung der HV einholen. Der BGH hat in seiner „Holzmüller“-Entscheidung (BGHZ 83, 122) diese Sonderkompetenz für den Fall der Ausgliederung eines (Teil-)Betriebs, die ca. 80% der Aktiva betraf, bejaht. Mit seinen darauf folgenden „Gelatine“-Urteilen (BGHZ 159, 30) hat er die HV-Kompetenz konkretisiert und auf „quantitativ und qualitativ gewichtige mitgliedschaftsrechtlich relevante Maßnahmen“ beschränkt; so zum Beispiel im Fall der Umstrukturierung der AG in der Größenordnung des „Holzmüller“-Falls, die einer satzungsändernden Maßnahme gleichkommt.

Empfehlung für die Praxis

Es ist ratsam, Zustimmungsvorbehalte in der Geschäftsordnung von Aufsichtsrat bzw. Vorstand für eher selten vorkommende Geschäfte von grundlegender Bedeutung vorzusehen sowie deren Umfang regelmäßig zu überprüfen. Vermieden werden sollten Vorbehalte, die in den gewöhnlichen Geschäftsgang fallen. Aufsichtsräte sollten sich bewusst sein, dass die Bestimmung von Zustimmungsvorbehalten in ihr pflichtgemäßes Ermessen fällt.



Matthias Sierig

Deloitte Legal

Tel: +49 (0)711 66962 65

msierig@deloitte.de

Gestaltung der Aufsichtsratsinformation



Dr. Patrick C. Leyens
LL.M. (London)
Institut für Recht und Öko-
nomik, Fakultät für Rechts-
wissenschaft, Universität
Hamburg
Tel: +49 (0)40 41900 223
patrick.leyens@ile-ham-
burg.de

Die Informationsversorgung des Aufsichtsrats ist zu Recht Dauerthema der Corporate Governance. Das Verständnis des Bundesgerichtshofs von der mitunternehmerischen und beratenden Überwachungsaufgabe ist in die Aufsichtsratspraxis lange eingeflossen. Der Rolle als vergangenheits- wie zukunftsorientierter Überwacher wird der Aufsichtsrat nur gerecht, wenn er seine Informationsversorgung gestaltet und fortlaufend prüft. Die Gestaltung der Informationsversorgung ist nicht zuletzt Grundlage für die haftungsrelevante Beurteilung seiner Pflichterfüllung (§§ 116, 93 AktG).

Bringschuld und Holschuld

Die Berichte der Geschäftsleitung sind zweifelsohne wichtigste Informationsquelle des Aufsichtsrats. In der Aktiengesellschaft sind sie Bringschuld des Vorstands (§ 90 Abs. 1 AktG). Die daneben bestehende Holschuld des Aufsichtsrats zeigt sich aber schon in seinem Recht zur Anforderung ergänzender Berichte (§ 90 Abs. 3 AktG). Die Rechtsprechung stellt je nach Lage des Unternehmens unterschiedlich hohe Anforderungen.

Gestaltungsaufgabe des Aufsichtsrats

Gerade bei großen und insbesondere bei börsennotierten Unternehmen ist die vorausschauende Organisation der Informationsflüsse unerlässlich. Der Aufsichtsrat hat seine Möglichkeiten auszuschöpfen. Zu beachten hat er branchenbezogene Compliance-Risiken (Rechtmäßigkeit). Testfrage zu bedeutsamen Einzeltransaktionen (Wirtschaftlichkeit) ist neben der Einzelbewertung, ob diese in eine schlüssige Unternehmensstrategie eingebunden sind. Bei Börsennotierung ist zusätzlich die „Kapitalmarktgängigkeit“ der Unternehmenspublizität Gegenstand begleitender Überwachung. Neben Jahres- bzw. Konzernabschluss zählt dazu das Corporate Governance Reporting, also insbesondere die Entsprechenserklärung zum DCGK (§ 161 AktG).

Direktkontakte zu Angestellten

Bei Direktkontakten zu Angestellten kommt die Gestaltung der Informationsversorgung auf den Prüfstand. Im Bank- und Versicherungsaufsichtsrecht sind Direktkontakte zu den Leitern von Controlling und Interner Revision vorgesehen. Aufsichtsräte berichten von Direktkontakten auch außerhalb der unumstrittenen Fälle von Verdachtsmomenten gegen den Vorstand. Das Vertrauensverhältnis zum Vorstand darf nicht beeinträchtigt werden. Absicherung verschafft eine gemeinsam mit dem Vorstand beschlossene Informationsordnung.

