

**Was wünschen sich Profi-Aufsichtsräte von der Deutsche Corporate Governance Kodex Kommission? Ein eindeutiges Regelwerk und eine Klärung des Begriffs „Diversity“.** - Eine Stellungnahme von Peter H. Dehnen zu den wesentlichen Änderungen im Deutschen Corporate Governance Kodex

Düsseldorf, 15. Juli 2010 - Seit dem 26.5.2010 hat der DCGK folgenden neuen Abschnitt 5.4. (<http://www.corporate-governance-code.de/ger/kodex/index.html>):

„Der Aufsichtsrat ist so zusammenzusetzen, dass seine Mitglieder insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen.

Der Aufsichtsrat soll für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen, die unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation die internationale Tätigkeit des Unternehmens, potentielle Interessenkonflikte, eine festzulegende Altersgrenze für Aufsichtsratsmitglieder und Vielfalt (Diversity) berücksichtigen. Diese konkreten Ziele sollen insbesondere eine angemessene Beteiligung von Frauen vorsehen.

Vorschläge des Aufsichtsrats an die zuständigen Wahlgremien sollen diese Ziele berücksichtigen. Die Zielsetzung des Aufsichtsrats und der Stand der Umsetzung sollen im Corporate Governance Bericht veröffentlicht werden.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats nehmen die für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen eigenverantwortlich wahr. Dabei sollen sie von der Gesellschaft angemessen unterstützt werden.“

Dies ist ein klares Bekenntnis zum professionellen Aufsichtsrat, dem uneingeschränkt zuzustimmen ist. Auf die Eigenverantwortung kommt es an – denn Aufsichtsratsmitglieder sind erwachsene, mündige Menschen, die deshalb gewählt werden, weil sie etwas darstellen und weil man ihnen zutraut, zum Wohl des Unternehmens einen Leistungsbeitrag erzeugen zu können.

Andere Formulierungen im Abschnitt 4.5.1 helfen dem Aufsichtsratsmitglied nicht bei seiner Professionalisierung, sondern schaffen eher Verwirrung:

1. „Der Aufsichtsrat ist so zusammenzusetzen, ...“ ist eine klare Adresse an das Organ, das den Aufsichtsrat bestellt - nämlich die Hauptversammlung. Eine „Ist“-Regelung ist eine klare Ansage, die keinen Spielraum lässt. Aber hat der DCGK den Aktionären Vorschriften zu machen? Ungeachtet der doch eher unsicheren Rechtsgrundlage für eine solche Anweisung, muss man sich fragen, ob die Kommission sich von ihrer eigenen Zielsetzung abgewendet hat, „das Vertrauen der nationalen und internationalen Anleger ... zu fördern“ (1. Präambel DCGK). Kommt hier nicht eher der deutsche Oberlehrer durch? Jedenfalls sind „Spannungen“ zwischen Hauptversammlung und Aufsichtsrat vorprogrammiert.
2. „Der Aufsichtsrat soll für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen ...“ ist auf den ersten Blick eine Formulierung, der man nur zustimmen kann. So richtig spannend wird dieser Passus, wenn man ihn im Kontext mit Abschnitt 3.8 DCGK

liest: „...Verletzen sie die Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters bzw. Aufsichtsratsmitglieds schuldhaft, so haften sie der Gesellschaft gegenüber auf Schadensersatz.“ Aus der Sicht der Praxis stellen sich einem Profi-Aufsichtsrat gleich mehrere Fragen:

- Wie werden einem neu hinzutretenden Aufsichtsrat „die Ziele“ vermittelt?
- Was gilt, wenn der Aufsichtsrat sich nicht auf gemeinsame „konkrete Ziele“ verständigen kann? Sind die Ziele ständig neu zu setzen, wenn sich die „unternehmensspezifische Situation“ ändert? Was ist „Vielfalt (*Diversity*)“ in diesem Kontext - Alter, Geschlecht, Gender, Hautfarbe, Nationalität, Religion und ...?
- Was geschieht, wenn der Aktionär mit den konkreten Zielen nicht einverstanden ist, weil sie ihm z.B. „zu deutsch“ erscheinen?
- Darf ein Aufsichtsratsmitglied noch einem anderen Gremium angehören bzw. muss es das Amt niederlegen, wenn es andere Vorstellungen bei den konkreten Zielen der Zusammensetzung des Gremiums hat?

Ein professioneller Aufsichtsrat braucht klare eindeutige Spielregeln – frei von politischem Gedankengut. In deutschen Aufsichtsräten sollen die besten Köpfe sitzen, mit viel internationaler Erfahrung – auch Ausländer. Wenn man diesen Grundforderungen zustimmt, dann darf die Revision des Abschnitts 5.4.1 DCGK nicht lange auf sich warten lassen. Wenn die DCGK-Kommission – zu Recht - professionelle Aufsichtsräte wünscht, dann muss sie für die Arbeit von Profi-Aufsichtsräten eindeutige Regeln definieren. Und diese sollten so klar, aufbauend und anspornend formuliert sein, dass ein nicht-deutscher Aufsichtsratskandidat nach der Lektüre motiviert ist, in Deutschland ein Mandat anzunehmen.

## **Über GermanBoardRoom GmbH**

GermanBoardRoom („GBR“) ist der Dienstleister, der Mitglieder von Aufsichtsgremien berät und bei ihrer verantwortungsvollen Aufgabe rundum unterstützt. Das Leitbild des GermanBoardRoom ist der „Berufsaufsichtsrat“, also alle professionellen Aufsichtsräte, Beiräte und Verwaltungsräte. Zu den angebotenen Services zählen u.a. auch Seminare, Workshops und Einzelberatungen, die Aufsichtsräten konkret weiterhelfen und die Basis bilden, gemeinsam mit den Aufsichtsräten Lösungen für die weitere effiziente Entwicklung ihres Unternehmens zu entwickeln. Dabei setzt GBR auf einen 360° Ansatz und den persönlichen Kontakt und das vertrauensvolle Gespräch. Regelmäßige ThinkTank-Meetings der GBR.Advisor des Board Advisory Councils gemeinsam mit GBR.Member und Gästen runden das Beratungs- und Dialogangebot von GermanBoardRoom ab.

Weitere Informationen über GermanBoardRoom finden Sie auf [www.germanboardroom.de](http://www.germanboardroom.de)

GermanBoardRoom GmbH  
Peter H. Dehnen  
Geschäftsführender Gesellschafter  
Prinz-Georg-Straße 91, 40479 Düsseldorf  
Tel.: +49 (0) 211 4497 03  
Fax: +49 (0) 211 4497 122  
[peter.dehnen@germanboardroom.de](mailto:peter.dehnen@germanboardroom.de)