



Bundeskanzleramt
Ballhausplatz 2
1010 Wien

KAMMER FÜR ARBEITER
UND ANGESTELLTE FÜR WIEN
PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
1040 WIEN
wien.arbeiterkammer.at
DVR 0063673
ERREICHBAR MIT DER LINIE D

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel 501 65 Fax 501 65	Datum
BKA- 180.310/012 4-I/8/2016	WP-GSt-Gr/Ha	Helmut Gahleitner Christina Wieser	DW 2550 DW 42550 DW 2293 DW 42293	08.11.2016

Grundsätze der Unternehmens- und Beteiligungsführung im Bereich des Bundes – Bundes Public Corporate Governance Kodex 2016 (B-PCGK 2016)

Die Bundesarbeitskammer (BAK) dankt für die Übermittlung des Bundes Public Corporate Governance Kodex 2016 (im Folgenden PCG-Kodex) und nimmt hierzu wie folgt Stellung:

Der PCG-Kodex wurde erstmals im Jahr 2012 in Anlehnung an den Corporate Governance Kodex für börsennotierte Unternehmen erlassen und nunmehr einer Evaluierung und Überarbeitung unterzogen. Der vorliegende Entwurf gibt jedoch weder Auskunft über die Form der Evaluierung noch über deren Ergebnisse. So stellt sich etwa die Frage, ob und inwieweit die vom PCG-Kodex erfassten Unternehmen (staatliche und staatsnahe Unternehmen) den Empfehlungen nachgekommen sind. Die BAK hielte es für angebracht, die Evaluierungsergebnisse zu veröffentlichen und damit die Einhaltungspraxis transparent zu machen.

Im Rahmen der Novellierung des Kodex sollten nach Ansicht der BAK folgende Anliegen besonders berücksichtigt werden:

- **Geltungsbereich:** Der Kodex gilt bisher lediglich für Unternehmungen des Bundes. Künftig wäre es wünschenswert, wenn die Grundsätze der „Good Governance“ zudem für Einrichtungen von Ländern und Gemeinden verbindlich eingeführt werden.
- **Frauenanteil im Überwachungsorgan:** Die für 2018 vorgesehene Frauenquote von 35 % bei Mitgliedern von Überwachungsorganen (z.B. Aufsichtsrat) wurde bereits 2016 mit 38 % übertroffen, was den Erfolg dieser Maßnahme zeigt. Die Frauenquote sollte auf 40 % bis 2018 angehoben werden, um verstärkt auf eine paritätische Zusammensetzung des Gremiums hinzuwirken.

- Einführung einer verbindlichen Frauenquote bei der Bestellung von Leitungsorganen: Analog zur Regelung für das Überwachungsorgan, soll auch für Leitungsorgane eine Frauenquote in Höhe von 35 % bis 2020 verbindlich eingeführt werden.
- Berücksichtigung der vertikalen Angemessenheit im Rahmen der Festsetzung der Vergütung von Leitungsorganen: Neben der horizontalen Komponente (Aufgaben, Unternehmensgröße und Branche) sollte auch auf die betriebsinterne Vergütungsstruktur Bezug genommen werden. Der horizontale und der vertikale Bezugsrahmen sind gleichgewichtig heranzuziehen.
- Offenlegung der Vergütungspolitik verbessern: In Anlehnung an § 243b Abs. 2 Z3 UGB, wonach börsennotierte Unternehmen im Corporate Governance Bericht (vgl. dazu L-Regel 29 im Corporate Governance Kodex) die Bezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder offenlegen müssen, sollten analoge Offenlegungsregelungen für staatsnahe Unternehmen gelten. Zudem sollten die Empfehlungen der C-Regeln 30 und 31 des Corporate Governance Kodex zur Anwendung kommen. Diese umfassen z.B. eine Höchstgrenze für die variable Vergütung sowie mehr Transparenz bei den einzelnen Gehaltskomponenten.
- Begrenzung der Abschlagszahlungen auf ein Jahr: Bei vorzeitiger Beendigung des Anstellungsvertrages von Leitungsorganen sollte die maximale Höhe der Abschlagszahlungen von zwei Jahresgesamtvergütungen auf eine Jahresgesamtvergütung beschränkt werden.

Zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu 5. Struktur des Kodex

5.3

Eine Abweichung von den „Comply or Explain“-Regeln sollte im Corporate Governance Bericht nicht nur offengelegt, sondern auch begründet werden. Diese Angaben sollen hinreichend klar, präzise und umfassend sein, damit die Anteilseigner und die Öffentlichkeit beurteilen können, welche Konsequenzen sich aus der Abweichung ergeben. Es empfiehlt sich dabei auf die „Leitlinien für die Erklärung und Begründung einer Abweichung vom Kodex“ gemäß Anhang 2b des Corporate Governance Kodex zurückzugreifen.

Zu 7. Rechte und Pflichten der Anteilseigner

7.6.1

Bei Unternehmen mit mehr als 30 Bediensteten oder einem Jahresumsatz von mehr als einer Million Euro soll unter bestimmten Voraussetzungen ein Überwachungsorgan in der Satzung oder im Gesellschaftsvertrag vorgesehen sein. Diese Bestimmung ist dahin gehend zu ergänzen, dass die ArbeitnehmerInnenvertretung entsprechend der Drittelparität (gemäß Arbeitsverfassungsgesetz) Entsendungsrechte in das Überwachungsorgan hat.

Zu 8. Zusammenwirken von Geschäftsleitung und Überwachungsorgan

8.1.1

Maßstab des Zusammenwirkens von Geschäftsleitung und Überwachungsorgan soll in Anlehnung an § 70 AktG nicht nur das Wohl des Unternehmens sondern auch die Interessen der Öffentlichkeit und der ArbeitnehmerInnen sein. Diesbezüglich bedarf es einer Ergänzung der K-Regel.

8.1.3

In den hier genannten Fällen braucht es jedenfalls die Zustimmung des Überwachungsorgans. Für den Fall, dass eine Maßnahme (z.B. erhebliche Veränderung der Geschäftstätigkeit oder Risikostruktur des Unternehmens) auf Beschluss oder Weisung der Anteilseigner erfolgt, soll dennoch eine Behandlung im Aufsichtsorgan verpflichtend vorgesehen werden.

8.3.3.1

Bei dieser C-Regel wird eine Ergänzung dahin gehend gefordert, dass bei Abschluss einer D&O-Versicherung („directors & officers“) auch die Mitglieder der ArbeitnehmerInnenvertretung in den Überwachungsorganen erfasst werden.

Zu 9. Geschäftsleitung

9.3

Bei der Bestellung der Mitglieder der Geschäftsleitung wird auf die – in der Einleitung festgehaltene – Forderung nach Einführung einer Frauenquote von 35 % bis 2020 verwiesen. Nach Vorbild der C-Regel 11.2.1.2 soll eine entsprechende Zielvorgabe definiert werden.

9.3.6.1

An dieser Stelle sei auf die Regelung im Aktiengesetz verwiesen, wo es unter § 78 Abs. 1 AktG (vgl. dazu auch L-Regel 26a im Corporate Governance Kodex) heißt: Der Aufsichtsrat hat dafür zu sorgen, dass die Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder in einem angemessenen Verhältnis

- zu den Aufgaben und Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds,
- zur Lage der Gesellschaft,
- zu der üblichen Vergütung stehen und
- langfristige Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung setzen.

Bisher finden sich im PCG-Kodex lediglich Anmerkungen zur horizontalen Angemessenheit der Vergütung (Aufgaben, Unternehmensgröße und Branche). Unberücksichtigt bleibt hingegen sowohl in der K-Regel selbst als auch in den Anmerkungen, die Bezugnahme auf das Lohn- und Gehaltsgefüge im Unternehmen (vertikale Angemessenheit). Das Aufsichtsorgan sollte jedoch den horizontalen und vertikalen Bezugsrahmen gleichgewichtig heranziehen, um die Angemessenheit der Vergütung festzulegen.

Es ist die Aufgabe des Überwachungsorgans bzw. der Anteilseigner, den vertikalen Vergleich zu konkretisieren. Dazu muss ein entsprechender Bezugsrahmen festgelegt werden – eine Relation (1:X) zwischen Geschäftsleitung und Belegschaft. Internationales Vorbild ist

dafür der Deutsche Corporate Governance Kodex, der bereits eine derartige Regel vorsieht. Die diesbezügliche K-Bestimmung 9.3.6.1, die die Festsetzung des Gesamtjahresbezuges beinhaltet, muss um den Aspekt der vertikalen Angemessenheit ergänzt werden.

