

# Gesundheitsprobleme eines Vorstandsmitglieds

von Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Marcus Lutter

In der juristischen Literatur wird bislang die Frage kaum angesprochen, wie sich Vorstandsmitglieder, die von gesundheitlichen Problemen überrascht werden, und wie ihr Aufsichtsrat sich in solchen Fällen verhalten sollen. Immerhin stoßen hier die Interessen des betroffenen Vorstandsmitglieds einerseits und die Interessen der Gesellschaft andererseits aufeinander. Diese müssen abgestimmt werden.

Für Personen, die im Rampenlicht der medialen Öffentlichkeit stehen, gibt es bei Gesundheitsproblemen zunächst einmal die ganz persönliche Sicht: Wie kann man in Ruhe ärztlichen Rat erhalten, ohne dass dies bekannt wird? Genau dieses Problem besteht auch für bekannte Wirtschaftsführer, da diese nur über beschränkte Persönlichkeitsrechte in der Öffentlichkeit verfügen (BGH v. 14.10.2008, NJW 2009, S. 754 ff., Tz. 20). Und es geht auch um Auswirkungen auf die Gesellschaft und ihren Börsenkurs: Würde der Vorstandsvorsitzende eines großen DAX-Unternehmens ernsthaft krank, hätte das fraglos Auswirkungen auf den Börsenkurs der Aktien dieses Unternehmens.

Geht es um die Überprüfung eines Verdachts, sollte jede solche Person über Adresse und Telefonnummer eines Diagnose-Zentrums im Ausland verfügen, wo sie weitgehend unbekannt ist und wohin sie sich mit der Erklärung Geschäftsreise oder Kurzurlaub zurückziehen kann. Es kann aber auch im Vorfeld die Vereinbarung mit einem Berater u.Ä. getroffen werden, dass dieser in diesem Moment zur Verfügung steht, entsprechende Einrichtungen und Ansprechpartner auch im Ausland kennt und die Anmeldung des Vorstandsmitglieds übernimmt. Diese Vertrauensperson teilt dann dem Betroffenen nur den Ort und die Zeit der verabredeten Untersuchung mit. Erklärungen an den Aufsichtsratsvorsitzenden oder gar die Öffentlichkeit sind in dieser Situation nicht angezeigt.

Geht es um eine akute Erkrankung, wird jeder beste Hilfe erstreben und keine großen Vorsichtsmaßnahmen treffen können – außer dem Hinweis an die betreffende Institution (Arztpraxis, Krankenhaus), dass schon die Tatsache seiner Anwesenheit der ärztlichen Schweigepflicht unterliegt. Auch hier ist eine Vertrauensperson wie erwähnt von großem Nutzen, hält diese doch entsprechende Informationen über geeignete Einrichtungen bereit. In dieser

Situation empfiehlt es sich, den Aufsichtsratsvorsitzenden mit der Bitte um Vertraulichkeit zu informieren und ihm die voraussichtliche Dauer der erforderlichen Behandlung mitzuteilen.

Hat sich der Verdacht bestätigt, muss der Betroffene erst einmal mit sich und seiner Familie zu Rate gehen – was das für ihn und sein weiteres Leben bedeutet, ob er sich aus dem Beruf zurückziehen oder das gerade nicht will. Erst jetzt muss er den Aufsichtsratsvorsitzenden um ein streng vertrauliches Gespräch bitten, ihn informieren, die Perspektive der Ärzte schildern und ihm seine eigene Sicht und seine eigene Planung vorstellen. Stimmt der Aufsichtsratsvorsitzende zu, bedarf es keiner Weiterung; fällt der Betroffene für mehr als vier Wochen aus, sollte der Aufsichtsratsvorsitzende unter strenger Vertraulichkeit das Präsidium informieren.

Fällt der Betroffene für Wochen und Monate aus oder wird er in seiner Arbeitskraft merklich eingeschränkt sein, muss der Betroffene seine Vorstandskollegen und der Aufsichtsratsvorsitzende den Aufsichtsrat informieren. Damit ist Vertraulichkeit nicht mehr gesichert. Jetzt ist es zweckmäßig, wenn die Gesellschaft eine Mitteilung herausgibt: „Herr ... muss sich für mehrere Wochen in ärztliche Behandlung begeben. Seine Vertretung übernimmt in dieser Zeit Herr ... . Der Aufsichtsrat wünscht Herrn ... gute und rasche Genesung.“ Dieses Vorgehen ist zu diesem Zeitpunkt dringend erforderlich, um die Gefahr eines Insiderhandels auszuschließen.

Bei einer länger dauernden Einschränkung der Arbeitskraft muss der Aufsichtsrat entscheiden: zuwarten oder die Ablösung vorbereiten. Auf jeden Fall wird es sich für den Aufsichtsrat empfehlen, im zuständigen Ausschuss über mögliche Nachfolger nachzudenken oder einem Berater den Auftrag zu geben, eine Liste potenzieller Kandidaten zusammenzustellen.

Die Vorstandsverträge sehen heute üblicherweise vor, dass sich das Vorstandsmitglied einmal jährlich eingehend ärztlich untersuchen lassen muss (Muster bei Happ, Aktienrecht, 2007, S. 862 ff.; ähnlich Fonk, in: Semler/v. Schenck, Arbeitshandbuch, 2009, S. 928 ff.). Im Übrigen behandeln die heute verbreiteten Vorstandsverträge die hier angeschnittenen Fragen nicht. Das sollte sich in Zukunft ändern.



Prof. Dr. Dr. h.c. mult.  
Marcus Lutter, Sprecher  
des Zentrums für Euro-  
päisches Wirtschaftsrecht  
der Universität Bonn.