Inanspruchnahme von Expertenrat

Sein Urteil muss sich der Aufsichtsrat selbst bilden. Dazu darf er Expertenrat in Anspruch nehmen (§ 111 Abs. 2 Satz 2 AktG). Im Einzelfall ist dies zum Schutz vor Haftung unumgänglich. Die Übereinkunft mit dem Vorstand (richtigerweise nur deklaratorisch) in einer gemeinsam verabschiedeten Informationsordnung schafft auch insofern eine institutionalisierte Vertrauensabsicherung. Das Recht des Aufsichtsrats ist zugleich seine Pflicht. Erst durch sorgfältige Prüfung von Qualifikation und Unabhängigkeit des Experten erstarkt dessen Meinung zu einer verlässlichen Information („Ision“-Rspr.). Zu Best Practice dürfte die Einholung einer Erklärung zur Unabhängigkeit gehören. Für die Wahl des Abschlussprüfers ist dies bereits angelegt (Ziff. 7.2.1 DCGK).

Praxisempfehlung: Offenlegung der Informationsordnung

Die Überwachungsaufgabe fordert dem Aufsichtsrat eine proaktive Gestaltung seiner Informationsversorgung ab. Die mit dem Vorstand abgestimmte Informationsordnung ist Zeichen einer vertrauensvollen Zusammenarbeit der Organe. Sie hilft insbesondere, Vertrauensverluste aus den wichtigen Kontaktaufnahmen des Aufsichtsrats zu Angestellten und Experten zu vermeiden. Die Offenlegung der Informationsverordnung sendet ein Signal guter Corporate Governance. Richtiger Ort der Offenlegung ist die freiwillige Berichterstattung (Ziff. 3.10 DCGK) oder die Erklärung zur Unternehmensführung (§ 289a HGB).

Weiterführende Literatur des Autors

Leyens/Schmidt, Corporate Governance durch Aktien-, Bankaufsichts- und Versicherungsaufsichtsrecht, AG 2013, 533-547.

Leyens, Entsprechenserklärung zur Corporate Governance, in: Hopt (Hrsg.), Vertrags- und Formularbuch, 4. Aufl., 2013, S. 1105-1118.

Leyens, Erklärung zum DCGK, § 161 AktG, in: Großkomm. AktG, 4. Aufl., 2012, 188 S.

Leyens, Informationsversorgung des Aufsichtsrats, in: Freidank/Velte (Hrsg.), Corporate Governance, Abschlussprüfung und Compliance, 2012, S. 277-292.

Leyens, Information des Aufsichtsrats, 2006, 482 S.

Die Berichtspflichten des Aufsichtsrats

Die Berichtspflichten des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung haben in den letzten Jahren ständig an Bedeutung gewonnen. Jahrzehntlang entsprach es der Praxis, mit wenig aussagekräftigen und jährlich nur aktualisierten Formulierungen der Berichtspflicht nach § 171 Abs. 2 AktG nachzukommen. Die Zunahme der inhaltlichen Detailtiefe in jüngerer Zeit ist auf seit 2005 ergangene gerichtliche Entscheidungen zurückzuführen, mit denen die Entlastung des Aufsichtsrats erfolgreich mit der Begründung angefochten wurde, dass der Aufsichtsrat seiner Berichtspflicht durch einen lediglich floskelhaften Bericht nicht genüge.

Form der Berichterstattung

Der Bericht, der in der Regel als Teil in den Geschäftsbericht aufgenommen wird, gehört zu den Pflichtauslagen, die vor der Einberufung der ordentlichen Hauptversammlung auszulegen und/oder auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich zu machen sind. Er ist zum Unternehmensregister beim Bundesanzeiger einzureichen und im Rahmen der Offenlegung des Jahresabschlusses mit bekanntzumachen.

Funktion des Berichtes

Der Bericht des Aufsichtsrats dient im Wesentlichen zwei Hauptzwecken. Er soll die Aktionäre und die Öffentlichkeit über das Ergebnis der Prüfung der Jahresabschlussunterlagen unterrichten und in einer eindeutigen Schlussklärung zusammenfassen. Zudem legt der Aufsichtsrat mit seinem Bericht Rechenschaft über seine eigene Tätigkeit ab, indem er darstellt, in welcher Form und in welchem Umfang er die Geschäftsführung des Vorstands geprüft und begleitet hat.

Wesentliche Inhalte des Berichts

§ 171 Abs. 2 AktG verlangt eine Wiedergabe und Erläuterung der Prüfungsfeststellungen des Aufsichtsrats. Der Umfang ist in das Ermessen des Aufsichtsrats gestellt. Bei den unproblematischen Fällen genügt die floskelhafte Feststellung, dass der Aufsichtsrat die Unterlagen geprüft und die Prüfung zu keinen Einwendungen geführt habe. Bei problematischen Bilanzierungen oder besonderen Risiken sollte der Aufsichtsrat seine Erörterung vertiefen. Dies gilt insbesondere dann, wenn das Testat vom Abschlussprüfer eingeschränkt erteilt worden ist. Schließlich hat der Bericht des Aufsichtsrats eine Schlussklärung über das Ergebnis seiner Prüfung zu beinhalten, insbesondere, ob er Einwendungen erhoben und den Jahresabschluss sowie ggf. den Konzernabschluss und den IFRS-Abschluss gebilligt und damit den Einzelabschluss nach § 172 Abs. 1 AktG festgestellt hat. Ist der Vorstand auch zur Erstattung eines Berichts über die Beziehung zu beherrschenden Unterneh-

men (sog. Abhängigkeitsbericht) verpflichtet, ist auch über die Prüfung dieses Berichts zu berichten und eine Schlussklärung über die Prüfung des Abhängigkeitsberichts in diesen aufzunehmen (§ 314 Abs. 2 und 3 AktG).

