Hans Böckler Stiftung
Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Arbeitshilfen
für Aufsichtsräte 10

Grundsätze ordnungsmäßiger Aufsichtsratstätigkeit

www.boeckler.de

Arbeitshilfe für Aufsichtsräte 10

Grundsätze ordnungsmäßiger Aufsichtsratstätigkeit

Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
Januar 2011

Impressum:

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung
Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB
in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Mitbestimmung
beim DGB-Bundesvorstand

Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

Telefon: (02 11) 77 78-180
Telefax: (02 11) 77 78-4180
E-Mail: Roland-Koestler@boeckler.de

Redaktion: Dr. Roland Köstler

Best.-Nr.: 25010
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf
Düsseldorf, Januar 2011

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 5

A. Die Aufgaben des Aufsichtsrats 7

B. Personelle Anforderungen an alle Aufsichtsratsmitglieder 8

C. Anforderungen an Arbeitnehmervertretung in Aufsichtsräten 10

D. Berichterstattung des Vorstands an den Aufsichtsrat 12

E. Zusammenarbeit zwischen Aufsichtsrat und Abschlussprüfer 12

F. Berichterstattung des Aufsichtsrats gegenüber der Hauptversammlung 14

G. Berichterstattung der Arbeitnehmervertreter gegenüber Betriebsrat und Belegschaft 14

Gesamtverzeichnis 17

Über die Hans-Böckler-Stiftung 19

Vorwort

Eine neue Balance zwischen Markt und Staat ist nötig. Die Shareholder-Value-Doktrin hat auf ganzer Länge versagt. Gewerkschaften haben stets das gesunde, lebensfähige, nachhaltig geführte Unternehmen im Auge, wenn sie über Mitbestimmung reden, nicht kurzfristige Gewinnprognosen. Mitbestimmung war eine der Antworten auf eine andere große Krise, den Faschismus und den Missbrauch der wirtschaftlichen Macht.

Aktiengesellschaften haben eine besonders große Verantwortung in der Gesellschaft. Sie bestimmen über Wohlstand und die Lebensfähigkeit von Gemeinden und Regionen in Europa. „Corporate Governance“, also der aus dem Amerikanischen kommende, inzwischen weltweit verwandte Begriff für den Einfluss des Kapitalmarktes auf die Unternehmen und die Herrschafts- und Verwaltungsstrukturen in den Unternehmen ist Anlass, unsere Rolle als Arbeitnehmervertreter/innen in den Aufsichtsräten zu überprüfen.

Die Gewerkschaften im DGB zeigen seit Jahren die Schwächen im gegenwärtigen System der Unternehmenskontrolle auf. Sie haben Vorschläge gemacht, wie eine Reform aussehen muss, die den neuen Anforderungen gewachsen ist. Dies war der Grund, am „Deutschen Corporate Governance“ mitzuarbeiten. Seit Februar 2002 liegt der Kodex vor. Der Kodex soll das Deutsche Corporate Governance System transparent und nachvollziehbar machen und das Vertrauen in Leitung und Überwachung von börsennotierten Unternehmen stärken. Der DGB hat dafür gesorgt, dass sich die Folgen der jüngsten Wirtschafts- und Finanzkrise auch im Kodex widerspiegeln. Die Shareholder-Value-Orientierung wurde gekippt. Nun gilt das Prinzip einer nachhaltigen Unternehmensführung, die allen Gruppen der Stakeholder verpflichtet ist.

Der Erfolg des Kodex seit 2002 ist Ende 2010 noch sehr mäßig. Auch die formale Erfüllung der Berichtspflichten kann darüber nicht hinwegtäuschen. Ohnehin kann und will der Kodex das Aktienrecht nicht ersetzen. Auch dieses fordert eine Führung des Unternehmens im Interesse desselben, nicht im Interesse der Aktionäre – oder ihrer angestellten Manager.

Schon vor Verabschiedung des Gesetzes zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich (KonTraG) im Mai 1998 hatte der Arbeitskreis Mitbestimmung beim DGB „Grundsätze ordnungsmäßiger Aufsichtsratstätigkeit“ vorgelegt und veröffentlicht. Damit war der erste deutsche und speziell sich an die Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat richtende Kodex geboren.

