

28 Αυγούστου 2019

«Συνεταιριστική Διακυβέρνηση», του Hans - Hermann Münkner (1) - Φεβρουάριος 2013.

Μετάφραση : Α. Θ. Μητροπούλου – Ε. Βαρου – Δικηγόροι

1. Το νομικό πλαίσιο της συνεταιριστικής διακυβέρνησης

1.1. Συνεταιριστική διακυβέρνηση και συνεταιριστική ταυτότητα

Από τη γερμανική προοπτική, ένας Συνεταιρισμός είναι ένας ειδικός τύπος επιχειρηματικής οργάνωσης με δικό της ξεχωριστό νομικό πλαίσιο. Διαθέτει μια διφυή φύση, που αποτελείται από την συνεταιριστική ένωση προσώπων (co-operativegroup) και τη συνεταιριστική επιχείρηση(co-operativeenterprise).Και οι δύο αυτές φύσεις συνδέονται μεταξύ τους με σκοπό την προώθηση των μελών. Ως οργανώσεις αυτοβοήθειας, οι συνεταιρισμοί χαρακτηρίζονται από την ταύτιση των ιδιοκτητών και των χρηστών, καθώς εκείνοι που κατέχουν τη συνεταιριστική επιχείρηση την ίδρυσαν ή εντάχθηκαν σε αυτήν, επειδή αναζητούσαν πλεονεκτήματα, τα οποία πηγάζουν από την ιδιότητα του μέλους.

Η αυτοδιοίκηση είναι μία από τις κατευθυντήριες αρχές του συνεταιρισμού. Τα μέλη διαδραματίζουν πρωτεύοντα ρόλο και τα βασικά δικαιώματα προορίζονται για αυτούς. Αυτοί που βρίσκονται στη διοίκηση εκλέγονται από τα μέλη μεταξύ τους.

Μια άλλη αρχή είναι η «ανοικτή» και εθελοντική ένταξη. Ένας οργανισμός, που επιδιώκει μακροπρόθεσμους στόχους, ενώ διαθέτει μεταβλητή ιδιότητα μέλους, χρειάζεται μια σταθερή εταιρική δομή με διοικητικά όργανα, που απαρτίζονται από κατόχους αξιωμάτων, οι οποίοι εκλέγονται για περιορισμένη θητεία.

Για να λειτουργήσει, να σχεδιάσει και να αναπτυχθεί η συνεταιριστική επιχείρηση χρειάζεται:

- σταθερότητα της συνεταιριστικής ένωσης προσώπων παρά τη μεταβλητή ιδιότητα μέλους,

- σταθερή οικονομική βάση παρά το μεταβλητό συνεταιριστικό κεφάλαιο,

- ένα αξιόπιστο οικονομικό πλαίσιο με προβλέψιμο «όγκο χρήσης» από τα μέλη ,των κοινών εγκαταστάσεων της συνεταιριστικής επιχείρησης,

- ειδικά καταρτισμένη ηγεσία και διοίκηση για την αποτελεσματική οργάνωση της επιχείρησης και την αποτελεσματική χρήση των ανεπαρκών πόρων, ενώ παράλληλα να μπορεί να εφαρμόζει συνεταιριστική διαχείριση προσανατολισμένη στην προστιθέμενη

αξία, προσανατολισμένη στην αειφόρο προώθηση των μελών, λαμβάνοντας υπόψη τις κοινωνικές και οικολογικές επιπτώσεις των δραστηριοτήτων της. Οι συνεταιρισμοί χρειάζονται μια ηγεσία υπό το πρότυπο του Ιανού, που να κοιτάζει ταυτόχρονα, δηλαδή, προς δύο κατευθύνσεις: στην εξωτερική αγορά στην οποία λειτουργούν, όπως οποιαδήποτε άλλη επιχείρηση και στην εσωτερική αγορά, όπου στις συναλλαγές με τα μέλη τους προσφέρουν υπηρεσίες κοντά στο κόστος ή σε ευνοϊκές συνθήκες,

- απαιτούνται ειδικές μέθοδοι για τη μέτρηση της επιτυχίας ως κεφαλαιουχική επιχείρηση (επιχειρησιακή αποδοτικότητα) και ως συνεταιριστική επιχείρηση (αποτελεσματικότητα με προσανατολισμό στα μέλη).

Ένας ειδικός κώδικας για την εταιρική διακυβέρνηση των συνεταιριστικών επιχειρήσεων αναπτύχθηκε το 2003 από τη γερμανική ομοσπονδία DGRV (DGRV Geschäftsbericht (ετήσια έκθεση) 2003, σελ. 27, τελευταία έκδοση της 22ας Νοεμβρίου 2010, βλ. Επίσης Hilkenbach 2004), σελ. 1, 2 και Παράρτημα). Αυτός ο κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης σχεδιάστηκε κυρίως για συνεταιριστικές τράπεζες και άλλους συνεταιρισμούς, οι οποίοι έχουν managers-διευθυντές πλήρους απασχόλησης.

1.2 Νόμος περί Συνεταιριστικής Διακυβέρνησης και Νόμος περί Εθνικής Οργάνωσης Επιχειρήσεων

Στη Γερμανία, οι συνεταιρισμοί αντιμετωπίζονται από τους νομοθέτες ως ειδικός τύπος επιχειρηματικής οργάνωσης-ένωσης, που έχει το δικό της νομικό πλαίσιο από το 1889. Με 167 άρθρα ο νόμος περί συνεταιρισμών είναι αρκετά πλήρης. Για ζητήματα, τα οποία δεν ρυθμίζονται από τον Νόμο περί Συνεταιρισμών και ούτε από το καταστατικό, εφαρμόζεται ο γενικός νόμος για τις εμπορικές εταιρείες π.χ. ο εμπορικός κώδικας (HGB) και οι νόμοι περί υποχρεωτικής τήρησης βιβλίων και λογαριασμών (Νόμος για τη διαφάνεια και τη δημόσια πληροφόρηση, TransPuG του 2002 · Beuthien 2011, § 53 GenG, σημείωση 9). Τα τελευταία χρόνια, εν μέρει, λόγω της εναρμόνισης της νομοθεσίας της ΕΕ, ορισμένα ζητήματα έχουν μεταφερθεί από τον νόμο περί συνεταιρισμών σε ειδικό νόμο περί μετατροπής των επιχειρήσεων (UmwG, νόμος περί μετατροπών), ο οποίος εφαρμόζεται σε όλες τις νομικές μορφές επιχειρηματικής οργάνωσης, π.χ. τη μεταβίβαση περιουσιακών στοιχείων και τη μεταβολή της νομικής μορφής (παλαιά §§ 93 a-d GenG, που εισήχθη το

1922 και αναθεωρήθηκε επανειλημμένως μέχρι το 1993 (§§ 93 a-s GenG) προσαρμοσμένη στις πρακτικές ανάγκες 1994 από το UmwG του 1994 (Beuthien 2011, σελ. 1041 κ.ε.).

Σε άλλα θέματα, κυρίως ως αποτέλεσμα της ανάπτυξης των πρωτοβάθμιων συνεταιρισμών, ο συνεταιριστικός νόμος έχει προσεγγίσει το εταιρικό δίκαιο, π.χ. οι εξουσίες του διοικητικού συμβουλίου να διαχειρίζονται τη συνεταιριστική επιχείρηση με δική τους ευθύνη, να δεσμεύονται μόνο από το νόμο και το καταστατικό τους, αλλά όχι από αποφάσεις των μελών στη γενική συνέλευση ή στη συνέλευση των αντιπροσώπων.

Ο νόμος περί ανταγωνισμού αφορά κυρίως στους εμπορικούς συνεταιρισμούς. Οι συνεταιριστικές τράπεζες υπάγονται στους γενικούς τραπεζικούς κανονισμούς και οι συνεταιρισμοί στέγασης σύμφωνα με τους νόμους για τον τρόπο οικοδόμησης και τεχνικών ζητημάτων, όπως οι κανονισμοί ασφαλείας, το εργατικό δίκαιο (Beuthien 2011, § 24 GenG, σημείωση 17 και MitbestG), το οποίο εφαρμόζεται σε συνεταιρισμούς με περισσότερους από 500 εργαζομένους (Beuthien 2011, § 38 GenG, σημείωση 5).

1.3 Πού εντοπίζονται οι κανόνες της συνεταιριστικής διακυβέρνησης;

Ως επιχειρηματικές οργανώσεις, εφαρμόζονται οι γενικοί κανόνες για την εταιρική διακυβέρνηση (π.χ. εταιρική κοινωνική ευθύνη, CSR), ωστόσο, οι συνεταιριστικές ομοσπονδίες συμφώνησαν σε ειδικό κώδικα συνεργατικής εταιρικής διακυβέρνησης, υποχρεώνοντας τη Διοίκηση των συνεταιριστικών εταιρειών να σέβεται τις συνεταιριστικές αξίες και αρχές στο έργο της και στον τρόπο που «επικοινωνεί» τη συνεταιριστική ιδέα τόσο στα μέλη της, όσο και στο ευρύ κοινό (Leitbild). Το 2012, η
□□ Εθνική Συνεταιριστική Ακαδημία Montabaur (ADG)
ανέπτυξε έναν ένομο εκπαιδευτικό πρόγραμμα για τη διαχείριση της προστιθέμενης αξίας που προσφέρεται σε ανώτερους διοικούντες των συνεταιριστικών εταιρειών (Kring / Walther, 2012). Με επίκεντρο τις βιώσιμες, οικολογικές και φιλικές προς το περιβάλλον στρατηγικές σε συνδυασμό με την κοινωνική ευθύνη (φροντίδα για την κοινότητα) ως ζήτημα αρχής, η συνειδητοποίηση της οικονομικής, κοινωνικής και οικολογικής ευθύνης της συνεταιριστικής

διαχείρισης υπερβαίνει την γενική συμμόρφωση με τη CSR, (*Corporate Social Responsibility*-Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη) η οποία εφαρμόζεται από εμπορικές και κεφαλαιουχικές επιχειρήσεις.

