

Antrag

der Abgeordneten Christine Scheel, Kerstin Andreae, Birgitt Bender, Alexander Bonde, Dr. Thea Dückert, Kai Gehring, Markus Kurth, Elisabeth Scharfenberg, Irmingard Schewe-Gerigk, Dr. Gerhard Schick, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Dr. Harald Terpe, Josef Philip Winkler und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Exzesse bei Managergehältern verhindern

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Unverhältnismäßig hohe und nur auf den kurzfristigen Erfolg ausgerichtete Vergütungen für Manager gepaart mit nur einem sehr geringen persönlichen Haftungsrisiko der Unternehmenslenker haben die gegenwärtige Krise mit vorangetrieben. Manager sind damit nicht selten kurzfristige Risiken eingegangen, die in keinem Verhältnis mit den langfristigen Erfolgsaussichten standen. Gerade im Finanzsektor hat diese Haltung zu katastrophalen Ergebnissen geführt.

Darüber hinaus birgt eine zu stark divergierende Einkommensentwicklung aber auch an sich gesellschaftlichen Sprengstoff, der sich schnell gegen den Zusammenhalt in einer Gesellschaft und die Akzeptanz marktwirtschaftlicher Prinzipien richten kann. Fakt ist, dass sich die Einkommen in unserer Gesellschaft immer weiter auseinander entwickeln. Auch vor diesem Hintergrund stehen insbesondere die in den letzten Jahren exorbitant gestiegenen Managergehälter vor allem in großen Kapitalgesellschaften deshalb immer stärker in der öffentlichen Kritik.

Es ist die Aufgabe der Politik, geeignete Rahmenbedingungen zu setzen, um von einer gesellschaftlichen Mehrheit als ungerecht und nicht hinnehmbar empfundenen Auswüchse bei der Bemessung von Managergehältern möglichst von vornherein zu verhindern. Die große Koalition ist aber offensichtlich und trotz mehrmaliger Ankündigungen nicht in der Lage, die entscheidenden Fragen zur Neuregelung der Managervergütungen zu klären. Die laut Medienberichten von der Koalition vereinbarten Änderungen sind wachsweiße Gummiparagraphen, die in der praktischen Umsetzung keine Verbesserung bringen werden. Die auch hier speziell eingesetzte Koalitionsarbeitsgruppe entpuppt sich einmal mehr als reine Alibiveranstaltung zur Tarnung der Handlungsunwilligkeit der großen Koalition. Um die parlamentarische Entscheidung voranzutreiben, stellt die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN jetzt konkrete und konsequente Vorschläge zur Diskussion.

Damit für die Zukunft die richtigen Anreize gesetzt werden, muss eine Neuausrichtung der Managervergütungen die Mitfinanzierung der Managergehälter durch die Allgemeinheit begrenzen, die gesamte Struktur der Vergütungen langfristig ausrichten und die entsprechenden Kontrollmechanismen verbessern. Zwingend notwendig sind wirksame Haftungsregelungen, denn Entscheidungen

müssen auch mit Risiken verbunden sein. Gewinnchancen ohne Risiko öffnen verantwortungslosem Handeln Tür und Tor.

Diese besseren Regeln für gute Unternehmensführung werden ohne Druck des Gesetzgebers nicht erreicht werden können; dies zeigte sich schon bei den Empfehlungen des Corporate Governance Kodexes zur Veröffentlichung der Managergehälter, die letztendlich dann doch vom Gesetzgeber durchgesetzt werden mussten. Andererseits können Einsicht und Beteiligung der Wirtschaft die Wiederherstellung des Vertrauens der Bürgerinnen und Bürger in sie fördern. Bisher gibt es deshalb einen Mix aus gesetzlich verbindlichen Regelungen und zunächst freiwilligen Selbstverpflichtungen der maßgebenden Unternehmen zur Mäßigung bei ihrer Gehaltsstruktur und für bessere Transparenz und Kontrollierbarkeit ihres Handelns. Ausdruck freiwilliger Selbstverpflichtungen bleibt hierfür der Deutsche Corporate Governance Kodex. Dieser ist von einer vom Bundesministerium für Justiz im September 2001 eingesetzten Regierungskommission am 26. Februar 2002 in einer ersten Fassung verabschiedet worden und wird seitdem fortlaufend weiter entwickelt. Die Wirtschaft muss aber auch darauf achten, dass ihre einzelnen Mitglieder diese Empfehlungen auch tatsächlich einhalten. Ist dies nach einer Übergangszeit nicht der Fall, so muss der Gesetzgeber konsequenter als jetzt „nachhelfen“. Deshalb sollen Empfehlungen des Kodexes, die nicht binnen zwei Jahren von den maßgebenden 30 Unternehmen im Deutschen Aktienindex (DAX) umgesetzt werden, per Gesetz verbindlich geregelt werden.

