



## THEMA: UNTERNEHMENSINTERNE AUFSICHTSRATSBÜROS UND CORPORATE GOVERNANCE

**Referent:** *Rechtsanwalt Dr. Peter Opitz (ehemals Partner Freshfields Bruckhaus Deringer und bis zur Umwandlung der GFT Technologies AG in eine SE (09/15) deren langjähriger stellvertretender AR-Vorsitzender).*

Im Nachgang zu einer Gemeinschaftsveröffentlichung mit Prof. Dr. Julia Redenius-Hövermann in der Zeitschrift Der Aufsichtsrat (02/16) hat Dr. Opitz zu Fragen der professionellen Unterstützungsarbeit für den Aufsichtsrat referiert. Nachstehend folgen **eine Zusammenfassung und eine kurze Checkliste.**

### WESENTLICHE PROBLEMFELDER

Trotz der Pflicht zur persönlichen Wahrnehmung eines Aufsichtsratsmandats sei dessen sorgfältige Ausübung heute in den meisten Fällen kaum ohne professionelle Unterstützung möglich. Eine solche Unterstützung sei zwar zulässig, aber bei Leistung durch ein unternehmensinternes Büro problematisch.

**Konfliktpotenzial traditionell organisierter Unterstützungsbüros:** Erfolgt die Unterstützung bei einem Aufsichtsratsmandat durch eine unternehmensinterne Stabsabteilung, die in die Hierarchie des Unternehmens eingegliedert und einem Vorstandsmitglied untergeordnet ist, ergäben sich aufgrund der Weisungsabhängigkeit und Integration in die operative Unternehmensorganisation Interessen- und Loyalitätskonflikte. Die Nutzung eines universellen Mandatsbetreuungsbüros sei schon wegen der ungenügenden Trennung von Vorstands- und Aufsichtsratsangelegenheiten zu verwerfen und berge bei der Tätigkeit auch für Drittmandate die Gefahr des unzulässigen Ressourceneinsatzes.

**Postulat der Waffengleichheit von Vorstand und Aufsichtsrat:** Den deutlich gestiegenen Anforderungen an den Aufsichtsrat stehe regelmäßig nur eine unzureichende Infrastruktur für das Organ gegenüber. Gemessen am umfangreichen Hilfsapparat eines Vorstands verfüge der Aufsichtsrat in der Regel über keine bzw. nur über bescheidene Hilfsressourcen, was dessen Verantwortung nicht genüge.

**Erfordernis der Unterstützung für alle Aufsichtsratsmitglieder:** In der Unternehmenspraxis sei regelmäßig lediglich für den Vorsitzenden eine ständige Unterstützung vorgesehen. Obwohl der stärkere Arbeitsumfang eine intensivere Unterstützung des Vorsitzenden erfordere, sei auch die Arbeit der übrigen Aufsichtsratsmitglieder intensiver geworden. Der Haftungsmaßstab für ihre Arbeit sei kein geringerer und es wäre daher erforderlich, allen Mitgliedern eine Unterstützung zugänglich zu machen.

**Einsatz unternehmensinterner Büros für die Unterstützung bei Mandaten in Drittunternehmen:** Greife ein Mitglied des Vorstands oder des Aufsichtsrats zur Unterstützung bei der Aufsichtsrats Tätigkeit in einem Drittunternehmen auf die unternehmensinterne Stabsabteilung zurück, so sei dies eine Sachleistung an das Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied sowie an das Drittunternehmen. Da ein Mandat im Aufsichtsrat des Drittunternehmens auch nicht im Interesse des eigenen Unternehmens ausgeübt werden dürfe, erscheine auch dieses Kriterium bei der Frage der Kostenübernahme als ungeeignet.

Vor dem Hintergrund dieser Problemfelder empfiehlt sich ein Aufsichtsratsbüro, welches – ob unternehmensintern oder extern aufgestellt – unabhängig vom Vorstand durch den Aufsichtsrat geführt werden sollte. Eine derartige Struktur wäre ein wichtiges Element der notwendigen Entflechtung von Vorstand und Aufsichtsrat und der klaren Trennung von operativem Geschäft und Kontrolle. Schon nach geltendem Recht habe der Aufsichtsrat die entsprechenden Befugnisse (einschließlich Budgetbefugnis), doch erscheine eine gesetzliche Klarstellung wünschenswert.