2. Ο ρόλος των μελών

2.1. Ο Διαχωρισμός των Εξουσιών μεταξύ των Οργάνων του Συνεταιρισμού και του ίδιου του Συνεταιρισμού

Όπως ήδη αναφέρθηκε ανωτέρω, η κατανομή των αρμοδιοτήτων μεταξύ των οργάνων των συνεταιρισμών άλλαξε το 1973, όταν το εκλεγμένο διοικητικό συμβούλιο απέκτησε πλήρη αυτονομία, για να διευθύνει τη συνεταιριστική επιχείρηση: «Το διοικητικό συμβούλιο διοικεί τη συνεταιριστική επιχείρηση (§ 27, παράγραφος 1, του GenG), υπ' ευθύνη του, με την επιφύλαξη των περιορισμών που του επιβάλλονται από το καταστατικό.

Το 1922, η σταθερή ανάπτυξη των συνεταιρισμών καθιστούσε απαραίτητη την αντικατάσταση της γενικής συνέλευσης των μελών με μια συνέλευση μεταξύ των αντιπροσώπων (έμμεση δημοκρατία, Lang / Weidmüller 2011, § 43a GenG, σημείωση 1), ορίζοντας ότι σε συνεταιρισμούς με περισσότερα από 10.000 μέλη η γενική συνέλευση των μελών αντικαθίσταται από τη συνέλευση των αντιπροσώπων, ενώ οι συνεταιρισμοί με περισσότερα από 3.000 μέλη θα μπορούσαν να επιλέξουν τη συνέλευση των αντιπροσώπων. Το 1926, η συνέλευση των αντιπροσώπων κατέστη υποχρεωτική για τους συνεταιρισμούς με περισσότερα από 3.000 μέλη (Paulick 1956, σελ. 251) και το 1973, ο αριθμός αυτός μειώθηκε περαιτέρω σε 1.500 μέλη (§ 43a (1) GenG). Αυτό σήμαινε ότι τα απλά μέλη έχασαν όλα τα δικαιώματα συμμετοχής τους στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, πέρα από την εκλογή αντιπροσώπων και αναπληρωματικών αντιπροσώπων κάθε τέσσερα χρόνια (§

43a GenG). Από το 1993, σε συνεταιρισμούς με πολλά μέλη, η αντικατάσταση της γενικής συνέλευσης των μελών από συνέλευση των αντιπροσώπων δεν προβλέπεται πλέον από το νόμο, αλλά μπορεί να εισαχθεί στους εκτελεστικούς νόμους (Beuthien 2011, § 43a, σημείωση 1). Η συνέλευση των αντιπροσώπων πρέπει να αποτελείται από τουλάχιστον 50 εκλεγμένα μέλη και τους αντικαταστάτες τους, που εκλέγονται με μυστική ψηφοφορία με όρους για την εκλογή τους που θα ορίζονται από τους νόμους (§ 43a (4) GenG).

Μετά την αναθεώρηση του νόμου περί συνεταιρισμών το 2006, σε συνεταιρισμούς που έχουν ήδη καθιερώσει τη συνέλευση των αντιπροσώπων, η γενική συνέλευση δεν αντικαθίσταται πλέον πλήρως από τη συνέλευση των αντιπροσώπων. Η γενική συνέλευση εξακολουθεί να λειτουργεί παράλληλα με τη συνέλευση των αντιπροσώπων και το καταστατικό μπορεί, να προβλέπει ότι ορισμένα βασικά δικαιώματα που προορίζονται για τα μέλη της γενικής συνέλευσης (άρθρο 43a (1) του GenG), αποφασίζονται με πλειοψηφία τουλάχιστον των τριών τετάρτων των ψηφισάντων (άρθρο 43a (2) του GenG), π. χ τροποποίηση καταστατικού, μεταβολή σκοπού, συγχώνευση, αλλαγή νομικής μορφής (Beuthien 2011, § 43a σημείωση 2).

Τα μέλη της γενικής συνέλευσης ή της συνέλευσης των αντιπροσώπων έχουν το δικαίωμα να εκλέγουν και να καταργούν τους διευθυντές και τα μέλη του εποπτικού συμβουλίου. Στα Καταστατικά το δικαίωμα εκλέγειν των διευθυντών μπορεί να μεταβιβάζεται από τα μέλη στο εποπτικό συμβούλιο και, ή μπορεί, να υπόκειται σε συστάσεις της συνεταιριστικής ομοσπονδίας, στην οποία συμμετέχει ο πρωτοβάθμιος συνεταιρισμός (§ 24 (2) GenG). Εάν γίνει αυτό, τα μέλη ή οι αντιπρόσωποι τους χάνουν την εξουσία τους να καθορίζουν το διοικητικό συμβούλιο και τους διευθυντές τους, που διαχειρίζονται το συνεταιρισμό για λογαριασμό τους (Beuthien 2012, σελ. 870). Εξακολουθούν να διατηρούν το δικαίωμα να αναστέλλουν ή να καταργούν τους διευθυντές, αν αυτή η αρμοδιότητα δεν μεταβιβάζεται στο εποπτικό συμβούλιο (άρθρο 24 (2), (3) GenG).

Το 2006, ο ελάχιστος αριθμός μελών ενός συνεταιρισμού μειώθηκε από επτά σε τρία μέλη (§ 4 GenG). Δεν υπάρχει μέγιστος αριθμός μελών. Έχουν εισαχθεί νέοι κανόνες σχετικά με τους μικρούς συνεταιρισμούς, δηλαδή τους συνεταιρισμούς που δεν έχουν περισσότερα από 20 μέλη. Τέτοιου είδους μικροί αριθμητικοί συνεταιρισμοί μπορούν να λειτουργούν στο πλαίσιο του μονοπωλιακού συστήματος, δηλ. να λειτουργούν χωρίς εποπτικό συμβούλιο, με μόνο ένα μέλος να βρίσκεται στο διοικητικό συμβούλιο και στη γενική συνέλευση ή ένας εκλεγμένος αντιπρόσωπος να αντικαθιστά το εποπτικό συμβούλιο §§ 9 (1), 24 2) GenG). Δεν υπάρχουν κανόνες σχετικά με το μέγιστο αριθμό των μελών. Από το 1993, το μητρώο των μελών φυλάσσεται από το διοικητικό συμβούλιο και όχι από την αρχή εγγραφής (τοπικό δικαστήριο) (§ 30 GenG).

2.2 Το Δικαίωμα ψήφου των μελών

Τα δικαιώματα ψήφου ασκούνται αυτοπροσώπως σε γενικές συνελεύσεις ή σε συνελεύσεις των αντιπροσώπων με ψηφοφορία με ανάταση χειρός ή μυστική ψηφοφορία (π.χ. σε περίπτωση εκλογών διοικητικού συμβουλίου), όπως προβλέπουν τα καταστατικά. Από το 1973 επιτρέπεται η ψήφος με πληρεξούσιο, υπό την προϋπόθεση ότι ένας αντιπρόσωπος δεν μπορεί να εκπροσωπεί περισσότερα από δύο μέλη (§ 43 (5) GenG). Η δυνατότητα ψήφου σε γραπτή ή ηλεκτρονική μορφή εισήχθη το 2006 (§ 43 (7) GenG).

Μέχρι το 1973, εφαρμόστηκε χωρίς εξαίρεση η αρχική συνεταιριστική πρακτική "ένα μέλος - μία ψήφος". Το 1973 εισήχθη μια μετριοπαθής μορφή πολλαπλής ψήφου, επιτρέποντας στα μέλη "που προωθούν την συνεταιριστική επιχείρηση με ειδικό τρόπο" να τους παραχωρηθούν μέχρι τρεις ψήφοι, σύμφωνα με τους νόμους, υπό την προϋπόθεση ότι πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις (§ 43 (3) GenG). Ωστόσο, τέτοιες πρόσθετες ψήφοι ισχύουν μόνο για αποφάσεις που αφορούν θέματα ρουτίνας, ενώ στις αποφάσεις επί βασικών θεμάτων, όπου απαιτείται πλειοψηφία τριών τετάρτων υπερσχύει η αρχή της ισότητας των ψήφων όλων των μελών (§ 43 (3) GenG). Η τάση να επιτρέπεται η πολλαπλή ψήφος συνεχίστηκε το 2006, όταν σε συνεταιρισμούς, οι οποίοι αποτελούνται από τρία τέταρτα «επιχειρηματιών», ένα μέλος μπορούσε να λάβει μέχρι 10 ψήφους (§ 43 (3) N ° 2 GenG). Οι διατάξεις για την πολλαπλή ψήφο δεν ισχύουν για τις συνεταιριστικές ομοσπονδίες ή τους δευτεροβάθμιους συνεταιρισμούς με τη νομική μορφή της συνεταιριστικής συνεργασίας (§ 43 (3) N ° 3 GenG).