Diese Neuauflage der Arbeitshilfe „Grundsätze ordnungsmäßiger Aufsichtsratstätigkeit“ fasst die gewerkschaftlichen Prinzipien für eine effektive Unternehmenskontrolle und die Rolle der Arbeitnehmervertreter/innen in Aufsichtsräten zusammen.

Mitbestimmung bedeutet stets, sein Leben ein Stück weit in die eigene Hand zu nehmen und auf gleicher Augenhöhe zu agieren. Eigene Ziele setzen und sich in den Prozess hineinbegeben, dass bedeutet Mitbestimmung.

Eine verantwortliche Aufsichtsratstätigkeit erfordert Zeit für Vorbereitung, Pflege der Schlüsselbereiche im Unternehmen, Nachbereitung – besonders mit Betriebsräten und Kolleg/innen – handwerklich guten, kompetenten und professionellen Umgang.

Mitbestimmung im Aufsichtsrat bedeutet, Verantwortung zu übernehmen für das Schicksal des Unternehmens. Mitbestimmung bedeutet auch, sich Modetrends wie einer reinen Shareholder-Value-Orientierung in den Weg zu stellen. Auf jeden Fall: Aufsichtsratsarbeit ist wichtiger, bedeutsamer geworden. Sie muss vor allem sorgfältig, kompetent und mutig ausgeführt werden. das gilt für Arbeitnehmervertreter/innen allemal.

Dietmar Hexel
(Mitglied im Geschäftsführenden Bundesvorstand
des deutschen Gewerkschaftsbundes)
im Dezember 2010

A. Die Aufgaben des Aufsichtsrats

1:

Aufgabe des Aufsichtsrats ist es, den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens regelmäßig zu beraten und zu überwachen. Er ist in Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen einzubinden und hat die strategische Ausrichtung des Unternehmens mit dem Vorstand abzustimmen, zu beschließen und mit ihm in regelmäßigen Abständen den Stand der Strategieumsetzung zu erörtern. Maßstab für beide Organe ist das Unternehmensinteresse, also die Berücksichtigung der Belange der Arbeitnehmer, der Aktionäre, der sonstigen dem Unternehmen verbundenen Gruppen sowie das Wohl der Allgemeinheit mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung.

Der Aufsichtsrat hat weiterhin für die richtige Zusammensetzung des Leitungsorgans des Unternehmens zu sorgen. Er bestellt und entlässt die Mitglieder des Vorstandes und sorgt für eine langfristige Nachfolgeplanung. Dabei soll der Aufsichtsrat auch auf Vielfalt achten und insbesondere auf die Erhöhung des Anteils an Frauen im Vorstand. Die angemessene Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder und das Vergütungssystem für den Vorstand werden vom Gesamtaufsichtsrat beschlossen und regelmäßig überprüft.

2:

Zur Konkretisierung seiner Arbeit gibt sich der Aufsichtsrat eine Geschäftsordnung.

3:

Der Aufsichtsrat legt zur vorbeugenden Überwachung des Vorstandes einen Katalog von zustimmungspflichtigen Geschäften und Maßnahmen fest. Dabei handelt es sich um bedeutende Geschäfte (z.B. Unternehmensstrategie, Beteiligungen, Investitionen oder Schließung von Betrieben) für das Unternehmen bzw. den Konzern. Gegenstand und Wertgrenzen dieser Geschäfte werden näher bestimmt.

4:

Seine Überwachungsaufgabe kann der Aufsichtsrat nicht auf Ausschüsse delegieren, insbesondere nicht die Beurteilung der Rechtmäßigkeit und der Wirtschaftlichkeit der Geschäftsführung.

Ausschüsse werden eingerichtet, um die Verhandlungen und Beschlüsse des Aufsichtsrats vorzubereiten oder die Ausführung seiner Beschlüsse zu überwachen. Die Zu-

sammensetzung der Ausschüsse hat die Gegebenheiten des Aufsichtsrates widerzuspiegeln. Ausschüsse dienen der Steigerung der Effizienz der Aufsichtsarbeit und der Behandlung komplexer Sachverhalte.