II. Der Deutsche Bundestag fordert deshalb die Bundesregierung auf,

1. Vorschläge für gesetzliche Regelungen vorzulegen, welche die Mitfinanzierung von überhöhten Managerbezügen durch die Bürgerinnen und Bürger begrenzen. Dazu soll
 - der Betriebsausgabenabzug von Managerabfindungen auf 1 Mio. Euro pro Kopf begrenzt werden. Verschiedenste Gestaltungsmöglichkeiten wie z. B. Übergangsgelder oder Aktienoptionen sollen in diese Grenze umfassend einbezogen werden;
 - der volle Betriebsausgabenabzug von Managergehältern auf 500 000 Euro jährlich pro Kopf begrenzt werden. Darüber hinaus gehende Bezüge sind nur noch hälftig als Betriebsausgaben abziehbar. Die Begrenzung gilt für alle fixen und variablen Gehaltsbestandteile;
2. Vorschläge für gesetzliche Regelungen vorzulegen, welche die persönliche Haftung von Managern für Falschinformationen gegenüber geschädigten Anlegern regeln. Dazu soll
 - der Umfang der Haftung unbegrenzt ausgestaltet werden;
 - eine Managerhaftpflichtversicherung zwingend mit einer angemessenen Selbstbeteiligung des Managers am Schadenersatz vorgeschrieben werden. Die Versicherungsbeiträge müssen aus dem Gehalt des Managers geleistet werden;
 - die zivilrechtliche Haftung auch dann greifen, wenn der Manager von Amts wegen von der Fehlerhaftigkeit der Information hätte wissen müssen;
3. Vorschläge für gesetzliche Regelungen vorzulegen, der das Aktienrecht so ändern, dass der Aufsichtsrat seinen Kontrollfunktionen besser nachkommen kann und die Mitbestimmung der Aktionärsversammlung erweitert wird. Dazu soll
 - zukünftig durch Beschluss der Hauptversammlung ein finanzieller Rahmen für die Gesamtbezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder der Gesell-

schaft vorgegeben werden. Außerdem sollen zur Verbesserung der Transparenz einheitliche Berichtsregeln für die Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder in das Aktiengesetz aufgenommen werden. Dabei sind sämtliche Vereinbarungen, aus denen Zahlungen an das Management folgen können wie z. B. Altersvorsorge- und Ausscheidevereinbarungen, ebenfalls einzubeziehen;

- zukünftig der gesamte Aufsichtsrat über die Vorstandsgehälter beschließen;
 - zukünftig in jedem Falle eine Pflicht zur Veröffentlichung der individuellen Vorstandsgehälter besteht. Die Möglichkeit, durch Beschluss der Hauptversammlung eine Veröffentlichung zu verhindern, widerspricht dem Transparenzgedanken und soll gestrichen werden;
4. darauf hinzuwirken, dass der Deutsche Corporate Governance Kodex stärker auf eine nachhaltige Gehaltsstruktur der Manager und mehr Professionalität der Aufsichtsräte abzielt. Empfohlen wird, dass
- das Gesamtgehalt eines Managers höchstens zu einem Viertel variabel, also an den Erfolg geknüpft ist. Davon sollten alle variablen Bestandteile wie z. B. Boni, Tantiemen und Aktienoptionen erfasst sein. Für Vorstände soll eine Erfolgsbeteiligung auch die Beteiligung an den Verlusten des Unternehmens beinhalten. Erfolgsbeteiligungen sollen künftig grundsätzlich am langfristigen Erfolg des Unternehmens anknüpfen. Das bedeutet z. B., dass Aktienoptionen erst nach zehn Jahren ausgeübt werden dürfen und dass der Bezugswert nicht unter dem Aktienkurs zum Zeitpunkt der Ausgabe der Aktienoptionen liegen darf;
 - Vorstandsmitglieder frühestens nach fünf Jahren in den Aufsichtsrat desselben Unternehmens berufen werden dürfen;
 - die Zahl der Aufsichtsratsmandate pro Person auf maximal fünf begrenzt wird, der Vorsitz im Aufsichtsrat zählt dabei doppelt. Vorstandsmitglieder sollen maximal zwei Aufsichtsratsmandate in anderen Unternehmen wahrnehmen dürfen, auch hier zählt der Vorsitz im Aufsichtsrat doppelt.

