UNIVERSITÄT MANNHEIM
Fakultät für Betriebswirtschaftslehre

LEHRSTUHL FÜR
CORPORATE GOVERNANCE

Universität Mannheim · LS Corporate Governance · L 9, 1-2 · 68161 Mannheim

Prof. Dr. Alexandra Niessen-Ruenzi
L 9, 1-2, Zimmer 302
68161 Mannheim

Sekretariat:
Telefon +49 621 1813528
secretary.cg@uni-mannheim.de
www.bwl.uni-mannheim.de/niessen-ruenzi/

Regierungskommission
Deutscher Corporate Governance Kodex
c/o Deutsches Aktieninstitut e. V.
Senckenberganlage 28

60325 Frankfurt am Main

- per Email -

Mannheim, den 4. September 2026

Konsultation zum Kodexentwurf DCGK-E 2026

Sehr geehrte Frau Streit, sehr geehrte Kommissionsmitglieder,

haben Sie vielen Dank für die Gelegenheit, im Rahmen des Konsultationsverfahrens zur geplanten Überarbeitung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) Stellung nehmen zu können.

Das Anliegen der Kommission, den Deutschen Corporate Governance Kodex von Redundanzen und wenig zielführenden Regelungen zu befreien sowie international anschlussfähiger zu machen, ist aus unserer Sicht grundsätzlich sehr zu begrüßen. Zugleich sehen wir Potenzial, die Überarbeitung noch stärker durch eine transparente und evidenzbasierte Methodik zu fundieren und damit die Nachvollziehbarkeit und Überzeugungskraft der vorgeschlagenen Änderungen zu erhöhen. Grundlegende Maßstäbe der nachstehenden Beurteilung der Reformvorschläge bilden die Ordnungs- und die Kommunikationsfunktion des DCGK.

Wir würden uns freuen, wenn unsere Überlegungen für die Regierungskommission von Interesse sind, und stehen für weitere Erläuterungen gerne zur Verfügung.

Mit besten Grüßen

Prof. Dr. Alexandra Niessen-Ruenzi Prof. Dr. Axel v. Werder

AACSB ACCREDITED EQUIS ACCREDITED ASSOCIATION OF MBAS ACCREDITED

Evidenzbasierte Verbesserung statt einfacher Verschlankung des DCGK

Prof. Dr. Alexandra Niessen-Ruenzi[1] und Prof. Dr. Axel v. Werder[2]

Der Entwurf zur Änderung des Deutschen Corporate Governance Kodex 2026 verfolgt im Kern das Ziel, den Kodex zu verschlanken, redundante oder als wenig steuerungswirksam erachtete Empfehlungen zurückzunehmen und seine internationale Anschlussfähigkeit zu erhöhen. Dieser Ansatz ist grundsätzlich zu begrüßen. Eine solche Überarbeitung des Kodex sollte maßgeblich von belastbaren Erkenntnissen darüber geleitet sein, welchen eigenständigen Beitrag eine Regelung zur Qualität der Unternehmensführung tatsächlich leistet. Um diese Maxime an der geplanten Streichung der beiden Regelungen G.15 und G.16 DCGK zu veranschaulichen: Beide Empfehlungen zur Anrechnung von Vergütungen aus Aufsichtsratsmandaten sollen aufgehoben werden, weil die jeweilige Handhabung „üblich" sei und die Empfehlungen deshalb ins Leere liefen. Eine solche Begründungslogik überzeugt jedoch nur begrenzt. Die tatsächliche Verbreitung einer Governance-Praxis sagt im Prinzip weder etwas über ihre Qualität noch darüber aus, ob die zugrunde liegende Kodexempfehlung keinen zusätzlichen Steuerungs- oder Disziplinierungseffekt mehr entfaltet. Die weite Verbreitung einer Governance-Praxis kann gerade auch Ausdruck einer erfolgreichen Kodexwirkung sein; sie ist nicht ohne Weiteres ein Beleg dafür, dass die zugrunde liegende Empfehlung entbehrlich geworden ist. Würde bloße Üblichkeit als hinreichender Grund für die Streichung einer Empfehlung angesehen, ließe sich dieses Argument angesichts insgesamt hoher Befolgungsquoten[3] im Grenzfall auf einen erheblichen Teil des Kodex übertragen.

