



Potenzial auf Eis gelegt

Potenzial auf Eis gelegt
Der Gesetzgeber versprach sich durch die Einführung einer zweijährigen Karenzzeit beim Wechsel eines Vorstands in den Aufsichtsrat einen Beitrag zu einer effektiveren Corporate Governance. Eine Studie des Reinhard-Mohn-Instituts der Universität Witten/Herdecke (UW/H) zeigt nun allerdings, dass aus diesem pauschalen Verbot keine Rückschlüsse auf die Effektivität der Aufsichtsratsarbeit gezogen werden können. Vorteile aus dem Gesetz ergeben sich nur, wenn das Unternehmen einen Strategiewechsel benötigt; in anderen Fällen kann gerade die Präsenz ehemaliger Vorstände im Aufsichtsrat zu einer Wertsteigerung beitragen.
Zumindest für einen hat das Warten nun ein Ende: Jürgen Hambrecht kann endlich in den Aufsichtsrat der BASF SE einziehen. Am kommenden Freitag wählen die Aktionäre auf der jährlichen Hauptversammlung ihren ehemaligen Vorstandsvorsitzenden Jürgen Hambrecht voraussichtlich zum Vorsitzenden des Aufsichtsrats.
Für Hambrecht geht damit eine dreijährige Wartezeit zu Ende. Nach seinem Ausscheiden aus dem Vorstand im Mai 2011 wäre er gerne direkt in den Aufsichtsrat gewechselt, eine Gesetzesnovelle aus dem Jahr 2009 aber hinderte ihn daran: Wenn nicht Aktionäre, die einen Anteil von mehr als 25 Prozent halten, die direkte Wahl von Vorstandsmitgliedern in den Aufsichtsrat vorschlagen, ist ein Wechsel vom Vorstand in den Aufsichtsrat erst nach einer zweijährigen Abkühlphase, gerne auch als "Cooling Off" bezeichnet, möglich.
Bewirken sollte das Verbot eines direkten Wechsels von Vorstandsmitgliedern in den Aufsichtsrat eine höhere Unabhängigkeit und eine bessere Kontrolle durch den Aufsichtsrat. "Aus betriebswirtschaftlicher Sicht sind die Ergebnisse für den Gesetzgeber ernüchternd: Weder von einem direkten Wechsel aus dem Vorstand in den Aufsichtsrat noch durch einen Nicht-Wechsel ergeben sich unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeit des Aufsichtsrats", fasst Prof. Dr. Michèle Morner eine aktuelle Studie des Reinhard-Mohn-Instituts für Unternehmensführung und Corporate Governance zusammen.
Die tatsächlichen Auswirkungen des Gesetzes auf die Aufsichtsratsarbeit zeigen sich dabei erst auf den zweiten Blick: Einzig im Fall der Notwendigkeit einer Strategieänderung ist die Abkühlphase für Vorstände angeraten; dann nämlich, wenn eine neue Strategie auch ein neues Denken im Aufsichtsrat erfordert. Wenn sich das Unternehmen allerdings in sicheren Gewässern befindet - und hierunter fällt das Beispiel Jürgen Hambrecht - ist das Verbot eines Wechsels aus dem Vorstand in den Aufsichtsrat kein Mittel effektiver Corporate Governance. "Der Gesetzgeber wäre gut beraten, seine harte Regulierungsmaßnahme zu überdenken und eine differenziertere Betrachtungsweise einzunehmen", betont Prof. Morner.
Kontakt und weitere Informationen zur Studie:
Univ.-Prof. Dr. Michèle Morner, Reinhard-Mohn-Institut für Unternehmensführung und Corporate Governance, Universität Witten/Herdecke, E-Mail: michele.morner@uni-wh.de
Über uns:
Die Universität Witten/Herdecke (UW/H) nimmt seit ihrer Gründung 1983 eine Vorreiterrolle in der deutschen Bildungslandschaft ein: Als Modelluniversität mit rund 1.750 Studierenden in den Bereichen Gesundheit, Wirtschaft und Kultur steht die UW/H für eine Reform der klassischen Alma Mater. Wissensvermittlung geht an der UW/H immer Hand in Hand mit Werteorientierung und Persönlichkeitsentwicklung.
Witten wirkt. In Forschung, Lehre und Gesellschaft.
Private Universität Witten/Herdecke GmbH
Alfred-Herrhausen-Straße 50
58448 Witten
Deutschland
Telefon: +49 (0)2302 / 926-849
Telefax: +49 (0)2302 / 926-407
Mail: public@uni-wh.de
URL: <http://www.uni-wh.de/>

Pressekontakt

Private Universität Witten/Herdecke gGmbH

58448 Witten

uni-wh.de/
public@uni-wh.de

Firmenkontakt

Private Universität Witten/Herdecke gGmbH

58448 Witten

uni-wh.de/
public@uni-wh.de

Die Universität Witten/Herdecke (UW/H) nimmt seit ihrer Gründung und staatlichen Anerkennung 1982 eine Vorreiterrolle in der deutschen Bildungslandschaft ein. Seit rund drei Jahrzehnten gehen von der UW/H wichtige Impulse für Forschung und Lehre aus. Als Modelluniversität steht die UW/H für eine tatkräftig praktizierte Reform der klassischen Alma Mater, welche die Tradition eines humanistisch geprägten Bildungsverständnisses einerseits fortführt, dieses andererseits aber auch an die aktuellen Bedingungen und Anforderungen einer wissenschaftsbasierten Gesellschaft anpasst. In der konsequenten Fortsetzung des Humboldtschen Bildungsideals versteht sie sich dementsprechend als eine unternehmerische Universität im Sinne der Einheit von Forschung und Lehre sowie von wissenschaftlicher Dienstleistung, praxisnaher Erprobung und gesellschaftlicher Verantwortung. Theoriebasierte und praxisorientierte Wissensvermittlung geht an der UW/H immer Hand in Hand mit fachlicher und methodischer, sozialer und kultureller Kompetenzbildung sowie mit Werteorientierung und Persönlichkeitsentwicklung.