

**28.05.2013**

**Stellungnahme des  
Deutschen Gewerkschaftsbundes  
zu den aktuellen  
Plänen der Koalition,  
zwingend die Hauptversammlung mit der Be-  
schlussfassung über die Vorstandsvergütung  
zu befassen  
(Ausschussdrucksache 17(6)263)**

## **1. Sachverhalt**

Vor dem Hintergrund der erfolgreichen Schweizer „Abzocker- Initiative“ hat sich die Regierungskoalition dafür ausgesprochen, die Kompetenzen der Hauptversammlung bei der Festlegung der Vorstandsvergütung börsennotierter Unternehmen zu erweitern. Das Bundeskabinett hat daher am 8. Mai 2013 eine Formulierungshilfe für einen entsprechenden Änderungsantrag der Regierungsfraktion beschlossen, die nun in Form der Ausschussdrucksache 17(6)263 vorliegt.

Danach soll eine Änderung von § 120 Absatz 4 Aktiengesetz erfolgen, derzufolge die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft jährlich über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Systems der Vergütung der Vorstandsmitglieder beschließen müsste. Die Darstellung soll auch Angaben zu den höchsten erreichbaren Vergütungen enthalten.

Eine Nichtbewilligung durch die Hauptversammlung soll laut Begründung keinen Einfluss auf die Wirksamkeit der Vorstandsverträge haben, der Beschluss der Hauptversammlung soll den Aufsichtsrat jedoch im Innenverhältnis binden. Ein schuldhaftes Abweichen von dem Hauptversammlungsbeschluss soll Schadensersatzpflichten des Aufsichtsrates auslösen.

Vor diesem Hintergrund bleibt zusammenzufassen, dass der Beschluss der Hauptversammlung nach erklärtem Willen der Regierungskoalition für den Aufsichtsrat bindend sein soll. Dieser darf laut Begründung ein einmal abgelehntes Vorstandsvergütungssystem für künftige Vorstandsvergütungsvereinbarungen nicht verwenden.

## **2. Grundsätzliche Kritik des Deutschen Gewerkschaftsbundes**

Der DGB hat sich bereits mit seiner Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) vom 25. Mai 2009 kritisch hinsichtlich des im Gesetzentwurf enthaltenen (und letztlich auch umgesetzten) Vorschlages eines nicht bindenden Votums der Hauptversammlung zum Vergütungssystem in § 120 Absatz 4 ausgesprochen. Unter anderem hatte der DGB darauf hingewiesen, dass eine Stärkung der Rechte der Hauptversammlung den Einfluss der Kapitalvertreterinnen und Kapitalvertreter stärken und

den der demokratisch gewählten Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat schwächen würde.

Angesichts der aktuellen Pläne der Bundesregierung bekräftigt der DGB diese kritische Position und weist darauf hin, dass der von der Regierungskoalition vorgesehene verpflichtende jährliche Beschluss der Hauptversammlung gegenüber der jetzigen, unverbindlichen Say-on-Pay-Option eine ganz erhebliche Änderung darstellt, die aus unserer Sicht unvereinbar mit dem dualistischen System der Unternehmensverfassung in Deutschland ist.

Die Rechtsunsicherheit für Aufsichtsräte und Vorstandsmitglieder wird erhöht. Einerseits soll die Wirkung der bereits bestehenden Vorstandsverträge unberührt bleiben, im Innenverhältnis aber soll der Aufsichtsrat gebunden sein. Eine nachträgliche Änderung bestehender Verträge nach der HV scheidet an dem Rechtsgrundsatz *pacta sunt servanda*. Die Verwirklichung einer langfristigen und nachhaltigen Vergütungspolitik im Aufsichtsrat wird erheblich erschwert, wenn nicht unmöglich, wenn die Abhängigkeit von einem jährlichen Aktionärsvotum gegeben ist, das möglicherweise kurzfristigen Erwägungen, auf jedem Fall aber wechselnden Mehrheiten unterliegt. Es darf bezweifelt werden, dass dies dem gesetzlichen Ziel einer an der nachhaltigen Unternehmensentwicklung orientierten Vergütung entspricht (§ 87 Abs. 1 Satz 2 AktG).

Durch die Pflicht zu einem jährlichen Beschluss der Hauptversammlung wird das Letztentscheidungsrecht über Vorstandstandsvergütungsverträge vom Aufsichtsrat auf die Hauptversammlung verlagert. Damit erhöht sich signifikant das Gewicht der die Hauptversammlung dominierenden großen institutionellen Investoren und Stimmrechtsagenturen, deren Votum zur Vergütungspolitik künftig einen maßgeblichen Einfluss auf die Ausgestaltung des Vergütungssystems und die Höhe der Vorstandsvergütung haben dürfte.

