

# **Stellungnahme des DGB zum**

## **Entwurf eines Gesetzes zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG)**

Unter Einbeziehung der in der  
Koalitionsarbeitsgruppe  
„Managergehälter“ beschlossenen  
Ergänzungen.

## 1. Einleitung und Zusammenfassung

Der Gesetzentwurf der Koalitionsfraktion von CDU/CSU und SPD zielt darauf ab, die Anreize in der Vergütungsstruktur für Vorstandsmitglieder in Richtung einer nachhaltigen und auf Langfristigkeit ausgerichteten Unternehmensführung zu stärken. Zugleich soll die Verantwortlichkeit des Aufsichtsrats für die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung gestärkt und konkretisiert sowie die Transparenz der Vorstandsvergütung verbessert werden. Dabei verweisen die Koalitionsfraktionen ausdrücklich darauf, dass es eine Lehre der Finanzmarktkrise gewesen sei, dass von kurzfristig ausgerichteten Vergütungsinstrumenten fehlerhafte Verhaltensanreize ausgehen können.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) begrüßt den vorliegenden Gesetzesentwurf ausdrücklich. Es ist überfällig, in der derzeitigen schweren Wirtschafts- und Finanzkrise die Verhaltensanreize der Top-Manager auf den Prüfstand zu stellen und die Unternehmenspolitik insgesamt stärker an langfristige und nachhaltige Unternehmensziele zu knüpfen.

Insbesondere begrüßt der DGB die mit dem vorliegenden Gesetzentwurf vorgenommene Präzisierung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung im Aktienrecht und die mehrjährige Bemessungsgrundlage für langfristige Vergütungsbestandteile. Diese Vorgaben sind jedoch um eine zwingende Berücksichtigung des Entgeltgefüges im Unternehmen sowie die ausdrückliche Nennung von Zielen der sozialen, ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung zu ergänzen.

Weiterhin begrüßt der DGB ausdrücklich, dass die Koalitionsfraktion mit dem vorliegenden Gesetzentwurf systemimmanent beim Aufsichtsrat ansetzt und die Verantwortung des gesamten Aufsichtsratsplenums stärkt. Eine Stärkung des mitbestimmten Aufsichtsrats ist nötig, um neben den Interessen der

Anteilseignerinnen und Anteilseigner auch die auf die langfristige Zukunft des Unternehmens gerichteten Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung einzuspeisen. Hingegen ist es unverständlich und aus Sicht des DGB als eine Schwächung des Aufsichtsrates klar abzulehnen, dass die Koalitionsfraktionen der Hauptversammlung und damit den diese oftmals dominierenden institutionellen Investoren ein – wenn auch rechtlich unverbindliches – Votum über das Vergütungssystem zubilligen möchten. Eine Hauptversammlung wäre im übrigen mit solchen Beurteilungen deutlich überfordert.

Die Einführung einer zweijährigen Karenzzeit für ehemalige Vorstandsmitglieder vor der Wahl in den Aufsichtsrat desselben Unternehmens wird vom DGB hingegen im Grundsatz unterstützt, von dieser Regelung sollten jedoch begründete Ausnahmen möglich sein.

Weiterhin begrüßt der DGB die Möglichkeit einer nachträglichen Herabsetzung der Vorstandsvergütung, die Einführung eines Selbstbehaltes bei D&O-Versicherungen, die Klarstellung und Bekräftigung der Haftungsregelungen für Aufsichtsratsmitglieder sowie die angestrebte weitere Verbesserung der Transparenz der Vorstandsvergütung.

Die vorliegenden Regelungen sind aus Sicht des DGB insgesamt zu begrüßen. Um wirksame Verhaltensänderungen der Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder zu erreichen fehlt ein ganz entscheidendes Element. Unternehmerisches Handeln darf sich in einer sozialen Marktwirtschaft nicht einseitig an den Eigentümer- oder Aktionärsinteresse orientieren. Deshalb muss das Unternehmensinteresses im Aktienrecht konkretisiert werden. Weiterhin ist eine Begrenzung der steuerlichen Abzugsfähigkeit der Vorstandsvergütung nötig, wie sie bei Aufsichtsratsvergütungen seit jeher vorgesehen ist.