Dies bedeutet nicht, dass Streichungen oder Straffungen des Kodex grundsätzlich kritisch zu sehen wären. Im Gegenteil: Wo Empfehlungen ausschließlich bereits bestehende gesetzliche Anforderungen wiederholen und daher keinen eigenständigen Steuerungseffekt entfalten, erscheint ihre Aufhebung zumindest aus Sicht der Ordnungsfunktion des Kodex sachgerecht. Dies zeigt sich etwa bei Empfehlung D.2 Satz 2 DCGK. Der Entwurf begründet die Streichung der Pflicht zur namentlichen Benennung von Ausschussmitgliedern damit, dass die personelle Zusammensetzung der Ausschüsse nach § 289f HGB ohnehin offenzulegen ist; eine zusätzliche Kodexempfehlung würde insoweit lediglich eine bereits bestehende gesetzliche Pflicht wiederholen. Lässt man die Kommunikationsfunktion des Kodex an dieser Stelle außer Betracht, sind solche Kürzungen des Kodextextes überzeugender, weil sie auf einer klar identifizierbaren Redundanz beruhen.

Für eine methodisch überzeugende Revision wäre es wünschenswert, die vorgeschlagenen Änderungen stärker mit empirischer Evidenz, systematischen internationalen Vergleichen oder zumindest nachvollziehbaren Daten zur tatsächlichen Befolgung und Steuerungswirkung der jeweiligen Empfehlungen zu unterlegen. Aus dieser Perspektive sollte auch die inhaltliche Leitfrage der Revision klarer gefasst werden: Welche Regelungen tragen nachweislich dazu bei, ein leistungsfähiges Aufsichtsgremium zu schaffen, das seiner Beratungs- und Überwachungsfunktion bestmöglich nachkommt? Gute Corporate Governance bemisst sich

[1] Univ.-Prof., Lehrstuhl für ABWL und Corporate Governance, Universität Mannheim, Akademische Direktorin des Berlin Center of Corporate Governance an der Mannheim Business School (BCCG@MBS)
[2] Univ.-Prof. a.D., ehem. Lehrstuhl für Organisation und Unternehmensführung, TU Berlin; Senior Fellow BCCG@MBS
[3] Siehe hier nur Niessen-Ruenzi/v. Werder, DB 2025, S. 2653 (Teil I) und S. 2721 (Teil II).

letztlich daran, ob relevante Informationen die Mandatsträger rechtzeitig erreichen, unterschiedliche Auffassungen offen artikuliert werden können, kritische Fragen gestellt werden, Widerspruch gegenüber dem Vorstand oder dominanten Mitgliedern des eigenen Gremiums möglich ist und Entscheidungen nach einer ernsthaften Auseinandersetzung mit Alternativen getroffen werden. Im Kern geht es damit um die Qualität der Informations-, Diskussions- und Entscheidungskultur im Aufsichtsrat.

Die Funktionsfähigkeit des Aufsichtsrats darf nicht als selbstverständlich vorausgesetzt werden. Die Präambel des Kodex verweist zwar auf das Leitbild des „Ehrbaren Kaufmanns“ und verlangt neben Legalität auch ethisch fundiertes und eigenverantwortliches Verhalten. Würde man jedoch davon ausgehen können, dass persönliche Integrität und eigenverantwortliches Verhalten der Organmitglieder stets tatsächlich gelebt werden und damit gleichsam automatisch eine wirksame Unternehmensüberwachung gewährleisten, bedürfte es eines erheblichen Teils gesonderter Governance-Regeln nicht. Die Funktion eines Corporate-Governance-Kodex liegt vielmehr gerade darin, institutionelle Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass ein Gremium auch dort wirksam funktioniert, wo individuelle Anreize, Gruppendynamiken, Machtasymmetrien oder Informationsdefizite einer ausschließlich am Unternehmensinteresse orientierten Entscheidungsfindung entgegenstehen können.

