

**Per E-Mail: [rechtsausschuss@bundestag.de](mailto:rechtsausschuss@bundestag.de)**

An den Rechtsausschuss des  
Deutschen Bundestages  
Platz der Republik 1  
11011 Berlin

**Prof. Dr. Stefan Simon**  
Rechtsanwalt, Steuerberater  
Partner  
[stefan.simon@fgs.de](mailto:stefan.simon@fgs.de)  
Johanna-Kinkel-Straße 2-4  
53175 Bonn  
Telefon +49 228 9594-187  
Telefax +49 228 9594-100

4. Juni 2013  
Unser Zeichen:  
Si/kas 771993v1.DOC

**Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Aktiengesetzes (Aktienrechtsnovelle 2012)  
Sachverständigenanhörung am 5. Juni 2013**

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Einladung zur Anhörung am 5. Juni 2013.

Zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Aktiengesetzes vom 14. März 2012 (BT-Drucksache 17/8989) nebst Änderungsantrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vom 10. Mai 2013 (Ausschussdrucksache Nr. 17(6)258) und Änderungsantrag der Fraktionen der CDU/CSU und FDP vom 22. Mai 2013 (Ausschussdrucksache Nr. 17(6)263) erlaube ich mir, wie folgt Stellung zu nehmen:

**Gesetzesentwurf der Bundesregierung (Drucksache 17/8989)**

§§ 139 I, 140 II AktG-E / § 26f V EGAktG-E

Derzeit ist der Vorzug stets nachzahlbar. Künftig soll dies nur dann gelten, wenn die Nachzahlbarkeit ausdrücklich in der Satzung geregelt ist. Somit stellt sich die Frage, wie mit Satzungsregelungen zu verfahren ist, die vor Inkrafttreten der Novelle formuliert worden sind und dementsprechend keine ausdrückliche Regelung zur Nachzahlbarkeit enthalten, obwohl gerade die Nachzahlbarkeit (als bisher einzige gesetzlich zulässige Ausgestaltung) gewollt ist.

§ 139 I AktG-E i.V.m. § 26f V EGAktG-E sieht insoweit folgende Übergangsregelung vor: Enthält die Satzung keine ausdrückliche Bestimmung dazu, ob der Vorzug nachzuzahlen ist, so soll für Altsatzungen Nachzahlbarkeit und für Neusatzungen Nichtnachzahlbarkeit gelten. Die tatsächlich geltende Rechtslage ergibt sich also erst, wenn man das Datum der Satzungsfeststellung bzw. ggf. sogar das Datum der Einberufung der Hauptversammlung kennt, die über eine Satzungsänderung befunden hat. Sinnvoller wäre es, auch künftig, d.h. auch für nach dem Inkrafttreten der Novelle festgestellte bzw. geänderte Satzungen, aus einem Schweigen des Satzungswortlauts generell auf eine Nachzahlbarkeit des Vorzugs zu schließen. Dann ist für jeden Satzungsleser klar, dass ein Schweigen der Satzung Nachzahlbarkeit des Vorzugs bedeutet, unabhängig davon, wann die Satzung beschlossen wurde. §§ 139 I, 140 II AktG-E sollten also dahingehend umformuliert werden, dass nicht die Nachzahlbarkeit, sondern die Nichtnachzahlbarkeit des Vorzugs ausdrücklich festzuschreiben ist. § 26f V EGAktG-E könnte dann entfallen. Dem Satzungsgeber bleibt es freilich unbenommen, auch die Nachzahlbarkeit des Vorzugs ausdrücklich klarzustellen.

#### §§ 192, 194 I 2 AktG-E

Weder im Falle der Ausübung des Wandlungsrechts durch die Gläubiger noch im Falle der Ausübung durch die Gesellschaft gilt der Umtausch in Bezugsaktien als Sachkapitalerhöhung. Als Einlage gilt vielmehr die ursprüngliche Barzahlung des Anleihegläubigers. Deshalb kommt es nicht darauf an, ob und in welchem Umfang die bisherige Geldforderung der Anleihegläubiger gegen die AG im Zeitpunkt der Ausübung des Wandlungsrechts noch werthaltig ist.

Diese Regelung ist zu begrüßen. Sie erleichtert insbesondere finanzwirtschaftliche Sanierungsmaßnahmen in der Krise. Weder künftige Gläubiger der Gesellschaft noch ihre Altgesellschafter werden durch einen Umtausch der Forderungen in Eigenkapital zum Nennwert benachteiligt. Dagegen vorgebrachte Kritik verkennt, dass die Gesellschaft bei Ausgabe der Aktien keinerlei Vermögens- oder Liquiditätsverlust erleidet, da sie die Anleihen nicht erwirbt, sondern eben in Bezugsaktien umwandelt. Auch wenn die Ausgabe der Aktien zum Nennwert der Anleihen erfolgt, werden dadurch die bisherigen Anleihegläubiger nicht bereichert. Denn der tatsächliche Wert der Aktien (z.B. der Börsenkurs) wird – ebenso wie vor der Umwandlung der tatsächliche Wert der Anleihen – in der Regel unterhalb des Nennwerts liegen. Mit der Umwandlung zum Nennwert ist also weder ein Vermögens- oder Liquiditätsver-

lust der Gesellschaft noch eine ungerechtfertigte Bereicherung der bisherigen Anleihegläubiger verbunden. § 194 I 2 AktG-E ist also gerade für Sanierungssituationen zu begrüßen und sollte beibehalten werden.

