

Mrs. Fit and Meister Proper

Der Aufsichtsrat soll qualifizierter, jünger, weiblicher und internationaler werden. Wie wird die ArbeitnehmerInnenvertretung diesem Anforderungsprofil gerecht?

Christina Wieser

Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien

Die Hundehütte ist für den Hund, der Aufsichtsrat für die Katz“, so wurde früher über die Unternehmensaufsicht gescherzt. Doch spätestens die Finanzkrise hat gezeigt, dass streichelweiche AufsichtsrätInnen, die einen Tagesordnungspunkt nach dem anderen abnicken, passé sind. Die EU-Kommission forciert schon seit Längerem eine zunehmende Professionalisierung der Aufsichtsratsarbeit, unter anderem im Rahmen des „Corporate-Governance-Aktionsplans“. Speziell im Finanzsektor sieht sich das Kontrollorgan mittlerweile mit deutlich erhöhten Anforderungen konfrontiert.

Nur in der Theorie

In Österreich wurden die Vorgaben zwar umgesetzt, in der Unternehmenspraxis sind sie offenbar noch nicht angekommen. Wie war das noch gleich bei der ÖIAG, der OMV, dem Burgtheater oder der Telekom Austria? Professionelles Strategie- und Krisenmanagement sieht anders aus. Dafür braucht es zweifellos eine neue Generation von AufsichtsrätInnen, die sich qualifiziert, verantwortungsvoll und mutig der Unternehmenskontrolle stellt. Engagierte Kräfte, die, losgelöst von Netzwerk-(Fall-) Stricken, der Politik und/oder des Vorstands, kritisch überwachen und strategisch beraten. Die BetriebsrätInnen im Gremium spielen dabei schon jetzt eine große Rolle, trägt doch die Drittelparität maßgeblich zur unabhängigen

und kritischen Aufsichtsratsarbeit bei. Mit Ausdauer und Sensibilität in den eigenen Reihen könnte es der ArbeitnehmerInnenvertretung sogar gelingen, die treibende Kraft für einen jüngeren, weiblicheren und internationaleren Aufsichtsrat zu werden.

Thank you for being a friend

„Der Aufsichtsrat ist ein Kollegialorgan. Er braucht Diversität: vom Gesellschaftsrechtler über den Marktexperten bis zu einem Human-Resources-Vertreter“, sagt der Mehrfachaufsichtsrat **Wolfgang Ruttenstorfer**. Gesagt, getan? Leider nein. Wie eine aktuelle österreichische Aufsichtsratsstudie zeigt, wird bei der Neubesetzung von Aufsichtsratspositionen nur in etwas mehr als einem Drittel der Unternehmen auf die Fachdisziplin geachtet.

Zu 91 Prozent erfolgt die Besetzung aus dem Eigentümersnetzwerk. Unabhängigkeit, Expertise oder Nachwuchsplanung spielen bei der Auswahl der KandidatInnen eine untergeordnete Rolle. Was zählt, ist ein bekanntes Gesicht und Freude am Networking.

Das fröhliche Netzwerk-Recruiting kann zu einseitiger Interessenwahrnehmung sowie mangelnder Kontrolle im Aufsichtsrat führen. Dabei sind Unterschiede im Selbstverständnis zwischen Vertretern der EigentümerInnen und der Belegschaft zu beachten: „Letztere haben eine tiefere Kenntnis des Unternehmens und erkennen bei einer Entscheidung die Vor- und Nachteile für das Unternehmen besser“, stellt Roswita Königwieser in ihrer Unter-

suchung „Blick in den erlauchten Kreis“ fest. BetriebsrätInnen sind zudem in hohem Maße unabhängig vom Wohlwollen der Unternehmensleitung und durch ihre faktische Unkündbarkeit vor entsprechendem Druck gefeit. Die Unabhängigkeit der VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen im Aufsichtsrat wird von der EU-Kommission ausdrücklich anerkannt. Zudem zeigen deutsche Studien, dass die Mitbestimmung im Aufsichtsrat einen positiven Einfluss auf die Produktivität hat.

This is a man's world

In der Frage der Vielfalt hat die ArbeitnehmerInnenseite gleichermaßen Aufholbedarf wie die Kapitalvertreter. Aktuelle Daten vom September 2014 zeigen, dass in den 20 im **ATX** gelisteten Unternehmen von insgesamt 225 AufsichtsrätInnen lediglich 33 Frauen in der Unternehmenskontrolle tätig sind.

Zehn der insgesamt 63 BetriebsrätInnen sind weiblich (15,9 Prozent), unter den KapitalvertreterInnen sind es mit 14,2 Prozent nur knapp weniger Frauen. Mehr als drei Viertel der AufsichtsrätInnen sind 50 Jahre und älter, nur 16 MandatsträgerInnen sind 40 Jahre und jünger.