Auch hat der Aufsichtsrat darzustellen, wie und in welchem Umfang er die Geschäftsführung während des Geschäftsjahres geprüft hat. Während in guten Jahren eine knappe Berichterstattung als ausreichend angesehen wird, erhöhen sich die Anforderungen an die Berichterstattung bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Unternehmens.

Die Angabe der Anzahl der Sitzungen des Aufsichtsrats gehört für börsennotierte Gesellschaften genauso wie die Angabe, welche Ausschüsse im Berichtsjahr bestanden haben, zu den gesetzlichen Pflichtinhalten. Nach Ziffer 5.5.3 des Deutschen Corporate Governance Kodex („Kodex“) soll zudem über Interessenkonflikte informiert werden. Hieran ist bei positiver Entsprechenserklärung der Gesellschaft zu denken, da eine Abweichung von der Entsprechenserklärung grundsätzlich zur Anfechtung der Entlastung des Aufsichtsrats berechtigt. Der BGH hat in einem aktuellen Beschluss vom 14.05.2013 klargestellt, dass die Unrichtigkeit der Entsprechenserklärung über einen formalen Verstoß hinausgehen muss. In Bezug auf die Aufsichtsratsberichterstattung verlangt der Kodex dem BGH zufolge gerade nicht, dass der Aufsichtsrat der Hauptversammlung über Einzelheiten von Interessenkonflikten seiner Mitglieder berichtet. Ausreichend ist vielmehr, dass über das Auftreten von Interessenkonflikten und deren Behandlung berichtet wird, nicht aber über die Natur des Interessenkonflikts. Das ist schon deshalb richtig, weil die Berichterstattung des Aufsichtsrats durch seine Verschwiegenheitsverpflichtung über betroffene Geschäftsgeheimnisse nach § 116 i.V.m. § 93 Abs. 1 Satz 1 AktG eine Grenze erfährt.

Zusammenfassung

Der Aufsichtsrat ist gut beraten, den in der Regel von der Rechts- oder Stabsabteilung vorbereiteten Bericht an die Hauptversammlung kritisch zu prüfen, da eine floskelhafte Berichterstattung Anfechtungsrisiken für seine Entlastung mit sich bringt. Grundsätzlich gilt für die Tätigkeit des Aufsichtsrats wie für die Berichtspflicht hierüber, dass die Anforderungen an Inhalt und Umfang sich in für das Unternehmen wirtschaftlich schwierigen Zeiten erhöhen. Bei börsennotierten Gesellschaften ist ein besonderes Augenmerk auf die Darstellung von aufgetretenen Interessenkonflikten und deren Behandlung zu legen: Dabei kann sich der Aufsichtsrat auf die Darstellung des Auftretens eines solchen Konflikts und die Form des Umgangs hiermit beschränken.



Dr. Jörgen Tielmann
Partner
Luther Rechtsanwälte
Tel: +49 (0)40 18067 16937
joergen.tielmann@
luther-lawfirm.de

Deloitte CFO Survey: Unternehmen erhöhen die Schlagzahl



Markus Seeger

Director CFO Program
Tel: +49 (0)69 97137 421
mseeger@deloitte.de



Dr. Alexander Börsch

Leiter Research Deloitte
Tel: +49 (0)89 29036 8689
aboersch@deloitte.de

Eine der wichtigsten Aufgaben des Aufsichtsrats im Rahmen der vorausschauenden Überwachung des Vorstands ist die Beratung und Begleitung in strategischen Fragen. Dabei herrscht nach wie vor eine hohe Ungewissheit in Bezug auf die weitere Konjunkturlage in Deutschland sowie die entsprechenden Auswirkungen auf die Unternehmensentwicklung.

Konjunkturerwartungen und die strategischen Pläne deutscher Großunternehmen sind zwei der zentralen Themen, die der Deloitte CFO Survey, eine Umfrage unter deutschen Finanzvorständen, in einem halbjährlichen Rhythmus ergründet.¹ Damit ermöglicht er Vorständen und Aufsichtsräten, eigene Einschätzungen und Planungen mit dem aktuellen unternehmerischen Stimmungsbild abzugleichen.

Konjunktur- und Geschäftsaussichten positiv

Die aktuelle Stimmungslage in den deutschen Unternehmen zeigt, dass die guten Konjunkturaussichten auf die Unternehmensplanungen zunehmend übergreifen, was sich in höheren Investitionen und offensiverer Aufstellung niederschlägt.