Το σαφές προφίλ του συνεταιρισμού ως οργάνωση αυτοβοήθειας (αρχή ταυτότητας ιδιοκτητών και μελών) αλλοιώθηκε το 2006 επιτρέποντας την είσοδο των "επενδυτών μελών", δηλαδή των μη μελών (§ 8 (2) GenG). Ήδη, σύμφωνα με τον παλαιό νόμο, έγινε δεκτή η αναγνώριση των «προωθούμενων μελών», ωστόσο ήταν σαφές ότι αυτό σήμαινε ότι θα έρχεται αντιμέτωπη με το πνεύμα του νόμου, όπως και στην περίπτωση της ανοχής των «παθητικών μελών» (π.χ. μελών γαλακτοκομικών συνεταιρισμών που κατέχουν μερίδες φαντάσματα, που δε χρησιμοποιούνται).

Ο αναθεωρημένος νόμος περί συνεταιρισμών του 2006 περιέχει διατάξεις με σκοπό να

αποφευχθεί η υπερβολικά ισχυρή επίδραση των επενδυτών- μελών. Τα μέλη που επενδύουν δεν μπορούν να υπερβαίνουν τα μέλη που χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες του συνεταιρισμού στη γενική συνέλευση ή τη συνέλευση των αντιπροσώπων. Στο εποπτικό συμβούλιο, ο αριθμός των επενδυτών - μελών δεν πρέπει να υπερβαίνει το ένα τέταρτο του συνολικού αριθμού των μελών (§ 8 (2) του GenG). Στις συνεταιριστικές τράπεζες, τουλάχιστον δύο μέλη του διοικητικού συμβουλίου οφείλουν να διαθέτουν επαγγελματικά προσόντα ως διαχειριστές τραπεζών (Beuthien 2011, § 24 σημείωμα GenG 8) και ένα μέλος του εποπτικού συμβουλίου πρέπει να διαθέτει εμπειρία και γνώση στον τομέα της λογιστικής ή του ελέγχου (§ 36 (4) του GenG). Δεν υπάρχει καμία πρόβλεψη στο νόμο, που να εμποδίζει τα μέλη-επενδυτές από το να εκλέγονται για να συμμετέχουν στο διοικητικό συμβούλιο.

Έχουν εισαχθεί νέοι κανόνες σχετικά με την ψηφοφορία των μελών σε γενική συνέλευση ή σε συνέλευση των αντιπροσώπων, στο διοικητικό συμβούλιο και στο εποπτικό συμβούλιο. Ένα μέλος μπορεί να εκπροσωπείται στο συνεταιρισμό μέσω των μελών του διοικητικού συμβουλίου του, ακόμη και αν αυτά δεν είναι μέλη του συνεταιρισμού (§ 43 (4) του GenG). «Εάν ένα μέλος του συνεταιρισμού είναι νομικό πρόσωπο ή εταιρική οντότητα, φυσικά πρόσωπα που έχουν εξουσιοδοτηθεί να τους εκπροσωπούν νόμιμα μπορούν να εκλεγούν ως αντιπρόσωποι τους» (§ 43a (2) του GenG).

2.3 Μηχανισμοί ελέγχου των μελών : Συνελεύσεις εκλογές κ.λπ.

Οι αποφάσεις και τα ψηφίσματα στη γενική συνέλευση ή στη συνέλευση των αντιπροσώπων λαμβάνονται με απλή πλειοψηφία των ψηφισάντων, εκτός αν ο νόμος ή το καταστατικό προβλέπουν μεγαλύτερη πλειοψηφία και πρόσθετες απαιτήσεις (§ 43 (2) GenG), π.χ. (§§ 190, 191 (1), αριθ. 3 UmwG, π.χ. για αποφάσεις που αφορούν στην τροποποίηση του καταστατικού, στην αποπομπή μελών του διοικητικού συμβουλίου ή στη μετατροπή σε άλλη νομική μορφή, να απαιτείται πλειοψηφία των τριών τετάρτων ή εννέα δέκατων των ψήφων (§ 193, 194, 260-264 UmwG). Τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου μπορούν να αντικατασταθούν με απόφαση του εποπτικού συμβουλίου (§ 40 GenG).

Δεν υπάρχουν γενικές διατάξεις σχετικά με την απαρτία, ωστόσο τέτοιες προϋποθέσεις μπορούν να ορίζονται από τα καταστατικά. (Beuthien 2011, §§ 2 επ. UmwG, σημείωση 36).

2.4 Επίλυση διαφορών μεταξύ των μελών και του συνεταιρισμού

Δεν υπάρχουν ειδικοί κανόνες για την επίλυση διαφορών μεταξύ των μελών και του συνεταιρισμού στο νόμο περί συνεταιρισμών. Κάθε μέλος μπορεί να προσφύγει κατά του συνεταιρισμού, στον οποίο είναι μέλος, ενώπιον του δικαστηρίου και αντίστροφα. Ωστόσο, σύμφωνα με τις γενικές αρχές του δικαίου υπάρχει κανόνας ότι κάθε μέλος οφείλει πίστη στο συνεταιρισμό, που είναι μέλος του και πρέπει να αποφεύγει πράξεις που βλάπτουν την εικόνα του συνεταιρισμού δημόσια (Beuthien 2011, § 18, GenG, σημείωση 50-56). Επιπλέον, το καταστατικό μπορεί να προβλέπει ότι πριν προσφύγει στο δικαστήριο, πρέπει να προηγηθεί διαιτησία.

3. Διαχείριση και εσωτερικός έλεγχος

3.1 Εξουσίες ενός διοικητικού συμβουλίου των συνεταιρισμών

Από το 1973, υπάρχει σαφής κατανομή αρμοδιοτήτων μεταξύ του διοικητικού συμβουλίου, του εποπτικού συμβουλίου και της γενικής συνέλευσης των μελών ή αντιπροσώπων. Το αξίωμα του μέλους του διοικητικού συμβουλίου και του μέλους του εποπτικού συμβουλίου είναι ασυμβίβαστα ,(§ 37 GenG).

Το διοικητικό συμβούλιο διοικεί το συνεταιρισμό με δική του ευθύνη (§ 27 (1) GenG), ανεξάρτητα από τις αποφάσεις των μελών του. Το εποπτικό συμβούλιο εποπτεύει το διοικητικό συμβούλιο στα καθήκοντα διαχείρισης του (§ 38 (1) του GenG) και αναφέρει τα πορίσματά του στα μέλη της γενικής συνέλευσης ή της συνέλευσης των αντιπροσώπων. «Συγκαλεί την εν λόγω συνέλευση, εάν και όταν αυτό είναι προς το συμφέρον του συνεταιρισμού » (§ 38 (2) του GenG). "Το Εποπτικό Συμβούλιο μπορεί να ορίσει μια ελεγκτική επιτροπή για την παρακολούθηση της λογιστικής διαδικασίας και της αποτελεσματικότητας του συστήματος ελέγχου, της διαχείρισης των κινδύνων και του εσωτερικού ελέγχου» (§ 38 (1) του GenG).

Τα καταστατικά μπορεί να προβλέπουν ότι ορισμένα σημαντικά θέματα του διοικητικού συμβουλίου χρειάζονται την έγκριση ή πρέπει να αποφασιστούν από κοινού με το εποπτικό συμβούλιο. Ωστόσο, πρέπει να αποφευχθεί η πολύ στενή συνεργασία αυτών των δύο οργάνων.

Η ευθύνη του διοικητικού συμβουλίου έναντι ενός συνεταιρισμού για παραβίαση των νομικών τους υποχρεώσεων ρυθμίζεται εν μέρει από τον νόμο περί συνεταιρισμών (§ 34 GenG) και ακολουθεί εν μέρει τους κανόνες του γενικού αστικού και εμπορικού δικαίου.

Το διοικητικό συμβούλιο έχει καθήκον να παρέχει στο εποπτικό συμβούλιο πλήρη πληροφόρηση σχετικά με τη διαχείριση των συνεταιριστικών υποθέσεων και το εποπτικό συμβούλιο έχει το δικαίωμα να απαιτήσει όλες τις πληροφορίες που χρειάζονται από το διοικητικό συμβούλιο. Ένα ειδικό χαρακτηριστικό του γερμανικού συνεταιριστικού νόμου είναι ο ρόλος των Συνεταιριστικών Ελεγκτικών Ομοσπονδιών: Σύμφωνα με τον νόμο περί συνεταιρισμών, ένας νέος συνεταιρισμός πρέπει να γίνει δεκτός ως μέλος από μια επίσημα αναγνωρισμένη ελεγκτική ομοσπονδία, καθώς οι ελεγκτικές ομοσπονδίες έχουν το αποκλειστικό δικαίωμα να ελέγχουν τους συνεταιρισμούς και το πεδίο του ελέγχου αυτού περιλαμβάνει και τον οικονομικό και το διαχειριστικό έλεγχο (π.χ. σε ποιο βαθμό το διοικητικό συμβούλιο κατόρθωσε να προωθήσει τα συμφέροντα του μέλους). Το εποπτικό συμβούλιο, που είναι επιφορτισμένο με τον εσωτερικό έλεγχο, πρέπει να συνεργάζεται με τον συνεταιριστικό ελεγκτή της ομοσπονδίας και να ενημερώνεται από τον ελεγκτή για τα

αποτελέσματα του ελέγχου (§ 58 (3) του GenG). Αυτό το δικαίωμα ενημέρωσης εισήχθη το 2006. Πριν από αυτό το διάστημα, οι ελεγκτές χρειαζόταν να αποστέλλουν την έκθεσή τους στο διοικητικό συμβούλιο.

