

Inhaltsübersicht

Vorwort	VII
Inhaltsverzeichnis	XI
Abkürzungsverzeichnis	XIX
Abbildungsverzeichnis	XXVII
Einleitung	1
Exemplifizierte Betrachtung	
<i>Darstellung des Beitrags realverhaltenswissenschaftlicher Erkenntnisse im Unternehmensrecht anhand einzelner Anwendungsbeispiele</i>	7
Kapitel 1 Festsetzung der Vorstandsvergütung	9
§ 1 <i>Einleitung</i>	9
§ 2 <i>Verhaltenswissenschaftliche Erkenntnisse im Recht der Vorstandsvergütung</i>	11
§ 3 <i>Rechtliche Beurteilung unter Berücksichtigung der realverhaltenswissenschaftlichen Erkenntnisse – de lege lata/de lege ferenda</i>	37
§ 4 <i>Zusammenfassung</i>	100
Kapitel 2 Besetzung von Vorstands- und Aufsichtsratsgremien	111
§ 5 <i>Einleitung</i>	111
§ 6 <i>Verhaltenswissenschaftliche Erkenntnisse zur Besetzung von Vorstands- und Aufsichtsratsgremien</i>	113
§ 7 <i>Rechtliche Beurteilung unter Berücksichtigung der realverhaltens- wissenschaftlichen Erkenntnisse – de lege lata/de lege ferenda</i>	141
§ 8 <i>Zusammenfassung</i>	184

Kapitel 3 Verhalten des Vorstands in der Unternehmenskrise	197
§ 9 Einleitung	197
§ 10 Verhaltenswissenschaftliche Erkenntnisse über das Vorstandsverhalten in der Unternehmenskrise	202
§ 11 Rechtliche Beurteilung unter Berücksichtigung der realverhaltens- wissenschaftlichen Erkenntnisse – de lege lata/de lege ferenda	218
§ 12 Zusammenfassung	276
 Integrative Betrachtung	
Beitrag realverhaltenswissenschaftlicher Erkenntnisse zu einer Fortentwicklung des Unternehmensrechts	283
§ 13 Einleitung	283
§ 14 Erste Ebene: der Unternehmensrechtler als Zuhörer verhaltenswissenschaftlicher Erkenntnisse	288
§ 15 Zweite Ebene: der Unternehmensrechtler als Umsetzer und Nutzer verhaltenswissenschaftlicher Erkenntnisse	323
§ 16 Ergebnis betreffend den Beitrag der realverhaltens- wissenschaftlichen Erkenntnisse zur Fortentwicklung des Unternehmensrechts	343
§ 17 Zusammenfassung	349
 Schlussbemerkungen	 359
 Literaturverzeichnis	 365
Rechtsprechungsverzeichnis	437
Materialienverzeichnis	439
Sachverzeichnis	443

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	VII
Inhaltsübersicht	IX
Abkürzungsverzeichnis	XIX
Abbildungsverzeichnis	XXVII
Einleitung	1
Exemplifizierte Betrachtung	
<i>Darstellung des Beitrags realverhaltenswissenschaftlicher Erkenntnisse im Unternehmensrecht anhand einzelner Anwendungsbeispiele</i>	7
Kapitel 1 Festsetzung der Vorstandsvergütung	9
§ 1 Einleitung	9
§ 2 Verhaltenswissenschaftliche Erkenntnisse <i>im Recht der Vorstandsvergütung</i>	11
A. Vergütungsstruktur	11
I. Pay for performance als Modell für die Ausgestaltung der optimalen Vergütungsstruktur	12
1. Standardökonomische und neoinstitutionalistische Grundlagen	12
2. Kritik	14
II. Realverhaltenswissenschaftliche Erkenntnisse	16
1. Grundlagen der <i>behavioral agency theory</i>	16
2. <i>Verdrängungseffekt</i>	18
3. <i>Selbstselektionseffekt</i>	21
4. Unterschiedliche Vergütungsstruktur bei Männern und Frauen	21
5. <i>Inequity aversion</i>	22
6. Risikoverhalten	22
B. Vergütungshöhe und Einflussgrößen	24