Die CFOs beurteilen das unternehmerische Umfeld positiv. Sie sehen die Konjunktur auf Sicht von zwölf Monaten optimistisch. Ebenso schätzen sie die Finanzierungsbedingungen gut ein, sowohl was die Verfügbarkeit als auch die Kosten angeht. Die größere Stabilität in der Euro-Zone zeigt sich in einem starken Rückgang der wahrgenommenen Unsicherheit.

In den letzten Surveys fiel der Unterschied zwischen guten Konjunkturaussichten und zurückhaltender Unternehmensaufstellung auf. Diese Lücke scheint sich nun zu schließen. Die Geschäftsaussichten der Unternehmen sind deutlich gestiegen, klar im positiven Bereich und auf dem höchsten Stand seit dem Beginn des Deloitte CFO Survey Anfang 2012.

Hand in Hand damit einher geht die Hoffnung auf höhere Umsätze und Margen. Gegenüber dem Vorjahr sind die Umsatzerwartungen um 50 und die Margenerwartungen sogar um 70 Prozentpunkte geklettert. Das erwartete Wachstum wird profitabler.

Dies hat Auswirkungen auf die Investitionsplanung. Investitionen sind seit Jahren das Sorgenkind der deutschen Konjunktur, nun zeichnet sich eine Trendwende ab. Die Investitionsabsichten der Unternehmen sind im letzten halben Jahr deutlich nach oben gegangen. Getrieben wird dieser Prozess nicht zuletzt dadurch, dass Unternehmen ihre angehäuften Kapitalreserven im nächsten Jahr vor allem für Investitionen verwenden wollen.

Unternehmen setzen auf Innovation und Kostenmanagement

Kostensenkungen stehen zwar immer noch weit oben auf der Prioritätenliste der CFOs, allerdings mit sinkender Tendenz. Stattdessen setzen die Unternehmen vermehrt auf offensive Strategien, vor allem auf die Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen. Innovation rangiert damit auf der Prioritätenliste unmittelbar neben dem Kostenmanagement.

Dem entsprechen die Investitionsschwerpunkte der deutschen Unternehmen. Über die Hälfte plant eine Steigerung der F&E-Investitionen. Ausgaben für Organisationsentwicklung und Marketing sollen 2014 ebenfalls steigen.

Das Hauptrisiko für die nächsten zwölf Monate sehen Unternehmen momentan in der Gefahr steigender Energiekosten, gefolgt von dem Fachkräftemangel. Hier gab es deutliche Änderungen. Vor einem Jahr dominierte noch das Risiko eines instabilen Finanzsystems.

Schlussfolgerungen

Insgesamt zeigen die Ergebnisse des vierten Deloitte CFO Survey, dass die deutschen Unternehmen zunehmend einen Wachstumskurs einschlagen. Der Deloitte CFO Confidence Index, der die gesamtwirtschaftlichen Einschätzungen und die unternehmerische Wachstumsorientierung abbildet, steigt deutlich von 16 auf 25 und liegt damit klar im positiven Bereich (vgl. Deloitte CFO Survey 2/2013, S. 5).

Aufsichtsräte sollten sich der allgemeinen Konjunkturlage und der konjunkturellen Treiber und Risiken bewusst sein. Auf dieser Grundlage kann der Nutzen des kontinuierlichen Dialogs mit den Vorständen über strategische Planungen noch einmal gesteigert werden.

¹ Am Deloitte CFO Survey 2/2013, veröffentlicht im November 2013, haben 157 CFOs deutscher Großunternehmen teilgenommen. Knapp 60% der Unternehmen haben einen Umsatz von über EUR 500 Millionen, über 40% mehr als EUR 1 Milliarde. Die Studie kann unter www.deloitte.com/de/cfosurvey heruntergeladen werden.

Neues aus dem Enforcement der Rechnungslegung – aktuelle DPR Prüfungsschwerpunkte 2014

Die Deutsche Prüfstelle für Rechnungslegung e.V. (DPR) hat Mitte Oktober ihre für das kommende Jahr vorgesehenen Prüfungsschwerpunkte veröffentlicht. Neben bereits traditionellen Schwerpunkten – wie dem Goodwill Impairment Test – betreffen die insgesamt fünf Prüfungsschwerpunkte ganz wesentlich Sachverhalte, die sich aus der Verabschiedung neuer IFRS oder der Änderung bestehender Standards ergeben. Zwar sind die Fehlerquoten aus den DPR-Verfahren in den letzten Jahren gesunken, die Umsetzung neuer bzw. geänderter Regelungen geht aber häufig mit Unsicherheiten in der Erstanwendung einher und birgt in besonderem Maße die Gefahr, Details zu übersehen. Wie in den Vorjahren gibt die DPR detaillierte Hinweise, auf welche speziellen Regelungen besonderes Augenmerk gelegt wird.

Goodwill Impairment Test

Unverändert legt die DPR größten Wert auf den Nachweis von Konsistenz und Verlässlichkeit der Cashflow-Prognosen. So ist darauf zu achten, dass sich die Prognosen mit der Lageberichterstattung decken und Planungstreue gegeben ist. Große Bedeutung hat zudem die Ableitung der Wachstumsrate und des Abzinsungssatzes, u.a. durch eine dokumentierte Peer-Group-Analyse. Wesentliche Bewertungsprämissen sind ausreichend zu beschreiben.