Βασικοί κανόνες σχετικά με την κατανομή αρμοδιοτήτων μεταξύ του διοικητικού συμβουλίου, του εποπτικού συμβουλίου και της γενικής συνέλευσης των μελών καθορίζονται στον νόμο περί συνεταιρισμών αφήνοντας περιθώριο, για τροποποίηση κάποιων από αυτούς τους κανόνες, στο καταστατικό. Όπως ήδη αναφέρθηκε ανωτέρω, συχνά η εξουσία εκλογής και αντικατάστασης των μελών του διοικητικού συμβουλίου μεταβιβάζεται σύμφωνα με το καταστατικό από τη γενική συνέλευση των μελών στο εποπτικό συμβούλιο. Σύμφωνα με τον αναθεωρημένο νόμο του 2006, αυτό δεν ισχύει για τους μικρούς συνεταιρισμούς, οι οποίοι δεν έχουν περισσότερα από 20 μέλη, οι οποίοι μπορούν να επιλέξουν να λειτουργήσουν, χωρίς εποπτικό συμβούλιο (§ 9 (1), GenG).

Σε μεγάλους αριθμητικά συνεταιρισμούς, οι οποίοι έχουν συνέλευση αντιπροσώπων, η θέση των μελών στη γενική συνέλευση ενισχύθηκε με τον αναθεωρημένο Νόμο του 2006, δίνοντάς τους το δικαίωμα να ορίζουν στο καταστατικό ότι ορισμένες αποφάσεις ανήκουν στην αρμοδιότητα της γενικής συνέλευσης (§ 43a 1) GenG).

Ο αναθεωρημένος νόμος περί συνεταιρισμών του 2006 προβλέπει ότι :

- ØΗ Γενική Συνέλευση των μελών πρέπει να συγκληθεί, εάν το ζητήσει τουλάχιστον ένα δέκατο των μελών (§ 45 (1) του GenG),
- ØΚατάλογος των υποψηφίων για τη συνέλευση των αντιπροσώπων μπορεί να υποβληθεί από τουλάχιστον 150 μέλη (§ 43a (4) του GEN) και
- ØΗ ανάκληση του θεσμού της συνέλευσης των αντιπροσώπων και η επιστροφή σε γενική συνέλευση των μελών μπορεί να ζητηθεί από το ένα δέκατο τουλάχιστον των μελών (§ 43a (7) του GEN).

Τα μέλη έχουν το δικαίωμα να επιθεωρήσουν τη σύνοψη της έκθεσης ελέγχου (§ 59 (1) του GenG).

3.2 Λειτουργία, Δομή και Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου

Όπως προαναφέρθηκε, στους συνεταιρισμούς, που συναντώνται στο γερμανικό δίκαιο, το διοικητικό συμβούλιο είναι το εκτελεστικό όργανο. Από το 1973, το διοικητικό συμβούλιο έχει πλήρη αυτονομία για να διευθύνει το συνεταιρισμό και πρέπει μόνο να σέβεται τις διατάξεις του νόμου και του καταστατικού. Σε θέματα εμπορικής διαχείρισης, το συμβούλιο δεν δεσμεύεται από οδηγίες από τα μέλη της γενικής συνέλευσης ή από τη συνέλευση των αντιπροσώπων. Το διοικητικό συμβούλιο πρέπει να αποτελείται από τουλάχιστον δύο διευθυντές (αρχή των 4 οφθαλμών). Το καταστατικό μπορεί να προβλέπει ότι ορισμένα σημαντικά θέματα πρέπει να αποφασίζονται από κοινού από το διοικητικό και το εποπτικό συμβούλιο ή να απαιτείται η προηγούμενη έγκριση του τελευταίου.

Εως το 2006, όλοι οι συνεταιρισμοί έπρεπε να οργανωθούν σε μια διττή δομή: το διοικητικό και το εποπτικό συμβούλιο. Από το 2006, υπάρχουν ειδικές διατάξεις για τους μικρούς αριθμητικά συνεταιρισμούς (που δεν έχουν περισσότερα από είκοσι μέλη), οι οποίοι μπορούν να επιλέξουν μία μονιστική δομή, έχοντας μόνο διοικητικό συμβούλιο (άρθρο 24 (2) GenG) και χωρίς εποπτικό (άρθρο 9 (1) του GenG). Σύμφωνα με το άρθρο 57 (5) του GenG, οι μικροί συνεταιρισμοί που λειτουργούν χωρίς εποπτικό συμβούλιο, πρέπει να διορίσουν ένα μέλος που εκπροσωπεί τον συνεταιρισμό έναντι της ελεγκτικής ομοσπονδίας (§ 57 (5) του GenG).

Σύμφωνα με το άρθρο 9 (2) του GenG, όλα τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου πρέπει να είναι μέλη του συνεταιρισμού. Με το αυξανόμενο μέγεθος των συνεταιρισμών και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων τους, συχνά μπορεί να είναι αδύνατο να βρεθούν άτομα με τα απαιτούμενα προσόντα μεταξύ των μελών. Για την επίλυση αυτού του προβλήματος, γίνονται δεκτά τα «προωθούμενα μέλη», ακόμη και αν δεν ανήκουν στο γενικό μητρώο των μελών, με μοναδικό σκοπό να καταστούν επιλέξιμοι για συμμετοχή στο

διοικητικό συμβούλιο ως «εξωτερικοί» διευθυντές- managers. Οι διευθυντές αυτοί είναι συνήθως ειδικοί στον τομέα τους, αλλά δεν είναι εξοικειωμένοι με τη συνεταιριστική ιδέα, προσανατολισμένοι προς την προώθηση και με βάση την αξία, διαχείριση. Συχνά, οι συνεταιριστικές ομοσπονδίες συστήνουν κατάλληλους υποψηφίους.

3.3 Μηχανισμοί για Εκλογή στο Διοικητικό Συμβούλιο

Σύμφωνα με το γερμανικό συνεταιριστικό νόμο κυριαρχεί η αρχή των **«τεσσάρων οφθαλμών»**.

Κάθε

συνεταιρισμός πρέπει να έχει τουλάχιστον δύο διευθυντές. Τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου είναι εξουσιοδοτημένα να εκπροσωπούν από κοινού το συνεταιρισμό μόνο εάν το καταστατικό δεν προβλέπει άλλως (§ 25 (1) GenG). Το 2006, ο κανόνας αυτός μετριάστηκε για τους μικρούς συνεταιρισμούς, οι οποίοι μπορούν τώρα να λειτουργούν μόνο με έναν διευθυντή (§ 24 (2) GenG).

Στους περισσότερους από τους καθιερωμένους συνεταιρισμούς, τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου εργάζονται με πλήρη απασχόληση και αμείβονται. Υπάρχει επίσης η δυνατότητα επιλογής μη αμειβόμενων, τιμητικών διευθυντών (§ 24 (3) GenG · Beuthien 2011 § 24 GenG, σημείωση 15), π.χ. για την εκπροσώπηση των συμφερόντων των μελών στο συμβούλιο των εμπειρογνομόνων. Ωστόσο, στους καθιερωμένους συνεταιρισμούς, αυτή η επιλογή σπάνια χρησιμοποιείται στην πράξη (Münkner 1990, σελ. 64).

Η αμοιβή των μελών του διοικητικού συμβουλίου αποφασίζεται συνήθως από το εποπτικό συμβούλιο ή από μια υποεπιτροπή, που συγκροτείται για το σκοπό αυτό. Η διαφάνεια σε αυτό το πεδίο είναι περιορισμένη. Ορισμένοι επικριτές αυτής της πρακτικής ζητούν περισσότερη διαφάνεια, καθιστώντας την αμοιβή των μελών του διοικητικού συμβουλίου

αντικείμενο της έγκρισης της γενικής συνέλευσης ή της συνέλευσης των αντιπροσώπων (Beuthien 2012, σελ. 871).

Απαιτούνται ειδικά προσόντα για τους διευθυντές που εργάζονται σε συνεταιριστικές τράπεζες. Οι γενικοί τραπεζικοί κανονισμοί απαιτούν από κάθε συνεταιριστική τράπεζα να απασχολεί τουλάχιστον δύο μέλη του διοικητικού συμβουλίου με πλήρη τραπεζικά προσόντα που ελέγχονται από τον ομοσπονδιακό φορέα εποπτείας των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών (BaFin) ως διαχειριστές τραπεζών (Geschwandtner / Helios, σελ. 91). Σε συνεταιρισμούς που έχουν μεγάλο αριθμό εργαζομένων, ένα μέλος του διοικητικού συμβουλίου πρέπει να είναι υπεύθυνο για τις εργασιακές σχέσεις (άρθρο 1 (1) και 33 (3) MitbestG (νόμος περί συνιδιοκτησίας) · Beuthien 2011, § 24 GenG note 9).

Το εποπτικό συμβούλιο εκλέγεται από τα ίδια τα μέλη μεταξύ τους με έναν ελάχιστο αριθμό τριών μελών. Σε μεγάλους συνεταιρισμούς με περισσότερους από 500 υπαλλήλους, ένας εκπρόσωπος των εργαζομένων πρέπει να εκλέγεται από τους υπαλλήλους για να συμμετάσχει στο εποπτικό συμβούλιο, ακόμη και χωρίς να είναι μέλος του συνεταιρισμού (§ 1 και 6 MitbestG · Beuthien 2011, § 9 GenG, σημείωση 14). Ένας νέος κανόνας εισήχθη το 2006 περιορίζοντας τον αριθμό των «επενδυτών μελών» στο εποπτικό συμβούλιο στο ένα τέταρτο του συνολικού αριθμού του (§ 8 (2) GenG), με σκοπό να διασφαλίσει ότι τα μέλη-χρήστες των υπηρεσιών του συνεταιρισμού θα έχουν την πλειοψηφία.

