

**Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand**

DGB-Bundesvorstand | Henriette-Herz-Platz 2 | 10178 Berlin

Herrn
Prof. Dr. Rolf Nonnenmacher
Vorsitzender Regierungskommission Deutscher Corporate
Governance Kodex
Per E-Mail an: regierungskommission@dcgk.de

Reiner Hoffmann
Vorsitzender**Kodexkonsultation 2022***10.* März 2022

Sehr geehrter Herr Prof. Nonnenmacher,
gerne beteilige ich mich an der aktuellen Kodexkonsultation.

Ich begrüße, dass die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex durch die Überarbeitungsvorschläge einen Schritt in die richtige Richtung einer zeitgemäßen Orientierung des Kodex an der Nachhaltigkeit vollzieht.

Aus gewerkschaftlicher Sicht sollte jedoch insbesondere die soziale Dimension der Nachhaltigkeit nachgeschärft werden, u.a. durch Hinweise auf die in vielen Studien belegte positive Wirkung der gesetzlichen Mitbestimmung.

Zu ergänzen sind ebenfalls Verweise auf die Vorgaben des im letzten Jahr verabschiedeten Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG). Ich finde es hochgradig irritierend, dass die Überarbeitungsvorschläge am Kodex Hinweise auf die Regelungen des zweiten Führungspositionen-Gesetzes (FüPoG II) sowie des Finanzmarktintegritätsstärkungsgesetzes (FISG) enthalten, die für die Unternehmenspolitik mindestens genauso relevanten Vorgaben des LkSG jedoch außer Acht lassen.

Mit Blick auf das FüPoG II rege ich weiterhin an, die Chance zu einer geschlechtergerechten Überarbeitung des Kodex zu ergreifen und Empfehlungen einzubauen, die über ein reines Rekapitulieren des Gesetzestextes hinaus gehen.

Der Anlage können Sie die detaillierte Position des Deutschen Gewerkschaftsbundes entnehmen. Bei Rückfragen stehe ich gerne zu Ihrer Verfügung.

Anlage

Anlage:

Bewertungen des überarbeiteten Deutschen Corporate Governance Kodex im Detail:

1. Grundsätzliche Anmerkungen

Die Vorschläge für Änderungen am Deutschen Corporate Governance Kodex sind aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes ein wichtiger, aber insgesamt noch zu zaghafter, Schritt in die richtige Richtung einer zeitgemäßen Orientierung des Kodex an der Nachhaltigkeit.

Wir begrüßen ausdrücklich, dass der überarbeitete Kodex die Unternehmen dazu auffordert, die Unternehmensstrategie an Nachhaltigkeitszielen auszurichten und Nachhaltigkeitsrisiken im Rahmen von internem Kontrollsystem und Risikomanagementsystem zu berücksichtigen. Die Vorgaben zur Nachhaltigkeit müssen jedoch präzisiert und – z. B. mit Blick auf die Vorstandsvergütung – auch operationalisiert werden. Es sollte stets betont werden, dass gleichermaßen die ökologische wie die soziale Nachhaltigkeit gemeint sind. Und zur sozialen Nachhaltigkeit gehören die Rechte der Arbeitnehmer*innen, die Rechte ihrer Gewerkschaften und eng damit verbunden auch die gesetzliche Mitbestimmung. Nur durch die Einbindung der Mitbestimmung, die erwiesenermaßen zu einer nachhaltigen Unternehmenspolitik beiträgt, wird es möglich sein, die Nachhaltigkeit wirklich in der Geschäftstätigkeit zu verankern. Daher sind Kodex-Ergänzungen mit Blick auf die Mitbestimmung der Arbeitnehmer*innen angebracht.