I.	Neoklassische und organisationstheoretische Erklärungsansätze	25
	1. <i>Optimal contract view</i>	25
	2. <i>Managerial power theory</i>	26
	a) <i>Selbstbedienungseffekt</i>	26
	b) Rolle des Kontrollorgans bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung	27
	c) Einfluss der Zersplitterung des Kapitals	28
II.	Realverhaltenswissenschaftliche Erklärungsansätze	29
	1. Verhalten des Unternehmens	29
	2. Verhalten des Vorstands	29
	a) <i>Referenzpunkteffekt</i>	29
	b) <i>Fairness und Theorie der sozialen Präferenzen</i>	31
	3. Verhalten des Aufsichtsrats	34
	a) <i>Referenzpunkteffekt</i>	34
	b) <i>Gruppendenken</i>	35
§ 3	<i>Rechtliche Beurteilung unter Berücksichtigung der realverhaltenswissenschaftlichen Erkenntnisse – de lege lata/de lege ferenda</i>	37
A.	Objektiver Maßstab der Angemessenheit	37
	I. Leistung des Vorstandsmitglieds als materielles Kriterium unter Bezugnahme auf die realverhaltenswissenschaftlichen Erkenntnisse	38
	II. Relationales Kriterium	41
	1. Horizontale Vergleichbarkeit	42
	2. Vertikale Vergleichbarkeit	43
	3. Unübliche Vergütung	44
	4. Üblichkeit als Beispiel der Berücksichtigung verhaltensökonomischer Erkenntnisse	44
III.	Funktionale Kriterien	45
	1. Vergütungsstruktur	46
	a) <i>De lege lata</i>	46
	aa) Nachhaltigkeit	46
	bb) Mehrjährige Bemessungsgrundlage	48
	b) <i>De lege ferenda</i>	51
	aa) Reine Fixvergütung als Lösungsansatz	51
	bb) Kritik an der reinen Fixvergütung	52
	cc) Notwendigkeit einer fixen und variablen Vergütung aus realverhaltenswissenschaftlicher Sicht	52
	dd) Unternehmensrechtliche Schlussfolgerungen	53
	2. Höhe der Vorstandsvergütung	54
	a) <i>De lege lata</i>	55

aa) Aktienrechtliche Regelungen zur Begrenzung der Vergütung	55
bb) Empfehlung des DCGK zur Begrenzung der Vergütung	56
cc) Bankaufsichtsrechtliche Regelungen zur Begrenzung der Vergütung	57
b) <i>De lege ferenda</i>	58
aa) Gesetzlich festgelegte Höchstgrenzen	59
bb) Unternehmensintern festgelegte Höchstgrenzen	62
B. Prozessuale Kriterien	66
I. Festsetzungskompetenz des Aufsichtsrats	66
1. Festsetzung durch das Aufsichtsratsplenum	66
2. Plenumslösung als Antwort auf <i>group serving bias</i> und <i>in-group bias</i>	70
3. Unabhängigkeit als weitere Antwort auf die realverhaltenswissenschaftlichen Erkenntnisse	70
a) Hauptamtliche Aufsichtsratsmitglieder	70
b) Unabhängige Aufsichtsratsmitglieder	72
c) Karenzzeit nach § 100 Abs. 2 Nr. 4 AktG	74
d) Höchstzahl der Aufsichtsratsmandate	74
e) Höchstdauer der Aufsichtsratsmandate	76
f) Externes Gremium zur Festlegung der Vorstandsvergütung	76
g) Schlussfolgerungen zur Unabhängigkeit	77
II. Festsetzungskompetenz der Hauptversammlung	77
III. Behördliche Kontrolle der Angemessenheit der Vorstandsvergütung	81
IV. Offenlegungs- und Berichtspflichten	81
1. Offenlegungspflichten	81
2. Berichtspflicht des Aufsichtsrats	90
C. Verhaltenssteuernde Sanktionen	90
I. Haftung des Aufsichtsrats	90
1. Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs	90
2. Materielle Voraussetzungen des Schadensersatzanspruchs	95
3. Selbstbehalt und Haftungsbeschränkungen	96
II. Rückerstattung unangemessener Vorstandsvergütung	97
1. Nichtigkeit der Vergütungsabrede	97
2. Verletzung der organschaftlichen Treuepflichten	98
3. <i>Clawback</i> -Klauseln	99
§ 4 Zusammenfassung	100