## 2. Die Notwendigkeit eines staatlichen Eingriffs

Eine Betrachtung der Empirie zur Vorstandsvergütung zeigt, dass die Vorstandsvergütung in den großen deutschen Kapitalgesellschaften in den vergangenen Jahren bis zur gegenwärtigen Krise exorbitant und kontinuierlich angestiegen ist. Dabei hat sie sich von der allgemeinen Lohn- und Einkommensentwicklung abgekoppelt und erreicht auch im internationalen Vergleich eine Spitzenposition (direkt hinter den USA). Ursächlich für den starken Anstieg der Vorstandsvergütung ist insbesondere das starke Wachstum des variablen Vergütungsbestandteils. Der variable Anteil an der Vorstandsvergütung betrug nach Angaben der Hans-Böckler-Stiftung in den DAX 30 Unternehmen im vergangenen Geschäftsjahr 2008 durchschnittlich 68 % der Gesamtbezüge. Davon wiederum waren durchschnittlich 62 % an kurzfristigen variablen Zielen orientiert.<sup>1</sup>

Die gewerkschaftlichen Argumente für eine gesetzliche Regulierung der Vorstandsvergütung lassen sich in drei Begründungen zusammenfassen:

- a) Als eine Ursache der aktuellen Wirtschafts- und Finanzkrise gilt das gerade bei Finanzmarktakteuren verbreitete unverantwortliche Streben nach immer schnelleren und höheren Gewinnen. Dieses Renditerennen wiederum wurde durch falsche Anreiz- und Vergütungssysteme im Finanzsektor beflügelt, die obendrein eine Bereicherung von Teilen des Managements in bislang unbekanntem Ausmaß ermöglichten. Eine Lehre der Wirtschafts- und Finanzkrise lautet daher, dass wir die Anreiz- und Vergütungssysteme der Wirtschaft insgesamt auf den Prüfstand stellen müssen. Dabei gilt es insbesondere solche Vergütungssysteme zu verhindern, die die Kurzfristorientierung

---

<sup>1</sup> Vgl. Weckes, Marion (2009): Untersuchung, Vergütung der Vorstandsmitglieder der DAX 30 Unternehmen für das Geschäftsjahr 2008, Manuskript.

unternehmerischen Handelns unterstützen. Durch die Kurzfristorientierung der Unternehmenspolitik entsteht - sichtbar gerade in der aktuellen Krise - ein erhöhtes Risiko für den Fortbestand des Unternehmens und für die Zukunft der Beschäftigten, z. B. durch Überschuldung, missglückte Fusionen, den Verzicht auf Investitionen sowie durch die Forcierung von Kurzfriststrategien auf Kosten der Nachhaltigkeit.

- b) Weiterhin ist zu kritisieren, dass die Gehaltssteigerungen der Vorstände die Steigerung des Einkommens der Beschäftigten in den vergangenen Jahren bei weitem überstiegen haben. Diese Entwicklung ignoriert jedoch den Umstand, dass Einkommen stets arbeitsteilig erwirtschaftet werden. Ein Unternehmen ist eine Leistungsgemeinschaft aller Beschäftigten und nicht überwiegend das Ergebnis des oberen Managements. Weiterhin steht zu befürchten, dass ein weiterer Anstieg bzw. eine weitere Entkopplung der Vorstandsvergütung von der Entwicklung der Einkommen der im Unternehmen beschäftigten Menschen negative Auswirkungen auf den Zusammenhalt unserer Gesellschaft und die Zukunft unserer sozialen Demokratie haben kann.

Die genannten Argumente machen aus Sicht des DGB ein gesetzgeberisches Eingreifen unabdingbar. Eine Selbstregulierung der Wirtschaft durch die letztlich unverbindlichen Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex ist bei weitem nicht ausreichend. Dies ist in der jüngsten Vergangenheit anschaulich belegt worden. Zudem ist die ganz überwiegend aus Vertreter/innen der Wirtschaft zusammengesetzte Kommission nicht dazu legitimiert, eine Frage von derart grundsätzlicher gesellschaftspolitischer Bedeutung zu klären - zumal vermutet werden darf, dass mehrheitlich direkt Betroffene „blinde Flecken“ bei Beschränkungen eigener Vorteile haben dürften.

