

Mihael Duran, Kerstin Pull*

Der Beitrag der Arbeitnehmervertreter zur fachlichen und geschlechtlichen Diversität von Aufsichtsräten: Erkenntnisse aus einer qualitativ-explorativen Analyse**

Zusammenfassung – Die Rolle der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat wurde vielfach untersucht, sowohl theoretisch als auch empirisch. Studien zu den Effekten der Unternehmensmitbestimmung betrachten die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat dabei häufig als „homogene Bank“ und rücken deren Rolle als Sachwalter der Arbeitnehmerinteressen in den Mittelpunkt. In unserer Studie hingegen fokussieren wir auf die diversitätserhöhende Funktion der Arbeitnehmervertreter und werfen damit ein neues Schlaglicht auf die Aufsichtsratsmitbestimmung. Basis unserer auf die Perspektive der Betroffenen ausgerichteten qualitativ-explorativen Untersuchung sind dreizehn leitfadengestützte Interviews. Unsere Ergebnisse stützen die Einschätzung, dass Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten die im Aufsichtsrat vertretenen Perspektiven erweitern und die Aufsichtsratsarbeit bereichern können, indem sie (a) die Wissensbasis im Aufsichtsrat verbreitern und (b) die geschlechtliche Diversität von Aufsichtsräten erhöhen.

Worker directors and supervisory board diversity: Results from a qualitative explorative analysis

Abstract – The role of worker directors on German supervisory boards has repeatedly been studied, both theoretically and empirically. However, studies that analyze the effects of codetermination on supervisory boards often regard employee representatives as a “homogeneous bench” and focus on their role as intermediaries between employee and owner interests. In our study, we focus on the contribution of employee representatives to board diversity, and hence shed new light on the effects of supervisory board codetermination. In our qualitative explorative study, based on thirteen semi-structured interviews, we take the perspective of the parties involved. The results of our study support the view that employee representatives on supervisory boards can fruitfully enhance board diversity and widen the boards’ perspectives by (a) increasing the knowledge resources of the board and by (b) making boards more gender balanced.

Key words: **co-determination, diversity, supervisory boards** (JEL: J51, J53, M14)

* Mihael Duran, Jg. 1979, Universität Tübingen, Lehrstuhl für Personal und Organisation, Nauklerstr. 47, D – 72074 Tübingen, E-Mail: mihael.duran@uni-tuebingen.de.

Prof. Dr. Kerstin Pull, Jg. 1967, Universität Tübingen, Lehrstuhl für Personal und Organisation, Nauklerstr. 47, D – 72074 Tübingen, E-Mail: kerstin.pull@uni-tuebingen.de.

** Diese Studie wäre ohne die finanzielle Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung nicht möglich gewesen (Projekt Nr. 2011-429-2). Zudem danken wir den interviewten Aufsichtsratsmitgliedern sowie den Teilnehmern des Workshops „Unternehmensmitbestimmung und die Bedingungen erfolgreicher Aufsichtsratsstätigkeit“ in Tübingen für viele hilfreiche Kommentare.

Artikel eingegangen: 15.7.2013

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 18.9.2014.