Die Regierungsbegründung (S. 19) weist im Übrigen darauf hin, dass § 194 I 2 AktG-E nur dann gilt, wenn Bezugsaktien i.S.d. § 192 II Nr. 1 AktG-E ausgegeben werden, wenn also aufgrund einer Ersetzungsbefugnis das Schuldverhältnis rückwirkend umgestaltet wird. Ansonsten bleibe es dabei, dass Forderungen als Sacheinlagen einzubringen sind. Daran ist richtig, dass es sich bei einem Debt-Equity-Swap außerhalb der §§ 192, 194 AktG-E streng genommen – nach deutschem Rechtsverständnis – nicht um eine Bar-, sondern um eine Sacheinlage handelt. Die Formulierung in der Regierungsbegründung sollte aber nicht dahingehend missverstanden werden, dass der Gesetzgeber damit eine Entscheidung treffen wollte, dass es für die Bewertung einer im Rahmen eines Debt-Equity-Swap einzubringenden Forderung auf deren Werthaltigkeit im Zeitpunkt der Umwandlung ankäme. Auch der reguläre Debt-Equity-Swap ist strukturell eher mit einer Kapitalerhöhung aus Rücklagen vergleichbar, weil es gerade nicht zu einer Vermögenszuführung (auf der Aktivseite der Bilanz) kommt. Deshalb ist auch insoweit der Nominalwert der ursprünglichen Forderung maßgeblich (vgl. ausführlich *Cahn/Simon/Theiselmann*, DB 2010, 1629 ff.; *dies.* DB 2012, 501 ff.).

### § 249 III AktG-E

Die relative Befristung der Nichtigkeitsklage ist – jedenfalls im derzeitigen System der Beschlussmängelklagen - zu begrüßen. Teilweise wird zwar darüber hinausgehend gefordert, eine generelle, absolute Befristung für Klagen gegen Beschlüsse über Strukturmaßnahmen, für die ein Freigabeverfahren eröffnet ist, einzuführen (vgl. etwa Stellungnahme DAV-Handelsrechtsausschuss, NZG 2012, 380, 382 f.). Aus Sicht der Praxis dürfte dies jedoch nicht entscheidend sein. Sollte sich nach Einführung des § 249 III AktG-E das Problem dergestalt verlagern, dass dann zunächst gar keine Beschlussmängelklagen mehr erhoben werden, damit nicht die „Nachfrist“ des § 249 III AktG-E in Gang gesetzt wird, und stattdessen erst geraume Zeit später Nichtigkeitsklagen erhoben werden, so mag dann immer noch über eine generelle Befristung nachgedacht werden. Eine solche Entwicklung ist aber eher unwahrscheinlich, da dann Anfechtungsgründe nicht mehr geltend gemacht werden könnten. Die Neuregelung wird daher die gewünschte Wirkung haben, dass Aktionäre auch in Zukunft innerhalb der Monats-

frist des § 246 I AktG Anfechtungsklagen erheben und dann wegen § 249 III AktG-E die übrigen klagewilligen Aktionäre gezwungen sind, ihre Nichtigkeitsklagen alsbald nachzuschieben.

Eine andere – hier nicht zu vertiefende – Frage ist, dass und inwieweit bei anderer Gelegenheit über eine generelle Reform des Systems der Beschlussmängelklage angegangen werden sollte.

### § 394 AktG-E

Die Verschwiegenheitspflicht des auf Veranlassung einer Gebietskörperschaft in einen Aufsichtsrat gewählten oder entsandten Aufsichtsratsmitglieds soll laut § 394 AktG-E künftig auch insoweit nicht gelten, als rechtsgeschäftlich begründete Berichtspflichten bestehen.

Die Regelung ist vor dem Hintergrund des Gesellschaftsinteresses an effektiver Wahrung der Vertraulichkeit problematisch. Die Möglichkeit, qua Rechtsgeschäft Berichtspflichten zu begründen, liefe letztlich darauf hinaus, dass in der Praxis die Gebietskörperschaft allein darüber befinden könnte, in welchem Umfang sie von „ihrem“ Aufsichtsratsmitglied über Geschäftsgeheimnisse etc. der Gesellschaft informiert werden will, ohne dass die Gesellschaft und damit ggf. auch die Mitgesellschafter die Möglichkeit hätten, hierauf Einfluss zu nehmen.

