

Deutscher Corporate Governance Kodex

Stellungnahme zu den geplanten Änderungen 2022

2. März 2022

Zusammenfassung

Die im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung der Empfehlungen und Anregungen des Kodex für eine gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung für börsennotierte Unternehmen geplanten Änderungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex betreffen die Grundsätze und Empfehlungen zur Berücksichtigung ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit bei der Leitung und Überwachung börsennotierter Unternehmen sowie die Grundsätze und Empfehlungen, die an die Änderungen des Aktiengesetzes durch das Zweite Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II) und das Gesetz zur Stärkung der Finanzmarktintegrität (FISG) angepasst werden.

Die geplanten Änderungen stellen einen dem Grunde nach überflüssigen Nachvollzug neuer gesetzgeberischer Vorgaben dar. Dort, wo nicht geltende Regelungen vorweggenommen werden, sehen wir dies kritisch.

Im Einzelnen

Präambel

Vorstand und Aufsichtsrat sollen nun auch die „Auswirkungen“ der Tätigkeit des Unternehmens „auf Mensch und Umwelt“ „bei der Führung und Überwachung des Unternehmens“ „berücksichtigen.“ Während hier bisher die „nachhaltige Wertschöpfung“ im Mittelpunkt stand. Damit wäre ein Paradigmenwechsel verbunden. Das bedeutet neue umfassende Herausforderungen für die Unternehmen, die kaum Fragen beantworten können, z.B. nach „Auswirkungen“ von CO₂-Emissionen oder im Hinblick auf komplexe globale Lieferketten in Ländern mit sehr herausfordernder Menschenrechtslage.

Die hierfür gewählte Begründung überzeugt nicht. Zwar soll die europäische Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) vorsehen, die inside-out-Perspektive zu berücksichtigen. Diese Richtlinie ist aber noch nicht verabschiedet. Daher gibt es auch keine konsentrierte gesetzliche Vorgabe. Auch müsste eine im europäischen Gesetzgebungsverfahren verabschiedete Richtlinie dann noch in nationales Recht umgesetzt werden. Es ist deshalb nicht sinnvoll, derzeit Vorgaben zu erstellen, die nicht in Übereinstimmung mit den gültigen gesetzlichen Vorgaben sind.

Die CSRD enthält zudem unternehmerische Vorgaben. Daraus kann man jedoch nicht ableiten, welche konkreten Pflichten der Vorstand und Aufsichtsrat haben sollen. Auch die Vorgaben des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) richten sich an Unternehmen, die eine



zuständige Personen (ggf. Menschenrechtsbeauftragten) benennen sollen, § 4 III LkSG. Eine direkte gesetzliche Vorgabe für Vorstand/Aufsichtsrat ergibt sich aus dem Wortlaut nicht.

Daher ist es zumindest ratsam, dass für die Ergänzung der Präambel eine „sollte“- Formulierung gewählt wird.

A. Leitung und Überwachung

I. Geschäftsführungsaufgaben des Vorstands

A.1

Hier wird de facto eine neue unbestimmte soziale, ökologische und wirtschaftliche Sorgfaltsverpflichtung für den Vorstand geschaffen. Dies steht nicht in Übereinstimmung mit den UN-Leitprinzipien Wirtschaft und Menschenrechte (UN-Leitprinzipien) und dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), welche den „Prozess der angemessenen menschenrechtlichen Sorgfalt“ auf Menschenrechte (im Falle des LkSG auch auf weitere wenige Arbeits- und Umweltstandards) beschränken. Auch gewährleisten diese Standards den Unternehmen hinsichtlich der Frage der unternehmensinternen Umsetzung der Vorgaben (vgl. UN-Leitprinzipien 15-22, § 4 III LkSG) Flexibilität.

Auch ist unklar, was „nachhaltigkeitsbezogene Ziele“ sind. Hier fehlt es an Kohärenz zu bisherigen Standards, wie den UN-Leitprinzipien oder dem LkSG.

G.4./5. und A.3

Die Formulierung deutet darauf hin, dass über die Vorgaben des § 91 III AktG hinausgegangen werden soll, da nun auch „nachhaltigkeitsbezogene Belange“ in das Compliance-System einfließen sollen. Das wäre eine wesentliche Erweiterung, die die Akzeptanz des Kodex beeinträchtigen auch aufgrund der nicht näher definierten Begrifflichkeit beeinträchtigen könnte. Problematisch ist, dass der Begriff „nachhaltigkeitsbezogene Belange“ in seiner Reichweite völlig unklar ist und somit zu hohen Unsicherheiten führen würde.

II. Überwachungsaufgaben des Aufsichtsrats

A.6

II.A.6. überträgt die den Vorstand betreffenden Empfehlungen auf den Aufsichtsrat. Auch dies wäre eine wesentliche Erweiterung des status quo. Auch hier ist fraglich, was „soziale Nachhaltigkeit“ ist. Der Begriff würde, da er nicht definiert ist und in der Wissenschaft unterschiedliche Auffassungen zum Inhalt vertreten werden, zu hohen Unsicherheiten führen. Auch ist nicht ersichtlich, warum das Thema „Nachhaltigkeit“ eine derart herausgehobene Stellung haben soll, welche dem Aufsichtsrat ausdrücklich einzelne Überwachungsaufgaben im Hinblick auf die neuen Empfehlungen zuschreiben.

B. Besetzung des Vorstands

G.9

Die Änderung von Satz 2, 2. Alternative des Grundsatzes 9 steht im Widerspruch zur entsprechenden gesetzlichen Regelung und muss deshalb geändert werden. Vorgesehen werden soll eine „Verpflichtung“ für „nicht börsennotierte“ oder „nicht der paritätischen Mitbestimmung unterliegende Unternehmen“, Zielgrößen für den Anteil von Frauen im Vorstand festzulegen. Dadurch soll der Grundsatz an die durch das Zweite Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II) geänderte Rechtslage angepasst werden. § 111 Abs. 5 AktG sieht aber eine Pflicht zur Festlegung von Zielgrößen für den Vorstand nur für solche Gesellschaften vor, die – im Gegensatz zur



geplanten Kodex-Änderung – börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen. Der Grundsatz muss daher an die gesetzliche Bestimmung angepasst werden.

C. Zusammensetzung des Aufsichtsrats

I. Allgemeine Anforderungen

C.1

Der Begriff „Nachhaltigkeitsfragen“ ist auch hier unklar und nicht definiert und seine Reichweite ist in der Wissenschaft umstritten. Auch sollte dem Aufsichtsrat weiterhin zugetraut werden, dass er selbst die Inhalte des Kompetenzprofils bestimmen kann.

D. Arbeitsweise des Aufsichtsrates

II. Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsrat und im Vorstand

D.4.:

Zur CSRD gibt es noch keine Einigung im europäischen Gesetzgebungsverfahren, nur einen Richtlinienentwurf der Europäischen Kommission vom 21. April 2021. Es ist anzunehmen, dass im europäischen Gesetzgebungsverfahren im Rahmen der Verhandlungen zwischen Rat, Parlament und Kommission inhaltliche Änderungen vorgenommen werden. Daher sollte auf eine voreilige Umsetzung verzichtet werden. Im Übrigen hat der nationale Gesetzgeber im Umsetzungsverfahren einer europäischen Richtlinie einen Umsetzungsspielraum.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsrecht und Tarifpolitik

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.