Durch diesen Systembruch würde sich das Machtgleichgewicht zwischen Aktionärinnen und Aktionären, Aufsichtsrat sowie dem Vorstand einseitig zu Gunsten der Aktionärinnen und Aktionäre verschieben.

Innerhalb des Aufsichtsrates wiederum würde sich der Einfluss der Vertreter/innen der Kapitaleseite erhöhen. Es darf vermutet werden, dass die Kapitalvertreterinnen und Kapitalvertreter im Aufsichtsrat bereits im Vorfeld der Entscheidungsfindung des Aufsichtsrates Rücksprache mit großen institutionellen Investoren halten und innerhalb der Beratung des Aufsichtsrates

darauf hinweisen werden, welche konkrete Vergütungssystematik ihrer Ansicht nach auf der Hauptversammlung durchsetzungsfähig wäre. Damit wird die faktische Bedeutung der demokratisch gewählten Arbeitnehmervereinerinnen und Arbeitnehmervereiner im Aufsichtsrat deutlich herabgesetzt. Die durch das VorstAG erhöhte Verantwortung des gesamten Plenums des Aufsichtsrates wird durch den vorliegenden Änderungsantrag ganz erheblich geschwächt, wenn nicht gar ausgehebelt.

Hinzu kommt, dass unklar ist, ob die Aktionäre von dem zur Abstimmung stehenden Vergütungssystem des Aufsichtsrates abweichende Konzepte und Höchstgrenzen zur Abstimmung stellen dürfen. Wenn dies so wäre, würde dem Aufsichtsrat die Kompetenz zur Festlegung der Vorstandsvergütung entzogen werden. Im Übrigen ist zu fragen: Was passiert in der Praxis, wenn in der HV von einem Aktionäre oder einer Gruppe unterschiedliche Anträge zur Höhe der Vergütung gestellt werden? Werden diese alternativ abgestimmt? Wie lange soll die HV dauern? Es besteht ein erhebliches Risiko, dass eine HV durch dieses Thema majorisiert wird.

Eine Orientierung am schweizerischen Modell ist auch irreführend, weil die Schweiz über ein monistisches System der Unternehmensführung mit einem Verwaltungsrat verfügt, der im Gegensatz zum Aufsichtsrat deutscher Prägung nicht nur Kontrollorgan ist, sondern auch die „Oberleitung der Geschäftsführung“ innehat und damit weitaus stärker selber ins operativen Geschäft eingebunden ist. Außerdem gibt es in der Schweiz keine Unternehmensmitbestimmung. Insoweit ist eine Kopie der Schweizer Initiative auf Deutschland wenig zielführend.

### **3. Detaillierte Anmerkungen zu einzelnen Aspekten der aktuellen Diskussion sowie des Vorschlages der Regierungsfractionen**

#### **3.1. Aktionärsdemokratie entpuppt sich schnell als Mythos**

Es klingt nur auf den ersten Blick einleuchtend, wenn davon gesprochen wird, die Eigentümerrechte zu stärken. Doch wer sind die Eigentümer? Die Aktionäre sind es nicht. Als unabhängige juristische Person gehört die Aktiengesellschaft sich selbst. Aktionäre besitzen nicht das Unternehmen, sondern nur ein Wertpapier mit begrenzten Rechten (vgl. u.a. H.E. Müller, Unternehmensführung. 2013:43). Im Gegensatz zur Agency Theorie des Shareholder-Value-Ansatzes geht ein moderner Unternehmensbegriff vom Konzept wertorientierter Unternehmensführung (Value Based Management) aus, das – wie auch im DCGK gefordert - auch die

Interessen aller Stakeholder umfasst. Diese sind in einer HV nicht repräsentiert, ein Aufsichtsrat kann sie sehr wohl berücksichtigen, innerhalb der montanmitbestimmten Unternehmen sitzen sie sogar als „Weitere Vertreter“ im Aufsichtsrat.

Aber auch, wenn nur die Aktionäre betrachtet werden, ist es mit der Aktionärsdemokratie nicht weit her. Dies ist ein Mythos. Aktuellen Statistiken zufolge besitzen lediglich 13,7% der Bevölkerung in Deutschland direkt oder indirekt Aktien (Quelle: Deutsches Aktieninstitut 2013). Die meisten Aktien werden von nationalen und internationalen institutionellen Anlegern gehalten. Ihr Anteil an den DAX-Unternehmen beträgt 62 % (Quelle: Manager Magazin Online vom 1. Mai 2012).

