

Stellungnahme von Transparency International Deutschland e.V. zum D-PCGM Version vom 15. Januar 2021

Berlin, den 12.05.2021

Der von der Expertenkommission D-PCGM erarbeitete Deutsche Public Corporate Governance-Musterkodex (D-PCGM) formuliert die Grundsätze zur Steuerung, Leitung und Aufsicht von und in öffentlichen Unternehmen. Wir begrüßen die nützliche Darstellung der in Praxis und Wissenschaft als einschlägig anerkannten Instrumentarien, Regeln und Hinweise auf gesetzliche Vorschriften. Der D-PCGM ist geeignet einen Beitrag zur weiteren Stärkung des Vertrauens der Bevölkerung in öffentliche Unternehmen zu leisten. Insbesondere ist der von der Expertenkommission D-PCGM erarbeitete Musterkodex ein gutes Angebot für kommunale Unternehmen, um sich bei dem Thema solide zu organisieren und präventiv zu schützen. Gemäß unseren Vereinszielen beschränkt sich unsere Stellungnahme auf die Bereiche Transparenz und Integrität. Wir enthalten uns jeder Wertung allgemeiner politischer Anliegen des Musterkodex.

Wir unterstützen es, dass der D-PCGM als „Muster“ im Sinne einer Handreichung und eines Instrumentenkastens verstanden werden kann. Damit wird deutlich, dass er nicht den Public Corporate Governance Kodex einer Gebietskörperschaft ersetzen soll. Vor Ort ist es Aufgabe der demokratisch legitimierten politischen Gremien (Stadtrat, Kreistag), einen PCGM nach den Gegebenheiten vor Ort zu entwickeln und zu verabschieden. Der D-PCGM ist aus unserer Sicht als Diskussionsbasis sehr wichtig für die Erarbeitung von Regelungen in den jeweiligen Gebietskörperschaften.

Integrität und Compliance

Wir schlagen vor, bereits die ausführliche Präambel um die Nennung und Erläuterung des Integritätsbegriffs zu ergänzen. Im Leitbild sind Fragen der Integrität und Compliance abzubilden. Die Entsprechenserklärung sollte mit einer solchen der Geschäftsführung verbunden sein, in der diese neben der Vereinbarung im Anstellungsvertrag eine persönliche Erklärung zur Gültigkeit abgibt und unterzeichnet.

Das Aufsichtsorgan soll angehalten sein, sich damit, eventuell im Rahmen der Berichterstattung zum Risikomanagement, turnusmäßig zu beschäftigen. Zu prüfen ist, ob die Berufungsvoraussetzungen seiner Mitglieder um Kriterien der Integrität ergänzt werden können.

Gleiches gilt für die Arbeit von Ausschüssen; insbesondere die Befassung im entsprechenden Prüfungsausschuss.

Die Position oder mindestens die Funktion eines Antikorruptionsbeauftragten ist vorzusehen. Es sind Regelungen zu entwickeln, wie diese Personen (ebenso Personen

der Internen Revision) im Falle von Vorwürfen gegenüber der Geschäftsführung geschützt werden. Ob eine eigene Compliance-Abteilung einzurichten ist, hängt von der Unternehmensgröße ab. Falls nicht, ist jedenfalls die Funktion vorzusehen und zum Gegenstand der Berichterstattung zu machen.

Die Abschlussprüfung hat sich mit der wirksamen Umsetzung von Compliance, Transparenz und Korruptionsprävention zu befassen. Das Ergebnis sollte sich nicht nur in internen Berichten, sondern ebenso im Geschäftsbericht und auf der Homepage des Unternehmens wiederfinden. Dort sind auch Informationen über das Hinweisgebersystem und eine mögliche Kontaktaufnahme zu hinterlegen.

Aktives Sponsoring kommt für Unternehmen der Daseinsvorsorge nicht in Betracht. Für im Wettbewerb stehende kommunale Unternehmen ist es zwar nicht ausgeschlossen, hat aber engen formellen und materiellen Regeln zu folgen (am wichtigsten: Vermeidung jedweder Abhängigkeit und des Anscheins von Parteilichkeit), die zu Veröffentlichlichen sind.

