

Nun sag, wie hast du's mit dem angemessenen Gehalt?

Ein Beitrag zur Diskussion über die Begrenzung von
Vorstandsgehältern von
Katharina Uffmann

Forschungsstelle für Familienunternehmen
Universität Bayreuth

Nun sag, wie hast du's mit dem angemessenen Gehalt?

Der plakative Titel des jüngst in der Schweiz erfolgreich durchgeführten Referendums „Gegen die Volksabzockerei“ ist ein eindrucksvoller Beleg dafür, wie emotional aufgeladen die seit Jahren geführte Debatte über die (Un-)Angemessenheit der Vorstandsvergütungen börsennotierter Aktiengesellschaften ist. Der Druck auf den Gesetzgeber, zur Eindämmung von in den Augen vieler als ungezügelt empfundener Vergütungsvereinbarungen weitere Maßnahmen zu ergreifen, ist daher nicht nur in Wahlkampfzeiten enorm. Vor Schnellschüssen ist indes zu warnen, zumal der isolierte Blick auf die Vergütungen der Vorstände der Dax-30-Unternehmen ein verzerrtes Bild der Wirklichkeit liefert. Die Gretchenfrage lautet daher: Welches Instrument ist hierfür geeignet, verhältnismäßig und vor allem praktisch auch handhabbar? Dass es Transparenz alleine nicht sein kann, dürfte mittlerweile außer Frage stehen. Trotz der seit 2005 bestehenden Rechtspflicht zur Offenlegung sind die Gehälter der Vorstände börsennotierter Aktiengesellschaften weiter gestiegen.

Der hierdurch erst ermöglichte Vergleich, zu dem die Aufsichtsräte bei der Aufstellung eines Vergütungssystems seit 2009 mit der Anbindung an eine „übliche Vergütung“ sogar gesetzlich verpflichtet sind (§ 87 Abs. 1 S. 1 AktG), hat die Spirale nach oben im Sinne eines „Race-to-the-top“ wohl eher noch schneller drehen lassen. Vor diesem Hintergrund planen die die Bundesregierung tragenden Fraktionen gegenwärtig, einen Änderungsantrag in die laufende Aktienrechtsnovelle einzubringen. Die Formulierungshilfe des fachlich zuständigen Bundesministeriums der Justiz liegt vor und wurde vom Bundeskabinett verabschiedet. Zu begrüßen ist, dass ein Modell favorisiert wird, das die Entscheidung über die Vergütungshöhe in den Händen des Unternehmens belässt. Die damit erteilte klare Absage an eine absolut oder relativ ausgestaltete gesetzliche Höchstgrenze, wie beispielsweise von der LINKEN, der SPD und dem DGB gefordert, ist richtig, weil mit jener ein paternalistisch angehauchter, unverhältnismäßiger Eingriff in die unternehmerische Freiheit verbunden wäre.

Konkret sieht der Antrag im Vergleich zur bestehenden Rechtslage zwei wesentliche Änderungen vor: Zum einen soll das bislang freiwillige und unverbindliche Votum der Hauptversammlung über das System der Vorstandsvergütung, das sog. „Say on Pay“ (§ 120 Abs. 4 AktG), verpflichtend und verbindlich werden. Mit der Anordnung einer rechtlichen Bindungswirkung geht der Vorschlag über die gegenwärtigen Pläne auf EU-Ebene hinaus, nach denen das „Say on Pay“ nur obligatorisch, aber ohne Bindungswirkung durchgeführt werden soll. Darüber, ob diese Kompetenzverschiebung auf die Eigentümer, wie erhofft, den Aufsichtsrat tatsächlich in seiner Verhandlungsposition gegenüber dem Vorstand zu stärken

vermag, ist Skepsis angebracht. Angesichts des Eingriffs in die Personalhoheit ist auch das genaue Gegenteil denkbar. Abhängen dürfte dies davon, ob es als zulässig erachtet werden wird, alternative Vergütungssysteme aus der Mitte der Hauptversammlung einzubringen, oder ob das Initiativrecht der Vergütungsgestaltung exklusiv beim Aufsichtsrat verbleibt.

Eine weitere Folgefrage der Kompetenzverlagerung ist, ob der Aufsichtsrat Vergütungsvereinbarungen, deren Wirksamkeit von dem Beschluss eigentlich ausdrücklich unberührt bleiben, nur noch unter dem Vorbehalt der Billigung durch die Hauptversammlung abschließen darf, um deren Kompetenz nicht zu unterlaufen. Allgemein gesprochen geht es hier also um die Justierung des Zusammenspiels zwischen der Pflicht zur Festlegung der Vorstandsbezüge, die weiterhin beim Aufsichtsrat liegt (§ 87 Abs. 1 AktG) und der jährlichen, bindenden Beschlussfassung der Hauptversammlung über das Vergütungssystem (§ 120 Abs. 4 AktG neu).

