

Argumente gegen eine Verkleinerung der Aufsichtsräte



Zusammenfassung

- 67% der paritätisch mitbestimmten Aufsichtsräte haben 12 Mitglieder - und sind damit kleiner, als viele Mitbestimmungskritiker glauben.
- 55 % der öffentlichen und 22 % der privaten Aktiengesellschaften haben ihren Aufsichtsrat - vorwiegend auf Initiative der Kapitaleseite - freiwillig vergrößert. Ein Zwang zu kleineren Aufsichtsräten würde den Interessen dieser Unternehmen widersprechen.
- Vorbesprechungen der Arbeitnehmervertreter/innen sowie der Kapitalvertreter/innen im Aufsichtsrat sowie die Einrichtung von Ausschüssen tragen zur strukturierten Arbeit der Aufsichtsräte bei.
- Eine Verkleinerung der Aufsichtsratsgremien würde zu einem Verlust wichtiger Kompetenzen im Aufsichtsrat führen.

Die Größe der Aufsichtsräte in der aktuellen Diskussion



Die CDU/CSU-Bundestagsfraktion hat sich in einem Beschluss vom März 2009 für die Verkleinerung der Aufsichtsräte auf maximal 16 Mitglieder ausgesprochen; der CDU Wirtschaftsrat fordert eine „Beschränkung der Aufsichtsratsgröße auf zwölf, maximal 16 Sitze“.¹

Ähnliche Argumente werden von Kritikern der Mitbestimmung seit Jahren vorgebracht – und mit einer angeblichen Steigerung der Effektivität begründet. Bei Licht betrachtet, kann dieses Argument jedoch nicht überzeugen. Zunächst jedoch soll die gesetzliche Grundlage vorgestellt werden:

Die Größe des Aufsichtsrats im Gesetz



Ein Aufsichtsrat muss zunächst aus mindestens 3 Mitgliedern bestehen (§ 95 AktG). Bei steigendem Grundkapital kann die Größe des Aufsichtsrats auf bis zu 21 Mandate festgesetzt werden.

Für Kapitalgesellschaften mit mehr als 2.000 Beschäftigten gilt das Mitbestimmungsgesetz (MitbestG). Gemäß § 7 Abs. 1 MitbestG setzt sich der Aufsichtsrat bei Unternehmen mit nicht mehr als 10.000 Beschäftigten aus je 6 Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer/innen zusammen, bei mehr als 10.000 aber weniger als 20.000 Beschäftigten aus je 8 Vertreter/innen beider Seiten, bei Unternehmen mit mehr als 20.000 Beschäftigten aus je 10 Aufsichtsratsmitgliedern zusammen. Mittels ihrer Satzung können die Unternehmen mit niedrigerer Beschäftigtenzahl aber auch die für die Unternehmen mit höherer Beschäftigtenzahl vorgesehene Aufsichtsratsgröße für sich festlegen.

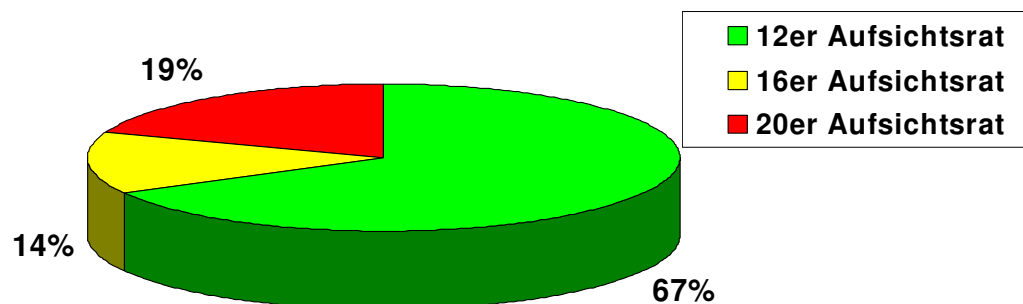
Das dominante Modell des Aufsichtsrats: 12 Mandate



Die durchschnittliche Größe des Aufsichtsrates in nach dem Mitbestimmungsgesetz paritätisch mitbestimmten Unternehmen betrug im Jahr 2004 15,2 Mitglieder. Sie ist damit nur geringfügig größer als im Jahr 1979 mit 14,7 Mitgliedern.² Dominant ist das Modell mit 12 Mitgliedern, das nach Angaben der Hans-Böckler-Stiftung zum Ende des Jahres 2008 von 67 % der paritätisch mitbestimmten Unternehmen praktiziert wurde (siehe die Grafik).