Οι διευθυντές των συνεταιρισμών πρέπει να χρησιμοποιούν «τη δέουσα επιμέλεια και να λογοδοτούν σε σχέση με τη συνειδητή διαχείριση ενός συνεταιρισμού» (§ 34 (1) GenG). Αυτό ερμηνεύεται έτσι με σκοπό να περιλαμβάνει την υποχρέωση των διευθυντικών στελεχών των συνεταιρισμών να επιδιώκουν το στόχο του συνεταιρισμού, δηλαδή της προώθησης των μελών και την πρακτική διαχείριση του συνεταιρισμού βάσει αξιών. «Τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου που δεν συμμορφώνονται με τα καθήκοντά τους είναι αλληλέγγυα υπεύθυνα για την αποζημίωση οποιασδήποτε ζημίας που προκύπτει» (§ 34 (2) του GenG). Η ίδια επιμέλεια και υποχρέωση λογοδοσίας απαιτείται από τα μέλη του εποπτικού συμβουλίου (§ 41 GenG).

Ο εσωτερικός έλεγχος που διεξάγεται από το εποπτικό συμβούλιο και ο ετήσιος απολογισμός, ο οποίος αναγιγνώσκεται ενώπιον της γενικής συνέλευσης των μελών, πρέπει να περιλαμβάνει αξιολόγηση της επιτυχίας του συμβουλίου σε σχέση με την επίτευξη του στόχου της εξυπηρέτησης των μελών. Τα μέσα για τη διαφάνεια της προώθησης (εξυπηρέτησης) των μελών, έχουν αναπτυχθεί από ερευνητικά συνεταιριστικά ινστιτούτα (Beuthien 2011 § 1 GenG, σημείωση 24 με πηγές που αναφέρονται εκεί):

- Σχέδιο προώθησης, που προτάθηκε από το διοικητικό συμβούλιο στα μέλη της γενικής συνέλευσης ή της συνέλευσης των αντιπροσώπων, συζητήθηκε και συμφωνήθηκε από κοινού και

- Έκθεση προώθησης: παρουσιάζεται στην επόμενη γενική συνέλευση των μελών ή αντιπροσώπων, αποδεικνύοντας την επιτυχία στην εφαρμογή της έκθεσης προωθήσεως, συμπεριλαμβανομένων των δαπανών και των ωφελειών και χρησιμεύοντας ως βάση για τα ακόλουθα σχέδια προώθησης.

Ωστόσο, τα μέσα αυτά εφαρμόζονται σχετικά σπάνια στην πράξη.

Η αποτελεσματικότητα, που προσανατολίζεται στην ανάπτυξη όσον αφορά στις κοινωνικές δραστηριότητες, που συμβάλλουν στην ανάπτυξη της κοινότητας και της περιοχής μπορεί να παρουσιαστεί στο πλαίσιο ενός κοινωνικού ισολογισμού. Αυτός είναι ο τρόπος συγκεκριμένης συνεργασίας, που δείχνει την εταιρική κοινωνική ευθύνη (CSR), ως ζήτημα αρχής και όχι ως εργαλείο μάρκετινγκ. Το εάν αυτό πραγματοποιείται, αφήνεται στην κοινωνία μεμονωμένα. Μερικοί συνεταιρισμοί αναμινγνύουν τη «φροντίδα για την κοινότητα» και την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) δημοσιεύοντας τη δέσμευσή τους στην ΕΚΕ υπό τον τίτλο «έκθεση προώθησης» (Emmelius / Krönlein 2012, σελ. 68).

Ο εξωτερικός έλεγχος διεξάγεται από ειδικά εκπαιδευμένους συνεταιριστικούς ελεγκτές που απασχολούνται από **ομοσπονδίες συνεταιριστικών ελέγχων**. Οι εκθέσεις ελέγχου τους πρέπει να περιλαμβάνουν αξιολόγηση των επιδόσεων του συμβουλίου όσον αφορά στην εξυπηρέτηση των μελών (Beuthien 2012, σελ. 872). Ωστόσο, αυτό συνήθως δεν γίνεται με λεπτομέρεια, αν γίνεται και καθόλου. Υπάρχει μια τάση προσέγγισης του συνεταιριστικού ελέγχου με τον τακτικό οικονομικό έλεγχο των εμπορικών επιχειρήσεων. Αυτή η τάση υποστηρίζεται από την πολιτική ενθάρρυνσης των συνεταιριστικών ελεγκτών να αποκτήσουν τα προσόντα των ορκωτών λογιστών (και στη συνέχεια να διενεργούν τον έλεγχο τους σύμφωνα με όσα έμαθαν) καθώς και από τις προσπάθειες εναρμόνισης των κανονισμών ελέγχου σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Σύμφωνα με το άρθρο 9 (2) του GenG, μόνο τα μέλη του συνεταιρισμού είναι επιλέξιμα ως μέλη του διοικητικού συμβουλίου. Η ελάχιστη ηλικία είναι δεκαοκτώ ετών (ενήλικας § 2 BGB, Αστικό Κώδικα). Δεν υπάρχουν γενικοί κανόνες σχετικά με τη μέγιστη ηλικία, το μερίδιο κεφαλαίου, τις ελάχιστες συναλλαγές με τον συνεταιρισμό ή τη διάρκεια της συμμετοχής.

Ο γερμανικός συνεταιριστικός νόμος δεν ορίζει ότι τα άτομα που εκλέγονται να συμμετέχουν στο διοικητικό συμβούλιο ενός συνεταιρισμού χρειάζονται ειδική εκπαίδευση και κατάρτιση σε συνεταιριστικά θέματα. Στην περίπτωση συνεταιριστικών τραπεζών, απαιτούνται ειδικές τραπεζικές δεξιότητες σύμφωνα με τους τραπεζικούς κανονισμούς ως προϋπόθεση για να είναι επιλέξιμοι. Αλλά αυτό αναφέρεται μόνο στις τραπεζικές δεξιότητες, όχι στην επάρκεια στη συνεταιριστική διαχείριση. Πολύ συχνά, τέτοιοι εξωτερικοί διευθυντές είναι πλήρως εκπαιδευμένοι στον τομέα των επιχειρήσεων τους, αλλά έχουν λίγη γνώση του ειδικού τρόπου πραγματοποίησης συναλλαγών σε συνεταιριστικό επίπεδο. Αυτές οι γνώσεις μπορούν να αποκτηθούν με μαθήματα κατάρτισης που προσφέρονται από διάφορα συνεταιριστικά κολέγια σε περιφερειακό επίπεδο και από την Ακαδημία Γερμανικών Συνεταιρισμών (ADG), ωστόσο αυτές οι ειδικές εγκαταστάσεις κατάρτισης δεν χρησιμοποιούνται ευρέως. Ως αποτέλεσμα, πολλοί συνεταιριστικοί διευθυντές ασκούν τα καθήκοντά τους βάσει αυτών που έχουν μάθει, δηλαδή ενεργούν όπως οι εμπορικοί συνεργάτες τους (Kring / Walther 2012, σ. 49 f). Οι στεγαστικοί συνεταιρισμοί έχουν ιδρύσει τη δική τους ακαδημία και προσφέρουν μαθήματα μεταπτυχιακών σπουδών στη διαχείριση της συνεταιριστικής ακίνητης περιουσίας.

Ζητήματα, όπως οι διαδικαστικοί κανόνες, η απαρτία, ο «τρόπος επιλογής της καρέκλας», οι μηχανισμοί ψηφοφορίας κλπ. για το διοικητικό συμβούλιο, το εποπτικό συμβούλιο και τη γενική συνέλευση των μελών, αφέθηκαν στον ίδιο το συνεταιρισμό να τα ρυθμίζει μέσω του καταστατικού του ή του εσωτερικού κανονισμού λειτουργίας του. Υποδείγματα κανονισμών ή καταστατικών διατίθενται από τις Συνεταιριστικές Ομοσπονδίες.

Όσον αφορά στη θητεία των μελών του διοικητικού συμβουλίου των συνεταιρισμών, η ορθή δημοκρατική πρακτική θα απαιτούσε την εναλλαγή των κατόχων των αξιωμάτων, περιορίζοντας την επανεκλογή σε δύο ή τρεις θητείες, δύο έως τεσσάρων ετών. Ωστόσο, τέτοιες διατάξεις ή πρακτικές είναι περισσότερο η εξαίρεση παρά ο κανόνας. Σύμφωνα με έρευνα, που διεξήχθη μεταξύ συνεταιριστικών τραπεζών το 1990, ο μέσος χρόνος θητείας των διευθυντών ήταν μεταξύ 11 και 30 ετών (Münkner 1990, σελ. 96).

4. Δικαιώματα πληροφόρησης των μελών και απαιτήσεις διαφάνειας.

4.1 Διαφάνεια: Υποχρέωση ενημέρωσης των μελών και δικαίωμα των μελών για ενημέρωση ή πρόσβαση σε πληροφορίες.

