

Antrag

der Abgeordneten Joachim Poß, Ingo Egloff, Burkhard Lischka, Sebastian Edathy, Petra Ernstberger, Dr. Edgar Franke, Iris Gleicke, Dr. Eva Högl, Ute Kumpf, Christine Lambrecht, Thomas Oppermann, Stefan Rebmann, Marianne Schieder (Schwandorf), Sonja Amalie Steffen, Christoph Strässer, Dr. Frank-Walter Steinmeier und der Fraktion der SPD

Exorbitante Managergehälter begrenzen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Managergehälter sind in Deutschland teilweise so hoch, dass ein sinnvoller Zusammenhang zwischen Leistung und Einkommen nicht mehr erkennbar ist. Millionenabfindungen im Falle des Ausscheidens von Vorstandsmitgliedern, aber auch bei Unternehmenszusammenschlüssen lassen oftmals den Zusammenhang zwischen wirtschaftlichem Erfolg, persönlichem Risiko und Einkommen vermissen. Die Steigerungen bei den Vorstandsgehältern heben sich von der allgemeinen Lohn- und Einkommensentwicklung ab.

2009 trat das „Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung“ in Kraft. Es hat in Teilbereichen durchaus gute Wirkung gezeigt. So sollen sich beispielsweise die variablen Vergütungsbestandteile an einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung orientieren. Das weitere Ansteigen der Gehälter konnte aber nicht verhindert werden. In extremen Fällen haben Manager nach erheblicher Kritik aus der Bevölkerung, auch aus Wirtschaftskreisen und der Politik auf vereinbarte Gehälter und Abfindungen verzichtet, weil sie in der Höhe nicht mehr vertretbar und erklärbar waren.

Ein zu starkes Gewicht variabler und vor allem kurzfristig ausgerichteter Vergütungsbestandteile richtet das unternehmerische Handeln und Entscheiden zu sehr auf Risiken und kurzfristige Erfolge aus – und das nicht nur in der Finanzbranche, sondern weit darüber hinaus. Es ist sehr zu begrüßen, dass im Rahmen der europäischen Umsetzung von Basel III zumindest für die Finanzbranche der Beschluss gefasst wurde, dass variable Vergütungsbestandteile in der Regel nicht das fixe Grundgehalt übersteigen dürfen.

Es ist deshalb sinnvoll, von vornherein auf Vergütungen hinzuwirken, die leistungs- und marktgerecht sind, kurzfristige und risikoreiche Entscheidungen finanziell unattraktiv machen, zu nachhaltiger Unternehmensführung motivieren, von Beschäftigtenseite mitgetragen und mitverantwortet werden, in der Höhe angemessen und transparent sind und vom Steuerzahler nur in begrenzter Höhe mitfinanziert werden.

Dass zu hohe Vorstandsvergütungen und falsche Vergütungsstrukturen von immer mehr Menschen nicht mehr akzeptiert werden, zeigt auch die Volksabstimmung zur „Abzocker-Initiative“ in der Schweiz. Dort wird jetzt in Zukunft bei börsennotierten Unternehmen die Hauptversammlung über die Gehälter der Manager entscheiden.

Was für die Schweiz vielleicht eine Lösung sein mag, wäre für Deutschland ein deutlicher Rückschritt. In der Realität treffen oft Banken, institutionelle Anleger und internationale Beteiligungsgeber die Entscheidungen der Hauptversammlung. Für sie stehen oft Renditeüberlegungen im Vordergrund; an einer Begrenzung der Vorstands- und Managergehälter sind sie in der Regel nicht interessiert.

In der Hauptversammlung geben damit ausschließlich Kapitalinteressen den Ton bei den Gehaltsverhandlungen an. Hierzulande ist der Aufsichtsrat jedoch in mitbestimmten Unternehmen ab einer Größe von 500 Beschäftigten auch mit Arbeitnehmervertretern besetzt. Es ist in der Sache richtig und trägt zur Akzeptanz der Entscheidung bei, wenn die Festsetzung der Bezüge auch von der Arbeitnehmerseite mitverhandelt und mitverantwortet wird. Dieser wünschenswerte Einfluss der Arbeitnehmerseite würde bei einer Verlagerung der Entscheidung auf die Hauptversammlung entfallen. Das ist abzulehnen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, einen Gesetzesentwurf vorzulegen, wonach