Außerdem tragen getrennte Vorbereitungen von Arbeitnehmervertreter/innen und Anteilseignervertreter/innen vor den Aufsichtsratssitzungen und die Einrichtung von Ausschüssen des Aufsichtsrates zu einer strukturierten Arbeit des Aufsichtsrats bei. Beides wird auch vom Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlen (siehe Ziffer 3.6 bzw. Ziffer 5.3.1).

Größe der Aufsichtsräte



699 paritätisch mitbestimmte Unternehmen

Quelle: Hans-Böckler-Stiftung 2009. Zahlen zum Stichtag 31.12.2008. Mitbestimmte Unternehmen im Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 sowie Unternehmen mit der Rechtsform SE und einem paritätisch zusammengesetzten Aufsichtsrat. Eigene Darstellung.

Ein häufiger Fall: Die freiwillige Vergrößerung des Aufsichtsrats



Eine Vielzahl von Unternehmen geht freiwillig über die gesetzliche Mindestgröße für den Aufsichtsrat hinaus. Dies gilt für ca. 25 % der Aktiengesellschaften im Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes im Jahr 2004, darunter 55 % der öffentlichen Unternehmen und 22 % der privaten Gesellschaften.³ Dies lässt sich damit erklären, dass so bestands- und erfolgskritische Ressourcen sowie Beratungskapazität in das Unternehmen kooptiert werden können. Zudem kann steigende Internationalisierung eines Unternehmens zu einem größeren Aufsichtsrat führen.⁴ Hinzu kommt der Wunsch, möglichst viele relevante Anteilseigner in die Aufsichtsratsarbeit einzubinden. Die Größe des Aufsichtsrats gesetzlich auf 16 zu beschränken, würde vor diesem Hintergrund den Interessen vieler Unternehmen widersprechen.

Drohender Verlust von Wissen und Kompetenz im Aufsichtsrat



Entscheidend für die erfolgreiche Arbeit eines Aufsichtsrates sind aus wissenschaftlicher Perspektive die Verteilung von Wissen sowie die im Aufsichtsrat vorhandenen Kompetenzen. Jede Gruppe im Aufsichtsrat verfügt dabei nach den Ergebnissen einer Umfrage von *Ulrich Jürgens, Inge Lippert* und *Frank Gaeth* unter Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat über ein spezifisches und für die Arbeit des Gesamtgremiums notwendiges Wissensprofil, das nicht ohne Weiteres durch eine andere Gruppe ersetzt werden kann. Betriebliche Arbeitnehmervertreter/innen können demnach v. a. Wissen über Humanressourcen und internes Organisationswissen beitragen und verbessert durch ihre Einbeziehung in den Aufsichtsrat nach Ansicht der Wissenschaftler die Kommunikation zwischen Aufsichtsrat, Vorstand und Belegschaft. Externe Gewerkschaftsvertreter/innen wiederum verfügen der Studie zufolge v. a. über Politikwissen sowie rechtliches Wissen⁵ und ergänzen nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichtes den durch die betrieblichen Anforderungen geprägten Blick der aus dem Unternehmen stammenden Arbeitnehmervertreter/innen um eine gesamtökonomische Perspektive.⁶

Die Wissenschaftler warnen daher davor, dass eine Verkleinerung der Aufsichtsratsgremien notwendigerweise mit einem Verlust wichtiger Kompetenzen einhergehen würde.⁷

Gerade in der aktuellen schweren Wirtschafts- und Finanzkrise sollte jedoch jeder Schritt vermieden werden, der zu einer Schwächung der Kontrollfunktion der Aufsichtsräte führen könnte.

Herausgeber:
Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB
Dietmar Hexel
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Redaktion:
Marie Seyboth, Rainald Thannisch
VB 03, Bereich Mitbestimmung und Unternehmenspolitik

¹ Vgl. Finanzmarkt stabilisieren und neu ordnen – 5 Lehren aus der Krise, Beschluss der CDU/CSU-Bundestagsfraktion vom 3. März 2009; Professionalisierung der Aufsichtsräte statt staatlicher Gängelung bei der Managervergütung, Pressemitteilung des Wirtschaftsrates der CDU vom 17. März 2009.

² Vgl. Elmar Gerum, *Das deutsche Corporate Governance-System*, Stuttgart 2007, S. 210.

³ Vgl. Gerum, a.a.O., S. 211.

⁴ Vgl. Gerum, a.a.O., S. 212.

⁵ Vgl. Jürgens/ Lippert/ Gaeth, *Information, Kommunikation und Wissen im Mitbestimmungssystem*, Baden-Baden 2008, S. 118 ff sowie 166.

⁶ Vgl. Bundesverfassungsgericht, Urteil vom 1.3.1979, BVerfGE 50, S. 294.

⁷ Vgl. Jürgens/ Lippert/ Gaeth, a.a.O., S. 165.