Risikomanagement und Interne Revision

Die Erteilung von Prüfaufträgen an die Interne Revision durch Geschäftsführung und Aufsichtsorgan (Nr. 133) wirft praktische Fragen in der Umsetzung auf. In der deutschen Unternehmensverfassung erfolgt die Auftragserteilung und Berichterstattung der Internen Revision ausschließlich durch und an die Geschäftsführung; anderweitige Auftragsverhältnisse führen möglicherweise zu Interessen- und Loyalitätskonflikten.

Das Geschäftsführungsorgan soll für ein angemessenes Risikomanagement und Risikocontrolling einschließlich eines wirksamen internen Revisions-/ Kontrollsystems im Unternehmen sorgen. Das Geschäftsführungsorgan eines Unternehmens im Anteilsbesitz von Gebietskörperschaften ist zum sorgsamem Umgang mit den anvertrauten Mitteln und zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit des Unternehmens in öffentlicher Verantwortung in besonderem Maße verpflichtet. Risikomanagement-, interne Revisions- und Kontrollsysteme sollen sich an allgemein anerkannten Rahmenkonzepten orientieren. Konkret sollte sich die Ausgestaltung der Funktion der Internen Revision an den Empfehlungen des DIIR (Deutsches Institut für Internen Revision) orientieren. Ein besonderes Augenmerk sollte dem Vergabewesen gelten.

Den Risikobegriff (Endnote 30) schlagen wir vor wie folgt zu formulieren: „Risiken sind mögliche künftige Entwicklungen oder Ereignisse, die zu einer negativen (Risiko im engeren Sinne) oder positiven (Chance) Zielabweichung führen können. Risiken umfassen sowohl finanzielle Risiken, u.a. auch für den Haushalt der Gebietskörperschaft, als auch gesellschaftspolitische Risiken, die im Rahmen der Unternehmenstätigkeit eine wichtige Rolle spielen. Risikomanagement ist der strukturierte Umgang mit Risiken im Unternehmen.“

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Bediensteten auf allen Hierarchiestufen sind letztlich diejenigen, die diese Grundsätze verwirklichen. Sie sind unter Wahrung der betrieblichen Mitbestimmungsrechte

für die Prinzipien der Integrität und Compliance positiv zu motivieren. Gleiches gilt für ihre betrieblichen und gewerkschaftlichen Vertreter. Vorgesetzte werden dazu angehalten, diese vorzuleben (Code of Conduct ggf. „konzernweit“). Das betriebliche Vorschlagswesen soll Compliance-Themen ausdrücklich einbeziehen und entsprechende Vorschläge angemessen anerkennen.

Alle offenen Stellen sind öffentlich mit einem konkreten Anforderungskatalog auszu-schreiben. Bei Leitungspositionen wird regelmäßig die Einbindung externer Beratung angezeigt sein.

Die Leistungsbewertung und das Beförderungswesen als wesentliche Faktoren für die Motivation haben sich nach den gesetzlichen Vorgaben und – soweit anwendbar – den weiteren Regeln des öffentlichen Dienstes zu richten und sind frei von Diskriminierung. Verstöße sollten auch über das Hinweisgebersystem adressiert werden können.

Ein übersichtlicher Gesamtpersonalbericht ist jährlich zu veröffentlichen.

Transparenz und Publizität

Die Homepage sollte zusätzlich die folgenden Informationen bereitstellen:

- Detaillierte Angaben zur beruflichen Vita der Mitglieder der Aufsichtsorgane und zu den Mitgliedern der Geschäftsführungen
- Code of Conduct bzw. der Verhaltenskodex für die Beschäftigten (jeweils mit einer Verlinkung zum Regelwerk)
- Sponsoring-Bericht (mit einer entsprechenden Verlinkung)

Verfasserin: Dr. Angela Reitmaier, Vorstandsmitglied