Die jeweiligen Ausschussvorsitzenden berichten regelmäßig – im Regelfall in Textform – an den Aufsichtsrat über die Tätigkeit der Ausschüsse.

5:

Die Überwachung und Beratung erfordert es, die Unternehmenspolitik zeitnah zu begleiten. Daher muss der Aufsichtsrat mindestens zwei Sitzungen im Kalenderhalbjahr abhalten. Davon sollte auch in nichtbörsennotierten Gesellschaften nicht abgewichen werden.

Der Aufsichtsrat hat die ihm auferlegten Pflichten und Möglichkeiten zur lang- und mittelfristigen sowie zur vorausschauenden Überwachung und Beratung der Geschäftsführung intensiv zu nutzen. Deshalb ist eine sorgfältige Aufbereitung der Beratungsunterlagen und ein ausreichender Zeitraum für die Sitzungen des Aufsichtsrats absolut notwendig.

6:

Sitzungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse sind sorgfältig zu protokollieren.

B. Personelle Anforderungen an alle Aufsichtsratsmitglieder

7:

Jedes Aufsichtsratsmitglied muss bei der Annahme und Ausübung der Aufsichtsratstätigkeit prüfen, ob es über diejenigen Fähigkeiten, Kenntnisse und fachlichen Erfahrungen und zeitlichen Möglichkeiten verfügt, die für die ordnungsgemäße Erfüllung der Aufgaben des Aufsichtsrats erforderlich sind. Dies gehört ebenso zu seiner persönlichen Sorgfaltspflicht wie die Wahrnehmung einer nur begrenzten Anzahl von Mandaten. Die Mitglieder des Aufsichtsrates nehmen die für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen eigenverantwortlich wahr. Dabei sollen sie von der Gesellschaft angemessen unterstützt werden

8:

Die zeitliche Intensität der Aufsichtsratsarbeit richtet sich insbesondere auch nach der wirtschaftlichen Lage sowie der internationalen Tätigkeit des Unternehmens. Daneben ist die Komplexität der Führungsstruktur in Konzerverbünden bei der Planung des Aufwands für ein Aufsichtsratsmandat zu berücksichtigen.

9:

Das Aufsichtsrats-Mitglied ist eigenverantwortlich, frei von Aufträgen und Weisungen. Überwachung und Beratung dienen zur Verwirklichung des Unternehmensinteresses.

10:

Aufsichtsratsmitglieder nehmen keine Mandate bei konkurrierenden Unternehmen bzw. Konzernen an. Angesichts der Diversifizierung der Konzerne ist eine Abgrenzung nicht einfach. Aufgrund der sich aus dem Mandat ergebenden Pflichten gegenüber den Unternehmen bzw. Konzernen, ist es jedoch notwendig, Interessenkollisionen von vorn herein zu vermeiden. Eine Konkurrenzsituation dürfte gegeben sein, wenn beide Unternehmen bzw. Konzerne ganz oder in bedeutendem Umfang in demselben Marktsegment tätig sind. Relevant für die Arbeit im Aufsichtsrat ist diese Situation dann, wenn das betreffende Marktsegment für das jeweilige Unternehmen eine bedeutende Rolle spielt.

11:

Jedes Aufsichtsratsmitglied soll dem Aufsichtsrat gegenüber Interessenskonflikte offen legen, insbesondere solche, die aufgrund einer persönlichen Beziehung zum Vorstand, einer Beratungs- oder Organfunktion bei Kunden, Lieferanten, Kreditgebern oder sonstigen Geschäftspartnern entstehen können.

12:

Das Aufsichtsratsmitglied prüft im Einzelfall, ob der Aufsichtsrat zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Tätigkeit Sachverständige bzw. externe Beratungshilfe hinzuziehen soll. Externe Beratung bildet jedoch die Ausnahme. Generell ist auf ein eigenes Tätigwerden zur Beurteilung unternehmerischer Sachverhalte nicht zu verzichten.

Die Eigenverantwortlichkeit jedes einzelnen Aufsichtsratsmitglieds bleibt in jedem Fall unberührt.