Wir begrüßen, dass der Kodex viele Ziele des EU-Richtlinienentwurfs hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (CSRD) aufgreift, die aller Voraussicht nach in den kommenden Wochen verabschiedet wird. Allerdings legt der Kodex den Fokus zu sehr auf die Unternehmensberichterstattung – z. B. bei der Erläuterung der nachhaltigen Geschäftsstrategie als Basis aller Unternehmensentscheidungen – und vernachlässigt, dass auch die Erwartungen hinsichtlich der Nachhaltigkeit der Corporate Governance allgemein gestiegen sind und dass diesbezüglich gesetzliche Standards zur sozialen Nachhaltigkeit geschaffen wurden, die über eine bloße Berichterstattung hinaus gehen. Die Verantwortung der Unternehmensführung in diesem Rahmen sollte stärkere Beachtung finden. Das pluralistische Unternehmensinteresse und der Stakeholder Ansatz finden hier eine konkrete Ausformung und Stärkung. Der reine Shareholder Value Ansatz war seit jeher in Deutschland nach herrschender juristischer Meinung ausgeschlossen; dies wird nun nochmals bestärkt.

Zu begrüßen ist weiterhin, dass die sowohl aus dem zweiten Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II) als auch aus dem Finanzmarktintegritätsstärkungsgesetz (FISG) resultierenden neuen Anforderungen zutreffend im Kodex umgesetzt werden.

Aus gewerkschaftlicher Sicht wird jedoch eine wichtige Chance zu einer geschlechtergerechten Überarbeitung der Corporate Governance dadurch vertan, dass der Kodex die geltenden gesetzlichen Regelungen lediglich rekapituliert und keine eigenen – darüber hinaus gehenden – Empfehlungen bzw. Anregungen formuliert. Sinnvoll wäre es beispielsweise, allen börsennotierten Unternehmen mit mehr als 2.000 Arbeitnehmer*innen die Anwendung der Regeln des FüPoG II zu empfehlen. Der Kodex setzt falsche Anreize, wenn er - wie das Gesetz - das Kriterium der Mitbestimmung anwendet und somit einseitig diejenigen Unternehmen bevorzugt, die sich durch die Nutzung rechtlicher Schlupflöcher der Unternehmensmitbestimmung entzogen haben.

Weiterhin irritiert, dass die Anforderungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) in der Überarbeitung nicht aufgegriffen wurden. Es geht hier um mehr als nur um die Berichterstattung nach CSRD mit doppelter Maßgeblichkeit.

Mensch und Umwelt umfasst zwar begrifflich Menschenrechte. Das LkSG legt den Fokus jedoch über die Berichterstattung und die Pflicht zur Berücksichtigung zusätzlich auf konkrete menschenrechtliche Sorgfaltspflichten und verankert diese direkt im Pflichtenkatalog der Unternehmensleitung. Das ist neu und von großer Bedeutung und sollte auch in der Präambel aufgegriffen werden bzw. bei Compliance präzisiert werden.

Soweit von „internem Kontroll- und Risikomanagementsystem“ im Kodex die Rede ist, sollte besser begrifflich genau differenziert werden, damit klar ist, dass es sich um zwei getrennte Elemente handelt und nicht um ein einzelnes System. Zu bevorzugen wäre somit stets die Formulierung „internes Kontrollsystem und Risikomanagementsystem“, so wie sie im Entwurf von D.3 zweiter Absatz gewählt wurde.

2. Anmerkungen im Detail

2.1 Zur Ergänzung der Präambel um Hinweise auf die Auswirkungen auf Mensch und Umwelt

Die vorgeschlagene Änderung der Präambel lautet:

„Sozial- und Umweltfaktoren beeinflussen den Unternehmenserfolg und die Tätigkeiten des Unternehmens haben Auswirkungen auf Mensch und Umwelt. Vorstand und Aufsichtsrat berücksichtigen dies bei der Führung und Überwachung des Unternehmens.“

Diese Ergänzung ist aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes folgerichtig. Wir begrüßen ausdrücklich, dass die Fokussierung auf die Begriffe „Mensch und Umwelt“ an Formulierungen aus der aktuellen europäischen und internationalen Diskussion anknüpft, z. B. an den Entwurf der EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) und die daran enthaltene Definition der „doppelten Wesentlichkeit“.

Gleichzeitig weisen wir darauf hin, dass die Formulierung aus gewerkschaftlicher Sicht letztlich zu unpräzise ausfällt.