1. § 76 Abs. 1 AktG derart geändert wird, dass der Vorstand bei der Leitung des Unternehmens explizit auf das Wohl des Unternehmens, insbesondere seiner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der Aktionärinnen und Aktionäre sowie auf das Wohl der Allgemeinheit verpflichtet wird;
2. die steuerliche Absetzbarkeit von Vorstands- und sonstigen Managergehältern einschließlich Boni und von Abfindungen als Betriebsausgaben auf 500 000 Euro und maximal 50 Prozent der Beträge, die 500 000 Euro übersteigen, begrenzt wird;
3. Vorstandsgehälter begrenzt werden, indem
 - a. § 87 AktG derart geändert wird, dass der Aufsichtsrat eine strikt einzuhaltende Höchstgrenze für das Verhältnis zwischen der Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder und dem durchschnittlichen Arbeitnehmereinkommen des jeweiligen Unternehmens bestimmen muss, welche durch die vertraglichen Vorstandsvergütungen nicht überschritten werden darf,
 - b. § 285 Nr. 9 HGB derart ergänzt wird, dass diese Relation zwischen Vorstandsvergütungen und Arbeitnehmereinkommen für die einzelnen Vorstände im Anhang des Jahresabschlusses veröffentlicht wird;
4. die Vergütung von Vorständen von Aktiengesellschaften neu strukturiert wird, indem § 87 AktG derart geändert wird,
 - dass mindestens 30 Prozent der variablen Vergütungsbestandteile eine vierjährige Bemessungsgrundlage haben und sich an sozialen, gesellschaftlichen, ökologischen und nachhaltig ökonomischen Kennziffern orientieren müssen,
 - dass ein Maximalverhältnis zwischen Grundgehalt und Boni festgelegt wird, welches durch die vertraglichen Vergütungsregelungen nicht überschritten werden darf;
5. die Herabsetzung von Vorstandsbezügen im Fall der Lageverschlechterung zwingender ausgestaltet wird, indem die Vorschrift in § 87 Abs. 2 AktG zu einer zwingenden Regelung umgestaltet wird, von der nur in eng umgrenzten Ausnahmefällen abgewichen werden kann.

Berlin, den 14. Mai 2013

Dr. Frank-Walter Steinmeier und Fraktion

Begründung:

Zu 1: Durch den immer stärker werdenden Einfluss von institutionellen Anlegern, kürzere Laufzeiten von Arbeitsverträgen von Vorständen und Vergütungsanreize, die sich an kurzfristigen Unternehmenserfolgen orientieren, ist nicht mehr gesichert, dass die unternehmerischen Entscheidungen von Vorständen die Interessen der verschiedenen Stakeholder berücksichtigen und auf langfristigen Unternehmenserfolg ausgerichtet sind.

Mit der Verpflichtung des Vorstandes auf das „Wohl des Unternehmens“ wird der langfristige Unternehmenserfolg stärker in den Fokus gerückt. Die Konkretisierung, welche Interessengruppen besondere Berücksichtigung finden sollen, verdeutlicht, wer von der Leitung des Unternehmens besonders betroffen ist und schließt eine einseitige Wahrung von Interessen einer einzelnen Gruppe aus.

Zu 2: Die Entwicklung der Managergehälter hat sich in den letzten Jahren von der Einkommensentwicklung abgekoppelt. Es ist daher geboten, dieser Entwicklung durch gesetzgeberische Maßnahmen entgegenzuwirken. Neben Änderungen im Aktiengesetz sind dabei auch steuerrechtliche Bestimmungen zu korrigieren.

Es soll die Abzugsfähigkeit von Vorstandsvergütungen als Betriebsausgaben begrenzt werden. Die Abzugsbegrenzung soll dazu beitragen, die Angemessenheit solcher Bezüge sicherzustellen. Es handelt sich um eine Angemessenheitsgrenze für steuerliche Zwecke. Konkret sollen Bezüge bis 500.000 Euro pro Jahr und Vorstandsmitglied als Betriebsausgaben abziehbar sein. Bezüge, die den Betrag von 500.000 Euro übersteigen, sind nur noch zur Hälfte abziehbar.

