
Themenmodul „Neu im Aufsichtsrat“

VERSCHWIEGENHEIT

Maxi Leuchters, Felix Gieseke

Oktober 2023

Als Aufsichtsrat unterliegt man der Pflicht zur Verschwiegenheit. Welche Informationen sind davon betroffen und wem gegenüber muss ein Aufsichtsrat Stillschweigen bewahren? Diesen Fragen nähern wir uns in diesem Themenmodul.

Inhalt

1	Warum unterliegen Aufsichtsratsmitglieder einer Verschwiegenheitspflicht?	3
2	Wie beurteilt sich der Gegenstand der Verschwiegenheitspflicht?	3
3	Wem gegenüber gilt die Verschwiegenheitspflicht?	5
	3.1 Vorstand/Geschäftsführung und Konzern	5
	3.2 Betriebsrat und Belegschaft	6
4	Praktische Tipps	7
	Über die Autor:in	8

1 Warum unterliegen Aufsichtsratsmitglieder einer Verschwiegenheitspflicht?

Der Aufsichtsrat ist ein Organ der Gesellschaft. Die Mitglieder dieses Gremiums trifft deshalb eine Treuepflicht gegenüber dem Unternehmen. Das bedeutet, dass jedes Aufsichtsratsmitglied dem Unternehmensinteresse verpflichtet ist und sich der Gesellschaft gegenüber loyal zu verhalten hat. Ausfluss der Treuepflicht ist auch die Verschwiegenheitspflicht, die das Unternehmen vor Schaden bewahren, die Wettbewerbsfähigkeit und offene Kommunikation im Gremium schützen soll.

→ Als Teil eines Organs des Unternehmens trifft die Mitglieder des Aufsichtsrats eine Treuepflicht.

Da das Aufsichtsratsmandat ein Nebenamt ist, tun sich in der Praxis häufig Spannungsfelder auf. Betriebliche Arbeitnehmervertreter*innen sind gleichzeitig auch aufgrund der arbeitsvertraglichen Bindung dem Unternehmen verpflichtet. Pflichtenkollisionen treten vor allem dann auf, wenn das Aufsichtsratsmitglied auch dem Betriebsrat angehört. Denn hier gilt es stets, die institutionelle Trennung zu beachten und sich seiner jeweiligen Rolle zu vergewissern und sich ihr entsprechend zu verhalten.

→ Im Einzelfall sind Fingerspitzengefühl gefragt und die Kommunikationskultur des Unternehmens zu berücksichtigen.

2 Wie beurteilt sich der Gegenstand der Verschwiegenheitspflicht?

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind verpflichtet, über vertrauliche Angaben und Geheimnisse der Gesellschaft, namentlich Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie vertrauliche Berichte und Beratungen, Stillschweigen zu bewahren (§ 116 Satz 1 und 2 i. V. m. § 93 Absatz 1 Satz 3 AktG). Es ist ausreichend, dass die Kenntnis im Zusammenhang mit dem Aufsichtsratsmandat erlangt worden ist. Nicht notwendig ist, dass die Informationen aus der eigenen aktiven Tätigkeit resultieren.

→ Geheimnisse und vertrauliche Informationen unterliegen der Verschwiegenheitspflicht.

Die Angaben, Berichte und Beratungen sind nicht zwangsläufig vertraulich und nicht alles, was im Aufsichtsrat besprochen wird, unterliegt der Verschwiegenheit. Vertraulich sind nur nicht allgemein bekannte Vorgänge, an denen ein objektives Geheimhaltungsinteresse besteht. Auch Geheimnisse müssen relativ unbekannte Tatsachen umfassen, deren Kenntnis einem geschlossenen Kreis vorbehalten ist. Im Einzelfall kann es sogar geboten sein, im Aufsichtsrat besprochene Themen öffentlich zu erörtern, um im Unternehmensinteresse z. B. Gerüchten entgegenzutreten und Schaden vom Unternehmen abzuwenden.

→ Die Entscheidung, ob eine Information vertraulich ist, kann dem Aufsichtsrat niemand abnehmen.