So nennen bereits die 2011 vom UN-Menschenrechtsrat verabschiedeten „UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte“ die Verantwortung von Unternehmen, *„dass sie nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen, an denen sie beteiligt sind, begegnen sollten“*. Dazu wiederum sei es erforderlich, *„angemessene Maßnahmen zu ihrer Prävention, Milderung und, bei Bedarf, Wiedergutmachung zu ergreifen.“*¹

Wir regen daher an, die Präambel wie folgt zu ergänzen:

„Sozial- und Umweltfaktoren beeinflussen den Unternehmenserfolg und die Tätigkeiten des Unternehmens haben Auswirkungen auf Mensch und Umwelt. Dies beinhaltet auch die menschenrechtliche Sorgfalt. Vorstand und Aufsichtsrat berücksichtigen dies tragen diesem bei der Führung und Überwachung des Unternehmens Rechnung und stellen sicher, dass Betroffenen gegebenenfalls notwendige Wiedergutmachung geleistet wird.“

In der Begründung zur Präambel sollte die Kodexkommission klarstellen, dass Mensch und Umwelt auch die menschenrechtliche Sorgfalt in der Lieferkette umfasst. Dieser Hinweis erscheint angesichts der bedeutenden Neuerungen durch das LKSG angebracht. Dies erscheint auch insoweit notwendig, als es nicht ausreicht, die Auswirkung der Unternehmenstätigkeit auf Mensch und Umwelt lediglich zu berücksichtigen. Das LKSG setzt verbindliche Pflichten im Rahmen der

¹ Vgl. für weitere Informationen bspw. die Darstellung auf den Internetseiten des CorA-Netzwerks für Unternehmensverantwortung, im Internet veröffentlicht unter: <https://www.cora-netz.de/themen/nap/un-leitprinzipien/>

Menschenrechte in der Lieferkette, die für deutsche Unternehmen eine bedeutende Neuerung sind und für ausländische Investoren ein wichtiger Hinweis zum Handlungsmaßstab im Rahmen der Nachhaltigkeit.

Angebracht wäre auch, zumindest in der Begründung – wie es beispielsweise auch der unter Beteiligung der Sozialpartner in einem Multi-Stakeholderforum beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales erarbeitete BERLINER CSR-KONSENS zur Unternehmensverantwortung in Liefer- und Wertschöpfungskette vornimmt² – zusätzlich auch auf internationale Standards für das verantwortliche Management von Liefer- und Wertschöpfungsketten hinzuweisen, darunter die ILO-Kernarbeitsnormen mit ihren vier Grundprinzipien Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung der Zwangsarbeit, Abschaffung der Kinderarbeit sowie dem Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

Im Übrigen sollte die Streichung des folgenden Satzes zurückgenommen werden: *„Im Interesse des Unternehmens stellen Vorstand und Aufsichtsrat sicher, dass die potenziellen Auswirkungen dieser Faktoren auf die Unternehmensstrategie und operative Entscheidungen erkannt und adressiert werden.“*

Mit der Empfehlung A.1 will die Kommission richtiger Weise einen besonderen Fokus auf die Nachhaltigkeit der Unternehmensstrategie legen. Angesichts dieser Hervorhebung des Zusammenhangs von Strategie und Nachhaltigkeit wäre es widersinnig diesen Hinweis gerade jetzt aus der Präambel zu streichen. Die Empfehlung ersetzt die grundsätzliche Umschreibung in der Präambel nicht. Zudem hebt der Satz hervor, dass dieses Vorgehen im Interesse des Unternehmens selbst notwendig ist und stellt auch für Stakeholder und Investoren eine wichtige Konkretisierung des Vorangegangenen dar.

Angesichts der großen Bedeutung der gesetzlichen Mitbestimmung und ihrer in vielen Studien erwiesenen positiven Auswirkung auf die Nachhaltigkeit der Unternehmenspolitik³ bekräftigt der DGB außerdem seine bereits in der letzten Konsultation vorgetragene Forderung, in der Präambel ausdrücklich einen Hinweis auf die positive Wirkung der Mitbestimmung für gute Unternehmensführung zu verankern. Eine solche Verankerung würde auch die in Empfehlung C.1 geforderte Diversität hinsichtlich der Zusammensetzung des Aufsichtsrats unterstützen. Nach dem Absatz zu institutionellen Anleger*innen schlagen wir daher ergänzend als neuen drittletzter Absatz der Präambel vor:

„Die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat (Mitbestimmung) hat eine positive Wirkung auf Unternehmensführung, Nachhaltigkeit und sozialen Frieden und ist damit inhärenter Bestandteil guter Corporate Governance.“

Zur Best Practice im mitbestimmten Aufsichtsrat gehören weiterhin auch die getrennten Vorbesprechungen der Kapitalvertreter*innen sowie der Arbeitnehmervertreter*innen. Ein Hinweis darauf wurde leider mit der letzten Änderung des Kodex gestrichen. Insbesondere mit Blick auf internationale Investoren, die noch keine Erfahrung mit Mitbestimmungsstrukturen gewinnen konnten, bekräftigt der DGB seine Forderung, diesen wichtigen Aspekt erneut in den überarbeiteten Kodex aufzunehmen.

Vorbild dafür könnte Ziffer 4.2.2 des Public Corporate Governance Kodex des Bundes sein: *„In mitbestimmten Überwachungsorganen sollten die Vertreterinnen bzw. Vertreter der Anteilseigner und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Sitzungen des Überwachungsorgans jeweils gesondert, gegebenenfalls mit Mitgliedern der Geschäftsführung, vorbereiten.“*

² Vgl.: BERLINER CSR-KONSENS zur Unternehmensverantwortung in Liefer- und Wertschöpfungskette, Berlin 2018, im Internet veröffentlicht unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/csr-konsens-liefer-wertschoepfungsketten.pdf;jsessionid=DB060B880B961813BA43247B3B5F2179.delivery1-master?_blob=publicationFile&v=1

³ Vgl. Hans-Böckler-Stiftung (2022): Was Mitbestimmung bewirkt, im Internet veröffentlicht unter: <https://www.boeckler.de/de/auf-einen-blick-17945-21087.htm> Dieser Beitrag verlinkt wiederum eine Vielzahl weiterer Studien.

2.2 Zur Nachhaltigkeitsorientierung der Vorstandstätigkeit durch die neuen Empfehlungen A.1 und A.3

Die neue Empfehlung A.1 lautet: „Der Vorstand soll die mit den Sozial- und Umweltfaktoren verbundenen Risiken und Chancen für das Unternehmen sowie die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit systematisch identifizieren und bewerten. Die Unternehmensstrategie soll Auskunft darüber geben, wie die wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Ziele in einem ausgewogenen Verhältnis umzusetzen sind. Die Unternehmensplanung soll finanzielle und nachhaltigkeitsbezogene Ziele enthalten.“

Auch diese Empfehlung geht aus Sicht des DGB in die richtige Richtung, ist jedoch in Bezug auf die Nachhaltigkeitsziele zu unkonkret.

Hinsichtlich der Unternehmensstrategie lassen die gewählte Formulierung und auch die Begründung zudem vermuten, dass es den Autor*innen insbesondere darum ging, Zielkonflikte zwischen wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Zielen zu moderieren.

Aus Sicht des DGB sind die soziale, ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit der Unternehmenspolitik jedoch untrennbar miteinander verbunden und bedingen und fördern sich wechselseitig. So sind wir beispielsweise fest davon überzeugt, dass die soziale Nachhaltigkeit der Unternehmenspolitik Impulse für ein nachhaltiges Wachstum des Unternehmens auslösen und die Wertschöpfung des Unternehmens insgesamt erhöhen kann.

Vor diesem Hintergrund spricht sich der DGB für eine Ergänzung bzw. Nachschärfung der Empfehlung aus:

„Der Vorstand soll die mit den Sozial- und Umweltfaktoren verbundenen Risiken und Chancen für das Unternehmen sowie die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit systematisch identifizieren und bewerten. Die Unternehmensstrategie soll Auskunft darüber geben, wie die wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Ziele im Rahmen eines konsistenten Nachhaltigkeitskonzeptes umgesetzt werden in einem ausgewogenen Verhältnis umzusetzen sind. In die Erarbeitung eines solchen Konzeptes sind die Beschäftigten und ihre Vertreter einzubeziehen. Die Unternehmensplanung soll finanzielle Ziele und Ziele der sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit enthalten.“

In der Begründung ist darauf hin zu weisen, dass ein konsistentes Nachhaltigkeitskonzept u.a. die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen, die Berücksichtigung der Kriterien Guter Arbeit⁴, die Einsparung von klimaschädlichen Abgasen sowie die Maßnahmen zur Schonung von Natur und Umwelt umfassen sollte und stets auch Aspekte der Wiedergutmachung berücksichtigt.

