

Ausgabe Oktober 2011

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in den vergangenen Jahren hat die öffentliche Diskussion um die Unternehmensleitung und –überwachung erheblich zugenommen. Die Anforderungen an gute Aufsichtsratsarbeit sind kontinuierlich gestiegen.

Vor diesem Hintergrund stellen wir fest, dass in Literatur und Unternehmenspraxis vermehrt über die Erstellung von **Anforderungsprofilen für Aufsichtsräte** diskutiert wird.

Wie vertragen sich Anforderungsprofile mit der Mitbestimmung im AR?



Unternehmensbezogene Anforderungsprofile sind zunächst einmal zu begrüßen, weil sie ein Instrument zur Steigerung der fachlichen Qualität der Aufsichtsräte sein können.

Diese Anforderungsprofile berücksichtigen jedoch oftmals nicht ausreichend die Kompetenzen von Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat und die Rolle der Mitbestimmung.

Bei der Beschlussfassung etwaiger Anforderungsprofile sind deshalb stets die folgenden Punkte zu berücksichtigen:

- **Die Wissensressource der Arbeitnehmervertreterinnen und –vertreter im Aufsichtsrat.** Wissenschaftliche Studien belegen, dass Arbeitnehmervertreterinnen und –vertreter eine wichtige Wissensressource im mitbestimmten Aufsichtsrat darstellen. So punkten betriebliche Arbeitnehmervertreter/innen in den Bereichen „Wissen über Humanressourcen“ sowie „internes Organisationswissen“, wohingegen außerbetriebliche Gewerkschaftsvertreter/innen durch ihr „Politikwissen“ sowie ihr „rechtliches Wissen“ überzeugen (Quelle: Jürgens/Lippert/Gaeth 2008).

■ **Die stete Qualifizierung der Arbeitnehmervertreter/innen**

Die gewerkschaftlichen Bildungsträger, das DGB-Bildungswerk und die Hans-Böckler-Stiftung bieten zahlreiche qualitativ hochwertige Seminar- und Fortbildungsangebote an. Bei der Übernahme eines Aufsichtsrats-Mandats verpflichten sich die betrieblichen und gewerkschaftlichen Aufsichtsratsmitglieder, diese zu nutzen.

■ **Die Schutzfunktion der Unternehmensmitbestimmung.** In der Diskussion um Anforderungsprofile darf nicht vergessen werden, dass die Unternehmensmitbestimmung trotz einer strukturellen Ungleichheit den Arbeitnehmer/innen ein Mindestmaß an Selbstbestimmung einräumen und ein Gleichgewicht von Kapital und Arbeit im Unternehmen schaffen soll. Die Unternehmensmitbestimmung stellt somit ein wesentliches Element der Wirtschaftsdemokratie dar.

■ **Die demokratische Wahl der Arbeitnehmervertreterinnen und –vertreter.** Die demokratische Wahl von Arbeitnehmervertreterinnen und –vertretern durch die Belegschaften stellt auch einen „Wert an sich“ dar. Sie stärkt die demokratische Infrastruktur unserer Gesellschaft, ihren Zusammenhalt und den sozialen Frieden.

Vertiefte Informationen



Die ganz aktuell von der Hans-Böckler-Stiftung veröffentlichte Broschüre „**Anforderungsprofile für Aufsichtsratsmitglieder**“ diskutiert das Thema vertiefend.

Das Arbeitspapier wurde zusammen mit Mitbestimmungsexpertinnen und –experten von DGB und Gewerkschaften erarbeitet.

Die Broschüre enthält neben den oben beschriebenen Aspekten auch eine ausführliche Kommentierung eines exemplarischen Anforderungsprofils.

Die Broschüre kann dem Internetangebot der Hans-Böckler-Stiftung über den folgenden Link entnommen werden:

<http://www.boeckler.de/5166.htm?produkt=HBS-005084&chunk=1&jahr>

Viele Grüße aus Berlin senden euch

Dietmar Hexel und die Abteilung Mitbestimmungspolitik beim DGB-Bundesvorstand

Bei diesem Newsletter handelt es sich um einen Informationsservice der rechtlich unverbindlich ist. Insoweit übernimmt der DGB keine Haftung.

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

Redaktion:
Marie Seyboth, Rainald Thannisch
VB 03, Abteilung Mitbestimmungspolitik