Institutionelle Anleger sind durch eine einzelne Person bereits vollständig auf der Hauptversammlung vertreten (Stimmrechtsbündelung). Da die Präsenz in den Hauptversammlungen der DAX 30 Unternehmen im Jahr 2012 durchschnittlich nur bei 59,5 % lag (Quelle: Handelsblatt vom 7.6.2012) dürfte der tatsächliche Einfluss dieser Anleger in den Hauptversammlungen sogar noch größer sein, als der von ihnen gehaltene Anteil der Aktien einräumt. Grund für die tendenziell eher geringe Präsenz privater Aktienbesitzer auf den Hauptversammlungen ist der damit verbundene Aufwand.

Wer die Rechte der Hauptversammlung stärken will, sollte offen zugeben, dass er die Rechte der Arbeitnehmer/innen bewusst schwächen und die der Finanzinvestoren stärken möchte.

Damit verbunden wäre ein Verlust an unabhängiger und demokratischer Kontrolle. Durch die Mitbestimmung wird der Aufsichtsrat sachkundiger (insbesondere bezogen auf betriebsinternes Know-how und rechtliches und politisches Wissen) und vielfältiger. Außerdem stellen die Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat eine unabhängige Kontrollinstanz dar, auch weil sie den typischen Netzwerken der Kapitaleseite im Aufsichtsrat bzw. in der Finanzszene nicht angehören. Die außerbetrieblichen Gewerkschaftsvertreterinnen und Gewerkschaftsvertreter sind völlig unabhängig.

### **3.2. Es ist pures Wunschenken, dass weitere Rechte für die Hauptversammlung zu einem Absinken der Vorstandsvergütung führen werden**

Bedeutende Familienaktionäre setzen sich bereits heute erfolgreich für eine Begrenzung der Vorstandsvergütung ein. Es darf jedoch bezweifelt werden, ob die Stärkung von anonymen Finanzinvestoren eine bremsende Wirkung auf die Vorstandsvergütung ausüben würde.

Der drastische Anstieg der Vorstandsvergütung in den großen deutschen Unternehmen beruht ganz überwiegend auf der Einführung variabler Vergütungsbestandteile, die bei Finanzinstituten ohne Zweifel „eine Art Brandbeschleuniger in der Krise“ (N. von Bomhard, Munich RE) waren. Gerade diese wiederum sind immanenter Bestandteil der Vereinbarungen mit dem Management der erworbenen Portfoliounternehmen; sozusagen ein (fragwürdiges) Kernstück des Geschäftsmodells von Finanzinvestoren.

Und: Bekanntermaßen gehören die Gehälter von Hedge-Fonds Managern zu den höchsten Gehältern weltweit. So berichtete die Online-Ausgabe der FAZ am 30. März 2012 darüber, dass ein Fachmagazin jährlich eine Einkommensschätzung für die besten 25 Hedgefonds-Manager publiziere. Um es überhaupt auf diese exklusive Liste zu schaffen, musste ein Hedgefonds-Manager in 2011 demnach mindestens 100 Millionen Dollar verdient haben. Es darf durchaus bezweifelt werden, ob sich Manager mit derart hohen Jahresgehältern für eine Begrenzung der Vorstandsvergütung in Deutschland engagieren werden.

### **3.3. Geringer Nutzen der 2009 eingeführten Regelung zur Abstimmung aus der Hauptversammlung (sogenannte Say-on-Pay-Regelung)**

Bereits jetzt ist es den Aktionären auf der Hauptversammlung wie oben angesprochen möglich, in einem rechtlich nicht bindenden Votum die Vorstandsvergütung in ihrem Unternehmen zu bewerten („Say on Pay“). Eine empirische Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung aus dem Jahre 2010 zeigt, dass oft Vorstand und Aufsichtsrat selbst das Thema auf die Tagesordnung setzten. Dabei gab es nur in einem einzigen Fall, bei HeidelbergCement, das Ergebnis, dass die Hauptversammlung mit knapper Mehrheit die Zustimmung verweigerte. Das Durchschnittsergebnis aller Dax-Indizes lag bei 91,67 % Zustimmung (Quelle: Böckler Impuls 18/2010). Insoweit ist das Engagement der Aktionärinnen und Aktionäre, mäßigend auf die Vorstandsvergütung einzuwirken, zu bezweifeln.