Im Folgenden zeigen wir am Beispiel der Empfehlung zum Sitzungsformat exemplarisch, wie eine stärker evidenzbasierte Überarbeitung des Kodex aussehen könnte. Nach Empfehlungskomplex D.7 DCGK soll im Bericht des Aufsichtsrats zum einen angegeben werden, an wie vielen Sitzungen von Aufsichtsrat und Ausschüssen die einzelnen Mitglieder jeweils teilgenommen haben.[4] Zum anderen soll dargelegt werden, wie viele Sitzungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse in Präsenz beziehungsweise als Video- oder Telefonkonferenz durchgeführt wurden.[5] Während die Offenlegung der individuellen Teilnahmen – zu Recht – beibehalten wird, schlägt der Entwurf nun vor, die Informationen über das Sitzungsformat zu streichen. Zur Begründung wird u. a. darauf verwiesen, dass hybride und virtuelle Formate mittlerweile zum Arbeitsalltag gehörten und das Sitzungsformat für Außenstehende kein verlässliches Qualitätsmerkmal der Aufsichtsratsarbeit darstelle. Diese Schlussfolgerung ist nicht zwingend.

Ausgangspunkt zur Feststellung eines potenziellen Änderungsbedarfs sollte zunächst ein systematisches Kodexmonitoring sein. Die dort ausgewiesenen Befunde ermöglichen eine erste Einschätzung, ob eine Empfehlung in der Praxis auf erhebliche Akzeptanzprobleme stößt oder von der großen Mehrheit der Unternehmen befolgt wird. Für die Transparenz über das Sitzungsformat nach D.7 Hs. 1 DCGK zeigt sich in Tabelle 1, dass die Empfehlung insgesamt nur in vergleichsweise wenigen Fällen nicht befolgt wird; bei DAX-, MDAX- und SDAX-Unternehmen liegt der Ablehnungswert sogar bei null. Dies zeigt, dass es sich zumindest nicht um eine praktisch untaugliche oder weithin als unangemessen empfundene Vorgabe handelt. Ein Monitoring würde es somit generell erlauben, gezielt diejenigen Empfehlungen zu identifizieren, bei denen zahlreiche Abweichungen tatsächlich auf Überarbeitungsbedarf hindeuten könnten. Eine evidenzbasierte Revision sollte daher zunächst berücksichtigen, wie sich der Kodex in der Unternehmenspraxis bewährt und in welchem Umfang er tatsächlich befolgt wird.

[4] Empf. D.7 Hs. 2 DCGK.
[5] Empf. D.7 Hs. 1 DCGK.

Empfehlung D.7	DAX	MDAX	SDAX	PS	GS	Gesamt
Transparenz Sitzungsformate	0,00%	0,00%	0,00%	1,83%	16,25%	4,45%
	(38)	(46)	(64)	(109)	(80)	(337)

Tab. 1: Ablehnungswerte der Transparenzempfehlungen zum Sitzungsformat, Anzahl der Unternehmen in Klammern (Quelle: Appendix zu Niessen-Ruenzi/v. Werder, DB 2025, S. 2653 (Teil I) und S. 2721 (Teil II) a.a.O. (Fn. 3)

In einem zweiten Schritt sollte die praktische Umsetzung von Kodexempfehlungen ausgewertet werden. KI-gestützte Analysen der Erklärungen zur Unternehmensführung ermöglichen es z.B. heute einfacher als früher, empirisch statt lediglich anekdotisch zu erfassen, welche Sitzungsformate tatsächlich genutzt werden. Dabei ist allerdings zu beachten, dass aufgrund mangelnder Normierung der Berichtsformate Detailinformationen häufig nicht mit hinreichender Zuverlässigkeit ermittelt werden können. So findet sich nicht selten der Hinweis, dass Sitzungen zwar als Präsenzsitzungen einberufen werden, die jedoch auch eine virtuelle Zuschaltmöglichkeit beinhaltete. Ob und inwiefern von dieser Gebrauch gemacht wurde, bleibt jedoch zumeist im Dunkeln. Eine Erhebung der aktuellen Formatangaben in den Aufsichtsratsberichten der DAX-Unternehmen für das Geschäftsjahr 2025 zeigt gleichwohl ein deutliches Übergewicht von Präsenzsitzungen: Im Durchschnitt wurden 80,9 % der Aufsichtsratssitzungen und 76,6 % der Ausschusssitzungen in Präsenz durchgeführt. Zugleich besteht zwischen den Unternehmen eine erhebliche Streuung. Einzelne Gesellschaften führen nahezu sämtliche Sitzungen in Präsenz durch, während andere deutlich stärker auf virtuelle Formate zurückgreifen. Dies spricht dafür, dass Präsenzsitzungen weiterhin den Regelfall bilden, zugleich aber flexible und hybride Formate in der Praxis fest etabliert sind. Eine solche systematische Bestandsaufnahme bietet eine weitere belastbarere Grundlage für die Beurteilung, ob und in welcher Form eine Transparenzempfehlung zum Sitzungsformat weiterhin sinnvoll ist.

