Transparenz der Top-Saläre in Genossenschaften?

In der Diskussion über unternehmerische Good Governance-Richtlinien wird vermehrt auch die Transparenz von Salären des Topmanagements gefordert. In der Schweiz soll im Rahmen der Revision des Aktien- und Rechnungslegungsrechts ein neuer Artikel betreffend Transparenz der Vergütungen für die Verwaltung einer Genossenschaft im Obligationenrecht eingeführt werden, der die Vorschriften des Aktienrechts sinngemäß anwenden will. Genossenschaften mit mehr als 2.000 Mitgliedern müssten die Bezüge der Verwaltung (oberste Leitungsorgane) im Geschäftsbericht publizieren. Der deutsche Public-Corporate-Governance-Kodex verlangt volle Transparenz über Saläre der Führungsspitze von öffentlichen Unternehmungen.

Bis heute werden die Gehälter der Führungskräfte von Genossenschaften sowohl in Deutschland wie in der Schweiz im Allgemeinen nicht publiziert. Wie sieht die Zukunft aus?

Unseres Erachtens sollte die Genossenschaft nicht mit der Aktiengesellschaft gleichgeschaltet werden. Die Genossenschaft als mitgliedschaftlich strukturierte Organisation ist eine Mischform zwischen personen- und kapitalbezogener Gesellschaft. Der Souverän sind die Mitglieder und die sie vertretenden Organe und nicht die Öffentlichkeit. Bei der Großaktiengesellschaft hingegen als „quasi öffentliche Unternehmung“ (Ulrich) bzw. „société anonyme“ mit vielen Kleinst- und Kleinaktionären und/oder einer großen gesamtwirtschaftlichen Bedeutung kann eher auf eine Rechenschaftslegung gegenüber der Öffentlichkeit geschlossen werden.

Um die Lage bei Genossenschaften zu beurteilen, dürfte es sinnvoll sein, zwischen zwei Genossenschaftstypen zu unterscheiden, statt die oben erwähnte, eher willkürliche Grenze von 2.000 Mitgliedern festzulegen:

Bei Selbsthilfe- oder Basisgenossenschaften, die eine funktionierende Mitgliederdemokratie pflegen, wo Entscheide stufengerecht gefällt werden, besteht unseres Erachtens kein Anlass, Managergehälter zu publizieren. Die Genossenschaft ist ihren Mitgliedern und nicht der Öffentlichkeit verpflichtet. Die Festlegung der Gehälter ist Aufgabe des (demokratisch gewählten) Aufsichtsrats oder Verwaltungsrats, der auch die Dienstverträge abschließt. Bei Unsicherheiten über die Höhe der Vergütungen kann der zuständige übergeordnete Genossenschaftsverband mit Vergleichszahlen sicher eine gute Informationsgrundlage schaffen.

Bei marktorientierten Großgenossenschaften mit einem hohen Mitgliederbestand (über einer Million Mitgliedern zum Beispiel bei COOP Schweiz) oder

Genossenschaftsverbänden, in denen die regionalen Basisgenossenschaften Mitglieder sind (MIGROS, Raiffeisen), ist es fast nicht mehr möglich, eine echte Mitgliederdemokratie zu leben. Das starke Nichtmitgliedergeschäft macht diese Genossenschaften zu quasi öffentlichen Gebilden, ihre Leistungen und ihr Verhalten finden eine öffentliche Resonanz. Die genossenschaftliche Mitgliederorientierung hat sich in Richtung Gemeinwohlorientierung entwickelt, man spricht in diesem Zusammenhang von Corporate Social Responsibility und Good Corporate Citizenship. Dazu gehört auch eine gewisse Transparenz in finanziellen Angelegenheiten. Deshalb dürfte bei den Großgenossenschaften die Transparenz der Saläre ein Thema werden. In der Schweiz sind diese bei COOP und MIGROS bereits heute bekannt, sie sind eindeutig niedriger als die Saläre bei vergleichbaren Privatunternehmungen. Bei der Raiffeisen-Gruppe werden die Saläre des Topmanagements erstmals 2009 publiziert, wobei für die CEO-Funktion ein Plafond von 2 Mio. CHF vorgesehen ist. Diese Publikation erfolgt nicht auf Druck der Öffentlichkeit, sondern der Anstoß kam von innerhalb des Raiffeisen-Systems. Auch bei dieser Genossenschaft sind die Gehälter geringer als bei vergleichbaren schweizerischen Bank-/Aktiengesellschaften. Dies entspricht aber durchaus dem genossenschaftlichen Gedankengut und wird eigentlich von den Mitgliedern erwartet.

Der Trend zur Veröffentlichung der Gehälter (zumindest als Summe der Vergütungen für das Topmanagement) der Spitzenkräfte börsennotierter Unternehmungen ist europaweit feststellbar. Auch Großgenossenschaften dürften sich dieser Entwicklung nicht entziehen können. In diesem Sinn erscheint uns agieren besser als plötzlich unter Druck reagieren zu müssen.

Robert Purtschert