Die Abzugsbegrenzung dient der Reduzierung der Risiken, die durch unangemessene Bezüge ausgelöst werden und flankiert gesellschaftsrechtliche Maßnahmen, die dazu führen, dass die Bezahlung noch stärker am langfristigen Unternehmenserfolg ausgerichtet wird.

Die gleichen Abzugsgrenzen sollen auch für Abfindungen bei vorzeitiger Vertragsbeendigung gelten, da es sich bei Abfindungen um Vergütungsansprüche bis zum Ende der Laufzeit des Vertrages handelt.

Zu 3 a: Vor 25 Jahren erhielt der Vorstand eines DAX-Unternehmens etwa das 14-Fache eines durchschnittlich verdienenden Arbeitnehmers. Heute ist es mehr als das 70-Fache, in Einzelfällen bei Vorstandsvorsitzenden mehr als das 300- bis 400-Fache. Die Vorstandsvergütung in den großen deutschen Kapitalgesellschaften hat sich in den vergangenen drei Jahrzehnten von der allgemeinen Lohn- und Einkommensentwicklung vollständig abgekoppelt. Diese Gehälter steigen ungebremst und stehen in keinem akzeptablen Verhältnis mehr zu einem durchschnittlichen Arbeitnehmereinkommen..

Um die richtige Bezugsgröße klarzustellen und um Bewusstsein für ein akzeptables Verhältnis zu schaffen, muss jede Aktiengesellschaft die im eigenen Unternehmen herrschende Relation zwischen der Vorstandsvergütung und einem durchschnittlichen Arbeitnehmereinkommen feststellen. In einem zweiten Schritt wird vom Aufsichtsrat eine Relationshöchstgrenze beschlossen. Aufsichtsräte haben dadurch die Möglichkeit, eine individuelle, branchen- und unternehmensabhängige Höchstgrenze zu bestimmen. Künftige Anstellungsverträge mit Vorständen dürfen diese Relationshöchstgrenze nicht überschreiten.

Weiterhin sollte auch die Entwicklung der Altersvorsorge für Manager beobachtet werden. Die bisherige gesetzliche Regelung sieht bereits vor, dass auch die Altersvorsorge angemessen sein muss gem. § 87 Abs. 1 Satz 4 AktG. Die Praxis zeigt jedoch, dass die Altersvorsorgeleistungen, ähnlich wie die Gehälter, oftmals exorbitant sind. Zudem besteht das Manko, dass die Zusagen für die Altersvorsorge von Managern in den Geschäftsberichten nicht immer deutlich herauszulesen sind.

Zu 3 b: Für börsennotierte Aktiengesellschaften gilt zudem eine Veröffentlichungspflicht dieser Relation zusätzlich zu den bereits betragsmäßig geltenden Veröffentlichungspflichten für die Vergütung von Vorständen im Anhang des jeweiligen Jahresabschlusses.

Zu 4: Studien belegen, dass die Vorstandsgehälter der 30 Dax-Unternehmen zu ca. 60% aus variablen Vergütungsbestandteilen bestehen. Die fixen Vergütungsbestandteile sind in den vergangenen Jahren zwar auch gestiegen, aber ein Blick in die Jahresabschlüsse zeigt, dass es insbesondere die variablen Vergütungsbestandteile sind, die eine unvertretbare Steigerung der Gehälter zu verantworten haben. Der Bundesgesetzgeber hat mit der im Jahr 2009 verabschiedeten Novellierung des Aktiengesetzes das Ziel verfolgt, Managergehälter durch eine Angemessenheitsprüfung und der Ausrichtung an einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung zu begrenzen. Es ist jedoch inzwischen deutlich geworden, dass diese Regelungen zu viel Spielraum lassen, so dass das Ziel einer vernünftigen Begrenzung der Gehälter nicht erreicht wurde.

Um ein faires und ausgewogenes Vergütungssystem zu gewährleisten, sollen die Anreize für kurzfristige Erfolge weiter verringert werden. Diese sind teilweise für übermäßiges Risiko in der Unternehmensführung und künstliche Aufblähungen in den Bilanzen verantwortlich. Daher sollen langfristig orientierte Vergütungsbestandteile gestärkt werden. .