13:

Auf dem Grundsatz der Unabhängigkeit beruhen auch folgende Verhaltensweisen:

- Kredite an Aufsichtsratsmitglieder und diesen eng verbundene Personen und Unternehmen werden nur in eingeschränktem Umfang und nur mit Zustimmung des Gesamt-Aufsichtsrates vergeben.
- Eigengeschäfte der Aufsichtsratsmitglieder und ihrer Angehörigen mit den Unternehmen dürfen nur ohne deren persönliche Beeinflussung und nur zu marktüblichen Bedingungen nach den Maßstäben eines ordentlichen Kaufmanns eingegangen werden.

Berater- und sonstige Dienstleistungs- und Werkverträge von Aufsichtsratsmitgliedern mit den Unternehmen bedürfen der Zustimmung des Gesamt-Aufsichtsrats und müssen eindeutig vom ohnehin geschuldeten Beratungsauftrag als Aufsichtsratsmitglieder abgrenzbar sein.

14:

Der Aufsichtsrat prüft regelmäßig die Wirksamkeit seiner Tätigkeit.

C. Anforderungen an Arbeitnehmervertretung in Aufsichtsräten

15:

Vertreter der Arbeitnehmer in Aufsichtsräten üben ihr Mandat uneigennützig aus. Dies kommt auch dadurch zum Ausdruck, dass sie neben dem Ersatz ihrer Aufwendungen nur einen Selbstbehalt ihrer Vergütung nicht für gemeinnützige Zwecke verwenden.

16:

Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sind von den Belegschaften beziehungsweise von den Gewerkschaften politisch delegierte Vertreter von Arbeitnehmerinteressen. Für ihre Interessenvertretung stellen sie sich laufend Fragen und Kritik derjenigen, die sie in diese Funktion delegiert haben. Sie legen Rechenschaft über ihr Wirken im Aufsichtsrat und die damit verbundenen Ergebnisse ab.

17:

Jeder Arbeitnehmervertreter sollte mit dem Ziel der Qualitätssteigerung der Aufsichtsratsarbeit dazu bereit sein, regelmäßig einen Erfahrungsaustausch mit anderen Arbeitnehmervertretern zu pflegen. Als Arbeitnehmervertreter kandidieren nur Personen, die bereit sind, die zur Wahrnehmung des Mandats erforderliche Weiterbildung zu praktizieren. . Die Bildungsangebote von gewerkschaftlicher Seite sollten regelmäßig genutzt werden.

18:

An der Arbeitnehmerbesprechung haben die Mitglieder des Vorstandes auf Anforderung der Arbeitnehmervertreter teilzunehmen, insbesondere der Arbeitsdirektor / Personalvorstand.

19:

Neben der generell gesetzlich gebotenen Begrenzung der Zahl der Aufsichtsratsmandate gelten für Arbeitnehmervertreter die vom DGB und den Gewerkschaften formulierten Regeln zur Begrenzung der Mandate.

20:

Zur Vorbereitung der Aufsichtsratssitzungen finden Vorbesprechungen der Arbeitnehmervertreter statt. An diesen Tagungen nehmen alle Arbeitnehmervertreter teil. Sie ziehen bei Bedarf Sachverständige hinzu.

Unabhängig davon darf die Diskussion im Aufsichtsrat keinesfalls zu einer reinen Akklamationsveranstaltung der Vorschläge degenerieren, die vorher schon beraten wurden. Der Grundsatz, dass der gesamte Aufsichtsrat alle Argumente zu gewichten und zu bewerten hat, verträgt keine Abstriche.

21:

Es widerspricht dem Grundsatz kollegialer Arbeit im Aufsichtsrat, wenn die Arbeitnehmerseite sich ausschließlich durch einen Sprecher äußert. Eine Arbeits- und Verantwortungsteilung innerhalb der Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat entspricht am ehesten der individuellen persönlichen Verantwortung eines jeden Aufsichtsratsmitglieds.

D. Berichterstattung des Vorstands an den Aufsichtsrat

22:

Die ausreichende Informationsversorgung des Aufsichtsrats ist gemeinsame Aufgabe von Vorstand und Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat hat dabei die Informations- und Berichtspflichten des Vorstandes in inhaltlicher und zeitlicher Hinsicht näher festzulegen. Dabei sollen die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat Vorschläge unterbreiten, über die im Aufsichtsrat beraten und beschlossen wird.