Darüber hinaus bittet der Deutsche Bundestag die Bundesregierung, ihm Anfang 2011 einen Bericht vorzulegen, ob und wie diese Empfehlungen in den Deutschen Corporate Governance Kodex aufgenommen und von den DAX 30 Unternehmen umgesetzt worden sind. Für die verbindliche gesetzliche Regelung von nicht umgesetzten Empfehlungen des Kodexes sollen unmittelbar nach Vorlage des Berichtes gesetzgeberische Schritte eingeleitet werden.

Berlin, den 4. März 2009

Renate Künast, Fritz Kuhn und Fraktion

Begründung

Die Wirtschafts- und Finanzkrise legt ernsthafte Mängel bei der Kultur der Unternehmensführung in Deutschland offen. Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN fordert deshalb eine grundlegende Neuausrichtung der Vergütungsstruktur des Managements, mehr und bessere Kontrolle durch Aufsichtsräte und Aktionärsversammlungen, eine persönliche Haftung des Managements gegenüber geschädigten Anlegern und eine stärkere Verbindlichkeit des Deutschen Corporate Governance Kodexes.

Schon im Dezember 2007 hatte die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN einen Antrag zur Begrenzung des Betriebsausgabenabzugs bei Managerabfindungen und für mehr Mitbestimmung der Aktionärsversammlung in den Deutschen Bundestag (Bundestagsdrucksache 16/7530) eingebracht, um die offensichtlichen Missstände und die Selbstbedienungsmentalität bei der Bemessung von Abfindungszahlungen an das Management besser zu bekämpfen. Dieser Antrag war von allen anderen Fraktionen im Deutschen Bundestag abgelehnt worden. Die große Koalition hatte aber daraufhin eigene Schritte zur Regulierung von Managervergütungen angekündigt und eigens eine Arbeitsgruppe eingesetzt. Die bisherigen Ergebnisse dieser Arbeitsgruppe sind spärlich, unkonkret und sollen eher „weiße Salbe“ auf die wunden Stellen der Unternehmensführung schmieren, als dass sie tatsächliche Verbesserungen bewirken würden. Es ist zu befürchten, dass die Koalition dieses Thema in den Wahlkampf verschleppen will. Wieder hat die große Koalition wertvolle Zeit zur Neujustierung der Unternehmensführung auf Transparenz, Angemessenheit der Bezahlung und persönliche Verantwortlichkeit des Managements vertan.

Zu Nummer 1 (Beschränkung der Mitfinanzierung von überhöhten Managervergütungen durch die Bürgerinnen und Bürger)

Manager der großen deutschen börsennotierten Unternehmen verdienen sehr gut. Das hat die im August 2008 vorgestellte Studie der Deutschen Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz (DSW) deutlich gemacht. Auch der internationale Vergleich zeigt: Der Vorstandsvorsitzende eines im DAX notierten Unternehmens verdiente 2007 mit fast 4 Mio. Euro Bargehalt fast doppelt so viel wie sein Kollege in Frankreich sowie fast ein Drittel mehr als in der Schweiz und den USA.

Aber auch absolut ist die Zahl im Verhältnis zur Entwicklung der Beschäftigtenverdienste beachtlich: Immerhin sind die Vorstandsgehälter der im DAX notierten Unternehmen in 2007 um fast 8 Prozent gestiegen – eine erhebliche Dynamik, auch wenn die Gewinne mit fast 18 Prozent noch stärker zugenommen haben. Diese Gewinne wurden allerdings nicht vom Vorstand alleine erwirtschaftet – es braucht dazu sehr viel mehr: einen modernen Kapitalstock, überzeugte und bereitwillige Kunden und Lieferanten und vor allem eine leistungsfähige und motivierte Belegschaft.