9.3.6.2

Bei der variablen Bemessung der Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung sollte das Kriterium „Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen“ jedenfalls berücksichtigt werden und anstelle der C-Regel der Status einer K-Regel treten.

9.4.3

Aus Sicht der BAK ist die Begrenzung der Abschlagszahlungen auf zwei Jahresgesamtvergütungen zu weit gegriffen. Bei vorzeitigem Widerruf der Bestellung zum Mitglied der Geschäftsleitung sind Abschlagszahlungen auf eine Jahresgesamtvergütung zu beschränken.

Zu 11. Überwachungsorgan

11.2.1.2

Aus dem zuletzt vom Bundesministerium für Gesundheit und Frauen im März 2016 präsentierten vierten Fortschrittsbericht zur Erhöhung des Frauenanteils geht hervor, dass das bis 2018 gesetzte Ziel von mindestens 35 % bereits jetzt übertroffen ist: 2016 liegt der Bundesfrauenanteil in den Aufsichtsräten bei insgesamt 38 %. 112 der 295 vom Bund entsandten Aufsichtsratsmitglieder sind Frauen. 23 Unternehmen erreichen bereits einen Frauenanteil von 50 % oder mehr, weitere 24 Unternehmen haben mindestens 25 % Frauen. Nur neun (16 %) Unternehmen erfüllen 2016 die Zielvorgabe noch nicht.

Angesichts dieser Tatsache liegt es jetzt an der vorliegenden Kodex-Novelle, ein ambitionierteres Ziel für mehr Geschlechtergerechtigkeit zu setzen: Der Zielwert sollte für 2018 auf 40 % angehoben werden, um verstärkt auf eine paritätische Zusammensetzung des Gremiums hinzuwirken.

11.2.1.3

Diese Bestimmung sieht vor, dass jedes einzelne Mitglied nicht mehr als acht Mandate (alte Regelung: sechs Mandate) in Überwachungsorganen gleichzeitig einnehmen kann, wobei die Tätigkeit als Vorsitzender doppelt auf diese Höchstzahl anzurechnen ist. Gleichzeitig wird eine Öffnungsklausel eingeführt, die die festgelegte Höchstzahl massiv aufweicht. Demnach werden bis zu zehn Mandate nicht angerechnet, wenn das Mitglied gewählt oder entsandt wird, um die Interessen des Bundes, eines Landes, eines Gemeindeverbandes, einer Gemeinde oder die Interessen eines mit der Gesellschaft konzernmäßig verbundenen Unternehmens zu wahren.

Während die Erhöhung der Mandatsanzahl von sechs auf acht akzeptiert werden kann, ist die Öffnungsklausel wieder zu streichen. Der PCG-Kodex ist auf den Bund und bundeseigene bzw. bundesnahe Unternehmen bezogen. Die Einführung der Öffnungsklausel würde die generelle Zielsetzung in Bezug auf die Beschränkung der Höchstzahl an Überwachungsmandaten für eine Person völlig aushöhlen.

11.2.2.3

Die neue C-Regel, wonach die Abwesenheit eines Mitglieds des Überwachungsorgans von mehr als der Hälfte der Sitzungen in einem Geschäftsjahr im Corporate Governance Bericht anzuführen ist, wird begrüßt. Damit wird sehr deutlich zum Ausdruck gebracht, dass die Teilnahme an Sitzungen des Überwachungsorgans Voraussetzung für eine professionelle, aktive Überwachungstätigkeit ist.

Zu 12. Transparenz

12.2.

In Anlehnung an § 243b Abs. 2 Z3 UGB, wonach börsennotierte Unternehmen im Corporate Governance Bericht (vgl. dazu L-Regel 29 im Corporate Governance Kodex) die Bezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder offenlegen müssen, sollten analoge Offenlegungsregelungen für staatsnahe Unternehmen gelten. Zudem sollten die Empfehlungen der C-Regeln 30 und 31 des Corporate Governance Kodex zur Anwendung kommen. Diese umfassen z.B. eine Höchstgrenze für die variable Vergütung sowie mehr Transparenz bei den einzelnen Gehaltskomponenten.