Drittens sollte die einschlägige wissenschaftliche Literatur einbezogen werden. Gerade zur Frage von Präsenz- und virtueller Kommunikation liegen empirische Erkenntnisse darüber vor, wie unterschiedliche Kommunikationsformen Informationsaustausch, Beteiligung und Gruppendynamik beeinflussen. Die Forschung legt dabei nahe, dass das Kommunikationsmedium für die Funktionsweise von Gruppen keineswegs irrelevant ist. Brucks und Levav (2022) zeigen in Labor- und Feldexperimenten über mehrere Länder hinweg, dass Videokommunikation die gemeinsame Generierung neuer Ideen gegenüber persönlicher Kommunikation beeinträchtigen kann. Als Mechanismus identifizieren sie eine stärkere visuelle Fokussierung auf den Bildschirm, die die kognitive Aufmerksamkeit verengt und insbesondere divergente Denkprozesse erschwert.[6] Gerade für die Aufsichtsratsarbeit ist dieser Befund relevant: Eine wirksame Überwachung erschöpft sich nicht in der formalen Beschlussfassung, sondern setzt die Entwicklung alternativer Sichtweisen, das Hinterfragen von Annahmen, kritischen Widerspruch und die Bereitschaft voraus, auch unausgesprochene Zweifel in die Diskussion einzubringen. Für solche Prozesse kann persönliche Interaktion daher von besonderer Bedeutung sein. In dieselbe Richtung weisen die ausgewerteten Erfahrungen der Mitglieder des Berlin Center of Corporate Governance (BCCG) aus der Pandemiezeit. Danach lässt sich die Gruppendynamik physischer Zusammenkünfte in virtuellen Sitzungen nur begrenzt reproduzieren; insbesondere bei Themen von hoher Komplexität, Tragweite oder Sensibilität werden Präsenzsitzungen als vorzugswürdig angesehen.[7] Diese Erkenntnisse sprechen nicht für

[6] S. Brucks/Levav, Virtual Communication Curbs Creative Idea Generation, *Nature,* April 2022, Vol. 605, S. 108.

[7] Kremer/Mucic/Thomas/v. Werder, DB 2021, 1145, 1156 f.

eine starre Vorgabe des Sitzungsformats. Sie zeigen aber, dass das Format selbst einen potenziell governance-relevanten Faktor darstellt und deshalb nicht ohne nähere empirische Prüfung als bloßes Organisationsdetail behandelt werden sollte.