Ob eine Angelegenheit geheimhaltungsbedürftig ist oder nicht, ist anhand des objektiven Unternehmensinteresses zu beurteilen. Es ist pluralistisch zu verstehen und umfasst einzelne Gruppeninteressen der Anteilseigner oder Arbeitnehmer*innen. Die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer*innen haben bei der Ermittlung der Verschwiegenheitspflicht also auch die Interessen der Belegschaft am Erhalt einer Information zu berücksichtigen. Das Gruppeninteresse der Arbeitnehmer*innen ist Teil des Unternehmensinteresses und kann andere Gruppeninteressen im Einzelfall überwiegen und Einfluss auf die Verschwiegenheitspflicht haben.

→ Ausschlaggebend ist das Unternehmensinteresse, das nach objektiven Kriterien zu beurteilen ist.

Beispiele für die Höhe des Schadensrisikos beim Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht



Quelle: I.M.U. 2021

I.M.U.

Wichtig ist, dass jedes Aufsichtsratsmitglied die Einschätzung anhand objektiver Kriterien trifft. Konkretisierende Bestimmungen in Satzungen oder Geschäftsordnungen sind nicht bindend. Ebenso wenig der Wille des Vorstands oder der Aufsichtsratsvorsitzenden oder Kennzeichnungen auf Dokumenten. Solche Hinweise sind zulässig und können als Indiz gewertet werden, die Einordnung erleichtern. Es ist dann jedenfalls ein erhöhter Maßstab an die eigene Überprüfung anzulegen.

→ Einordnungen der Geschäftsleitung oder generelle Bestimmungen in der Satzung oder Geschäftsordnung sind nicht entscheidend.

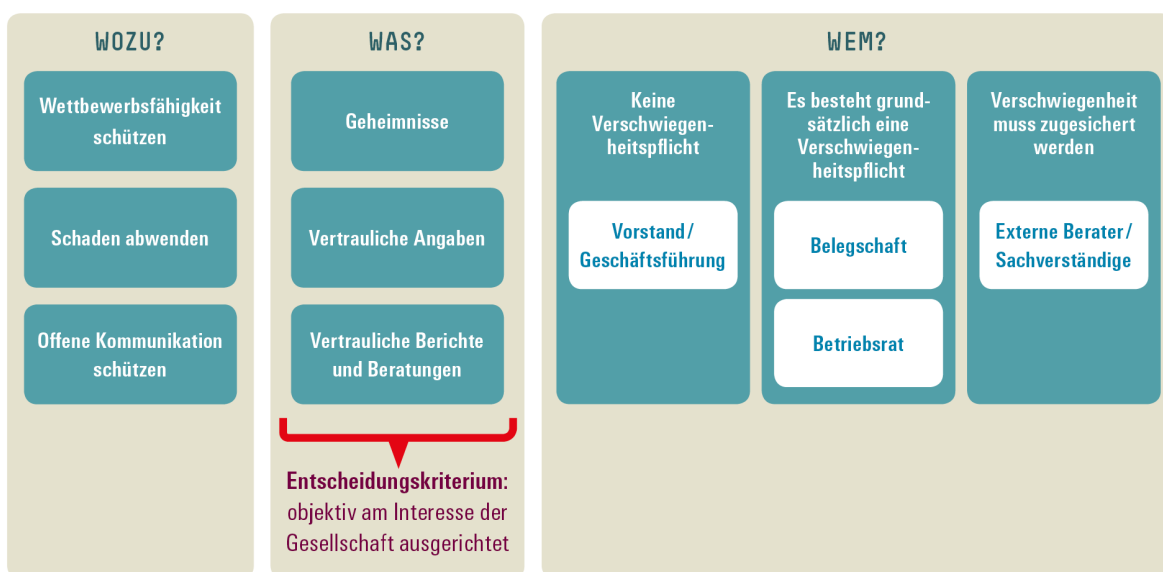
Die Verschwiegenheitspflicht besteht während der gesamten Amtszeit sowie darüber hinaus.