### CHECKLISTE FÜR DIE EINBEZIEHUNG VON UNTERSTÜTZUNGSPERSONAL IN DIE AUFSICHTSRATS-ARBEIT

**Organisatorische Anforderungen an ein unabhängiges Aufsichtsratsbüro.** Bei der Gestaltung des vom Vorstand organisatorisch wie personell (und möglichst auch räumlich) getrennten Aufsichtsratsbüros seien Größe, Ertragslage und Branche des Unternehmens zu berücksichtigen. Während der Aufsichtsrat größerer Unternehmen einen ständigen Hilfsapparat benötigen werde, biete sich für kleinere Unternehmen der bedarfsweise Einsatz externer Aufsichtsratsbüros an. Die Auswahl und Einstellung des Personals beziehungsweise die Beauftragung eines externen Aufsichtsratsbüros sollte unmittelbar durch den Aufsichtsrat erfolgen.

Der Aufsichtsrat habe auch ohne entsprechende Satzungsbestimmung oder einen HV-Beschluss insofern die Vertretungs- bzw. die Budgetbefugnis für das Unternehmen.

**Pflicht zur persönlichen Amtsausübung.** Diese Pflicht schließe explizit nicht die Hinzuziehung von Hilfspersonen aus. Jedes Aufsichtsratsmitglied sei aber dennoch zur persönlichen Arbeit verpflichtet. Ein Delegieren von Beschlussscheidungen sei unzulässig. Auch die Lektüre wesentlicher Unterlagen könne dem Aufsichtsratsmitglied nicht abgenommen werden. Zulässig seien dagegen Vorlektüre und Zusammenstellen von Unterlagen, Hervorheben besonders wichtiger Teile sowie Zusammenfassungen, Hinweise und Zusatzinformationen.

**Umgang mit der Verschwiegenheitspflicht bei der Einbeziehung von Hilfspersonal.** Häufig wird angenommen, dass zur Wahrung der Pflicht zur Verschwiegenheit und dem Verbot der unbefugten Weitergabe von Insiderinformationen, Vertraulichkeitsvereinbarungen ausreichen. Der Aufsichtsrat müsse aus Sicht des Referenten die Hilfspersonen aber auch persönlich überprüfen und den Kreis dieser eng begrenzen. Dies könne perspektivisch durch ein einheitliches Akkreditierungsverfahren durch den Aufsichtsrat erleichtert werden. Dieses Verfahren erscheine bei börsennotierten Unternehmen schon wegen der Notwendigkeit der Erstellung von Insiderverzeichnissen erforderlich und könnte beispielsweise in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats verankert werden.

**Kostentragung für Hilfspersonal in sonstigen Fällen.** Es bestehe (noch) die aktienrechtliche Meinung, dass Kosten für eigene Hilfspersonen von jedem Aufsichtsratsmitglied selbst zu tragen seien – was allerdings für das Sekretariat des Aufsichtsratsvorsitzenden nicht gelte. Eine solche Differenzierung sei nicht überzeugend. Diese Auffassung negiere die Realität sowie die Anforderungen an den heutigen Aufsichtsrat und stehe für ein inzwischen überholtes Verständnis der Aufsichtsratsarbeit als leichter Nebentätigkeit. Jedes Mitglied benötige in Anbetracht des komplexen Unternehmensumfeldes und des hohen Arbeitspensums angemessene Unterstützung. Die Kosten für die Hinzuziehung von Hilfspersonal seien Aufwendungen, die von dem Unternehmen entsprechend § 670 BGB zu erstatten seien. Wünschenswert wäre auch hier eine gesetzliche Klarstellung.

---

Zum Schluss noch ...

Danke an alle Teilnehmer für die rege Diskussion.

Danke an alle Unterstützer für die positiven Reaktionen auf dieses neue Format.

Mai 2016