Wenn für Manager von börsennotierten Aktiengesellschaften variable Vergütungsbestandteile vereinbart werden, sollen sich deshalb mindestens 30 Prozent auf soziale, ökologische und nachhaltig ökonomische Kennziffern beziehen und eine mindestens vierjährige Bemessungsgrundlage haben. Langfristige Absatzsteigerungen, Sicherung der Marktfähigkeit über einen längeren Zeitraum sowie soziale Aspekte wären z. B. denkbare Indikatoren.

Dies hat den Vorteil, dass Informationen in einer verdichteten Form bereitgestellt und dadurch Vergleiche innerhalb des Unternehmens auf der zeitlichen, quantitativen als auch auf der qualitativen Achse ermöglicht werden.

Auch müssen die Boni künftig insgesamt im Verhältnis zum Grundgehalt begrenzt werden. Denn die Erfahrung zeigt, dass zu hohe Boni unangemessene Anreize für kurzfristige und einseitige Unternehmensentscheidungen setzen.

Zu 5: Der ursprüngliche Gesetzentwurf zu § 87 Abs. 2 AktG (BT-Drucks. 16/12278) sah eine unbedingte Verpflichtung zur nachträglichen Herabsetzung der Vorstandsvergütung vor. Diese Formulierung wurde jedoch nicht übernommen. Stattdessen wurde die Vorschrift derart formuliert, dass der Aufsichtsrat die Herabsetzung anordnen „soll“, sofern eine Verschlechterung der Verhältnisse der Gesellschaft eingetreten ist und die Weiterzahlung der Bezüge für die Gesellschaft unbillig wäre. Diese Formulierung macht deutlich, dass zwar grundsätzlich eine Herabsetzung erfolgen soll, jedoch Ausnahmen durchaus möglich sind.

Die Praxis zeigt, dass § 87 Abs. 2 AktG in seiner jetzigen Form wirkungslos geblieben ist. Die Aufsichtsräte machen von der Möglichkeit zur nachträglichen Herabsetzung der Vorstandsvergütung keinen Gebrauch. Ganz im Gegenteil: Die Gehälter der Vorstände steigen stetig, unabhängig von der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens.

Daher ist § 87 Abs. 2 AktG derart zu ändern, dass nur noch in eng umgrenzten Ausnahmefällen von einer Herabsetzung abgesehen werden kann.

Hierzu bedarf es jedoch auch einer deutlicheren Bestimmung des unbestimmten Rechtsbegriffs der „Verschlechterung“, da ansonsten eine Abgrenzung zu Ausnahmefällen Schwierigkeiten birgt. Eine Verschlechterung nach heutiger Rechtslage ist nur dann gegeben, wenn negative Entwicklungen der Gesellschaft vorliegen, die so gravierend sind, dass es mit der Treupflicht des Vorstandsmitglieds gegenüber dem Unternehmen nicht mehr in Einklang zu bringen wäre, wenn die ursprünglich vereinbarten Vorstandsbezüge weitergezahlt würden. Dies sind nahezu unüberwindbare Hürden. Diese Hürden widersprechen der Intention

des Gesetzgebers und zudem ist der Begriff der Verschlechterung derart unbestimmt, dass erhebliche Rechtsunsicherheit herrscht.

Daher soll künftig eine Verschlechterung angenommen werden, sobald das Unternehmen eine stark rückläufige Tendenz in der Umsatz- und Gewinnentwicklung oder Liquidität aufweist, also beispielsweise der Jahresgewinn oder die Liquidität der Gesellschaft im Vergleich zum Vorjahr deutlich zurück geht oder Kurzarbeitsregelungen getroffen werden.

Darüberhinaus sollen künftig bei der Beurteilung, ob die Weiterzahlung der vereinbarten Bezüge für die Gesellschaft unbillig wäre, nicht lediglich das Interesse der Gesellschaft, sondern auch die Interessen der Arbeitnehmer berücksichtigt werden. Meist sind die Arbeitnehmer stärker durch eine finanzielle Schieflage der Gesellschaft betroffen, als es bei den Vorständen der Fall ist. Die Auswirkungen zeigen sich häufig durch Streichung von Fortbildungsmaßnahmen oder der Kürzung des Weihnachtsgeldes. Diese Betroffenheit muss sich auch in der Beurteilung, ob es für die Gesellschaft unbillig ist, weiterhin hohe Vorstandsgehälter trotz finanzieller Schwierigkeiten zu zahlen, widerspiegeln.

elektronische Vorab-Fassung*