3 Wem gegenüber gilt die Verschwiegenheitspflicht?

Die Pflicht zur Verschwiegenheit erfasst alle Dritten, die nicht Mitglied des Vorstands bzw. der Geschäftsführung oder des Aufsichtsrats sind. Im Verhältnis der Aufsichtsratsmitglieder untereinander besteht sie nicht, selbst wenn Angelegenheiten nur in einem Ausschuss behandelt wurden.

→ Die Verschwiegenheitspflicht gilt grundsätzlich gegenüber allen, die nicht Mitglied des Aufsichtsrats oder der Geschäftsleitung sind.

Übersicht: Verschwiegenheitspflicht



Quelle: I.M.U. 2021

I.M.U.

3.1 Vorstand/Geschäftsführung und Konzern

Der Herr des Geschäftsgeheimnisses ist der Vorstand bzw. die Geschäftsführung. Daraus folgt zweierlei; zum einen besteht keine Verschwiegenheitspflicht zwischen Vorstand und Aufsichtsrat bezüglich Geschäftsführungstätigkeiten. Zum anderen kann der Vorstand bzw. die Geschäftsführung entscheiden, dass über eine Tatsache der Geschäftsführung mit Dritten gesprochen werden darf. Umgekehrt kann dem Aufsichtsrat aber nicht vorgegeben werden, über was nicht gesprochen werden darf. Im Einzelfall kann die Verschwiegenheitspflicht gegenüber dem Vorstand bzw. der

Geschäftsführung gelten, wenn ein mögliches Fehlverhalten eines Vorstandsmitglieds besprochen werden soll. In einem Konzern wirkt die Verschwiegenheitspflicht von oben nach unten, nicht umgekehrt. Die Informationsweitergabe erfolgt aber nicht von Tochter-Aufsichtsrat zu Mutter-Aufsichtsrat, sondern über die jeweiligen Vorstände bzw. Geschäftsführungen.

→ Die Geschäftsleitung kann darüber entscheiden, dass eine Information nicht vertraulich ist.

Externe Berater*innen, Sachverständige und Gewerkschaft

Müssen Entscheidungen auf der Grundlage komplizierter Sachverhalte getroffen werden, so ist die Hinzuziehung externen Sachverständigen grundsätzlich möglich. Das Aufsichtsratsmitglied muss dem Missbrauch vertraulicher Information aber vorbeugen und Sachverständige sorgfältig auswählen. Zu beachten ist, dass die Verschwiegenheit von Sachverständigen, Berater*innen und Gewerkschaftsvertreter*innen durch den Aufsichtsrat bzw. das Aufsichtsratsmitglied, das sie konsultiert, sicherzustellen ist. Bei Sachverständigen, die einer gesetzlichen Schweigepflicht unterliegen, ist in der Regel davon auszugehen, dass diese nicht zusätzlich verpflichtet werden müssen.

→ Von externen Berater*innen muss die Verschwiegenheit grundsätzlich zugesichert werden.

3.2 Betriebsrat und Belegschaft

Auch wenn § 79 BetrVG die Mitglieder des Betriebsrats zur Verschwiegenheit verpflichtet, dürfen die Aufsichtsratsmitglieder mit ihnen nicht über vertrauliche Vorgänge sprechen. Denn die Ausnahmeregelung, dass der Betriebsrat u. a. gegenüber den Arbeitnehmervertreter*innen im Aufsichtsrat nicht zur Geheimhaltung verpflichtet ist, gibt es umgekehrt nicht in den Mitbestimmungsgesetzen. Nichtsdestotrotz haben Betriebsräte und Belegschaften ein berechtigtes Interesse daran, Informationen über Vorgänge und Entscheidungen im Aufsichtsrat zu erhalten. Denn die Arbeitnehmer*innen und Betriebsräte haben das Recht, Aufsichtsratsmitglieder abzurufen und benötigen dazu entsprechende Informationen über die Arbeit ihrer Repräsentanten.