Es darf daher durchaus in Frage gestellt werden, ob das Engagement vieler Aktionäre durch ein bindendes Votum der Hauptversammlung erhöht würde. Insoweit bleibt – auch angesichts der oben beschriebenen Dominanz institutioneller Investoren auf der Hauptversammlung - zu

befürchten, dass die Vorstandsvergütung faktisch in einem kleinen Kreis von einflussreichen Investoren und Kapitalvertreter/innen im Aufsichtsrat verhandelt wird – vorbei am mitbestimmten Aufsichtsrat mit gewählten Vertreter/innen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

#### **4. Gewerkschaftliche Forderungen für mehr Langfristigkeit und Nachhaltigkeit in der Vorstandsvergütungspolitik**

##### **4.1 Deckelung der Vorstandsvergütung durch eine Arbeitnehmer-Management-Einkommen-Relation**

Die oben genannte Kritik an den Plänen der Bundesregierung soll jedoch nicht dahingehend missverstanden werden, dass der DGB die derzeitige Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung für gut befindet. Das ist eindeutig nicht der Fall.

Fast vier Jahre nach Inkrafttreten des VorstAG zeigt sich, zwar dass sich die Vergütungsstruktur in den börsennotierten Unternehmen nur sehr langsam in Richtung langfristiger Kennziffern ändert. Nur in wenigen Fällen gibt es sogenannte nicht-finanzielle Kennziffern, wie Kriterien für Beschäftigungsentwicklung, Energieeffizienz oder ökologische Standards als Bestandteil des Vergütungssystems. Auch hat das VorstAG keinen messbaren Einfluss auf die in der Öffentlichkeit zunehmend zu Recht kritisch diskutierte Vergütungshöhe gehabt.

Der DGB fordert die im Deutschen Bundestag vertretenen Parteien daher ausdrücklich auf, jetzt eine Änderung im Aktiengesetz vorzunehmen, durch die Vorstandsvergütung stärker an den Grundsätzen von Langfristigkeit und Nachhaltigkeit ausgerichtet werden muss und durch die gleichzeitig wirksame Grenzen für das weitere exorbitante Anwachsen der Vorstandsvergütung gesetzt werden.

Vor diesem Hintergrund spricht sich der DGB entschieden dafür aus, die maximal mögliche Höhe der Vorstandsvergütung durch eine Relation der Vorstandsvergütung zur durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer/innen des jeweiligen Unternehmens zu begrenzen. Diese Kennziffer lässt sich leicht aus den im jeweiligen Jahresabschluss ausgewiesenen Personalkosten bilden und kann im Vergütungsbericht veröffentlicht werden.

Diese Arbeitnehmer-Management-Einkommen-Relation, auch als „Manager to Worker Pay Ratio“ (oder CEO to Worker Pay Ratio, wenn nur der Vorsitzende betrachtet wird) bezeichnet, ist bereits jetzt Bestandteil der internationalen Diskussion um gute Corporate Governance.

Die „Manager to Worker Pay Ratio“ drückt aus, das Wievielfache ein Manager gegenüber den Beschäftigten im Unternehmen durchschnittlich bekommt. Oder: welchen Teil ein Belegschaftsmitglied im Vergleich zur obersten Managementebene jährlich verdient. Damit wird ein wichtiger Aspekt gesellschaftlicher und innerbetrieblicher Gerechtigkeit aufgegriffen und dem Gedanken Rechnung getragen, dass nicht das Management die Unternehmensleistung hervorbringt, sondern das Unternehmensergebnis das Resultat einer Gemeinschaftsleistung Aller im Unternehmen ist.

Die unten stehende Tabelle verdeutlicht, dass Vorstandsmitglieder in einigen Unternehmen das über 100fache der durchschnittlichen bereinigten Personalkosten verdienen. Dieses Verhältnis ist bis heute in fast 80 % der ausgewerteten Unternehmen gegenüber 2005 angestiegen.

Es wird deutlich, dass die Vergütungen der Vorstände damit nicht nur absolut in den vergangenen Jahren gestiegen sind, sondern auch in Relation zu den Vergütungen der Beschäftigten.