### 3. Zu den einzelnen Regelungen

#### a) Präzisierung der Angemessenheit im Aktiengesetz (§ 87 AktG)

Die Präzisierung des unbestimmten Rechtsbegriffs der Angemessenheit im Aktiengesetz ist aus Sicht des DGB überfällig. Der DGB begrüßt ausdrücklich, dass dem Aufsichtsrat durch die neue Formulierung vorgegeben wird, mit den eingesetzten Vergütungsinstrumenten „langfristige Verhaltensanreize“ für die variable Vorstandsvergütung zu setzen. Abgelehnt wird jedoch eine Begrenzung der nachhaltigen und langfristigen Ausrichtung der Vorstandsvergütung auf börsennotierte Gesellschaften. Die Regelungen sollten für alle Unternehmen unabhängig von ihrer Börsennotierung gelten.

Die uneingeschränkte Zustimmung des DGB findet ebenfalls die geplante Auszahlung erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteile erst am Ende des jeweils vom Aufsichtsrat festgelegten „Bemessungszeitraums“. Insbesondere der hohe Anteil der kurzfristig variablen Vergütungsbestandteile hat sowohl zur extremen Steigerung der Vorstandsvergütung als auch zu ihrer gesellschaftlichen und ökonomischen Fehlsteuerung beigetragen. Demgegenüber ist es sinnvoll, mehrjährige Bemessungszeiträume zu definieren, an deren Ende erst der Erfolg (oder auch Misserfolg) der Vorstandstätigkeit bewertet werden kann. Daher plädiert der Deutsche Gewerkschaftsbund nachdrücklich dafür, dass die variablen Vergütungsbestandteile erst zum Ende des Bemessungszeitraums ermittelt und ausgezahlt werden dürfen.

Ebenfalls wird positiv bewertet, dass der Aufsichtsrat dafür zu sorgen hat, dass die „übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe“ überstiegen werden soll. Um eine weitere Entkoppelung der Vorstandsvergütung von der Unternehmensentwicklung zu vermeiden, ist es auch aus Sicht des DGB jedoch zwingend erforderlich,

bei der Definition der „üblichen Vergütung“ im Gesetzestext auch das Entgeltgefüge im Unternehmen einzubeziehen, statt den Bezug hierzu lediglich in der Gesetzesbegründung zu erwähnen. Dies würde einen spürbaren Beitrag zur verbesserten Akzeptanz der Vorstandsvergütung innerhalb der Belegschaften leisten. Begrüßt wird ferner das in der Begründung enthaltene Kriterium der „Landesüblichkeit“, denn dadurch wird vermieden, dass Ergebnisse von Vergütungssystemen herangezogen werden, die sich in anderen Ländern im Kontext von z. T. sehr unterschiedlichen steuerlichen, sozialen und sonstigen Bedingungen entwickelt haben.

Weiterhin fordert der DGB eine ausdrücklichere Orientierung der Vorstandsvergütung auch an Zielen der sozialen, gesellschaftlichen und ökologischen Verantwortung der Vorstandsmitglieder. Eine entsprechende Konkretisierung halten nach den Ergebnissen einer im Auftrag des DGB durchgeführten repräsentativen Meinungsumfrage 85 % der wahlberechtigten Deutschen für sinnvoll.<sup>2</sup> Für die Integration sozialer Ziele in die variable Vorstandsvergütung plädieren auch Dudo von Eckardstein und Stefan Konlechner in einem Gutachten für die Hans-Böckler-Stiftung. Die Wissenschaftler halten ein Gewicht von 15 bis 30 Prozent an der Gesamtvergütung für „gut argumentierbar“ und verweisen darauf, dass die notwendigen sozialen Kennzahlen (wie beispielsweise Arbeitszufriedenheitsbefragungen) in den großen Unternehmen in aller Regel bereits vorlägen.<sup>3</sup>

§ 87 Abs. 1 sollte daher wie folgt gefasst werden (die Ergänzungen sind unterstrichen):

---

<sup>2</sup> Vgl. die Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung von tns infratest Politikforschung im Auftrag des DGB vom 15. November 2007. Im Internet verfügbar unter: [www.dgb.de](http://www.dgb.de)