23:

Der Vorstand hat den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle relevanten Fragen der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage und des Risikomanagements und der Compliance zu informieren. Er muss dabei auf Abweichungen des Geschäftsverlaufs von den aufgestellten Plänen und Zielen unter Angabe von Gründen eingehen.

Berichte des Vorstandes an den Aufsichtsrat sind außer in begründeten Ausnahmefällen in Textform zu erstatten. Sind die Berichte in Textform erstattet worden, sind sie auch jedem Aufsichtsratsmitglied zu übermitteln. Alle Unterlagen, insbesondere der Jahresabschluss und der Lagebericht sowie der Prüfungsbericht, sollen den Mitgliedern des Aufsichtsrats spätestens 14 Tage vor der Sitzung zugeleitet werden.

24:

In der Regel nehmen alle Vorstandsmitglieder an den Sitzungen des Aufsichtsrats teil. Eine Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen durch nur ein Mitglied des Vorstandes (z. B. Vorstandsvorsitzender) widerspricht dem Grundcharakter des Vorstandes als kollektivem Organ. Der Aufsichtsrat sollte aber bei Bedarf auch ohne Vorstand tagen.

E. Zusammenarbeit zwischen Aufsichtsrat und Abschlussprüfer

25:

Der Aufsichtsrat holt eine Erklärung des vorgesehenen Prüfers ein, ob und ggf. welche geschäftlichen, finanziellen, persönlichen oder sonstigen Beziehungen zwischen dem Prüfer und seinen Organen und Prüfungsleitern einerseits und dem Unternehmen und

seinen Organmitgliedern andererseits bestehen, die Zweifel an seiner Unabhängigkeit begründen können. Die Erklärung soll sich auch darauf erstrecken, in welchem Umfang im vorausgegangenen Geschäftsjahr andere Leistungen für das Unternehmen, insbesondere auf dem Beratungssektor, erbracht wurden bzw. für das folgende Jahr vertraglich vereinbart sind. Der Aufsichtsrat überprüft das Verhältnis der Honorare für Beratungsleistungen einerseits und Prüfungsleistungen andererseits auf Angemessenheit.

26:

Der Aufsichtsrat vereinbart mit dem Abschlussprüfer, dass dieser sich darüber informiert, in welcher Form und in welchem Umfang der Vorstand dem Aufsichtsrat Bericht erstattet. Zu diesem Zweck hat der Abschlussprüfer die Aufsichtsratsprotokolle sowie die Vorlagen des Vorstands für den Aufsichtsrat einzusehen. Aus diesen Unterlagen kann der Abschlussprüfer ein Bild von der Unternehmensführung und der Gewissenhaftigkeit der Berichterstattung gewinnen, er kann ferner – im Sinne einer risikoorientierten Prüfung – Erkenntnisse gewinnen, um Prüfungsschwerpunkte setzen zu können.

Soweit der Abschlussprüfer feststellt, dass der Vorstand gegen seine Berichtspflichten verstoßen hat, hat er dem Aufsichtsrat hierüber zu berichten.

27:

Der Gesamt-Aufsichtsrat erteilt dem Abschlussprüfer den Prüfungsauftrag und trifft mit ihm die Honorarvereinbarung. Soweit sich Anhaltspunkte für vertieften Prüfungsbedarf oder besondere Schwerpunktbildungen ergeben, vereinbart der Aufsichtsrat einen entsprechend veränderten Prüfungsumfang. Der Aufsichtsrat stellt durch Vereinbarung mit dem Abschlussprüfer sicher, dass ihm dieser über alle für die Aufgaben des Aufsichtsrats wesentlichen Feststellungen und Vorkommnisse unverzüglich berichtet, die sich bei der Durchführung der Abschlussprüfung ergeben.

28:

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats hat nicht nur sein Recht auf Kenntnisnahme der vom Vorstand dem Aufsichtsrat vorgelegten Unterlagen (Jahresabschluss und Lagebericht, Konzernabschluss und -lagebericht, Prüfungsbericht des Abschlussprüfers und Gewinnverwendungsvorschlag) wahrzunehmen, sondern auch auf deren rechtzeitiger Aushändigung zu bestehen, um seine Überwachungspflichten sorgfältig erfüllen zu können. Die Unterlagen einschließlich der zugehörigen Prüfungsberichte sind eingehend zu studieren und insbesondere auf Sachgerechtigkeit hin zu prüfen.