Die Bindungswirkung dieses Beschlusses dürfte darüber hinaus und praktisch sehr bedeutsam dazu führen, eine Enthftung des Aufsichtsrates begründen zu können (§§ 116, 93 Abs. 4 S. 1 AktG). Bislang sind mit dem Beschluss der Hauptversammlung weder Rechte noch Pflichten verbunden (§ 120 Abs. 4 S. 2 AktG) und damit auch keine enthaftende Befolgungspflicht. Diese Regelung ist im Entwurf jedoch nicht mehr enthalten. Führt man sich die detaillierten Anforderungen vor Augen, die der Aufsichtsrat bei der Aufstellung des Vergütungssystems zu beachten hat (§ 87 AktG), ist die Fehleranfälligkeit und damit Haftungsträchtigkeit trotz des Rückgriffs der Praxis auf Gutachten externer Unternehmens- bzw. Vergütungsberater, die vom Aufsichtsrat allerdings eigenständig zu bewerten sind, augenfällig. Die Haftungsentlastung des Aufsichtsrats, die systematisch das notwendige Gegenstück zu der geplanten Kompetenzerweiterung der Hauptversammlung ist, könnte daher einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Aufsichtsratsarbeit in diesem Bereich wieder handhabbarer zu gestalten.

Neben der Übertragung der Entscheidungs- und Kontrollkompetenz auf die Hauptversammlung ist die zweite geplante Änderung dem Transparenzgedanken verhaftet. Auch wenn Beschlussgegenstand das Vergütungssystem an sich bleibt, wird mit dem geplanten § 120 Abs. 4 S. 2 AktG der Blick verstärkt auf die damit verbundene Vergütungshöhe gelenkt. Hiernach soll nämlich die Darstellung des Vergütungssystems künftig auch Angaben zu den höchstens erreichbaren Vergütungen, jeweils aufgeschlüsselt nach den verschiedenen Funktionen im Vorstand, enthalten. Dadurch soll die bisherige Problematik des Hauptversammlungsvotums, das zumeist auf sehr diffuser Grundlage basiert, behoben werden. Gegenwärtig reicht es aus, das abstrakt-generell formulierte System mit seinen jeweiligen Kriterien vorzustellen.

Eine wirkliche Beurteilung der „Angemessenheit“ der sich daraus ergebenden

Vergütungen ist aber erst dann möglich, wenn dem entscheidenden Gremium die Auswirkungen eines solchen Systems mit Beispielsrechnungen greifbar vor Augen geführt werden, wie sie zum Teil schon in den Vergütungsberichten enthalten sind. Dies würde mit der geplanten Änderung sichergestellt. Eine unmittelbare Pflicht, einen sog. Vergütungs-Cap einzuziehen, folgt daraus allerdings nicht. Das ist durchaus bemerkenswert, weil die Regierungskommission in dem noch nicht veröffentlichten Deutschen Corporate Governance Kodex vom 13. Mai 2013 einen solchen hinsichtlich der Gesamtvergütung und der variablen Vergütungsteile empfiehlt (Ziff. 4.2.3 Abs. 2 S. 5). In der Sache dürfte es indes gleichwohl zu einem solchen kommen, weil sich anders die gesetzliche Vorgabe, die höchstens zu erreichende Vergütung darzustellen, gar nicht erfüllen lässt. Die Regierungskommission empfiehlt dabei, auch die Relation zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft zu berücksichtigen (Ziff. 4.2.2. Abs. 2 S. 3).

Den Gerechtigkeitswünschen der Allgemeinheit dürfte diese Anbindung zupass kommen, was angesichts der dramatisch sinkenden Zustimmung zum System der Sozialen Marktwirtschaft ein nicht zu unterschätzender Punkt ist. Mit der Maßgabe des Kodex, dass der Aufsichtsrat die relevante Belegschaft selbst festlegen kann, erweist sich diese Anbindung auch als hinreichend flexibel, um den unterschiedlichen Beschäftigungsstrukturen der jeweiligen Unternehmen Rechnung tragen zu können.

Dr. Katharina Uffmann



Dr. Katharina Uffmann

Sie ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin und seit Januar 2012 Habilitandin am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeits-, Steuer- und Sozialrecht der Universität Bayreuth. Ihr Habilitationsthema lautet „Interim Management“. Ihre beabsichtigte *Venia Legendi* umfasst das Bürgerliche Recht, das Arbeitsrecht, das Handels- und Gesellschaftsrecht sowie das Kapitalmarktrecht.

Kontakt

Wenn Sie Fragen zur Forschungsstelle für Familienunternehmen haben, können Sie uns gerne kontaktieren.