Schon seit einiger Zeit wird in der Öffentlichkeit über die Angemessenheit von Managergehältern diskutiert. Einige Exzesse haben die Diskussion angeheizt. Zuletzt geriet Porsche-Chef Wendelin Wiedeking erneut in die Schlagzeilen, der nach rund 60 Mio. Euro in 2006 für 2007 sogar 100 Mio. Euro eingestrichen haben soll. Die mit der gegenwärtigen Finanzkrise und dem daraus folgenden Konjunkturabschwung offenbar werdenden Managementfehler hochbezahlter Unternehmensvorstände haben diese öffentliche Debatte weiter angeheizt.

Es ist nicht die Aufgabe der Politik, über die konkrete Höhe von Managervergütungen zu entscheiden. Es ist aber durchaus Aufgabe der Politik zu entscheiden, bis zu welcher Höhe Managergehälter und Abfindungen gesellschaftlich akzeptabel sind, so dass sie als Betriebsausgaben den Gewinn mindern können und dementsprechend die Steuerzahlungen des Unternehmens senken. Dieser Steuerausfall muss nämlich von allen Bürgerinnen und Bürgern mitfinanziert werden. Selbst in den USA sind deshalb die Managerbezüge börsennotierter Unternehmen nur bis zu einer 1 Mio. US-Dollar pro Jahr als Betriebsausgabe abziehbar. Bei der Bestimmung eines gesellschaftlich akzeptablen Managergehälts geht es um die Angemessenheit der Vergütung in Bezug auf die persönliche Leistung, in Bezug auf die tatsächliche Unternehmensentwicklung und in Bezug auf die Entwicklung der Löhne und Gehälter insgesamt. Die Vorstandsbezüge in den DAX 30 Unternehmen sind beispielsweise zwischen 1997 und 2007 um über 240 Prozent gestiegen, die der Angestellten nur um 31 Prozent. Bei der

Höhe der Managergehälter hat die Bundesregierung in der Verordnung zum Finanzmarktstabilisierungsgesetz mit dem Maximalwert von 500 000 Euro Jahresgehalt selbst eine Benchmark für eine gesellschaftlich akzeptable Managervergütung gesetzt, die in der Bevölkerung weitgehend akzeptiert wird. Dies greift der Antrag auf. Darüber hinaus gehende Gehälter sollen nach dem Vorbild der Abzugsbegrenzung für Aufsichtsratsvergütungen nur noch zur Hälfte als Betriebsausgaben abziehbar sein. Die Besteuerung beim Empfänger der Vergütung bleibt von diesen Einschränkungen unberührt in voller Höhe bestehen. Die Begrenzung des Betriebsausgabenabzugs soll für alle fixen und variablen Vergütungsteile gelten, um Gestaltungen zu vermeiden, die diese Begrenzung umgehen könnten. Mit der Begrenzung des Betriebsausgabenabzugs bei Managerabfindungen auf 1 Mio. Euro pro Person bringt dieser Antrag den Vorschlag von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN aus dem letzten Jahr (Bundestagsdrucksache 16/7530) wieder in die aktuelle Diskussion ein.

Zu Nummer 2 (Persönliche Haftung der Manager für Falschinformationen)

Die Auswirkungen der Finanzkrise haben gezeigt, wie wichtig es ist, die Position geschädigter Anleger zu stärken. Transparente Informationen sind notwendig, um Anlegerinnen und Anleger vor Fehlentscheidungen zu schützen, reichen aber bei weitem nicht aus. Für einen wirksamen Anlegerschutz kommt es auf die Verfügbarkeit, die Qualität und die Verlässlichkeit der Kapitalmarktinformationen an. Sind Informationen falsch, muss dies harte Konsequenzen für diejenigen haben, die für die Fehlinformation verantwortlich sind.

Bisher haften Manager nur gegenüber ihrer Gesellschaft und nicht direkt gegenüber Aktionären oder Dritten. Zwar müssen die verantwortlichen Manager schon heute voll dafür gerade stehen, wenn sie durch Gesetzesverstöße oder grobe Fahrlässigkeit dem Unternehmen finanziellen Schaden zugefügt haben, dies ist aber eine mehr theoretische Möglichkeit. Der notwendige Nachweis ist schwer zu erbringen und nur der Aufsichtsrat kann diese Möglichkeit wahrnehmen.

Diese persönliche Managerhaftung gegenüber den Aktionären und Dritten ist in anderen Ländern längst Realität. Beispielsweise sind in den USA Manager schon seit Jahrzehnten für Falschinformationen sowohl straf- als auch zivilrechtlich verantwortlich. Der Sarbanes Oxley Act hat diese Verantwortung noch einmal verschärft. Auch in Deutschland ist eine zivilrechtliche Managerhaftung für Falschinformationen längst überfällig.