Auch die – insgesamt zu begrüßende – neue Empfehlung A.3 sollte aus Sicht des DGB präzisiert werden.

„Das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem sollen auf finanzielle und nachhaltigkeitsbezogene Belange und soziale und ökologische Nachhaltigkeitsbelange ausgerichtet sein. Dies soll die Prozesse und Systeme zur Erfassung und Verarbeitung nachhaltigkeitsbezogener Daten mit einschließen.“

Um auch praktische Orientierung zu geben, regen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften zudem an, die neue Nachhaltigkeitsorientierung des DCGK im Bereich der Vorstandsvergütung zu konkretisieren. Die aktuelle Diskussion sowie die Anforderungen im Bereich Sustainable Finance sind eindeutig auf eine Stärkung von speziell sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit gerichtet. Auch der am 23.02.2022 von der EU-Kommission vorgelegte Richtlinienentwurf „on Corporate Sustainability Due Diligence and amending Directive (EU) 2019/1937“ enthält in Artikel 15, Absatz 3 Vorgaben für eine Orientierung der Vorstandsvergütung an Nachhaltigkeitszielen.

⁴ Orientierung bieten hier die 11 Kriterien des DGB Index Gute Arbeit, die in die drei Kategorien Ressourcen, Belastungen sowie Einkommen & Sicherheit aufgeteilt sind. Im Internet veröffentlicht unter: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/>

Wenn sich die im Einleitungsteil der Begründung zu den von der Kommission vorgeschlagenen Kodexänderungen geschilderte gewachsene Erwartung konkret niederschlagen soll, so muss soziale und ökologische Nachhaltigkeit besondere Berücksichtigung im Rahmen der Vergütungskriterien finden. Weil in Empfehlung A.1 die soziale und ökologische Nachhaltigkeit im Rahmen der Strategieplanung angesprochen ist, wäre es nur konsequent diese Aspekte der Nachhaltigkeit im Rahmen der Vorstandsvergütung zu konkretisieren. Denn die Vergütungskriterien sollen schließlich den Anreiz bieten die Strategie umzusetzen und muss dementsprechend mit den strategischen Zielen übereinstimmen.

Wir schlagen daher eine Überarbeitung der Empfehlung G.6 vor, die dazu beitragen kann, den Anstieg der variablen Vergütungsbestandteile zu begrenzen und gleichzeitig ihre Nachhaltigkeitswirkung zu stärken.

Die **Empfehlung G.6** sollte daher lauten:

„Die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, soll den Anteil aus kurzfristigen Zielen übersteigen und beides soll maximal das Zweifache der Grundvergütung betragen den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen. Nicht-finanzielle Leistungskriterien sollen sich insbesondere auf die soziale und ökologische Nachhaltigkeit beziehen und einen signifikanten Anteil an den der variablen Vergütung zugrundeliegenden Leistungskriterien haben, der nicht unter 20% liegen sollte.“

2.3 Zum Risikomanagement im neuen Grundsatz 4 und in Empfehlung A.6

Der DGB begrüßt die Ergänzungen im neuen Grundsatz 4. Dieser soll nunmehr lauten:

„Für einen verantwortungsvollen Umgang mit den Risiken der Geschäftstätigkeit bedarf es eines geeigneten und wirksamen internen Kontroll- und Risikomanagementsystems. Das interne Kontroll- und Risikomanagementsystem umfasst auch ein an der Risikolage des Unternehmens ausgerichtetes Compliance Management System.“

Es ist richtig, das Compliance Management System nach dem FISG als von internem Kontrollsystem bzw. Risikomanagementsystem umfasst anzusehen und die dem Kodex zugrundeliegende Interpretation hier klarzustellen, wonach ein eigenes Compliance Management System verpflichtend einzurichten ist.

Dazu kommen – folgerichtig – neue Anforderungen durch die Empfehlung A.6 des überarbeiteten Kodex.