**Tabelle: Entwicklung *Manager to Worker Pay Ratio***

	2005	2008	2011
Adidas	61,7	66,6	105,5
Allianz	54,6	37,2	43,2
BASF	28,3	53,3	57,7
Bayer	33,2	40,2	39,7
BMW	30,1	20,9	50,9
Commerzbank	28,2	24,8	12,2
Daimler	48,1	57,7	70,2
Deutsche Bank	41,9	10,2	33,7
Deutsche Börse	12,7	21,2	23
Deutsche Post	59,1	51	100,8
Deutsche Telekom	37,1	49,9	36,8
E.ON	63,6	80	49,3
Fres.Med.Care	34,5	53,4	60,9
Henkel	46,3	59,4	81,9
Infineon Tech.	23,2	42,5	79,2
Linde	56,1	83,6	73,5
Lufthansa	19,6	54	37,6
MAN	26,1	51,9	37,3
Metro	91,3	123,3	130,5
Münchener R. V.	32,1	24,8	40,5
RWE	69,9	61	54,5
SAP	43,9	33,1	47,5
Siemens	41,7	102,3	70,8
ThyssenKrupp	40,1	60,3	56,5
VW	41	191,6	170

*Quelle: Marion Weckes/Hans-Böckler-Stiftung 2013.*

*Die durchschnittliche Vorstandsvergütung pro Vorstand (unter Berücksichtigung der Amtsdauer) wurde ins Verhältnis zum um die Vorstandsvergütung bereinigten durchschnittlichen Personalaufwand pro Beschäftigten gesetzt. Wenn im Konzernbericht ausgewiesen, wurden entsprechend die Vollzeitäquivalente verwandt. Das Verhältnis wurde für die Unternehmen berechnet, die jeweils zum 31.12. sowohl in den Jahren 2005, 2008 und 2011 im Dax-30 vertreten waren.*

Vor diesem Hintergrund begrüßt der DGB, dass sich die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in ihrer Plenarsitzung vom 13. Mai 2013 darauf verständigt hat, dass der Aufsichtsrat „das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichti-

gen [soll], wobei der Aufsichtsrat für den Vergleich festlegt, wie der obere Führungskreis und die relevante Belegschaft abzugrenzen sind.“ (DCGK 2013 Ziff. 4.2.2)

Über dieses Votum der Regierungskommission hinausgehend spricht sich der DGB jedoch dafür aus, dass jeder Aufsichtsrat durch die von ihm festzulegende Relation damit einen jährlichen verbindlichen Deckel für die Vorstandsvergütung beschließt. Außerdem fordert der DGB, die entsprechende Relation im Vergütungsbericht des Unternehmens zu veröffentlichen. So wird dem Gedanken Rechnung getragen, dass ein Unternehmen als eigenständige juristische Person stets auch Teil der Zivilgesellschaft ist und ihr Rechenschaft schuldet, nicht nur den Anteilseignern und Arbeitnehmern.

#### **4.2 Begrenzung der steuerlichen Abzugsfähigkeit von Vorstandsgehältern**

Weiterhin spricht sich der DGB wie bereits 2009 dafür aus, dass die Gesamtbezüge und die Abfindungen eines Vorstandsmitgliedes pro Empfänger und Wirtschaftsjahr ab einer Höhe von 1 Million Euro nur noch hälftig als Betriebsausgaben von der Körperschaftsteuer abgezogen werden können. Damit würden wirksame Anreize zur Vermeidung sehr hoher Vorstandsvergütungen gesetzt.

Aufsichtsratsvergütungen können nach § 10 Körperschaftsteuergesetz bereits heute nur zu 50 % von der Steuer abgezogen werden. Es gibt keinen Grund, dies nicht auch für Vorstandsvergütungen gesetzlich festzuschreiben. Wer viel bezahlen will, muss auch mehr Steuern für das Gemeinwohl abführen.

#### **4.3 Konkretisierung des Unternehmensinteresses im Aktienrecht**

Um die Gedanken von Langfristigkeit, Nachhaltigkeit und Werteorientierung zu stärken, hat der DGB bereits 2010 auf seinem 19. ordentlichen Bundeskongress dafür plädiert, eine Konkretisierung des Unternehmensinteresses in § 76 Abs. 1 AktG vorzunehmen. Er forderte eine Anlehnung an die Formulierung, die auf Antrag des DGB im Jahre 2009 im Deutschen Corporate Governance Kodex umgesetzt worden ist: „Der Vorstand leitet das Unternehmen mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung in eigener Verantwortung und im Unternehmensinteresse, also unter Berücksichtigung der Belange der Aktionäre, seiner Arbeitnehmer und der sonstigen dem Unternehmen verbundenen Gruppen (Stakeholder) **sowie der Allgemeinheit**“ (die Ergänzung gegenüber der Formulierung im Kodex ist **fett** gedruckt).

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