„(1) Der Aufsichtsrat hat bei der Festsetzung der Gesamtbezüge des einzelnen Vorstandsmitglieds (Gehalt, Gewinnbeteiligungen, Aufwandsentschädigungen, Versicherungsentgelte, Provisionen, anreizorientierte Vergütungszusagen wie zum Beispiel Aktienbezugsrechte und Nebenleistungen jeder Art) dafür zu sorgen, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds, zur Lage der Gesellschaft stehen und die übliche Vergütung einschließlich des Entgeltgefüges im Unternehmen nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Er hat ferner dafür zu sorgen, dass variable Vergütungsbestandteile langfristige Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung setzen; diese Bestandteile sollen eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben und erst am Ende des Bemessungszeitraums ausgezahlt werden. Bei den Vergütungsbestandteilen nach Satz 1 soll auch die soziale, gesellschaftliche und ökologische Verantwortung des Vorstands und des jeweiligen Vorstandsmitglieds berücksichtigt werden. Dies gilt sinngemäß für Ruhegehalt, Hinterbliebenenbezüge und Leistungen verwandter Art.“

b) Nachträgliche Herabsetzung der Vorstandsbezüge

Durch die vorgesehene Änderung in § 87 Abs. 2 AktG werden die Voraussetzungen für eine nachträgliche Herabsetzung der Vorstandsvergütung durch den Aufsichtsrat klarer und präziser gefasst. Aus Sicht der deutschen Gewerkschaften ist es sinnvoll und richtig, dass der Aufsichtsrat bei einer Verschlechterung der Lage der Gesellschaft eine nachträgliche Herabsetzung der Vorstandsvergütung durchführen kann. Es ist insbesondere zu begrüßen, dass in der Ge-

---

<sup>3</sup> Vgl. Eckardstein, Dudo von/Konlechner, Stefan (2008): Vorstandsvergütung und gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen, München und Mehring (Reiner Hampp Verlag), S. 63-64, S. 67 ff.



setzesbegründung ausdrücklich darauf hingewiesen wird, dass eine Verschlechterung der Lage der Gesellschaft beispielsweise dann vorläge, wenn die Gesellschaft Entlassungen oder Lohnkürzungen vornehmen müsse. Diese Begründung stellt klar, dass die Lasten der gegenwärtigen schweren Wirtschaftskrise nicht alleine den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufgebürdet werden dürfen.

c) Entscheidung über Vorstandsverträge im Plenum des Aufsichtsrats (§ 107 Absatz 3 AktG)

Bislang wird die Vorstandsvergütung häufig in beschließende Ausschüsse des Aufsichtsrats ausgelagert. Nach wie vor gibt es in 22 Prozent der paritätisch mitbestimmten Gesellschaften ein Übergewicht der Kapitalseite in dem für Vergütungsfragen zuständigen Ausschuss.<sup>4</sup>

Aus Sicht des DGB sind die Inhalte der Vorstandsverträge und insbesondere die Grundsätze und Leitlinien der Entlohnung - aber auch die Gesamthöhe der Vergütung - so bedeutend, dass sie dem Aufsichtsratsplenum vorbehalten und nur dort entschieden werden sollten. Der DGB geht davon aus, dass die Diskussion und Beschlussfassung im Aufsichtsratsplenum über die Angemessenheit der Vorstandsvergütung eine wichtige Bedingung für die Erreichung der mit dem Gesetzentwurf verfolgten Ziele ist.

Daher wird die vorgeschlagene Änderung in § 107 AktG begrüßt.

Die Verantwortung des Aufsichtsrats sollte jedoch aus Sicht des DGB dadurch unterstützt werden, dass der Aufsichtsrat die Ermittlung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung in einem eigenen Bericht schriftlich begründet, der den Anteilseignerinnen und Anteilseignern

---

<sup>4</sup> Vgl. Gerum, Elmar (2007): Das deutsche Corporate Governance-System: Eine empirische Untersuchung, Stuttgart (Schäffer Poeschel), S. 256 ff.

sowie den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Unternehmens zur Verfügung gestellt wird.

Um eine angemessene Befassung im gesamten Plenum des Aufsichtsrates zu gewährleisten, muss weiterhin sichergestellt werden, dass dem Aufsichtsratsplenum stets die vollständigen Vertragswerke zur Verfügung stehen. Außerdem sollte in den Gesetzesmaterialien klar gestellt werden, dass auch eine periodische Anpassung variabler Vergütungsbestandteile vom Aufsichtsratsplenum zu beschließen ist.

- d) Karenzzeit für den Wechsel von Vorstandsmitgliedern in den Aufsichtsrat desselben Unternehmens

Die Koalitionsfraktionen schlagen vor, dass ehemalige Vorstandsmitglieder einer börsennotierten Gesellschaft erst nach einer zweijährigen Karenzzeit Mitglied des Aufsichtsrates derselben Gesellschaft werden können.