Unsere Zustimmung findet insbesondere der dritte Spiegelstrich aus Empfehlung A.6, dem zufolge *„das interne Kontroll- und Risikomanagementsystem auch auf nachhaltigkeitsbezogene Belange ausgerichtet ist.“*

Problematisch ist aus Sicht des DGB jedoch, dass in der Begründung dieser Kodex-Änderungen ausschließlich mit der nach dem Inkrafttreten des Finanzmarktintegritätsstärkungsgesetzes (FISG) geltenden Rechtslage argumentiert wird.

Dabei wird außer Acht gelassen, dass auch die neuen Vorgaben aus § 4 „Risikomanagement“ des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) ganz wesentliche neue Anforderungen an das Risikomanagement der erfassten Unternehmen stellen. Dies sollte in der Begründung unbedingt klargestellt werden, insbesondere mit Blick auf die notwendige Orientierung für internationale Investoren. Auch der o. g. Entwurf einer Richtlinie zu Corporate Sustainability Due Diligence unterstreicht die Relevanz dieser Thematik.

Zu erwägen wäre auch, die besonderen Pflichten für die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten in der Lieferkette im Kodex selbst zu dokumentieren, so wie es beispielsweise im neuen Grundsatz 9 richtigerweise hinsichtlich der aus dem Zweiten Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II) resultierenden gesetzlichen Änderungen geschehen ist.

Soweit von „internem Kontroll- und Risikomanagementsystem“ im Kodex die Rede ist, sollte besser begrifflich genau differenziert werden, damit klar ist, dass es sich um zwei getrennte Elemente handelt und nicht um ein einzelnes System.

Wir schlagen daher vor, die Empfehlung A.6 wie folgt zu ergänzen:

„Der Aufsichtsrat soll insbesondere überwachen,

- wie die ökologische und soziale Nachhaltigkeit bei der strategischen Ausrichtung des Unternehmens und deren Umsetzung berücksichtigt wird,

- dass strategische und operative Pläne finanzielle und nachhaltigkeitsbezogene Ziele umfassen,

- dass das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem ~~interne Kontroll- und Risikomanagementsystem~~ auch auf nachhaltigkeitsbezogene Belange ausgerichtet ~~sind~~ ist. Auch Fragen der unternehmerischen Sorgfalt in Lieferketten sind davon umfasst.“

2.4 Zur Ergänzung des neuen Grundsatzes 9 um Fragen der Mindestbeteiligung von Frauen und Männern

Laut Begründung soll der DCGK mit dem ergänzten Grundsatz 9 an die durch das Zweite Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II) geschaffene neue Rechtslage angepasst werden.

Grundsatz 9 lautet nunmehr auszugsweise:

„Der Aufsichtsrat gewährleistet die verpflichtende Mindestbeteiligung der Geschlechter oder legt bei nicht börsennotierten oder nicht der paritätischen Mitbestimmung unterliegenden Unternehmen Zielgrößen für den Anteil von Frauen im Vorstand fest.“

Diese Anpassung geht aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes nicht weit genug. Der DGB regt daher an, in den Kodex eine Empfehlung aufzunehmen, die deutlich über die gesetzliche Mindestanforderung hinausgeht.

Die verbindliche Vorstandsquote gem. § 76 Abs. 3a AktG fordert nur eine Person des Minderheitsgeschlechts in einem Vorstand von mehr als drei Personen. Eine Mindestbeteiligungsquote sieht das Gesetz nicht vor. Die Quote wächst somit nicht mit der Vorstandsgröße. Es ist kritikwürdig, dass Unternehmen, die der verbindlichen Vorstandsquote unterliegen, anders als Unternehmen, die börsennotiert oder mitbestimmt sind, nicht mehr verpflichtet sind, eine Zielquote für den Vorstand zu beschließen (§ 111 Abs. 5 a.E. AktG). Dies kann dazu führen, dass bei großen Vorstandsgremien mit lediglich einer Frau die Quote sehr gering ausfällt (9-Personen Vorstand mit nur einer Frau). Eine Verringerung der Quote sollte jedoch in keinem Einzelfall als Ergebnis des FüPoG II akzeptiert werden und entspräche nicht Best Practice. Deshalb regt der DGB eine Kodex-Empfehlung an, die die Festlegung einer Zielquote auch bei Geltung der verbindlichen Mindestquote für den Vorstand vorsieht.