Unternehmen	Index	Jahr	AR-Sitzungen gesamt	davon Präsenz in %	davon virtuell in %	Ausschuss-sitzungen gesamt	davon Präsenz in %	davon virtuell in %
KENNZAHLEN (alle 38 Unternehmen)			**6,8 [Min: 4 ; Max: 10]**	**80,9 %**	**19,1 %**	**19,1 [Min: 4 ; Max: 52]**	**76,6 %**	**23,4 %**
adidas AG	DAX	2025	8	62,5 %	37,5 %	10	50,0 %	50,0 %
Allianz SE	DAX	2025	6	100,0 %	0,0 %	28	85,7 %	14,3 %
BASF SE	DAX	2025	6	83,3 %	16,7 %	11	72,7 %	27,3 %
Bayer AG	DAX	2025	9	44,4 %	55,6 %	28	35,7 %	64,3 %
Beiersdorf AG	DAX	2025	9	55,6 %	44,4 %	22	90,9 %	9,1 %
BMW AG St	DAX	2025	5	100,0 %	0,0 %	18	100,0 %	0,0 %
Brenntag SE	DAX	2025	7	85,7 %	14,3 %	20	70,0 %	30,0 %
Commerzbank AG	DAX	2025	7	100,0 %	0,0 %	46	100,0 %	0,0 %
Continental AG	DAX	2025	8	62,5 %	37,5 %	11	72,7 %	27,3 %
Daimler Truck Holding AG	DAX	2025	8	50,0 %	50,0 %	15	53,3 %	46,7 %
Deutsche Bank AG	DAX	2025	9	77,8 %	22,2 %	52	63,5 %	36,5 %
Deutsche Börse AG	DAX	2025	9	88,9 %	11,1 %	24	95,8 %	4,2 %
Deutsche Telekom AG	DAX	2025	7	71,4 %	28,6 %	29	62,1 %	37,9 %
DHL Group (ex Deutsche Post)	DAX	2025	7	71,4 %	28,6 %	25	76,0 %	24,0 %
E.ON SE	DAX	2025	4	100,0 %	0,0 %	16	87,5 %	12,5 %
Fresenius Medical Care AG	DAX	2025	4	100,0 %	0,0 %	20	65,0 %	35,0 %
Fresenius SE & Co. KGaA	DAX	2025	5	100,0 %	0,0 %	9	66,7 %	33,3 %
GEA Group AG	DAX	2025	10	100,0 %	0,0 %	15	100,0 %	0,0 %
Hannover Rück SE	DAX	2025	4	100,0 %	0,0 %	8	100,0 %	0,0 %
Heidelberg Materials AG	DAX	2025	6	83,3 %	16,7 %	11	63,6 %	36,4 %
Henkel AG & Co. KGaA Vz	DAX	2025	4	100,0 %	0,0 %	8	100,0 %	0,0 %
Infineon Technologies AG	DAX	2025	7	71,4 %	28,6 %	18	77,8 %	22,2 %
Mercedes-Benz Group AG	DAX	2025	7	100,0 %	0,0 %	16	81,3 %	18,7 %
Merck KGaA	DAX	2025	5	80,0 %	20,0 %	4	100,0 %	0,0 %
MTU Aero Engines AG	DAX	2025	6	100,0 %	0,0 %	11	n.q.*	n.q.*
Münchener Rück AG	DAX	2025	7	100,0 %	0,0 %	26	96,2 %	3,8 %
Porsche Automobil Holding SE	DAX	2025	6	66,7 %	33,3 %	10	90,0 %	10,0 %
Rheinmetall AG	DAX	2025	8	75,0 %	25,0 %	14	85,7 %	14,3 %
RWE AG St	DAX	2025	6	100,0 %	0,0 %	11	63,6 %	36,4 %
SAP SE	DAX	2025	5	80,0 %	20,0 %	37	64,9 %	35,1 %
Scout24 SE	DAX	2025	8	75,0 %	25,0 %	12	50,0 %	50,0 %
Siemens AG	DAX	2025	9	77,8 %	22,2 %	27	88,9 %	11,1 %
Siemens Energy AG	DAX	2025	7	100,0 %	0,0 %	28	78,6 %	21,4 %
Siemens Healthineers AG	DAX	2025	6	100,0 %	0,0 %	23	95,7 %	4,3 %
Symrise AG	DAX	2025	8	75,0 %	25,0 %	8	87,5 %	12,5 %
Volkswagen AG Vz	DAX	2025	8	62,5 %	37,5 %	15	73,3 %	26,7 %
Vonovia SE	DAX	2025	7	n.q.**	n.q.**	29	n.q.**	n.q.**
Zalando SE	DAX	2025	6	66,7 %	33,3 %	12	8,3 %	91,7 %

Tab. 2 Sitzungsformate im DAX (KI-gestützte Auswertung des BCCG): Hybride Formate sind hier den Präsenzsitzungen zugeordnet; n.q.* = soweit ersichtlich ist das Sitzungsformat nicht für die Ausschusssitzungen quantifiziert; n.q.** = Sitzungsformate im Bericht nicht getrennt nach Plenum und Ausschüssen quantifiziert. Gemäß Geschäftsbericht 2025 S. 9 wurden von insgesamt 36 Sitzungen des Aufsichtsrats (Plenum sowie Ausschüsse) 13 Sitzungen in Präsenz, eine Sitzung in hybrid, und 22 Sitzungen als Videokonferenz durchgeführt.