→ Auch gegenüber dem Betriebsrat und der Belegschaft besteht die Pflicht zur Verschwiegenheit.

Der vielerorts übliche Bericht aus dem Aufsichtsrat auf Betriebsversammlungen kann dafür ein geeigneter Ort sein. Es gilt aber grundsätzlich die Verschwiegenheitspflicht für Geheimnisse und vertrauliche Informationen, wobei die Interessen der Arbeitnehmer*innen im Rahmen des Unternehmensinteresses in die Abwägung, was der Verschwiegenheit unterliegt, mit einzubeziehen sind.

→ Nicht vertrauliche Informationen dürfen und sollten kommuniziert werden.

4 Praktische Tipps

→ Bei Unsicherheiten sollte stets Rat bei der Gewerkschaft, der Hans-Böckler-Stiftung oder anderen kompetenten externen Berater*innen eingeholt werden.

Personelle Verknüpfung mit dem Wirtschaftsausschuss

Im Idealfall ist stets ein Mitglied des Aufsichtsrats auch im Wirtschaftsausschuss vertreten. Denn der Wirtschaftsausschuss hat mit der Geschäftsleitung wirtschaftliche Angelegenheiten zu beraten und dem Betriebsrat darüber zu berichten. Das Aufsichtsratsmitglied im Wirtschaftsausschuss kann durch gezielte Fragen relevante Informationen aus dem Aufsichtsrat in den Betriebsrat bringen, ohne gegen die Verschwiegenheitspflicht zu verstoßen. Die Fragen dürfen keine Information enthalten, mit der auf geheimhaltungsbedürftige Inhalte geschlossen werden könnte; sie sollten also offen formuliert werden.

→ Es sollte stets ein Mitglied des Aufsichtsrats auch im Wirtschaftsausschuss sitzen.

Zeitpunkte der Sitzungen der verschiedenen Gremien koordinieren

Üblicherweise werden die Termine der Aufsichtsratssitzungen bereits ein Jahr im Vorfeld bekannt gegeben. Das bietet die Möglichkeit, die Zeitpunkte der Sitzungen des Betriebsrats und des Wirtschaftsausschusses daran angelehnt zu terminieren. Denn idealerweise tagt zunächst der Betriebsrat, folgend von der Arbeitnehmersprechung, der Aufsichtsratssitzung und dem Wirtschaftsausschuss. Letzterer kann anschließend sodann wieder dem Betriebsrat Bericht erstatten.

→ Eine Sitzung des Wirtschaftsausschusses sollte sich zeitnah an die Sitzung des Aufsichtsrats anschließen.

Über die Autor:in

Maxi Leuchters ist seit 2019 Referatsleiterin für Unternehmensrecht und Corporate Governance im I.M.U. Ein Schwerpunkt ihrer Arbeit liegt in der Unternehmensmitbestimmung in Banken und Versicherungen. Sie ist Aufsichtsratsmitglied in einem genossenschaftlichen Kreditinstitut, im Aufsichtsrat der Commerzbank AG und zudem Mitglied im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss. Sie hat in Münster, Straßburg und London studiert und einen Masterabschluss an der London School of Economics (LSE) erworben.

Kontakt

Felix Gieseke leitet ein Referat Unternehmensrecht und Corporate Governance am Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.). Er berät Arbeitnehmervertreter:innen in Aufsichtsräten zu Fragen des (europäischen) Gesellschafts- und Mitbestimmungsrechts.

Kontakt

Impressum

Erschienen im Mitbestimmungsportal, dem Infoservice der Hans-Böckler-Stiftung für die Mitbestimmungspraxis. Die Reihe "Wissen kompakt" bietet im Kartenstapel-Format anschaulich und komprimiert aufbereitete Hintergrundinformationen zu aktuellen Themen.

Online-Fassung und weitere Themen unter www.mitbestimmung.de/wissen-kompakt

Kontakt:

Michael Stollt
Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
mitbestimmungsportal@boeckler.de

Hans-Böckler-Stiftung,
Oktober 2023