Außerdem sollte die aktienrechtliche Verknüpfung mit der paritätischen Mitbestimmung überdacht werden. Diese Verknüpfung hat zur Konsequenz, dass verantwortungslos handelnden Unternehmen gesetzlich der Weg geebnet wird, sich durch die Vermeidung der Unternehmensmitbestimmung nicht nur der Geschlechterquote im Aufsichtsrat, sondern auch der Mindestbeteiligung von Frauen und Männern im Vorstand zu entziehen. Dies setzt eindeutig die falschen Anreize.

Deswegen plädiert der DGB nachdrücklich dafür, den Deutschen Corporate Governance Kodex um eine neue Empfehlung zu ergänzen, der zufolge alle börsennotierten Unternehmen mit mehr als 2.000 inländischen Beschäftigten die Mindestbeteiligung von Frauen und Männern im Vorstand anwenden sollen.

Der DGB regt daher an, die Empfehlung B.1 um eine Anregung zu ergänzen:

„Bei der Zusammensetzung des Vorstands soll der Aufsichtsrat auf die Diversität achten. Männer und Frauen sollten nach Möglichkeit in einem ausgewogenen Verhältnis im Vorstand vertreten sein.“

Eine neue Empfehlung B.2 sollt weiterhin lauten:

„Der Aufsichtsrat soll auch in denjenigen börsennotierten Unternehmen mit mehr als 2.000 inländischen Beschäftigten, die nicht der paritätischen Mitbestimmung unterliegen, gewährleisten, dass mindestens eine Frau und mindestens ein Mann Mitglied des Vorstands ist, sofern der Vorstand aus mehr als drei Personen besteht. Der Aufsichtsrat soll auch im Falle der verpflichtenden Mindestbeteiligung der Geschlechter im Vorstand Zielgrößen für den Anteil von Frauen im Vorstand festlegen.“

Über die Vorgaben im Aktiengesetz hinaus würde diese Empfehlung auch die mitbestimmungsfreie börsennotierte europäische Aktiengesellschaft (SE) sowie die mitbestimmungsfreie – aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgegangene – börsennotierte Aktiengesellschaften mit mehr als 2.000 inländischen Beschäftigten umfassen.

Nach empirischen Angaben der Hans-Böckler-Stiftung wurden damit 13 weitere Unternehmen erfasst (Stand Februar 2020).

Analog sind auch die im Grundsatz 11 formulierten Anforderungen an die Zusammensetzung des Aufsichtsrates durch eine geeignete Empfehlung dahingehend anzupassen, dass auch diejenigen börsennotierten Unternehmen mit mehr als 2.000 inländischen Beschäftigten, die nicht der paritätischen Mitbestimmung unterliegen, den Vorgaben der Geschlechterquote entsprechen sollen.

2.5 Zur Ergänzung des Kompetenzprofil des Aufsichtsrates in Empfehlung C.1

In Empfehlung C.1 wird – nachvollziehbar und richtigerweise – im Kontext des Kompetenzprofils des Aufsichtsrates die notwendige „Expertise zu den für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen“ eingefordert. Der DGB begrüßt diese Empfehlung ausdrücklich.

In der Begründung wird jedoch lediglich darauf hingewiesen, dass diese Expertise unabhängig von der in D.4 empfohlenen Sachkunde für die Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung sei.

Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften steht jedoch außer Frage, dass die Mitbestimmung der Arbeitnehmer*innen im Aufsichtsrat in vielfacher Weise die Nachhaltigkeit der Unternehmenspolitik unterstützt. Arbeitnehmervertreter*innen sind im Aufsichtsrat oftmals anerkanntermaßen die Expert*innen für Gute Arbeit im Unternehmen. Nicht minder wertvoll ist ihr Wissen um die Risiken, die in der Wertschöpfungs- und Lieferkette auch mit Blick auf die Einhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten bestehen.