Diese Regelung wird aus Sicht des DGB grundsätzlich unterstützt. Sie kann der Vermeidung möglicher Interessenskonflikte dienen.

Es muss jedoch die Möglichkeit geben, in begründeten Ausnahmefällen von dieser Regelung abzusehen. Eine Ausnahme ist auf den jeweiligen Einzelfall zu beziehen, gegenüber der Hauptversammlung sowie der Belegschaft zu begründen und im Geschäftsbericht zu dokumentieren. Eine weitere Voraussetzung für einen vorzeitigen Wechsel in den Aufsichtsrat ist eine Abstimmung mit Dreiviertelmehrheit in der Hauptversammlung.

Unabhängig vom Vorliegen eines Ausnahmefalls sollen ehemalige Vorstandsmitglieder in den ersten zwei Jahren nach Ausscheiden aus ihrer Funktion nicht den Vorsitz des Aufsichtsrates übernehmen oder

dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates derselben Gesellschaft angehören.

e) Konkretisierung der Haftung der Aufsichtsratsmitglieder (§ 116 AktG)

Die Koalitionsfraktionen schlagen vor, durch eine Änderung des § 116 AktG die Haftungsbestimmungen für Aufsichtsratsmitglieder wegen einer unangemessenen Vergütungsfestsetzung zu verdeutlichen.

Unternehmenskrisen und –skandale werden immer auch begleitet von der Forderung nach einer Verschärfung der Haftung von Organmitgliedern von Aktiengesellschaften. Diese Forderung betrifft nicht nur die Vorstandsmitglieder, sondern zunehmend auch die Aufsichtsratsmitglieder.

Der Gesetzgeber hat auf die Forderung nach einer Verschärfung der Haftung von Organmitgliedern immer wieder reagiert. Das Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich<sup>5</sup>, das Transparenz- und Publizitätsgesetz<sup>6</sup>, das Gesetz zur Unternehmensintegrität und Modernisierung des Anfechtungsrechts<sup>7</sup> und der vorliegende Gesetzesentwurf sind Versuche, die schwierige Materie der Haftung von Organmitgliedern in den Griff zu bekommen und zu lösen.

Insofern handelt es sich bei der von den Koalitionsfraktionen vorgeschlagenen Ergänzung von § 116 AktG um eine Klarstellung und Bekräftigung der bereits bestehenden Haftung von Aufsichtsratsmitgliedern, die vom DGB begrüßt wird.

---

<sup>5</sup> KonTraG vom 1. Mai 1998, BT-Drs. 13/10038.

<sup>6</sup> TransPuG vom 19. Juli 2002, BGBl. I/2002, 2681.

<sup>7</sup> UMAG vom 22. September 2005, BGBl. I/2005, 2802.

- f) Verbesserung der Transparenzregeln in § 285 HGB (Art. 3 Abs. 1)

Hier streben die Koalitionsfraktionen an, die Transparenz der Vorstandsvergütung und dabei insbesondere der Versorgungsleistung der Vorstandsmitglieder weiter zu erhöhen. Konkret geht es um detailliertere Angaben zur Leistung sowohl für den Fall einer vorzeitigen wie auch einer regulären Beendigung der Vorstandstätigkeit.

Der DGB hat sich stets für eine Verbesserung der Transparenz der Vorstandsvergütung ausgesprochen, da diese grundlegend für regulative gesetzliche Eingriffe ist. Eine Verbesserung der Transparenz im oben genannten Sinne ist daher folgerichtig und wird vom DGB ausdrücklich begrüßt. Insbesondere bei der Altersversorgung ist bislang die Transparenz aufgrund sehr unterschiedlicher, oft wenig verständlicher Veröffentlichungen der Unternehmen, nur sehr eingeschränkt gegeben.

Anzumerken ist jedoch, dass der DGB grundsätzlich Regelungen zur Beendigung der Vorstandstätigkeit in Folge eines Kontrollwechsels (Change of Control Fall) ablehnt. Über entsprechende Sicherheiten verfügen auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Unternehmen nicht.

- g) Einführung eines Selbstbehaltes für D&O-Versicherungen

Aus der Praxis wissen wir, dass Unternehmen für ihre Vorstandsmitglieder häufig so genannte Directors and Officers Liability (D&O)-Versicherungen abschließen. Der Abschluss einer solchen Versicherung sollte so gestaltet werden, dass er die Vorstandsmitglieder gegenüber individuell nicht tragbaren Risiken absichert, jedoch keine falschen Verhaltensanreize setzt.