Unternehmenszusammenschlüsse

Neben aussagefähigen Anhangangaben zur Entstehung des Goodwill oder eines negativen Unterschiedsbetrags und zu den finanziellen Auswirkungen einer Transaktion wird sich die DPR ausdrücklich auf die Fair-Value-Ermittlung mit Bezug auf die Grundsätze von IFRS 13 konzentrieren. Dieser neue Standard hat grundlegende Bedeutung nicht nur bei Unternehmenszusammenschlüssen, sondern auch für andere Standards mit Bezug zu Fair-Value-Bewertungen.

Leistungsorientierte Pensionsverpflichtungen

Der IAS 19 ist in Teilen erheblich geändert worden, was einen signifikanten Einfluss auf die Bilanzierung insbesondere von leistungsorientierten Pensionsverpflichtungen haben kann. So kann der Wegfall der sogenannten Korridor-Methode zum Ausweis einer deutlich höheren Pensionsverpflichtung führen. Umfassendere Anhangangaben als bislang sind notwendig, u.a. hinsichtlich der Beschreibung der Versorgungspläne, damit verbundener Risiken sowie vorzunehmender Sensitivitätsanalysen. Die DPR betont die Notwendigkeit von Transparenz und Stetigkeit bei der Ermittlung des Abzinsungssatzes, was aufgrund der turbulenten Zinsentwicklung in den letzten zwei Jahren von besonderer Bedeutung ist.

Neue Standards zur Konsolidierung

Mit den IFRS 10, 11 und 12 wurden neue Standards zur Konsolidierung und zur Bilanzierung von Gemeinschaftsunternehmen eingeführt. Im Vergleich zum bisherigen Beherrschungskonzept sieht der IFRS 10 eine stärkere Betonung von faktischen Verhältnissen vor, was zu erheblichen Änderungen im Konsolidierungskreis führen kann. Zudem können sich Auswirkungen auf wichtige Kenngrößen wie Umsatz und Ergebnis im Konzernabschluss aufgrund des Wegfalls der Quotenkonsolidierung für Joint Ventures ergeben. IFRS 12 sieht umfassendere Anhangangaben vor als bislang notwendig. In der EU sind die neuen Standards für Geschäftsjahre ab dem 01.01.2014 verpflichtend anzuwenden; dabei ist eine vorzeitige Anwendung zulässig. Bei Verzicht auf eine frühzeitige Erstanwendung sind Anhangangaben zu den erwarteten Auswirkungen der künftigen Anwendung erforderlich. Auf deren Aussagefähigkeit wird die DPR ausdrücklich achten.

Konzernlagebericht

Im Fokus der DPR stehen die neuen Anforderungen, die sich durch die Verabschiedung des Deutschen Rechnungslegungsstandards DRS 20 ergeben haben. Zu nennen sind u.a. der Abgleich der Vorjahresprognose mit der tatsächlichen Entwicklung, die Prognosegenauigkeit und die Darstellung der Risiken und des Risikomanagementsystems.

Empfehlungen für die Aufsichtspraxis

Den Prüfungsschwerpunkten gemeinsam ist das Erfordernis umfassender Dokumentation der Bilanzierungssachverhalte. Das gilt umso mehr, wenn Ermessensspielräume (Parameter, künftige Ertragspotenziale, Risiken) bestehen, deren Auslegung zu begründen ist. Inwieweit ein Unternehmen DPR-fit ist, liegt auch im Interesse des Aufsichtsrats. Dabei bieten sich folgende Fragen an:

- Werden die aktuellen Prüfungsschwerpunkte 2014 auf Relevanz für das Unternehmen untersucht und berücksichtigt?
- Ist die Bilanzierung neuer bzw. veränderter Geschäfte DPR-fest und ausreichend dokumentiert? Bestehen Ermessensspielräume?
- Ist das Unternehmen für das DPR-Verfahren organisatorisch ausreichend gut aufgestellt?

Im „DPR-Leitfaden für Vorstände und Aufsichtsräte“ sind alle wesentlichen Themen rund um das Verfahren kompetent zusammengestellt. Die Fachbroschüre ist erhältlich als Download unter www.corpgov.deloitte.com/site/GerDe/enforcement oder in gebundener Form über corporate.governance@deloitte.de.



Kirsten Gräbner-Vogel

Director Deloitte
Tel: +49 (0)621 15901 26
kgraebnervogel@deloitte.de



Dr. Stefan Schreiber

Director Deloitte
Tel: +49 (0)30 25468 303
stschreiber@deloitte.de

Neuerungen des DRS 20 zur Lageberichterstattung



Susanne Kolb
Director Deloitte
Tel: +49 (0)211 8772 2353
skolb@deloitte.de



Dr. Guido Neubeck
Deloitte
Tel: +49 (0)211 8772 2499
gneubeck@deloitte.de

Mit DRS 20 liegt ein neuer Standard zur Konzernlageberichterstattung nach § 315 HGB vor. Eine Anwendung des Standards für den Lagebericht nach § 289 HGB zum Jahresabschluss wird empfohlen.