Zu 14. Rechnungswesen/-legung und Abschlussprüfung

14.3.6

Der verpflichtende Wechsel des Abschlussprüfers bzw. der Prüfungsgesellschaft nach Prüfung von sieben aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren (externe Rotation) wird ausdrücklich als wichtige Maßnahme zur Stärkung der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers bzw. der Prüfungsgesellschaft begrüßt.

14.3.8.4

Dem Überwachungsorgan soll neben dem Prüfbericht über den Jahresabschluss zusätzlich ein Managementletter mit den Schwachstellen im Unternehmen oder ein Zusatzbericht nach Art. 11 der Verordnung (EU) Nr. 537/2014, welcher ebenfalls auf die aufgedeckten Schwachstellen im Rahmen der Prüfung hinweist, vorgelegt werden.

Zu 15. Corporate Governance Bericht

15.1.2

Die Abweichungsbegründungen sollen hinreichend klar, präzise und umfassend sein, damit Anteilseigner und Öffentlichkeit beurteilen können, welche Konsequenzen sich aus der Abweichung ergeben. In diesem Zusammenhang wäre es zielführend auf die „Leitlinien für die Erklärung und Begründung einer Abweichung vom Kodex“ gemäß Anhang 2b des Corporate Governance Kodex zu verweisen, um für mehr Standardisierung, Vergleichbarkeit und eine höhere Qualität zu sorgen.

15.4.2

Wie die Berichtspraxis der börsennotierten Unternehmen zeigt, beschränkt sich die Unternehmensaktivität zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen häufig auf Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hier bedarf es zusätzlicher Maßnahmen in den Bereichen Rekrutierung, Karriereentwicklung und Weiterbildung sowie Unternehmensführung und Unternehmenskultur. Die in der K-Regel 15.4.2 angeführten Maßnahmen sollten nach den vier Kategorien „Rekrutierung, Karriereentwicklung und Weiterbildung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Unternehmensführung und Unternehmenskultur“ dargestellt werden.

Zu Anhang 1 Corporate Governance Bericht (Grundstruktur)

4. Angaben zu Maßnahmen zur Förderung von Frauen

Bei der Beschreibung der im Geschäftsjahr getroffenen Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der Geschäftsleitung, im Überwachungsorgan und in leitender Stellung, ist zu berücksichtigen, dass gemäß einer erweiterten K-Regel 15.4.2 zu berichten ist, welche Maßnahmen in den vier Bereichen Rekrutierung, Karriereentwicklung und Weiterbildung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Unternehmensführung und Unternehmenskultur gesetzt wurden. Ein Leitfaden dafür könnte wie folgt aussehen:

Maßnahmen	Beispiele für konkrete Umsetzung:
Rekrutierung	Beförderung einer genügend großen Anzahl von Frauen in Managementpositionen Objektivierung der Leistungs- und Potenzialbeurteilung Objektivierung bei der Rekrutierung
Karriereentwicklung und Weiterbildung	Mentoring, frauenfreundliche Netzwerke „role models“ Gezielte Laufbahnplanung Förderprogramme und Weiterbildungsangebote
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	familienergänzende Kinderbetreuung Teilzeitstellen für Führungspositionen TopSharing: Jobsharing in Führungspositionen
Unternehmensführung und -kultur	Quantifizierbare Indikatorensysteme Gleichstellungsmonitoring Sensibilisierung der Belegschaft Schulung der Personalverantwortlichen Prägung der Unternehmenskultur geschlechtergerechte Sprache

Quelle: Mazumder/Wanzenried, Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen (2010) 41 ff.

Die BAK ersucht, die angeführten Vorschläge und Forderungen im Rahmen der Kodex-Novelle zu berücksichtigen und regt zugleich an, nach Ende des Begutachtungsverfahrens ein Arbeitstreffen zu koordinieren.

Mit freundlichen Grüßen

Rudi Kaske
Präsident

F.d.R.d.A.

Maria Kubitschek
i.V. des Direktors

F.d.R.d.A.