Kapitel 2 Besetzung von Vorstands- und Aufsichtsratsgremien	111
§ 5 Einleitung	111
§ 6 Verhaltenswissenschaftliche Erkenntnisse zur Besetzung von Vorstands- und Aufsichtsratsgremien	113
A. Überblick zum ökonomischen Nutzen der Beteiligung von Frauen in Vorstand und Aufsichtsrat	113
B. Neoklassische, individualistische und strukturalistische Erklärungsansätze	119
I. Ausgangspunkt: das neoklassische Grundmodell der vollständigen Konkurrenz	120
II. Individualistische Perspektive	120
1. Humankapitaltheorie	120
2. Sozialisationstheorien	122
III. Strukturalistische Perspektive	124
1. Geschlechterstereotype und statistische Diskriminierung	124
2. Segmentationstheorien	126
3. Neue Institutionenökonomik	128
C. Realverhaltenswissenschaftliche Erklärungsansätze	130
I. Ausgangspunkt: gläserne Decke	130
II. Gruppenverhalten und Gruppendenken	134
III. <i>Status quo, system justification theory</i> und <i>confirmation bias</i>	138
§ 7 Rechtliche Beurteilung unter Berücksichtigung der realverhaltenswissenschaftlichen Erkenntnisse – <i>de lege lata/de lege ferenda</i>	141
A. Bestellungs- und Wahlverfahren der Organmitglieder	142
I. Bestellung von Vorstandsmitgliedern	142
1. Zwingende Bestellungskompetenz des Aufsichtsrats	142
2. Auswahlkriterien für Vorstandsmitglieder	143
II. Wahl und Bestellung von Aufsichtsratsmitgliedern	146
1. Kompetenzverteilung bei Wahl und Bestellung der Aufsichtsratsmitglieder	146
2. Auswahlkriterien für Aufsichtsratsmitglieder	148
B. Quotenregelungen als Regulierungsansatz zur Erhöhung des Frauenanteils in Vorstand und Aufsichtsrat	151
I. Realverhaltenswissenschaftliche Erkenntnisse zur Ausgestaltung einer Quotenregelung	152
II. Gestaltungsmöglichkeiten einer Quotenregelung	155
1. Verpflichtungsgrad einer Quotenregelung	156
a) Gesetzliche Quotenregelungen	157
b) Menügesetzgebung	160

c) Satzungsmäßig festgelegte Geschlechterquote	161
d) „Soll“-Regelungen	164
e) Kodex-Empfehlungen	165
2. Anwendungsbereich einer Quotenregelung	166
3. Durchsetzbarkeit einer Quotenregelung	170
a) Sanktionsmechanismen	171
b) Positive Anreizinstrumente	176
c) Steuerung durch Offenlegungs- und Berichtspflichten	177
d) Erweiterung der Hauptversammlungskompetenzen	180
III. Flankierende Regelungen	181
1. <i>Overboarding</i>	181
2. Altersgrenzen	182
§ 8 Zusammenfassung	184
Kapitel 3 Verhalten des Vorstands in der Unternehmenskrise	197
§ 9 Einleitung	197
§ 10 Verhaltenswissenschaftliche Erkenntnisse über das Vorstandsverhalten in der Unternehmenskrise	202
A. Neoklassische und institutionenökonomische Erklärungsansätze	202
I. Neoklassische Erklärungsansätze	203
II. Neoinstitutionalistische Erklärungsansätze	203
III. Zwischenergebnis	206
B. Realverhaltenswissenschaftliche Erklärungsansätze	206
I. Theorie der kognitiven Dissonanz und Theorie des Kontrollmotivs	207
II. Offensive Reaktionsformen	208
1. <i>Overoptimism bias/Unrealistic optimism</i>	208
2. <i>Overconfidence bias</i>	210
3. <i>Excessive risk-taking</i>	211
III. Defensive Reaktionsformen	213
1. Hoffnung	213
2. Angst	213
IV. Weitere realverhaltenswissenschaftliche Einflussfaktoren	214
1. <i>Self-serving bias</i>	214
2. <i>Denial effect</i>	215
3. <i>Napoleon effect</i>	215
4. Verstärkung der Effekte	215
5. Stress	216