Ein typischer Aufsichtsrat in den Topbörsenunternehmen ist also männlich und im Schnitt Ende 50. Dabei sieht der Gesetzgeber immerhin seit 2012 vor, dass bei der Auswahl von Aufsichtsratsmitgliedern auf die Aspekte der Diversität hinsichtlich der Vertretung beider Geschlechter und der

Altersstruktur sowie bei börsennotierten Gesellschaften auf die Internationalität der Mitglieder zu achten ist. Der Haken dabei: Es gibt keine Sanktionen bei Nichteinhaltung dieses Gesetzes. Was wiederum zur Folge hat, dass sich weder Arbeitgeber- noch ArbeitnehmerInnen daran halten. So bleibt vieles beim Alten: Einheitsbrei statt Vielfalt. Einziger Lichtblick sind die staatsnahen Unternehmen, die dank Quotenregelung spürbare Fortschritte machen. Es geht also doch: Von den insgesamt 285 vom Bund entsandten Aufsichtsratsmitgliedern (in jenen 55 Unternehmen, an denen der Staat mit mehr als 50 Prozent beteiligt ist) sind 94 Frauen (33 Prozent).

Fit&Proper

Neben Unabhängigkeit und Vielfalt zeichnet einen professionell zusammengesetzten Aufsichtsrat Qualifikation aus. Mit zunehmender Komplexität der Geschäftsmodelle braucht es mehr Spezialwissen wie beispielsweise bei der Überwachung von Kreditinstituten. Nach der Finanzkrise hat die EU-Kommission als eine von vielen Maßnahmen die unternehmensinterne Bankenaufsicht stärker in die Pflicht genommen. Um laufend die Qualifikation der Organe sicherzustellen, wurde der „Fit&Proper“-Test ins Leben gerufen: So hat die **Finanzmarktaufsicht** (FMA) seit Mai 2013 die Möglichkeit, alle AufsichtsrätInnen (BetriebsrätInnen ausgenommen!) österreichischer Banken auf ihre Fachkenntnisse zu prüfen.

Eine oftmals langjährige Zugehörigkeit zum Unternehmen sowie der intensive Austausch mit MitarbeiterInnen, dem Vorstand oder der Geschäftsführung bescheren den BetriebsrätInnen umfangreiches Organisationswissen, das sie bei der Überwachung des Unternehmens gut nützen können. Laut FMA sind BetriebsrätInnen dazu angehalten, sich laufend weiterzubilden. Das tut die ArbeitnehmerInnenvertretung bereits jetzt, und zwar unter anderem im Rahmen des Instituts für Aufsichtsrat-Mitbestimmung (IFAM), das Gewerkschaften und Arbeiterkammern bereits 1977 ins Leben gerufen haben. Das IFAM bietet ein umfassendes

Ausbildungspaket mit Praxisbezug. Übrigens: Neu auf dem IFAM-Programm stehen ab November 2014 „Fit&Proper“-Seminare, die auf die Festigung von bankenspezifischem Wissen abzielen.

Driving force

BetriebsrätInnen bringen sich also schon jetzt dank ihres umfassenden Unternehmenswissens und ihrer Unabhängigkeit von Eigentümerinteressen wertvoll und konstruktiv in die Aufsichtsratsarbeit ein. Was jedoch die neuen Anforderungen betrifft, besteht in den eigenen Reihen wie auf der Kapitalvertreterseite Aufholbedarf. Denn an der Spitze, nämlich im Aufsichtsrat, liegt der Frauenanteil in der ArbeitnehmerInnenvertretung nach wie vor unter 20 Prozent, der angestrebte Zielwert von 40 Prozent bleibt damit unerreicht.

BetriebsrätInnen mit Migrationshintergrund sind weiterhin die Ausnahme und werden viel zu selten in den Aufsichtsrat entsandt. Und zur Frage der Altersstruktur der Belegschaftsvertretung liegen überhaupt nur spärliche Informationen vor, Jüngere dürften allerdings deutlich unterrepräsentiert sein.

Arbeiten wir jetzt gemeinsam als BetriebsrätInnen, Gewerkschaften und Kammern daran, der ArbeitnehmerInnenvertretung ein neues Gesicht zu geben. Halten wir uns an selbst gesteckte Ziele und lösen wir Unterrepräsentanzen mit verbindlichen Regelungen. Die Beschäftigungsvielfalt – gemessen an Arbeitszeit, Geschlecht, Herkunft oder Alter – muss sich endlich an der Unternehmensspitze und damit im Aufsichtsrat widerspiegeln.

Internet:

Infos für BetriebsrätInnen
im Aufsichtsrat:
tinyurl.com/pnvg59d

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
christina.wieser@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Das Institut für Aufsichtsrat-Mitbestimmung (IFAM) bietet ein umfassendes Ausbildungspaket mit Praxisbezug. Neu auf dem IFAM-Programm stehen „Fit&Proper“-Seminare, die auf die Festigung von bankenspezifischem Wissen bei BetriebsrätInnen abzielen.