Insoweit regen wir an, in der Begründung zu C.1 ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass die o. g. Expertise stets auch die Belange der Arbeitnehmer*innen des Unternehmens und in der Wertschöpfungskette umfassen muss und dass die dafür notwendigen Kompetenzen bei mitbestimmten Unternehmen in aller Regel durch die Arbeitnehmervertreter*innen im Aufsichtsrat abgedeckt sind. Dies ist ein Wettbewerbsvorteil mitbestimmter Unternehmen in Punkto Nachhaltigkeit. Diesen Vorteil deutscher mitbestimmter Unternehmen sollte die Regierungskommission gerade gegenüber ausländischen Investoren offensiv hervorheben.

Darüber hinaus sollte darüber nachgedacht werden, ob es nicht auch sinnvoll wäre, ein entsprechendes Kompetenzprofil auch für Vorstandsmitglieder vorzusehen.

2.6. Zur Arbeitsweise des Prüfungsausschusses in Empfehlung D.3

In ihrer Begründung zur neuen Empfehlung D.3 weist die Regierungskommission auf die durch das FISG geänderte Rechtslage mit der obligatorischen Einrichtung eines Prüfungsausschusses für Unternehmen von öffentlichem Interesse hin, die den bisherigen Text der Empfehlung entbehrlich mache. Anstelle der „Aufzählung der Gegenstände der Überwachung durch den Prüfungsausschuss“ solle daher die „Beschreibung der Best Practice der Vorgehensweise des Prüfungsausschusses treten“.

Dabei wird aber übersehen, dass der Satz 2 der alten Empfehlung wichtige Aussagen gerade zur praktischen Vorgehensweise bei der Rechnungslegung enthielt: *„Die Rechnungslegung umfasst insbesondere den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht (einschließlich CSR-Berichterstattung), unterjährige Finanzinformationen und den Einzelabschluss nach HGB.“*

Es wird daher angeregt, diese Aussagen, gerade auch die unterjährige Komponente der Berichterstattung betreffend, an geeigneter Stelle in die überarbeiteten Empfehlungen aufzunehmen; lediglich der Hinweis auf die „CSR-Berichterstattung“ ist obsolet, weil an anderer Stelle auf den modernen Begriff der Nachhaltigkeitsberichterstattung hingewiesen wird.

Analog zu der oben bereits angesprochenen Ergänzung des Kompetenzprofil des Aufsichtsrates in Empfehlung C.1 ergänzt die überarbeitete Ziffer D.4 weiterhin, dass der Vorsitzende des Prüfungsausschusses *„über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen, der Nachhaltigkeitsberichterstattung und interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme oder der Abschlussprüfung einschließlich der Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung verfügen“* soll. Ein weiteres Mitglied des Ausschusses soll über *„komplementäre Kompetenzen verfügen“*.

In der Begründung wird u.a. darauf verwiesen, dass der Richtlinienvorschlag der CSRD die Überwachung der Nachhaltigkeitsberichterstattung zur Aufgabe des Prüfungsausschusses mache, was eine erweiterte Sachkunde im Bereich der Rechnungslegung und der Abschlussprüfung voraussetze.

Aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes ist es jedoch fraglich, ob die Überprüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung zwingend „besondere Kenntnisse und Erfahrungen“ im Bereich der Abschlussprüfung bedarf. So werden beispielsweise betriebliche Arbeitnehmervertreter*innen im Aufsichtsrat, als anerkannte Expert*innen für gute Arbeit im Unternehmen (siehe oben), regelmäßig dazu in der Lage sein, die Nachhaltigkeitsberichte zu mindestens in Bezug auf die angemessene Berichterstattung über Sozialbelange zu überprüfen. In diesem Feld weisen gerade sie besondere Erfahrungen auf.

Angesichts der steigenden Aufgaben für Mitglieder des Prüfungsausschusses sollte zudem darüber diskutiert werden, die Empfehlungen C.4 und C.5 zu überarbeiten, die eine maximale Anzahl von Mandaten empfehlen. Zu überlegen wäre beispielsweise, ein Aufsichtsrats-Mandat bei gleichzeitiger Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss bzw. seinem Vorsitz höher zu gewichten, wenn im Kontext der o. g. Empfehlungen die maximale Anzahl der Mandate berechnet wird.