Σε γενικές γραμμές, οι διευθυντές έχουν την υποχρέωση να ενημερώνουν το εποπτικό συμβούλιο και τα μέλη, αλλά και τα ίδια τα μέλη του εποπτικού συμβουλίου, καθώς και τα μέλη του συνεταιρισμού έχουν το δικαίωμα να ενημερώνονται. Οι συνεταιρισμοί συνήθως διοργανώνουν κοινές συνεδριάσεις του διοικητικού και του εποπτικού συμβουλίου. Τα μέλη έχουν πρόσβαση σε πληροφορίες, π.χ. μπορούν να ελέγξουν τον κατάλογο των μελών (§ 31 GenG) και τον κατάλογο των αντιπροσώπων (§ 43a (6), (7) GenG). Έχουν το δικαίωμα να δουν την περίληψη της έκθεσης ελέγχου του εξωτερικού συνεταιριστικού ελεγκτή (§ 59 (1) GenG).

Οι συνεταιρισμοί παρέχουν πληροφορίες στα μέλη με τη δημοσίευση ενημερωτικών δελτίων, που είναι διαθέσιμα στο κεντρικό γραφείο και στα υποκαταστήματα, σε πίνακες ανακοινώσεων και στην ιστοσελίδα τους ή απευθείας με γραπτή ειδοποίηση (π.χ., § 46 (1) GenG). Λεπτομέρειες σχετικά με τις πληροφορίες που πρέπει να παρέχονται τόσο για τον τρόπο διαχείρισης, όσο και για τα συνεταιριστικά θέματα αφήνονται στους ίδιους τους συνεταιρισμούς, ωστόσο, οι ετήσιες εκθέσεις δημοσιεύονται συνήθως και τίθενται στη διάθεση των μελών πριν ή κατά τη διάρκεια της γενικής συνέλευσης ή της συνέλευσης των αντιπροσώπων, όπου οι περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την πολιτική και την απόδοση του συνεταιρισμού δίνεται από τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου και του εποπτικού. Η ηλεκτρονική επικοινωνία επιτρέπεται, εάν τα μέλη επιλέξουν τη χρήση ηλεκτρονικών συμβάσεων, π.χ. e-banking. Σε άλλες περιπτώσεις, απαιτείται συμφωνία του μέλους.

4.2 Οικονομικός έλεγχος από Ανεξάρτητη Αρχή

Υπάρχουν ειδικοί κανόνες σχετικά με τον εξωτερικό οικονομικό έλεγχο στον νόμο περί συνεταιρισμών, οι οποίοι διαφέρουν από τον έλεγχο που πραγματοποιείται στις κεφαλαιουχικές εταιρείες (§§ 53-64 του GenG). Ο οικονομικός αυτός έλεγχος αποτελεί μέρος μόνο των καθηκόντων του ελεγκτή. Οι συνεταιριστικοί ελεγκτές θα πρέπει, επίσης να διεξάγουν «ουσιαστικό έλεγχο», δηλ. τον έλεγχο της διαχείρισης, συμπεριλαμβανομένης της αξιολόγησης της επιτυχίας στην προώθηση μελών, τους λόγους πιθανής συγχώνευσης και την αιτιολόγηση της κατανομής του πλεονάσματος στα αποθεματικά για την προστασία των κινδύνων και την ανάπτυξη της συνεταιριστικής επιχείρησης, διανέμοντας πλεόνασμα στα μέλη ως επιστροφή χρημάτων ή μερίσματα για καταβεβλημένο μετοχικό κεφάλαιο.

Πραγματοποιούνται κοινές συνελεύσεις του ελεγκτή, του διοικητικού συμβουλίου και του εποπτικού συμβουλίου (§ 57 (4) του GenG), όπου ο ελεγκτής αναφέρει τα αναμενόμενα αποτελέσματα του ελέγχου. Το 2006 ενισχύθηκαν οι διατάξεις που εξασφαλίζουν την ουδετερότητα και την ανεξαρτησία των συνεταιριστικών ελεγκτών (§ 55 GenG).

Κατά την αναθεώρηση του νόμου περί συνεταιρισμών το 2006 θεσπίστηκαν ειδικοί κανόνες για τον έλεγχο των μικρών συνεταιρισμών με συνολικό ισολογισμό μικρότερο από δύο εκατομμύρια ευρώ (§ 53 GenG). Στις περιπτώσεις αυτές, ο εξωτερικός έλεγχος πρέπει να διενεργείται μόνο κάθε δεύτερο έτος και δεν χρειάζεται να περιλαμβάνει την εξέταση των λογαριασμών. Είναι γενικά αποδεκτό ότι αυτή η νέα διάταξη μειώνει μόνο το κόστος ελέγχου σε περιορισμένο βαθμό (Geschwandtner / Helios 2006, σελ. 153).

« § 53 GenG - Υποχρεωτικός έλεγχος

(1) Για την επαλήθευση της οικονομικής κατάστασης και της ομαλότητας της λειτουργίας του συνεταιρισμού, οι εγκαταστάσεις του, τα περιουσιακά του στοιχεία, καθώς και η διοίκησή του, συμπεριλαμβανομένου του τρόπου με τον οποίο τηρείται ο κατάλογος των μελών του, θα υπόκεινται σε οικονομικό έλεγχο τουλάχιστον σε κάθε δεύτερο οικονομικό έτος.

(2) Στο πλαίσιο των ελέγχων σύμφωνα με την παρ. 1 των συνεταιρισμών με συνολικό ισολογισμό άνω του ενός εκατομμυρίου ευρώ και πωλήσεις άνω των δύο εκατομμυρίων ευρώ, οι ετήσιοι λογαριασμοί πρέπει να ελέγχονται, συμπεριλαμβανομένων των βιβλίων και των εκθέσεων σχετικά με την κατάσταση του συνεταιρισμού. Οι διατάξεις του Εμπορικού Κώδικα ισχύουν ανάλογα ...».

Δεδομένου του αυξανόμενου μεγέθους και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων των μέσων συνεταιρισμών υπάρχει μια τάση προσέγγισης του ειδικού συνεταιριστικού ελέγχου (οικονομικός και διαχειριστικός έλεγχος) με τον οικονομικό έλεγχο των κεφαλαιουχικών επιχειρήσεων. Για τις συνεταιριστικές τράπεζες ισχύουν επίσης οι ειδικοί κανόνες των τραπεζικών κανονισμών για τον έλεγχο.

4.3 Εκπαίδευση των μελών

Δεν υπάρχουν νομικές διατάξεις, που να απαιτούν από τους συνεταιρισμούς να εκπαιδεύουν τα μέλη τους, αλλά σύμφωνα με τη γερμανική συνεταιριστική παράδοση του Raiffeisen, η εκπαίδευση των μελών είναι μια σημαντική πτυχή του συνεταιριστικού έργου. Π.χ. οι συνεταιριστικές τράπεζες συνεχίζουν να εφαρμόζουν την ιδέα του Raiffeisen να εκπαιδεύει

τα μέλη στη συνετή χρήση των χρημάτων χρεώνοντας σχετικά υψηλό επιτόκιο για τις υπεραναλήψεις από το λογαριασμό των μελών.

Σε γενικές γραμμές, δεν υπάρχουν συστηματικά προγράμματα για την εκπαίδευση μελών, αλλά όσοι επιθυμούν να μάθουν περισσότερα για τους συνεταιρισμούς βρίσκουν άφθονο υλικό αυτοδιδασκαλίας (π.χ. DGRV: πώς να σχηματίσουμε έναν συνεταιρισμό, Βόννη 1990 · BVR: ανοίγουμε τον δρόμο - Οδηγός για την παροχή συμβουλών και προσλήψεων μελών, Wiesbaden 1991, BVR: Στρατηγική συμμετοχής: Βελτίωση της από κοινού με μια πρακτική στρατηγική για τα μέλη - το μοντέλο των έξι πυλώνων, 2η έκδοση, Βερολίνο 2007, BVR: Σύνθεση - καλή ιδέα, Βερολίνο 2007, Grosskopf / Münkner / Ringle: Ο Συνεταιρισμός μας - Ιδέα - Αποστολή - Επιτεύγματα, Neu-Ulm 2009 Μετάφραση Αγγλικών, 2η Έκδοση στα Γερμανικά 2012).

Πολλοί εκφράζουν τη λύπη τους για το γεγονός ότι τα συνεταιριστικά μαθήματα συνήθως δεν διδάσκονται σε σχολεία, εμπορικές σχολές και πανεπιστήμια. Αυτό σημαίνει ότι οι άνθρωποι γνωρίζουν αόριστα τι είναι ένας συνεταιρισμός, αλλά πολύ λίγα για το πώς μπορεί να διαμορφωθεί και για το πώς λειτουργεί. Οι συνεταιρισμοί δημοσιεύουν ενημερωτικά δελτία και φυλλάδια π.χ. που απεικονίζουν την εταιρική ταυτότητα "Leitbild" της συνεταιριστικής επιχείρησης αλλά αυτό δεν φαίνεται να αρκεί.