Daher begrüßt der DGB ausdrücklich den von den Koalitionsfraktionen in § 93 Abs. 2 AktG vereinbarten Selbstbehalt mindestens in Höhe der ihm für ein Jahr zugesagten Gesamtvergütung. Diese Mindesthöhe des Selbstbehaltes ist notwendig, um einen wirksamen Verhaltensanreiz zu ermöglichen.

h) Rechtlich nicht bindendes Votum der Hauptversammlung zum Vergütungssystem (§ 120 Abs. 4)

Die Koalitionsfraktionen planen, in § 120 AktG einen neuen Absatz 4 über ein rechtlich nicht bindendes Votum der Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die „Billigung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder“ einzuführen. Dieser Vorschlag wird vom Deutschen Gewerkschaftsbund klar abgelehnt:

Die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung ist eine der Kernaufgaben des Aufsichtsrats. Durch den vorliegenden Gesetzesentwurf wird dessen Verantwortung für eine angemessene Vorstandsvergütung nachdrücklich gestärkt. Ein Kompetenzzuwachs der Hauptversammlung ist daher unnötig und auch inkonsistent gegenüber den anderen Vorschlägen, er wäre eindeutig eine Schwächung des Aufsichtsorgans. Letztlich handelt es sich um einen Systembruch hin zum angelsächsischen Boardsystem.

Außerdem würde durch eine Stärkung der Rechte der Hauptversammlung der Einfluss institutioneller Anleger gestärkt, die mit den von ihnen ausgeübten Stimmrechten viele Hauptversammlungen dominieren. Dadurch würde jedoch der „Bock zum Gärtner gemacht“. Denn schließlich hat die einseitige, zum Teil ausschließliche Finanzmarktorientierung vieler

Unternehmen – und der damit einhergehende Bedeutungszuwachs der Finanzinvestoren – erheblich zur Finanz- und Wirtschaftskrise, aber auch zu den beklagten Fehlentwicklungen bei den Vorstandsvergütungen beigetragen.

Das vorgeschlagene – obwohl rechtlich unverbindliche und letztlich nur symbolische - Votum der Hauptversammlung würde weiterhin die Gewichte der Kapitalvertreter/innen im mitbestimmten Aufsichtsrat stärken und den Einfluss der demokratisch gewählten Arbeitnehmervertreter/innen schwächen. Die Koalitionsfraktionen führen in der Begründung selber aus, dass ein das Vergütungssystem missbilligender Beschluss der Hauptversammlung „erhebliche Öffentlichkeitswirkungen“ erzeugen würde. Diese Wirkung wiederum könnte für Aufsichtsratsmitglieder als Anreiz wirken, Vergütungssysteme insbesondere im Interesse großer institutioneller Investoren auszugestalten. Das ist aus Sicht des DGB der falsche Weg. Gerade als Lehre aus der derzeitigen Krise ist es unabdingbar, neben den Interessen der Anteilseignerinnen und Anteilseigner gleichgewichtig die für die langfristige Zukunft des Unternehmens unverzichtbaren Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Ausgestaltung der Vorstandsvergütung zu berücksichtigen.

Daher fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund den Deutschen Bundestag auf, auf die vorgeschlagene Ergänzung von § 120 AktG zu verzichten. Stattdessen sollte der Aufsichtsrat verpflichtet werden, die Angemessenheit der Vorstandsvergütung schriftlich sowohl gegenüber den Arbeitnehmer/innen als auch gegenüber den Anteilseigner/innen zu begründen (s. o.).

#### **4. Weitergehende Vorschläge des DGB**

Die vorgeschlagenen Gesetzesänderungen sollten aus Sicht des DGB um weitere wesentliche Punkte ergänzt werden.

a) Konkretisierung des Unternehmensinteresses im Aktienrecht

Die epochale Wirtschaft- und Finanzkrise zeigt, dass die Irrlehre des Shareholder Value einer deutlichen, auch gesetzgeberischen Korrektur bedarf. In einer sozialen Marktwirtschaft darf ein Unternehmen nicht ausschließlich oder überwiegend im Interesse der Eigentümer oder Aktionäre geführt werden. Wirtschaften muss in einer demokratischen Republik allen dienen. Der DGB fordert, eine Konkretisierung des Unternehmensinteresses in § 76 Abs. 1 AktG vorzunehmen:

