

Erste Corporate-Governance-Analyse der Mitglieder der Ersten Fußballbundesliga

Dr. Alexander Juschus (Ivox Glass Lewis), Ralf Leister und Prof. Dr. habil. Stefan Prigge (beide HSBA Hamburg School of Business Administration)

Hintergrund

Gute Corporate Governance (CG) soll zu guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung und damit zum Unternehmenserfolg beitragen. Insbesondere für börsennotierte Gesellschaften stellt die Regierungskommission Corporate Governance bereits seit 2001 den Deutschen Corporate Governance Kodex bereit. Angesichts der mittlerweile erreichten Umsatzgrößen wird Corporate Governance auch für die Mitglieder der 1. Fußballbundesliga unabhängig von der Rechtsform immer wichtiger. Dies gilt auch für das zunehmende Engagement externer Gesellschafter.

Corporate Governance ist relevant für die Lizenzerteilung durch die DFL, denn die DFL zieht dabei u.a. rechtliche, administrative und finanzielle Kriterien heran. Die DFL hat sich generell die Förderung der Managementstrukturen der Bundesligisten zum Ziel gesetzt. Gleiches gilt für die European Club Association (ECA), die im Sommer 2015 den Club Management Guide herausgebracht hat. Nicht zuletzt legen externe Eigen- wie Fremdkapitalgeber Wert auf gute Corporate Governance.

Die vorliegende Untersuchung ist die erste Erhebung und Beurteilung der Corporate Governance der achtzehn Bundesligisten.

Aufbau

Fundament der vorliegenden Studie ist das CG-Siegel, mit dem der CG-Dienstleister Ivox Glass Lewis die Corporate Governance börsennotierter deutscher Gesellschaften erstmals 2010 beurteilt hat. Das Siegel basiert auf dem Deutschen Corporate Governance Kodex und weiteren Standards für Best Market Practice. Von den gut 200 Kriterien des CG-Siegels wurden nicht alle übernommen; viele wurden gestrichen oder an die speziellen Gegebenheiten im Profifußball angepasst, weitere neu entwickelt. Am Ende steht ein Katalog mit 83 Kriterien.

Die Bepunktung der Kriterien führt entweder zu einer Bestrafung schlechter Corporate Governance mit bis zu fünf Minuspunkten oder zu einer Belohnung mit maximal fünf Pluspunkten. Die „Bestrafungsperspektive“ findet bei essenziellen CG-Aspekten Anwendung, die als selbstverständlich gelten sollten. Deshalb gibt es für ihre Einhaltung auch nur null Punkte, während das Nichterfüllen zwischen einem und fünf Minuspunkten nach sich zieht, je nach Bedeutung des CG-Kriteriums. Analog werden bei der „Belohnungsperspektive“ zwischen einem und fünf Pluspunkte für das Einhalten solcher Kriterien vergeben, bei denen das noch keine Selbstverständlichkeit ist; hier führt das Nichterfüllen zu null Punkten.

Die 83 Kriterien verteilen sich auf sechs Kategorien:

- A. Kapital, Eigentümerstruktur und Übernahmen
- B. Vorstand und Aufsichtsrat
- C. Vergütung

- D. Veröffentlichungspolitik und Aktionärskommunikation
- E. Finanzen: Veröffentlichungspolitik und Situation
- F. Verhältnis Verein zu Profifußballgesellschaft

Mit 32 von 83 (39%) der Kriterien ist der Bereich Vorstand und Aufsichtsrat am stärksten vertreten. Berücksichtigt man die Bedeutung der Kriterien, die sich in ihrer Bepunktung ausdrückt, steigt das Gewicht von „Vorstand und Aufsichtsrat“ noch weiter auf 42%. Danach folgen mit großem Abstand „Veröffentlichungspolitik und Aktionärskommunikation“ und „Verhältnis Verein zu Profifußballgesellschaft“ ungefähr gleich auf. Wiederum mit einigem Abstand liegen „Vergütung“, „Finanzen: Veröffentlichungspolitik und Situation“ und „Kapital, Eigentümerstruktur und Übernahmen“ nahe beieinander.