Ειδικό χαρακτηριστικό του γερμανικού συνεταιριστικού νόμου είναι ότι προβλέπει την προεγγραφή και τον έλεγχο από μια συνεταιριστική ελεγκτική ομοσπονδία, πριν από την ίδια την καταχώριση ενός νεοσυσταθέντος συνεταιρισμού (§§ 11 (2), 3, 11a (2)) GenG). Ένας τέτοιος έλεγχος προ-εγγραφής συνήθως συνοδεύεται από την προγύμναση των ιδρυτικών μελών, την ενημέρωσή τους και την παροχή συμβουλών για το πώς να προγραμματίσουν και να διευθύνουν την επιχείρηση του νέου συνεταιρισμού τους. Αυτός ο έλεγχος προκαταχώρισης θεωρείται από τους κριτικούς ως υπερβολικά δαπανηρός και δυσκίνητος για τους μικρούς και νέους συνεταιρισμούς, λειτουργώντας ως αντικίνητρο για την επιλογή μεταξύ της νομικής μορφής του ήδη καταχωρημένου συνεταιρισμού και των νέων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων. Από την άλλη πλευρά, η εμπειρία δείχνει ότι ο έλεγχος προκαταχώρισης χρησιμεύει ως ένα αποτελεσματικό φίλτρο ενάντια σε μη βιώσιμα ή μη ρεαλιστικά έργα, η αποτυχία των οποίων θα βλάψει την εικόνα του συνεταιριστικού κινήματος στο σύνολό του.

Καταβάλλονται προσπάθειες για την ενημέρωση των μελών των συνεταιρισμών μέσω της διαφήμισης σε εφημερίδες και τηλεοπτικές εκπομπές, που διαδίδουν συνθήματα όπως: «Οι συνεταιρισμοί είναι καλοί για όλους» ή «Ανοίγουμε τον δρόμο» στον Τύπο και στο Διαδίκτυο. Οι συνεταιριστικές ομοσπονδίες δημοσιεύουν τριμηνιαία περιοδικά, αλλά

απευθύνονται περισσότερο σε συνεταιριστικούς ηγέτες και προσωπικό απ' ό,τι σε απλά μέλη.

Όσον αφορά στην εσωτερική δομή τους, οι σύγχρονοι συνεταιρισμοί συνήθως δεν διαθέτουν επιτροπή σχέσεων με τα μέλη (όπως οι συνεταιρισμοί καταναλωτών είχαν στη δεκαετία του 1960 και του 1970), αλλά ορισμένοι συνεταιρισμοί εισήγαγαν επιτροπές καταγγελιών-παραπόνων που ασχολούνται με προβλήματα των χρηστών-μελών και χρησιμοποιούν τέτοιες ευκαιρίες για πληροφόρηση των μελών. Οι μεγάλοι συνεταιρισμοί πραγματοποιούν περιφερειακές συναντήσεις πριν από τη συνάντηση με τους αντιπροσώπους τους, ώστε να διατηρούν επαφή με τα μέλη τους και να τους παρέχουν πληροφορίες για τον συνεταιρισμό τους. Ωστόσο, αυτές οι συναντήσεις χρησιμοποιούνται συχνά περισσότερο για ενημέρωση και ψυχαγωγία, παρά για την εκπαίδευση των μελών.

Η συνεταιριστική εκπαίδευση των μελών του διοικητικού συμβουλίου και του προσωπικού αποτελεί προϋπόθεση, για να μπορέσουν οι ίδιοι να εκπαιδεύσουν τα μέλη του συνεταιρισμού. Ωστόσο, αυτή η εκπαίδευση συχνά λείπει. Τα περιφερειακά συνεταιριστικά κολλέγια συνήθως ασχολούνται περισσότερο με την κατάρτιση στον τομέα της διοίκησης επιχειρήσεων παρά με τη συνεταιριστική εκπαίδευση με τη στενή έννοια του όρου. Ως εκ τούτου, συνήθως δεν μπορεί να αναμένεται ιδιαίτερη συνειδητοποίηση του συνεταιριστικού τρόπου διεξαγωγής των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων από το συνεταιριστικό προσωπικό. Το 2012, η ADG ξεκίνησε ένα πρόγραμμα για τη συνεταιριστική διαχείριση με προσανατολισμό τις ηθικές αξίες (Kring / Walther 2012, σελ. 55).

Η κατανομή του πλεονάσματος στους συνεταιρισμούς αποτελεί ευθύνη των μελών της γενικής συνέλευσης ή της συνέλευσης των αντιπροσώπων. Τα μέλη ή οι αντιπρόσωποι είναι ελεύθεροι να διαθέσουν κεφάλαια για την συνεταιριστική εκπαίδευση, εάν το επιθυμούν, αλλά στην πράξη αυτό αποτελεί περισσότερο την εξαίρεση από τον κανόνα.

Υπάρχουν καλά παραδείγματα σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο η εκπαίδευση των μελών θα μπορούσε να λειτουργήσει στην πράξη. Τα ιδρυτικά μέλη, που σχεδιάζουν νέα έργα στον τομέα των συνεταιρισμών ανανεώσιμης ενέργειας, επωφελούνται συχνά από επαφές και συμβουλές από υφιστάμενους ενεργειακούς συνεταιρισμούς, συνεταιριστικές τράπεζες ή συνεταιριστικές ομοσπονδίες.

5. Εισδοχή και διαγραφή των μελών

Ένας "μεταβλητός αριθμός μελών" αναφέρεται ως χαρακτηριστικό γνώρισμα κάθε καταχωρισμένου συνεταιρισμού στον νομικό ορισμό του § 1 (1) του GenG. Μέχρι το 2006, σύμφωνα με το νόμο, υπήρχε μόνο μία κατηγορία μελών: το μέλος -χρήστης (αρχή ταυτότητας του ιδιοκτήτη και του χρήστη). Κατά κανόνα, δεν εμμένει στην ενεργό συμμετοχή, πράγμα που σημαίνει ότι τα μέλη, που θα μπορούσαν να χρησιμοποιήσουν τις εγκαταστάσεις της συνεταιριστικής επιχείρησης, αλλά για κάποιο λόγο δεν το πράττουν, είναι ανεκτά. Ωστόσο, στην πράξη εισήχθη μια άλλη κατηγορία μελών: « τα προωθούμενα μέλη», δηλαδή εκείνα που επιθυμούν να στηρίξουν τον συνεταιρισμό, χωρίς να χρησιμοποιούν τις εγκαταστάσεις του ή εκείνα που επιθυμούν να καταστούν επιλέξιμα ως υποψήφια μέλη του διοικητικού συμβουλίου. Τα διοικητικά συμβούλια ορισμένων συνεταιρισμών ακολουθούν μια πολιτική αποθάρρυνσης της παθητικής συμμετοχής, αλλά γενικά αυτό δεν θεωρείται σοβαρό πρόβλημα.

Το 2006, ο αναθεωρημένος νόμος περί συνεταιρισμών εισήγαγε μια νέα κατηγορία μελών που έρχονται σε αντίθεση με την αρχή της ταυτότητας των ιδιοκτητών και των χρηστών: «μέλη μη χρήστες – μέλη επενδυτές» (§ 8 (2) του GenG).

Με αυτό τον τρόπο, εισέρχονται στην συνεταιριστική δομή οι εσωτερικές συγκρούσεις για την πολιτική της τιμολόγησης των προϊόντων, η ύπαρξη πλεονάσματος και η κατανομή του, η εδραίωση ή η περαιτέρω ανάπτυξη της συνεταιριστικής επιχείρησης, η οποία είναι εφικτή, στην περίπτωση που οι ιδιοκτήτες και οι χρήστες των υπηρεσιών είναι οι ίδιοι άνθρωποι. Ορισμένες ειδικές διατάξεις εισήχθησαν στον νόμο για να εμποδίσουν τα μέλη επενδυτές να έλθουν σε δεσπόζουσα θέση έναντι των μελών χρηστών: *«Πρέπει να ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα ώστε τα μέλη επενδυτές να μην μπορούν σε καμία περίπτωση να υπερβαίνουν αριθμητικά τα τακτικά μέλη, όταν οι αποφάσεις της γενικής συνέλευσης απαιτούν, με νόμο ή διάταγμα, την πλειοψηφία τουλάχιστον των τριών τετάρτων των ψηφισάντων* » (§ 8, παράγραφος 2, του GenG)».

Οι κανόνες εισδοχής νέων μελών και οι προσφυγές κατά της άρνησης εισδοχής είναι οι

εξής: Τα μέλη μιας ιδρυτικής επιτροπής που συστάθηκε για την ίδρυση ενός νέου συνεταιρισμού γίνονται ιδρυτικά μέλη υπογράφοντας το καταστατικό κατά την εναρκτήρια σύσκεψη και την αίτηση εγγραφής που αποστέλλεται στο δικαστήριο εγγραφής. Μετά την εγγραφή του συνεταιρισμού, η αίτηση εγγραφής για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους ακολουθεί τις διαδικασίες και τους όρους που προβλέπονται από το καταστατικό. Στους περισσότερους συνεταιρισμούς οι αιτήσεις εισδοχής γίνονται ενώπιον του διοικητικού συμβουλίου και κρίνονται εκεί. Σε περίπτωση μη αποδοχής της εγγραφής, ο αιτών μπορεί να προσφύγει ενώπιον της γενικής συνέλευσης ή της συνέλευσης των αντιπροσώπων (§ 15 (1) GenG). Το περιεχόμενο της προσφυγής ορίζεται στο άρθρο 15a του GenG. Σε περίπτωση συγχώνευσης, η ιδιότητα του μέλους του συγχωνευθέντος συνεταιρισμού αποκτάται με νόμο (Beuthien 2011, §§ 2 επ. UmwG σημείωση 36).