Hinzu kommt, dass selbst wenn eine Haftung eintritt, Manager heute de facto keinem Haftungsrisiko für ihr Privatvermögen ausgesetzt sind. Durch die mittlerweile weit verbreiteten Managerversicherungen (D&O-Versicherungen) werden die Entscheider in den Unternehmen vor den Folgen falscher Entscheidungen abgesichert. Außerdem werden die Beiträge für diese Versicherungen auch noch von den Unternehmen bezahlt, also letztendlich von den Aktionären getragen.

Eine wirksame persönliche Managerhaftung kann deshalb nur greifen, wenn durch die Managerversicherung nur ein Teil des gesamten Haftungsrisikos abgedeckt werden kann. Dieses Eigenrisiko muss so hoch angesetzt werden, dass es den Bezügen des Managers und seiner gesellschaftlichen Verantwortung entspricht. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass die Haftung der „normalen“ Arbeitnehmer für vorsätzliche und grob fahrlässige Handlungen generell unbegrenzt ist. Für diese Beschäftigten sind auch Versicherungen des Haftungsrisikos nicht üblich. Insofern wird für Manager also lediglich ein Privileg begrenzt. Zusätzlich muss gesichert sein, dass die Unternehmen weder die Beiträge zur Managerversicherung noch die Selbstbeteiligung der Manager im Haftungsfall in irgendeiner Weise übernehmen können.

Zu Nummer 3 (Verbesserung der Kontrollfunktion des Aufsichtsrates und Erweiterung der Mitbestimmung der Aktionärsversammlung)

In Deutschland werden Vorstandsgehälter von einem Vergütungsausschuss aus Aufsichtsratsvorsitzendem, Aufsichtsrat und Unternehmensvertreter beschlossen. Dieses Gremium ist nicht frei von Interessenkonflikten, weil z. B. nicht selten die Aufwandsentschädigung des Aufsichtsratsvorsitzenden an die Vorstandsbezüge gekoppelt ist. Häufig sitzen in den Aufsichtsräten Vorstände anderer Unternehmen. Dadurch besteht auch in den Aufsichtsräten ein Interesse an hohen Managervergütungen, weil diese das Entlohnungsniveau von Vorständen generell steigern. Die Aktionäre sind gar nicht an der Entscheidung beteiligt, obwohl sie diese letztendlich finanzieren müssen.

Damit Gehaltsexzesse erst gar nicht geschehen können, ist es notwendig, in den Entscheidungsprozess über die Gehaltsvereinbarungen der Manager den gesamten Aufsichtsrat einzubeziehen sowie die Entscheidungsmöglichkeiten der Anteilseigner auszuweiten, die als Eigentümer letztlich die Managergehälter mit Gewinnverzicht bezahlen. Anteilseigner, Belegschaften, Kunden wie Lieferanten haben in der Regel ein Interesse daran, dass „ihr“ Unternehmen möglichst lange am Leben bleibt, gute Produkte und Dienstleistungen zu angemessenen Preisen liefert, Lieferungen anständig und regelmäßig bezahlt und insgesamt die gesellschaftlichen Grundwerte beachtet. Dies ist eine nachhaltige Strategie, die auch ökologische, ethische und soziale Ziele berücksichtigt.

Verbesserungsbedarf besteht auch bei der Offenlegung der Managergehälter. Dies betrifft die derzeitige Möglichkeit, durch Hauptversammlungsbeschluss die Veröffentlichung der individuellen Vorstandsbezüge zu verhindern. Die Option widerspricht dem Transparenzgedanken; diese Hintertür muss deshalb geschlossen werden. Zur weiteren Steigerung der Transparenz ist das Vorstandsgehälteroffenlegungsgesetz insbesondere in Bezug auf die Transparenz von Altersbezügen und Change-of-Control-Klauseln und generell für das Ausscheiden eines Managers weiterzuentwickeln. Ziel ist eine detaillierte Standardisierung, um sicherzustellen, dass die Offenlegung der Vorstandsbezüge eindeutig, umfassend und vor allem auch vergleichbar ist.