§ 11 <i>Rechtliche Beurteilung unter Berücksichtigung der realverhaltenswissenschaftlichen Erkenntnisse – de lege lata/de lege ferenda</i>	218
A. Aktives Krisenmanagement	218
I. Organisationspflichten	219
1. Aktienrechtliches Frühwarnsystem	219
2. Notfallkonzept	221
a) Bank- und versicherungsaufsichtsrechtliche Organisationspflichten	223
b) Aktienrechtlich implementiertes Notfall- und Sanierungskonzept	229
II. Überwachungs- und Beobachtungspflicht	232
III. Interne Berichtspflicht	233
IV. Offenlegungspflichten	236
V. Compliance	238
B. Reaktives Krisenmanagement	239
I. Repulsives Krisenmanagement	240
1. Strukturmaßnahmen in der Krise	240
2. Verlustanzeige- und Einberufungspflicht	240
II. Liquidatives Krisenmanagement	244
1. Insolvenzgrund und Insolvenzantrag	244
2. Schutzschirm- und Eigenverwaltungsverfahren	245
a) Schutzschirmverfahren	246
b) Eigenverwaltung	247
III. Einführung eines Krisenausschusses	249
1. Zusammensetzung des Krisenausschusses	249
2. Stabsstelle für Unternehmenskrisen	250
3. Krisenausschuss als Ausschuss des Aufsichtsrats	252
4. Vergütung der Ausschussmitglieder	253
5. Schlussfolgerung zum Krisenausschuss	254
C. Verhaltenssteuernde Sanktionen	254
I. Haftungsregime	255
1. <i>De lege lata</i>	255
2. Verhaltenswirksames Haftungsregime	260
II. Bestellungshindernisse	267
III. Vorstandsvergütung	272
IV. Abberufung des Vorstands	274
V. Veröffentlichung der Sanktion	275
§ 12 <i>Zusammenfassung</i>	276

Integrative Betrachtung

<i>Beitrag realverhaltenswissenschaftlicher Erkenntnisse zu einer Fortentwicklung des Unternehmensrechts</i>	283
§ 13 Einleitung	283
§ 14 Erste Ebene: der Unternehmensrechtler als Zuhörer <i>verhaltenswissenschaftlicher Erkenntnisse</i>	288
A. In concreto: Darstellung der Verhaltensmodelle und ihrer wissenschaftlichen Gütekriterien	288
I. Ausgangspunkt: rationaltheoretisches Verhaltensmodell (<i>Homo oeconomicus</i>)	291
II. Realverhaltenswissenschaftliche Modelle	294
1. Verhaltensökonomisches Modell (<i>Homo vero-oeconomicus</i>)	295
a) Kritik am rationaltheoretischen Verhaltensmodell	295
b) Systematische Abweichungen vom Rationalverhalten im Unternehmensrecht	297
2. Neurowissenschaftliches Verhaltensmodell (<i>Homo neurobiologicus</i>)	303
a) Begriffsbestimmung	303
b) Neurowissenschaftliche Grundlagen	304
aa) Grundlagen der Neuroanatomie	304
bb) Neurowissenschaftliche Methoden	309
III. Kriterien der „wissenschaftlichen Robustheit“	312
1. Gütekriterien bei der Durchführung einer Studie	313
a) Objektivität	313
b) Reliabilität	314
c) Validität	316
2. Gütekriterien bei der Interpretation der Ergebnisse	317
a) Interne Validität i. w. S.	318
b) Externe Validität	319
B. In abstracto: Grundlagen zur ersten Ebene im Rezeptionsprozess realverhaltenswissenschaftlicher Erkenntnisse im Unternehmensrecht	321
§ 15 Zweite Ebene: der Unternehmensrechtler als Umsetzer und Nutzer <i>verhaltenswissenschaftlicher Erkenntnisse</i>	323
A. (Noch) kein Beitrag zum <i>Ob</i> der Regelsetzung	324
B. Beitrag zum <i>Wie</i> der Regelsetzung	332
I. Beitrag zum Regelungsgehalt	332
II. Beitrag zur Regelsetzungstechnik	336

§ 16 Ergebnis betreffend den Beitrag der realverhaltens- wissenschaftlichen Erkenntnisse zur Fortentwicklung des Unternehmensrechts	343
§ 17 Zusammenfassung	349
Schlussbemerkungen	359
Literaturverzeichnis	365
Rechtsprechungsverzeichnis	437
Materialienverzeichnis	439
Sachverzeichnis	443