Η ανοιχτή συμμετοχή προϋποθέτει ότι τα μέλη είναι ελεύθερα να αποχωρήσουν από το συνεταιρισμό, εάν το επιθυμούν (§ 65 GenG). Εντούτοις, οι διαδικασίες και οι περίοδοι προειδοποίησης μπορούν να καθορίζονται από το καταστατικό. Συνήθως η προειδοποίηση αποχώρησης κυμαίνεται μεταξύ τριών μηνών και δύο ετών. Σε περίπτωση που επιβάλλεται μεγαλύτερη προθεσμία προειδοποίησης, τα μέλη που ανήκουν στον συνεταιρισμό για τουλάχιστον ένα πλήρες οικονομικό έτος μπορούν να αποσυρθούν σε προγενέστερη ημερομηνία για βάσιμους λόγους (§ 65 (3) του GenG). Στους «συνεταιρισμούς των επιχειρηματιών» η περίοδος προειδοποίησης μπορεί να παραταθεί σε δέκα χρόνια «για την εξασφάλιση της χρηματοδότησης των πάγιων περιουσιακών στοιχείων» (§ 65 (2) του GenG). Όταν τα μέλη έχουν συνάψει συμφωνία με τον συνεταιρισμό για την παράδοση προϊόντων ή την αγορά αγαθών, οι συμφωνίες αυτές πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά τη λήψη απόφασης σχετικά με τις αιτήσεις υπαναχώρησης. Σύμφωνα με το άρθρο 66 του GenG, «ο πιστωτικός φορέας μπορεί να ασκήσει το δικαίωμα να καταγγείλει την ιδιότητα του μέλους για την ικανοποίηση της απαίτησής του», εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις.

Υπάρχουν επίσης έκτακτα δικαιώματα των μελών, που τους δίνουν το δικαίωμα αποχώρησης: Σε περίπτωση τροποποίησης του καταστατικού για σημαντικά θέματα που απαριθμούνται στο § 16 (2) του GenG ή σε σχέση με μια σημαντική αλλαγή στο σκοπό του συνεταιρισμού, η ιδιότητα του μέλους μπορεί να τερματίζεται από οποιοδήποτε μέλος που διαμαρτύρεται κατά της απόφασης αυτής ή από οποιοδήποτε μέλος που δεν παρίσταται στη γενική συνέλευση υπό τους όρους που αναφέρονται στο § 67 (1) του GenG ή εάν η τροποποίηση αυτή αποφασίστηκε από συνέλευση των αντιπροσώπων (§ 67a (1)) μπορεί να τερματιστεί από οποιοδήποτε μέλος.

Σε μια προσπάθεια εναρμόνισης των κανονισμών για την SCE (Εταιρική Κοινωνική Πολιτική Υπευθυνότητας) με το εθνικό συνεταιριστικό νόμο και ως προσπάθεια συμμόρφωσης με τους κανονισμούς της ΕΕ για τα ίδια κεφάλαια, ο νόμος περί γερμανικών συνεταιρισμών

εισήγαγε διατάξεις το 2006, επιτρέποντας στους συνεταιρισμούς να επιλέξουν ένα εν μέρει σταθερό κεφάλαιο (§ 8a GenG), το οποίο έρχεται σε αντίθεση με το χαρακτηριστικό συνεταιριστικό χαρακτηριστικό του μεταβλητού κεφαλαίου.

Αν υπάρχει πρόβλεψη στο καταστατικό για την ύπαρξη αυτού του παγίου κεφαλαίου, τα μέλη που προβαίνουν σε ειδοποιήσεις αποχώρησης, ενδέχεται να μπορούν ακόμα να αποχωρήσουν από το συνεταιρισμό, αλλά ενδέχεται να χρειαστεί να αναμείνουν την επιστροφή του καταβεβλημένου μετοχικού τους κεφαλαίου, μέχρις ότου διατεθούν κεφάλαια για την εξόφλησή του (Beuthien 2011, § 8a GenG, σημείωση 4, Geschwandtner / Helios, σελ. 57, 58).

Τα μέλη μπορούν να διαγραφούν από τον συνεταιρισμό για συγκεκριμένους λόγους και με συγκεκριμένη διαδικασία που προβλέπεται από το νόμο (§ 68 GenG). Σύμφωνα με τους γενικούς κανόνες δικαίου, τα μέλη αυτά έχουν δικαίωμα ακρόασης και υπεράσπισης πριν από την διαγραφή τους (Beuthien 2011, § 68, GenG, σημείωση 15).

6. Επίλογος – Ζητήματα σχετικά με τη συνεταιριστική διακυβέρνηση, τα οποία πρέπει να αναθεωρηθούν

Στη Γερμανία, το κύριο θέμα της επαναλαμβανόμενης συζήτησης για τη συνεταιριστική διακυβέρνηση αφορά στο κατά πόσο αποκλίσει από τα ειδικά καθορισμένα χαρακτηριστικά του συνεταιριστικού μοντέλου και προσεγγίσεις στο εταιρικό μοντέλο, πρέπει να συνεχιστούν ή να αποφευχθούν, καθώς και κατά πόσο το νομικό προφίλ των συνεταιρισμών ως ειδική μορφή αυτοβοήθειας πρέπει να ενδυναμωθεί ή να αλλοιωθεί περαιτέρω.

Με την αναθεώρηση του νόμου περί συνεταιρισμών το 2006, οι Γερμανοί νομοθέτες αποσκοπούσαν στη μείωση των ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων της νεοεισαχθείσας SCE (Ευρωπαϊκός Συνεταιρισμός) σε σύγκριση με την ήδη υπάρχουσα συνεταιριστική επιχείρηση προσδίδοντας έμμεση πίεση στις αρχές της ΕΕ να επανεξετάσουν και να εναρμονίσουν την εθνική συνεταιριστική νομοθεσία.

Σύμφωνα με τον Beuthien (2011, σ. LIV · Beuthien 2012, σ. 868), θα πρέπει να δοθεί περισσότερη αυτονομία κυρίως στους μικρούς συνεταιρισμούς προκειμένου να καταρτιστούν καταστατικά, ιδίως όσον αφορά στις εξουσίες του διοικητικού συμβουλίου (§ 27 GenG). Οι συνεταιρισμοί θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να προβλέπουν στο καταστατικό τους ότι το ένα τρίτο όσων εκλέγονται για το εποπτικό συμβούλιο, θα μπορούσαν να είναι εξωτερικά μέλη (τρίτοι) που διαθέτουν τις απαιτούμενες επαγγελματικές δεξιότητες για την εκπλήρωση της αποστολής τους για τον αποτελεσματικό έλεγχο των διευθυντών.

Προτείνεται να εισαχθούν περισσότερα στοιχεία συζήτησης για τη χρηστή διακυβέρνηση ξεκινώντας από το εταιρικό δίκαιο έως το συνεταιριστικό δίκαιο, π.χ. ενισχύοντας τη θέση της επιτροπής εποπτείας, παρέχοντας στα μέλη περισσότερα δικαιώματα και καλύτερη πρόσβαση στην πληροφόρηση, καθιερώνοντας την ηλεκτρονική ψηφοφορία στις γενικές συνελεύσεις και διασφαλίζοντας ακόμη περισσότερο την ανεξαρτησία των συνεταιριστικών ελεγκτών (Geschwandtner / Helios 2006, σελ. 18). Ορισμένα προβλήματα των μικρών συνεταιρισμών, που επιλέγουν τη δομή των πρωτοβάθμιων συνεταιρισμών, παραμένουν άλυτα. Μερικά σημαντικά θέματα που δεν εξετάστηκαν είναι: οι συναλλαγές με μη μέλη, η υπερβολική αυτονομία του διοικητικού συμβουλίου, οι κατάλληλες μορφές αυτοδιοίκησης και η υποχρεωτική υπαγωγή των συνεταιρισμών στις ελεγκτικές ομοσπονδίες (Geschwandtner / Helios 2006, σελ. 23).

Προβλέπονται διατάξεις σχετικά με τα δικαιώματα ψήφου των μελών. Ορισμένοι προτείνουν να επιτραπούν τα δικαιώματα ψήφου ανάλογα με τις εισφορές των μερίδων (Beuthien 2012, σ. 869), όπως στην Αυστρία. Κάποιοι θέλουν να επιστρέψουν στον σαφή κανόνα «ένα μέλος - μία ψήφος», άλλοι θέλουν να επεκτείνουν την πολλαπλή ψήφο και να εισαγάγουν ειδικά δικαιώματα για τα «ισχυρότερα» μέλη, π.χ. το δικαίωμα να αποστέλλουν τους δικούς τους υποψηφίους στο εποπτικό συμβούλιο. Συζητείται επίσης κατά πόσον πρέπει να καθοριστούν μηδενικά ή λιγότερο αυστηρά όρια για την ψήφο δια πληρεξουσίου. Αντί να εκλέγονται αντιπρόσωποι από καταλόγους υποψηφίων, οι οποίοι μπορούν να παρουσιαστούν μόνο από το διοικητικό συμβούλιο, τώρα τέτοιοι κατάλογοι μπορούν να υποβληθούν και από τουλάχιστον 150 μέλη του συνεταιρισμού (§ 43a (4) του GenG). Ορισμένοι προτιμούν τις εκλογές ανά περιφέρεια.

Θα πρέπει να καταστεί υποχρέωση των διοικητικών συμβουλίων των συνεταιρισμών να καταρτίζουν γραπτό σχέδιο προαγωγής-προώθησης του συνεταιρισμού (promotionplan), ενώ, παράλληλα, τα μέλη του συνεταιρισμού θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να επιθεωρούν και να συζητούν τέτοιου είδους σχέδια και εκθέσεις.

(1) Ο Hans-Hermann Münkner: Κορυφαίος, παγκοσμίως, Γερμανός καθηγητής του Εμπορικού Δικαίου και του Δικαίου των Συνεταιρισμών.