Das Zusammenspiel dieser drei Evidenzquellen – Befolgungsdaten, systematisch erhobene Unternehmenspraxis und wissenschaftliche Studien mit multiplen Forschungsansätzen zu den zugrunde liegenden Wirkungsmechanismen – schafft eine belastbare Grundlage für die Entscheidung, ob eine bestehende Empfehlung überhaupt überarbeitet werden sollte und, falls dies der Fall ist, in welcher Weise sie anzupassen ist. Eine solche Vorgehensweise kann die

Kodexrevision zu einem besser nachvollziehbaren, empirisch fundierten Regelsetzungsprozess weiterentwickeln.

Vor diesem Hintergrund erscheint im betrachteten Beispiel Transparenz der in der Praxis gewählten Sitzungsformate weiterhin geboten. Der Kodex sollte Unternehmen wie bisher selbstredend nicht vorschreiben, wie viele Sitzungen physisch stattfinden müssen. Die bisherige Offenlegung ermöglicht Anlegern jedoch, sich ein Bild von der Arbeitsweise des Gremiums zu machen und außergewöhnliche Entwicklungen gegebenenfalls zu hinterfragen. So fällt auf, dass manche DAX-Unternehmen die Angaben zum Sitzungsformat von Aufsichtsratsplenum und Ausschüssen zusammenfassen, so dass die Werte für die beiden Überwachungsebenen nicht quantifiziert sind (n.q.). Auf dieser Basis lässt sich die konkrete Sitzungskultur eines Unternehmens naturgemäß deutlich schwerer einschätzen. Als bemerkenswert könnte es z. B. ferner angesehen werden, wenn bei insgesamt 12 Sitzungen aller Ausschüsse in immerhin 11 Fällen das virtuelle Format gewählt wird (s. Tabelle 2).

FAZIT

Der von der Regierungskommission jüngst zur Diskussion gestellte Entwurf einer neuen Version des Deutschen Corporate Governance Kodex enthält zweifelsohne wichtige Anpassungen an schon länger geltendes Recht, hilfreiche Klarstellungen und Verringerungen von Redundanzen. Der DCGK-E 2026 ist gleichwohl explizit[8] und inhaltlich erkennbar vom Wunsch nach Verschlankung des Regelwerks geprägt. Dabei treten nicht selten qualitativ-evidenzbasierte Aspekte – wie hier am Beispiel der Transparenzempfehlungen zum Sitzungsformat des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse gezeigt wurde – hinter Vereinfachungserwägungen zurück. Gerade bei einem Regelwerk, das gute Unternehmensführung prägen soll, sollte jedoch nachvollziehbar sein, auf welcher Grundlage beurteilt wird, ob eine Empfehlung noch einen eigenständigen Steuerungs- oder Informationswert besitzt.

Eine Kodexrevision sollte daher stärker auf drei Informationsquellen zurückgreifen: Auf ein im europäischen Ausland bereits in hohem Maße institutionalisiertes Kodexmonitoring mit Befolgungs- und Ablehnungsquoten, auf systematische, gegebenenfalls KI-gestützte, Auswertungen der tatsächlichen Umsetzung befolgter Empfehlungen in der Unternehmenspraxis sowie auf die einschlägige Forschung zu den Wirkungen der jeweiligen Governance-Mechanismen. Erst aus dieser Gesamtschau sollte abgeleitet werden, ob eine Empfehlung überarbeitungsbedürftig ist und wie eine sachgerechte Anpassung aussehen sollte. Die bloße quantitative Reduktion von Regelungen ist demgegenüber mit Blick auf die Ordnungs- und die Kommunikationsfunktion des Kodex strenggenommen kein eigenständiges Qualitätsmerkmal.

Es wäre im Interesse der Selbstregulierung wünschenswert, wenn die Regierungskommission die Endphase der Überarbeitung noch für eine breitere Fachdiskussion öffnen würde. Dies würde nicht nur die methodische Fundierung der Revision stärken, sondern auch die Möglichkeit eröffnen, neuere Erkenntnisse zur Wirksamkeit von Aufsichtsgremien systematisch in den Kodex einfließen zu lassen. Zudem ergäbe sich hierdurch auch die Gelegenheit, neben der Vereinfachung neuere Entwicklungen aufzugreifen und so die Anschlussfähigkeit des deutschen Kodex an die internationale Governancediskussion[9] substanziell zu stärken.

[8] S. Regierungskommission, PMv. 5.8.2026, S. 1 f.

[9] Zu einem umfassenden internationalen Kodexvergleich jüngst Becker/Gundel/v. Werder, AG 2026, S. 341.