DRS 20 ist spätestens für Geschäftsjahre, die nach dem 31.12.2012 enden, anzuwenden und steht damit insbesondere für das kalendergleiche Geschäftsjahr 2013 sowie für die anstehenden Aufsichtsrat- und Prüfungsausschusssitzungen im Fokus.

Grundsätzliches

Mit dem am 14.09.2012 vom DRSC verabschiedeten und vom BMJ gemäß § 342 Abs. 2 HGB am 04.12.2012 im Bundesanzeiger veröffentlichten DRS 20 erfolgte eine grundlegende Überarbeitung der handelsrechtlichen Anforderungen an die (Konzern-)Lageberichterstattung. Mit diesem neuen Standard werden die bisher geltenden Standards DRS 15 „Lageberichterstattung“, DRS 5 „Risikoberichterstattung“ sowie die branchenspezifischen DRS 5-10 „Risikoberichterstattung von Kredit- und Finanzdienstleistungsinstituten“ und DRS 5-20 „Risikoberichterstattung von Versicherungsunternehmen“ systematisch zusammengefasst und aufgehoben. DRS 16 „Zwischenberichterstattung“, der Grundsätze zum Zwischenlagebericht enthält, wurde ebenfalls angepasst (siehe Ausgabe 2/2013 dieses Newsletters).

DRS 17 „Berichterstattung über die Vergütung der Organmitglieder“ wurde nicht in den DRS 20 integriert, da sich dieser Standard sowohl auf (Konzern-)Anhangangaben als auch auf Erfordernisse des (Konzern-)Lageberichts bezieht.

Branchenspezifische Besonderheiten der Risikoberichterstattung bei Kreditinstituten und Versicherungen wurden separat vom Hauptteil des Standards, der somit grundsätzlich branchenunabhängig anzuwenden ist, in den Anlagen 1 und 2 von DRS 20 aufgenommen.

Die besonderen im Gesetz und nach dem Standard für kapitalmarktorientierte Unternehmen i.S.d. § 264d HGB vorgesehenen Anforderungen an die (Konzern-)Lageberichterstattung sind in DRS 20 gesondert gekennzeichnet worden, indem die bezüglichen Textziffern mit einem vorstehenden „K“ versehen wurden.

Zielsetzung des Standardsetters war es, sich auf Anforderungen der (Konzern-)Lageberichterstattung zu konzentrieren. Daher sind im DRS 20 grundsätzlich keine Empfehlungen mehr enthalten.

Wesentliche Änderungen

Die im Standard verwendeten Begrifflichkeiten wurden teilweise neu in DRS 20.11 definiert. Neu eingeführt wurden insbesondere die Definitionen von „Kennzahl“ und „Leistungsindikator“. Abweichend von der Definition in DRS 15.8 sind „Chance“ und „Risiko“ definiert worden.

Der Grundsatz der Wesentlichkeit und der Grundsatz der Informationsabstufung wurden als standardübergreifende Grundsätze zur (Konzern-)Lageberichterstattung hinzugefügt. Nicht mehr enthalten im DRS 20 ist der Grundsatz zur Konzentration auf die nachhaltige Wertschaffung (DRS 15.30–35).

Insbesondere die Grundlagen zum Wirtschaftsbericht sind deutlich tiefer gegliedert und klarer strukturiert als noch in DRS 15. In diesem Zusammenhang wurden diverse Textziffern zu den finanziellen und nicht finanziellen Leistungsindikatoren neu eingefügt. Die nicht finanziellen Leistungsindikatoren haben im Standard stark an Bedeutung gewonnen.

Wichtige Neuerungen des Standards – vor allem auch in der Wahrnehmung der bisher zu dem Standard erschienenen Literatur – betreffen die Prognoseberichterstattung. Insbesondere ist hier die Verkürzung des Prognosezeitraums von (mindestens) zwei Jahren (DRS 15.86) auf (mindestens) ein Jahr (DRS 20.127) – gerechnet vom letzten (Konzern-)Abschlussstichtag – zu nennen. Diese scheinbare Vereinfachung ist allerdings im Zusammenhang mit den steigenden Anforderungen an die Prognosegenauigkeit zu sehen. Es werden nunmehr klar Anforderungen an die Prognose derart definiert, dass nicht mehr lediglich ein Trend der erwarteten Veränderung zu beschreiben ist, sondern vielmehr Richtung und Intensität der voraussichtlichen Entwicklung anzugeben sind. In DRS 20.130 werden fortführend die Prognosearten genannt, die den Anforderungen gerecht werden oder die diese nicht erfüllen. In den folgenden Übersichten werden Beispiele für zulässige und unzulässige Prognosen dargestellt.