*„Der Vorstand hat unter eigener Verantwortung die Gesellschaft so zu leiten, wie das Wohl des Unternehmens, seine Arbeitnehmer und die Aktionäre sowie das Wohl der Allgemeinheit es fordern“.*

Die vorgeschlagene Formulierung entspricht exakt dem Wortlaut eines Referentenentwurfes zur Novellierung des Aktiengesetzes aus dem Jahre 1958, der vom damaligen Bundesjustizminister Fritz Schäffer dem Kabinett von Konrad Adenauer vorgelegt worden ist. Diese – aus Sicht des DGB - zutreffende Definition des Unternehmensinteresses wurde damals nicht in den Regierungsentwurf der Novelle des Aktiengesetzes im Jahr 1965 übernommen, weil alle sie für selbstverständlich hielten.

Diese Prämisse wurde in den letzten Jahren systematisch zerstört. Die derzeitige Krise zeigt, dass die einseitige Orientierung der Unternehmenspolitik am Shareholder Value ein Fehler ist. Eine gesetzliche Klarstellung, dass ein Unternehmen dem Interesse der Anteilseignerinnen und Anteilseigner, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Allgemeinheit verpflichtet ist, ist überfällig.

Dadurch erhalten Aufsichtsrat und Vorstand klare Leitlinien und ein Wertesystem für ihr unternehmerisches Handeln.

Eine soziale Marktwirtschaft erfordert, dass Unternehmen auch dem Gemeinwohl dienen müssen.

Ohne eine solche aktienrechtliche Klarstellung besteht das Risiko, dass die anderen vorgeschlagenen Maßnahmen keine grundlegende Änderung bei der Steuerung der Unternehmen bringen.

- b) Begrenzung der steuerlichen Abzugsfähigkeit der Vorstandsvergütung bzw. Vorstandsabfindungen im Körperschaftsteuergesetz

Der DGB fordert den Gesetzgeber auf, sich dafür einzusetzen, dass die Gesamtbezüge eines Vorstandsmitglieds sowie seine Abfindungen pro Empfänger und Wirtschaftsjahr ab einer Höhe von einer Million Euro nur noch hälftig als Betriebsausgaben von der Körperschaftsteuer abgezogen werden können. Damit würden wirksame Anreize zur Vermeidung sehr hoher Vorstandsvergütung gesetzt.

Aufsichtsratsvergütungen können heute bereits zu 50 % von der Steuer abgezogen werden. Es gibt keinen Grund, nicht auch eine Ausnahme für Vorstandsvergütungen gesetzlich festzuschreiben.

- c) Begrenzung der Anzahl der von einer Person wahrzunehmenden Aufsichtsratsmandate

Der DGB bedauert, dass die Koalitionsfraktionen sich nicht zu einer weiteren Begrenzung der von einer Person maximal wahrzunehmenden Aufsichtsratsmandate entschließen konnten.



Aufsichtsräte müssen professionell arbeiten. Zur Professionalität gehört, dass Aufsichtsräte über genügend Zeit verfügen, um ihrer großen Verantwortung nachzukommen und qualitativ hochwertige Arbeit zu leisten. Die Aufgaben sind teilweise sehr komplex und nur mit hohem Sachverstand zu bewältigen. Gute Aufsichtsratsarbeit kostet viel Zeit.

Wer mehr als fünf Aufsichtsratsmandate außerhalb eines Konzerns bzw. in verschiedenen Unternehmen hat, kann nach Auffassung des DGB keine gute Arbeit leisten.

Daher plädiert der DGB dafür, die maximale Anzahl von einer Person wahrzunehmenden Aufsichtsratsmandate auf 5 zu begrenzen.

Die maximale Anzahl von fünf Aufsichtsratsmandaten sollte jedoch auf die Mandate außerhalb eines Konzerns begrenzt werden, weil Aufgaben bei verbundenen Unternehmen innerhalb eines Konzerns stärkere Synergieeffekte hervorrufen dürften. Außerdem mag es sich gerade in nachgeordneten Aufsichtsräten im Konzern als sinnvoll erweisen, dass Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger aus der Konzernholding mit am Tisch sitzen, um insbesondere auch für die Akteure der Mitbestimmung als Ansprechpartner/innen greifbar zu bleiben.