Zu Nummer 4 (Überarbeitung des Deutschen Corporate Governance Kodexes und Stärkung der Verbindlichkeit des Kodexes)

Viele Manager haben in den vergangenen Jahren hohe Bonuszahlungen für – kurzfristig betrachtet – gewinnträchtige Strategien wie z. B. mit überhöhter Schuldenaufnahme erzielt. Jetzt im Konjunkturabschwung zeigt sich offen, dass diese Strategien die Krise verschärfen und Unternehmen in Gefahr bringen. Diese nicht nachhaltigen Managemententscheidungen werden durch ein auf den kurzfristigen Gewinn orientiertes Gehaltssystem geradezu provoziert. In der gegenwärtigen Finanzkrise haben kurzfristige Boni als „Brandbeschleuniger“ gewirkt. Dementsprechend muss die gesamte Gehaltsstruktur des Managements auf den langfristigen Erfolg des Unternehmens ausgerichtet werden. Die variablen Bestandteile, die heute bis zu 90 Prozent der Vergütungen ausmachen, müssen stark reduziert werden. Außerdem soll die obere Managementebene z. B. durch ein Bonus-Malus-System auch an den Verlusten ihres Unternehmens beteiligt sein, damit sich ihre unternehmerische Verantwortung stärker auch im Entlohnungssystem widerspiegelt und entsprechende Anreize ausgelöst werden. Durch die Begrenzung der variablen Gehaltsbestandteile auf maximal ein Viertel der Gesamtvergütung ist auch die Beteiligungen in Verlustjahren begrenzt.

Anstatt kurzfristiger, vor allem am aktuellen Gewinn oder Aktienkurs orientierter Jahresboni müssen langfristige Erfolgsindikatoren zugrunde gelegt werden. Die Koalition schlägt vor, dass Manager ihre Aktienoptionen nach vier Jahren

einlösen können und nicht nach zwei Jahren wie derzeit. Das ist ein reines Placebo und greift viel zu kurz. Die meisten Unternehmen schreiben schon heute Haltefristen von mindestens drei Jahren vor, dies hat aber nichts gebracht, wie die Finanzkrise beweist. Eine langfristige Ausrichtung muss mindestens einen Zehnjahreszeitraum – dies entspricht in etwa zwei Konjunkturzyklen – in den Blick nehmen. Die Mindesthaltedauer für Aktienoptionen sollte deshalb auf zehn Jahre, verlängert werden. Damit wird auch der Anreiz für Manager länger im Unternehmen zu bleiben erhöht, weil sie dann den Wert der Aktienoptionen direkt beeinflussen können. Auch sollte der Bezugspreis der Aktien nicht unter dem Aktienkurs am Ausgabetag liegen, damit nicht auch noch Boni eingestrichen werden können, obwohl der Aktienkurs infolge schlechter Unternehmensentwicklung gesunken ist.

Durch die Beschränkung der Aufsichtsratsmandate auf maximal fünf pro Person wird die notwendige Professionalisierung des Aufsichtsrates vorangebracht. Die Doppelzählung der Funktion des Aufsichtsratsvorsitzenden trägt dabei der höheren Arbeitsbelastung und Verantwortung dieser Funktion Rechnung. Vorstandsmitglieder sollen zusätzlich maximal zwei Aufsichtsratsmandate in anderen Unternehmen wahrnehmen dürfen, weil eine zu starke Verflechtung der Führungs- und Aufsichtsebenen verschiedener Unternehmen die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsfunktion in Frage stellt. Aus dem gleichen Grund soll auch ein ehemaliges Vorstandsmitglied erst nach fünf Jahren in den Aufsichtsrat desselben Unternehmens berufen werden dürfen. Mausechelen und Selbstbedienungsmentalität wird so effektiv entgegengewirkt.

Gesetzliche Vorschriften werden dann notwendig, wenn Appelle in weitgehend unverbindlichen Empfehlungslisten nicht ausreichen, wie z. B. das Vorstandsvergütungs-Offenlegungsgesetz gezeigt hat: Obwohl die Empfehlung zur Offenlegung der Managergehälter im Deutschen Corporate Governance Kodex enthalten war, hielten sich zu wenige Unternehmen daran; deshalb mussten die notwendigen Rahmenbedingungen schließlich mit Hilfe gesetzlicher Vorschriften gesetzt werden. Es ist deshalb notwendig die Verbindlichkeit des Kodexes zu stärken, indem nach einer angemessenen Umsetzungsfrist gesetzliche Regelungen folgen, falls die Empfehlungen des Kodexes nicht umgesetzt werden.