Unzulässig	
Qualitative Prognose	Komparative Prognose
Verbale Wertung	Qualitativer Vergleich mit Ist-Wert
Wir erwarten für 2014 ein zufrieden stellendes Jahresergebnis.	Wir erwarten für 2014 eine im Vergleich zum Vorjahr positive Ergebnisentwicklung.
Wir erwarten für 2014 eine angemessene Kundenzufriedenheit.	Wir erwarten für 2014 eine im Vergleich zum Vorjahr verbesserte Kundenzufriedenheit.
Wir erwarten für 2014 eine normale Mitarbeiterfluktuation.	Wir erwarten für 2014 eine im Vergleich zum Vorjahr sinkende Mitarbeiterfluktuation.

Zulässig		
Qualifiziert-komparative Prognose	Intervallprognose	Punktprognose
Qualitative Angaben zur Richtung und Intensität	(Wertmäßige) Bandbreite	Zahlenwert mit konkreter Ausprägung
Wir erwarten für 2014 eine positive Ergebnisentwicklung mit einem im Vergleich zum Berichtsjahr moderat steigenden Jahresergebnis.	Wir erwarten für 2014 eine positive Ergebnisentwicklung mit einem Planjahresergebnis in der Bandbreite von 35 bis 38 Mio. EUR.	Wir erwarten für 2014 eine positive Ergebnisentwicklung. Das Planjahresergebnis beträgt 36 Mio. EUR.
Wir erwarten für das folgende Berichtsjahr eine sich stetig leicht verbessernde Kundenzufriedenheit.	Wir erwarten für das folgende Berichtsjahr erneut eine hohe bis sehr hohe Kundenzufriedenheit.	Wir erwarten für das folgende Berichtsjahr erneut eine hohe Kundenzufriedenheit.
Wir erwarten für das folgende Berichtsjahr eine stark steigende Mitarbeiterfluktuation.	Wir erwarten für das folgende Berichtsjahr eine Mitarbeiterfluktuation von 8–12%.	Wir erwarten für das folgende Berichtsjahr eine Mitarbeiterfluktuation von ca. 10%.

Eine Erweiterung der Prognoseberichterstattung ergibt sich weiterhin aus DRS 20.126, wonach nunmehr auch die bedeutsamsten finanziellen und nicht finanziellen Leistungsindikatoren (z.B. Kundenzufriedenheit), über die im Wirtschaftsbericht berichtet wird, zu prognostizieren sind.

Die Chancenberichterstattung hat eine starke Aufwertung erfahren. Für sie gelten grundsätzlich die gleichen Regelungen wie für die Risikoberichterstattung.

Die einzelnen zu erläuternden wesentlichen Chancen und Risiken des Konzerns/Unternehmens sind in Bezug zu den Prognosen der Konzern-/Unternehmensleitung

durch das Aufzeigen der möglichen Auswirkungen auf die voraussichtliche Entwicklung zu setzen. Einzelne Risiken sind in Kategorien oder unter Angabe einer Rangfolge zwecks Erhöhung der Übersichtlichkeit bzgl. der Bedeutung der Risiken zu berichten.

Die in der Literatur strittig diskutierte Berichterstattung über Strategien ist – anders als noch in der Entwurfsfassung vorgesehen – nicht verpflichtend, sondern als Empfehlung fakultativ.

Aufsichtsrat und (Konzern-)Lagebericht

Der (Konzern-)Lagebericht ist an den Aufsichtsrat zur Prüfung vorzulegen (§§ 170, 171 AktG) und Gegenstand der Bilanzsitzung des Aufsichtsrats bzw. Prüfungsausschusses, in welcher auch der Abschlussprüfer über das Ergebnis seiner Prüfung des (Konzern-)Lageberichts berichtet.

Der Aufsichtsrat hat insbesondere zu prüfen, dass die im für externe Zwecke bestimmten (Konzern-)Lagebericht enthaltenen Prognosen mit den anderen im Rahmen der Überwachungstätigkeit erhaltenen Planzahlen übereinstimmen. Entsprechendes gilt für die Risiken und Chancen sowie die anderen (Konzern-)Lageberichts-inhalte. Bedeutsamste interne Leistungsindikatoren (z.B. KPI), die an den Aufsichtsrat berichtet werden, sollten sich ggf. in aggregierter Form auch mit Ist- und erwarteten Werten im (Konzern-)Lagebericht wiederfinden.

Die Umsetzung der geänderten Anforderungen von DRS 20 kann ein im Prüfungsauftrag vereinbarter Prüfungsschwerpunkt des Abschlussprüfers sein. Dies gilt insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass die Deutsche Prüfstelle für Rechnungslegung (DPR) die geänderten Anforderungen des DRS 20 als ihren eigenen Prüfungsschwerpunkt bekanntgegeben hat. Dies beinhaltet insbesondere:

- Abgleich der Vorjahresprognose mit der tatsächlichen Entwicklung (DRS 20.57)
- Erhöhte Anforderungen an die Prognosegenauigkeit (DRS 20.128)
- Darstellung der Risiken (DRS 20.146 ff.) und des Risikomanagementsystems (DRS 20.K137 ff.)

