



Kathrin Korte

Die Information des Aufsichtsrats durch die Mitarbeiter

Whistleblowing und Mitarbeiterbefragung
als Mittel zur Verbesserung der
Informationsasymmetrien in der AG



Einleitung

Der deutsche Aufsichtsrat ist seit Jahren, verstärkt seit den Unternehmenskrisen Balsam Procedo und Schneider, Gegenstand der aktienrechtlichen Diskussion.¹

Der Gesetzgeber reagierte auf die bis dato anhaltende Kritik an der Organisation und der Arbeit des Aufsichtsrates mit dem Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich vom 04. März 1998 (im folgenden **KonTraG**), dem Gesetz zur weiteren Reform des Aktien- und Bilanzrechts, zu Transparenz und Publizität vom 26. Juli 2002 (im folgenden **TransPubG**) sowie der Einführung des deutschen Corporate Governance Kodex (im folgenden **DCGK**) vom 07. November 2002, der nunmehr in der Fassung vom 12. Juni 2006 vorliegt. Dennoch ist die Diskussion um die Effektivität der Arbeit des Aufsichtsrates nicht verstummt.

Auch auf internationaler Ebene gibt es verstärkt Bestrebungen, die Corporate Governance – insbesondere die Überwachung der Geschäftsführung – in den Unternehmen zu verbessern. Von zentraler Bedeutung im Rahmen dieser Diskussion ist, ob eine funktionierende Überwachung neben der internen Unternehmensstruktur auch die Investitionsbereitschaft ausländischer Unternehmen beeinflusst. Einer Studie von McKinsey aus dem Jahre 2002 zur Folge sollen Investoren weltweit bereit sein, eine Prämie für Unternehmen mit hohen Standards in der Unternehmensführung und -überwachung zu zahlen.²

Eine effektive Überwachung kann allerdings nur gewährleistet werden, wenn dem Überwachungsorgan für seine Arbeit ausreichend Informationen zur Verfügung gestellt werden. *Lutter* äußerte sich bereits im Jahre 1984 zur Informationsstruktur in den deutschen Unternehmen:

„Wissen ist Macht. Dieses Wissen beruht auf eigener Erfahrung oder auf der Vermittlung durch Dritte: Dafür legen die hochentwickelten Informationssysteme in unseren Unternehmen das beste Zeugnis ab. Macht aber, die geteilt wird, ist nicht mehr die gleiche Macht. Und daher mindert Information die weitergegeben wird, die Position des Informanten. Im Verhältnis von Vorstand und Aufsichtsrat findet auf diese Weise [...] eine gewisse Teilung von Macht statt. Denn seine Informationen erhält der Aufsichtsrat nahezu ausschließlich vom Vorstand und jedenfalls nicht aus unmittelbar eigener Anschauung in der betreffenden Gesellschaft.“³

1 *Roth/Wörle*, ZGR 2004, S. 569; *Salzberger*, DBW 2000, S. 756.

2 www.mckinsey.com.

3 *Lutter*, Information, Vorwort zur zweiten Auflage.

Ausgehend von dieser Aussage *Lutters*, die auch nach 22 Jahren noch von Bedeutung ist, stellt sich in der heutigen Organisation der Aktiengesellschaften und vor dem Hintergrund der in den letzten Jahren erweiterten Aufgaben des Aufsichtsrats die Frage, welche Informationen der Aufsichtsrat benötigt, um seinen Aufgaben mit ausreichender Sorgfalt nachzugehen und ob der Vorstand ausreichende Informationen an den Aufsichtsrat übermittelt bzw. übermitteln kann.

In der Literatur werden in den letzten Jahren immer mehr Stimmen laut, die, insbesondere in Anlehnung an das angloamerikanische Recht, eine Ausweitung der Informationsquellen für den Aufsichtsrat insbesondere auf die Mitarbeiter des Unternehmens fordern. Ziel dieser Arbeit ist es daher zu untersuchen, ob der Aufsichtsrat im Rahmen der derzeitigen Unternehmensstruktur mit ausreichenden Informationen versorgt wird, oder ob es auch in Deutschland einer Ausweitung der Informationen und der Informationsquellen bedarf.

Dazu wird vor dem Hintergrund der nationalen Entwicklung der letzten Jahre (vgl. hierzu Kapitel 1) die nationale Rechtslage überprüft. In diesem Zusammenhang werden die Aufgaben des Aufsichtsrats⁴ sowie die Möglichkeit zur Delegation von Aufgaben an Ausschüsse dargestellt und das derzeitige Informationssystem durchleuchtet (vgl. hierzu Kapitel 2). Im Anschluss daran wird untersucht, ob das derzeitige Informationssystem geeignet ist, den Aufsichtsrat mit ausreichenden Informationen zu versorgen, oder ob eine weitergehende vorstandsunabhängige Information notwendig ist. (Vgl. hierzu Kapitel 3).

Im Anschluss daran werden die internationalen Reformen der letzten fünf Jahre betrachtet. Dazu wird das jeweilige Regelungsgefüge dargestellt und dessen Auswirkungen auf die deutsche Unternehmensverfassung untersucht (vgl. hierzu Kapitel 4).

Darauf aufbauend wird geprüft, inwieweit die Entgegennahme von Beschwerden und die Einrichtung von Beschwerdestellen durch den deutschen Aufsichtsrat *de lege lata* möglich ist, welcher rechtliche Rahmen *de lege ferenda* geschaffen werden kann und welche organisatorischen Maßnahmen der Aufsichtsrat für die Bearbeitung der anonymen Beschwerden treffen kann (vgl. hierzu Kapitel 5).

Auf Grundlage der derzeitigen Diskussion wird schließlich überprüft, inwieweit eine Befragung der Mitarbeiter des Unternehmens durch den Aufsichtsrat sinnvoll und *de lege lata* möglich ist. Schließlich werden hierfür Lösungsmöglichkeiten *de lege ferenda* erarbeitet (vgl. hierzu Kapitel 6).

4 Dabei wird nur auf die Aufgaben in der konzernunabhängigen Gesellschaft eingegangen.