29:

Der Aufsichtsrat hat den Abschlussprüfer zur bilanzfeststellenden Sitzung des Aufsichtsrats hinzuziehen (§ 171 Abs. 1 AktG). Der Abschlussprüfer berichtet über die wesentlichen Ergebnisse seiner Prüfungen. Die Mitglieder des Aufsichtsrats sollten die Gelegenheit zu einer vertiefenden Diskussion der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens bzw. Konzerns unter Einbeziehung der Ergebnisse der Abschlussprüfung wahrnehmen.

Die Aufsichtsratsmitglieder sollten gegebenenfalls dem Abschlussprüfer gegenüber Wünsche nach einer ausführlicheren bzw. klareren Berichterstattung äußern, die über die Grundsätze ordnungsmäßiger Berichterstattung hinausgehen.

F. Berichterstattung des Aufsichtsrats gegenüber der Hauptversammlung

30:

Der Aufsichtsrat hat der Hauptversammlung über seine gesamte Arbeit zu berichten. Dies umfasst insbesondere die Bildung von Ausschüssen, die Zahl der Sitzungen von Aufsichtsrat und Ausschüssen und die Darstellung seiner Prüfungen von Jahresabschluss, Lagebericht, Gewinnverwendungsvorschlag und ggf. Konzernabschluss und Konzernlagebericht. Die Berichterstattung erfolgt in einer Art und Weise, die für Außenstehende nachvollziehbar ist. Daneben wird ein Vergütungsbericht abgegeben, der als Teil des Corporate Governance Berichts auch das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder in allgemein verständlicher Form erläutert.

Falls ein Mitglied des Aufsichtsrats in einem Geschäftsjahr an weniger als der Hälfte der Sitzungen des Aufsichtsrats teilgenommen hat, sollte dies im Bericht des Aufsichtsrats vermerkt werden.

G. Berichterstattung der Arbeitnehmervertreter gegenüber Betriebsrat und Belegschaft

31:

Die Arbeitnehmervertreter werden für eine mehrjährige Amtsperiode gewählt. Sie haben die politische Verpflichtung, über ihre Tätigkeit Bericht zu erstatten.

Auch bei Beachtung der Verschwiegenheitspflicht und ggf. Insiderpflichten werden die Möglichkeiten und Grenzen der Aufsichtsratsarbeit nur durch Transparenz deutlich.

Deshalb sprechen Arbeitnehmervertreter auf Betriebsversammlungen, berichten in Belegschaftsinformationen oder durch eigene Informationsbriefe und den betriebsverfassungsrechtlichen Gremien im Unternehmen bzw. Konzern.

Gesamtverzeichnis

Arbeitshilfen für Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten

01 Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats

02 Übersicht über die Aufsichtsratsrechte Bereich MitbestG ‘76

03 Übersicht über die Aufsichtsratsrechte im Bereich Drittelbeteiligungsgesetz 2004

04 Rechtsprechung zur Unternehmensmitbestimmung

05 Hinweise zum praktischen Umgang mit der Verschwiegenheitspflicht

06 Die Europäische Aktiengesellschaft

07 Praktische Hinweise zum Unternehmensrecht

08 Insiderrecht

09 Der Shareholder Value-Ansatz

10 Grundsätze ordnungsmäßiger Aufsichtsratstätigkeit

11 Gesellschafts- und Mitbestimmungsrecht in der Europäischen Gemeinschaft

12 Die Beauftragung des Abschlussprüfers durch den Aufsichtsrat

13 Praktische Hinweise zum sogenannten Risikomanagement

14 Angemessene Vorstandsvergütung

16 Die Effizienzprüfung des Aufsichtsrats

17 Die Prüfung von Jahresabschluss und Konzernabschluss in Aufsichtsräten

Über die Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage **www.boeckler.de** bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39 Telefon: 02 11/77 78-0
40476 Düsseldorf Telefax: 02 11/77 78-225

www.boeckler.de

Hans **Böckler Stiftung**

Fakten für eine faire Arbeitswelt.