Literaturhinweis

Deloitte (Hrsg.), Der Lagebericht, Stollfuß-Verlag Bonn, 2013, ISBN 978-3-08-318200-9.

Veranstaltungshinweis

- Initiative Corporate Governance der deutschen Immobilienwirtschaft: Seminar der ICG Real Estate Board Academy, Hamburg, 13.–14. Februar 2014 und München, 3.–4. April 2014

Publikationen und weiterführende Informationen

- Plendl/Kompenhans/Buhleier (Hrsg.): Der Prüfungsausschuss der Aktiengesellschaft – Praxisleitfaden für den Aufsichtsrat
- Deloitte Global Center for Corporate Governance: Women in the boardroom – A global perspective
- Global Economic Outlook Q4 2013
- Selbstevaluation Aufsichtsrat: Hilfestellung zur Effizienzprüfung, 2. Auflage
- Selbstevaluation Prüfungsausschuss: Hilfestellung zur Effizienzprüfung, 2. Auflage
- Selbstevaluation Aufsichtsrat: Hilfestellung zur Effizienzprüfung für kommunale Unternehmen
- Enforcement der Rechnungslegung – DPR-Leitfaden für Vorstände und Aufsichtsräte
- Finance & Accounting Forum, Heft 3/2013
- CFO Survey 2/2013 – Unternehmen erhöhen die Schlagzahl
- Manufacturing for Growth – Interviews und Diskussionen von zwölf CEOs deutscher Top-Unternehmen zur Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland
- Top Management Reporting – Studie aus zwölf Ländern zur Bedeutung des Top Management Reporting
- Update zum Bilanzstichtag 2013 – Hilfestellung zur Rechnungslegung am Geschäftsjahresende

Verantwortlicher Redakteur

Dr. Claus Buhleier

Ihre Ansprechpartner

Prof. Dr. Martin Plendl

WP/StB, Partner

CEO

Tel: +49 (0)89 29036 8332

mplendl@deloitte.de

Heiner Kompenhans

WP/StB, Partner

Leiter Wirtschaftsprüfung

Tel: +49 (0)69 75695 6705

hkompenhans@deloitte.de

Dr. Claus Buhleier

WP/StB/CPA, Partner

Leiter Center für Corporate Governance

Tel: +49 (0)69 75695 6523

cbuhleier@deloitte.de

Hinweis

Bitte senden Sie eine E-Mail an corporate.governance@deloitte.de, wenn Sie Fragen zum Inhalt haben, wenn dieser Newsletter an andere oder weitere Adressen geschickt werden soll oder Sie ihn nicht mehr erhalten möchten.

Die vorliegende Ausgabe ist auch in englischer Sprache verfügbar.

Für weitere Informationen besuchen Sie unsere Webseiten www.deloitte.com/de/cg oder www.corgov.deloitte.de

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen und weder die Deloitte & Touche GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), noch eines der Mitgliedsunternehmen von DTTL oder eines der Tochterunternehmen der vorgenannten Gesellschaften (insgesamt das „Deloitte Netzwerk“) erbringen mittels dieser Veröffentlichung professionelle Beratungs- oder Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung, Finanzen, Investitionen, Recht, Steuern oder in sonstigen Gebieten.

Diese Veröffentlichung stellt keinen Ersatz für entsprechende professionelle Beratungs- oder Dienstleistungen dar und sollte auch nicht als Grundlage für Entscheidungen oder Handlung dienen, die Ihre Finanzen oder Ihre geschäftlichen Aktivitäten beeinflussen könnten. Bevor Sie eine Entscheidung treffen oder Handlung vornehmen, die Auswirkungen auf Ihre Finanzen oder Ihre geschäftlichen Aktivitäten haben könnte, sollten Sie einen qualifizierten Berater aufsuchen. Keines der Mitgliedsunternehmen des Deloitte Netzwerks ist verantwortlich für Verluste jedweder Art, die irgendetwas im Vertrauen auf diese Veröffentlichung erlitten hat.

Deloitte erbringt Dienstleistungen aus den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting und Corporate Finance für Unternehmen und Institutionen aus allen Wirtschaftszweigen; Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsunternehmen in mehr als 150 Ländern verbindet Deloitte herausragende Kompetenz mit erstklassigen Leistungen und steht Kunden so bei der Bewältigung ihrer komplexen unternehmerischen Herausforderungen zur Seite. „To be the Standard of Excellence“ – für rund 200.000 Mitarbeiter von Deloitte ist dies gemeinsame Vision und individueller Anspruch zugleich.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited, eine „private company limited by guarantee“ (Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach britischem Recht), und/oder ihr Netzwerk von Mitgliedsunternehmen. Jedes dieser Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig. Eine detaillierte Beschreibung der rechtlichen Struktur von Deloitte Touche Tohmatsu Limited und ihrer Mitgliedsunternehmen finden Sie auf www.deloitte.com/de/UeberUns.

© 2013 Deloitte & Touche GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Stand 12/2013