Kategorie	Anzahl Kriterien		Absolutpunkte	
	Absolut	Relativ	Absolut	Relativ
A Kapital, Eigentümerstruktur und Übernahmen	5	6,02%	12	6,82%
B Vorstand und Aufsichtsrat	32	38,55%	74	42,05%
C Vergütung	10	12,05%	16	9,09%
D Veröffentlichungspolitik und Aktionärskommunikation	14	16,87%	34	19,32%
E Finanzen: Veröffentlichungspolitik und Situation	5	6,02%	13	7,39%
F Verhältnis Verein zu Profifußballgesellschaft	17	20,48%	27	15,34%
Gesamt	83	100,00%	176	100,00%

Durchführung

Die Vereinsbögen wurden von den Studienautoren durch Auswertung öffentlich verfügbarer Quellen incl. Handelsregister ausgefüllt. Der so ausgefüllte Informationserhebungsbogen, in einer Version, die der finalen Fassung sehr nahe kommt, wurde den 18 Bundesligisten zum Kommentieren und Richtigstellen zur Verfügung gestellt. Insgesamt gab es Kontakt zu bzw. eine Reaktion von sechs Bundesligisten. Die Informationen in den Erhebungsbögen wurden letztmalig zur Jahreswende 2015/16 überprüft.

Analyse

Die Veröffentlichungspolitik einiger Vereine stellte eine große Herausforderung dar. Sicherlich gab es einige, die Transparenz sehr ernst nahmen und ausführliche Geschäftsberichte veröffentlichten und ihre Webseite entsprechend gestalteten. Einige Vereine wählten aber bewusst den entgegengesetzten Weg, was die Informationsfindung alles andere als erleichterte.

Viele Fragen blieben von nahezu allen bzw. allen Vereinen unbeantwortet. Als Beispiel lässt sich die Frage nach der Nachfolgeplanung anführen. Mit dieser Problematik scheinen sich die Vereine nicht auseinandersetzen zu wollen. Ausbaufähig ist unserer Meinung auch die Betrachtung der Finanzrisiken. Wie wirkt es sich beispielsweise aus, wenn der Mäzen oder Hauptsponsor abspringt?

Ein Thema für sich ist sicherlich die Vorstandsvergütung, worüber nur wenige Vereine Informationen veröffentlichten. Gerade hier wäre es spannend gewesen zu sehen, ob eine erfolgsorientierte Vergütung Gehaltsbestandteil ist und wie sich der sportliche Erfolg hierauf auswirkt.

Positiv hervorzuheben ist die fachlich diversifizierte Besetzung der Vorstandsebene und des Aufsichtsrats einiger Clubs. Diese Expertise ist Grundvoraussetzung für eine funktionierende Unternehmensführung. Ein weiteres Merkmal guter Corporate Governance erfüllten die meisten Aufsichtsgremien durch eine weitgehend unabhängige Besetzung.

Spannend war es zu auswerten, wie das Zusammenspiel zwischen Verein und Kapitalgesellschaft organisiert ist. Auch hier scheinen sich die meisten Clubs Gedanken gemacht zu haben und regelten die Einflussnahme des Vereins in der Satzung.

Bei der Auswertung wurde besonderer Wert darauf gelegt nicht mit unterschiedlichen Maßstäben zu agieren und den Ermessensspielraum der Analysten minimal zu halten. Auch war es wichtig die verschiedenen Rechtsformen neutral zu betrachten, zumal die Diskussion hierüber fast schon philosophische Ansätze hat.

Platz	Gesellschaft	Rechtsform	Punkte (Gesamt)	Anteil an max. Punktzahl (Gesamt) in %
1	Borussia Dortmund	GmbH & Co. KGaA	64	65,98%
2	Hamburger SV	AG	59	60,82%
3	FC Bayern	AG	50	51,55%
4	Eintracht Frankfurt	AG	47	48,45%
5	Bor. Mönchengladbach	GmbH	35	36,08%
6	Hertha BSC	GmbH & Co. KGaA	34	35,05%
6	FC Schalke 04	e.V.	34	35,05%
8	1. FC Köln	GmbH & Co. KGaA	33	34,02%
9	FC Augsburg	GmbH & Co. KGaA	31	31,96%
10	Werder Bremen	GmbH & Co. KGaA	23	23,71%
11	FC Ingolstadt 04	GmbH	20	20,62%
12	VfL Wolfsburg	GmbH	15	15,46%
12	Bayer 04 Leverkusen	GmbH	15	15,46%
14	Hannover 96	GmbH & Co. KGaA	13	13,40%
15	1899 Hoffenheim	GmbH	12	12,37%
16	VfB Stuttgart	e.V.	7	7,22%
17	1. FSV Mainz 05	e.V.	6	6,19%
18	SV Darmstadt 98	e.V.	-3	-3,09%

Fazit

Die Bedeutung von guter Corporate Governance, die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung klar zuteilt, Checks and Balances installiert, Überwachung und Anreize sinnvoll einsetzt und die Bereitstellung zuverlässiger und relevanter Informationen sichert, wird längst nicht mehr nur von börsennotierten Gesellschaften gesehen. So wurden z.B. für öffentliche Unternehmen und auch für Familienunternehmen spezifische CG-Kodizes erarbeitet. Eine ähnliche Entwicklung ist für den Profifußball zu empfehlen als eine Maßnahme, die eingangs genannten Bemühungen von DFL und ECA um professionellere Managementstrukturen in den Clubs zu unterstützen. Dass hier Verbesserungspotential besteht, hat die Studie gezeigt.

Wie z.B. beim CG-Kodex für Familienunternehmen geschehen bietet es sich an, dass die betroffene Gruppe von Unternehmen an der Entwicklung der CG-Standards mitwirkt. Aber zumindest der grobe Inhalt zeichnet sich bereits jetzt ab.

So sollte in jedem Fall ein funktionierendes und zumindest mehrheitlich unabhängiges Aufsichtsgremium Bestandteil der Vereins- oder Unternehmensstruktur sein. Dabei muss das Mitspracherecht des Vereins gewährleistet sein und gute Transparenz zum Standard gehören. Schließlich zielt eine gute Corporate Governance nicht nur auf eine gute Vereinsführung ab, sondern auch auf das gesamte Umfeld des Clubs.

Autoren, Institutionen und Kontakt

Dr. Alexander Juschus ist Geschäftsführer der Ivox Glass Lewis GmbH, einer 100%igen Tochter des Corporate-Governance- Analysten und Stimmrechtsberaters Glass Lewis. Das Unternehmen unterstützt seine 1.200 institutionellen Kunden, welche ein Gesamtvermögen von mehr als 18 Billionen Euro verwalten, bei der Wahrnehmung Ihrer treuhänderischen Pflichten. Hierdurch wird eine sozial verantwortliche und nachhaltige Unternehmenspolitik bei mehr als 20.000 gelisteten Unternehmen in mehr als 100 Ländern durch die institutionellen Kunden gefördert.

Glass Lewis wurde im Jahr 2003 gegründet und hat neben dem Hauptsitz in San Francisco Büros in New York, Washington D.C., Sydney (Australien), Limerick (Irland) und Karlsruhe (Deutschland).

Kontakt: AJuschus@ivoxglasslewis.com

Prof. Dr. habil. Stefan Prigge (<http://www.hsba.de/hsba/team/professoren/prof-dr-habil-stefan-prigge/>) ist Professor an der HSBA Hamburg School of Business Administration im Department Finance & Accounting mit den Forschungsschwerpunkten Corporate Governance und Familienunternehmen.

Kontakt: Stefan.Prigge@hsba.de.

Ralf Leister ist nebenberuflicher Dozent im Bereich Mathematik sowie im Wahlpflicht-Bereich und Alumnus der HSBA.

Kontakt: Ralf.Leister93@gmail.com

Die **HSBA Hamburg School of Business Administration** (www.hsba.de) ist die Hochschule der Hamburger Wirtschaft. Gegründet 2004 von der Handelskammer Hamburg, kooperiert sie heute mit über 250 Unternehmen. Als staatlich anerkannte Hochschule bietet sie betriebswirtschaftliche Bachelor- und Master- Studiengänge in dualer und berufs begleitender Form für 870 Studierende an. Prägend für die HSBA sind anwendungs-orientierte Studiengänge auf hohem Niveau, ausgezeichnete Studienbedingungen und die Ausrichtung an den Werten des Ehrbaren Kaufmanns. Hochwertige Weiterbildung für Fach- und Führungskräfte, anwendungsorientierte Forschung und Beratung vervollständigen das Angebot.