Sollte der Vorschlag gleichwohl Gesetz werden, so sollte flankierend zumindest klargestellt werden, dass eine Berichtspflicht nicht besteht, soweit die Vertraulichkeit im Sinne des § 395 AktG nicht gewährleistet ist; in der Praxis betrifft dies insbesondere Fälle, in denen Vertreter von Parlamenten, Kreistagen, Gemeinderäten etc. in einen Aufsichtsrat gewählt bzw. entsandt sind. Teilweise wird eine solche implizite Beschränkung der Berichtszulässigkeit bereits für die derzeit geltende Rechtslage angenommen; diese Ansicht aber umstritten (siehe dazu nur *Hüffer*, AktG, 10. Aufl., § 394 Rdn. 43). Sollten mit dem Gesetzesvorschlag die Möglichkeiten der Gebietskörperschaft erweitert werden, Berichte von Aufsichtsratsmitgliedern auch auf rechtsgeschäftlicher Grundlage zu verlangen, wird die Frage der Vertraulichkeit noch einmal deutlich virulenter. Deshalb empfiehlt sich eine ausdrückliche Klarstellung dahingehend, dass Berichtsempfänger rechtliche und organisatorische Vorkehrungen einhalten müssen, um die Verschwiegenheitspflicht des § 395 AktG tatsächlich einzuhalten.

### § 52 GmbHG-E

Gegen die aufgrund des Vorschlags des Bundesrates von der Bundesregierung in ihrer Gegenäußerung befürwortete Ergänzung des § 52 GmbHG um einen Verweis auf §§ 394, 395 AktG bestehen keine Bedenken. Es ist im Interesse der Rechtssicherheit wünschenswert, dass Aufsichtsratsmitglieder einer GmbH hinsichtlich ihrer Verschwiegenheitspflicht den gleichen Regeln unterliegen wie die einer AG, soweit die Satzung der GmbH nicht eine spezielle Regelung trifft.

**Änderungsantrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN  
(Ausschussdrucksache Nr. 17(6)258)**

§ 394 AktG-E

Nicht empfehlenswert erscheint vor dem Hintergrund der obigen Ausführungen eine über den Regierungsentwurf noch hinausgehende Einschränkung der Vertraulichkeit. Eine effektive Kontrolle des Vorstands und eine am Unternehmenswohl orientierte, vertrauensvolle Beratung des Aufsichtsrats werden in der Praxis kaum noch möglich sein, wenn der Aufsichtsrat öffentlich tagt.

**Änderungsantrag der Fraktionen CDU/CSU und FDP  
(Ausschussdrucksache Nr. 17(6)263)**

§ 120 IV AktG-E

Die vorgeschlagene Neufassung des § 120 IV AktG ist eine Fortentwicklung des bisherigen „Say-on-pay“-Ansatzes. Wenn man es politisch für geboten hält, die Stellung der Hauptversammlung im Zusammenhang mit der Vorstandsvergütung weiter zu stärken, stellt die geplante Neufassung ein rechtlich gangbares und ausgewogenes Modell dar. Der Vorschlag enthält gegenüber der derzeitigen Rechtslage zwei wesentliche Änderungen: Der Aufsichtsrat soll zu einer jährlichen Vorlage des Vergütungssystems einschließlich der höchstens erreichbaren Vergütungen verpflichtet werden (dazu sogleich 1.) und das sich daran anschließende Votum der Hauptversammlung soll gegenüber dem Aufsichtsrat bindend sein (dazu unten 2.).

*1. Vorlage des Vergütungssystems und Angaben zu den höchstens erreichbaren Vergütungen*

Die Begründung des Änderungsantrags erwähnt, dass das vorzustellende System alle Vergütungsbestandteile, also fixe Vergütung, variable Vergütung und sonstige nennenswerte geldwerte Vorteile zu umfassen hat. Diese Klarstellung muss nicht notwendig in den Gesetzestext übernommen werden.

Die Formulierung, wonach der Aufsichtsrat auch Angaben zu den höchstens erreichbaren Vergütungen (aufgeschlüsselt nach Funktionen) vorlegen muss, kann dahingehend verstanden werden, dass der Aufsichtsrat der Hauptversammlung absolute Höchstzahlen und damit faktisch einen Cap mitzuteilen hat. Diese Interpretation wird auch durch die Begründung des Änderungsantrags (S. 2) nahegelegt.

Dieses Verständnis unterstellt, erscheint die vorgeschlagene Regelung aus unterschiedlichen Gründen klarstellungsbedürftig: Sinnvolle Angaben zu höchstens erreichbaren Vergütungen werden sich allenfalls für die laufenden jährlichen Direktbezüge machen lassen. Schwieriger wird schon die Einbeziehung von Nebenleistungen, z.B. die Zurverfügungstellung eines Dienstwagens für den privaten Gebrauch. Erst recht gilt dies für erst künftig auszahlende Vergütungsbestandteile, wie insbesondere Versorgungsansprüche oder auch zurückbehaltene (deferred) Vergütungen. Dem Aufsichtsrat sollte daher ausdrücklich die Wahlmöglichkeit eröffnet werden, entweder jeweils nur eine Höchstgrenze der von den jeweiligen Funktionsträgern (Vorstandsvorsitzender bzw. -sprecher, Stellvertreter, einfaches Vorstandsmitglied) in der Summe erreichbaren Gesamtbezüge anzugeben oder aber eine (sachgerechte) Aufschlüsselung nach Vergütungsbestandteilen vorzunehmen: Der Aufsichtsrat könnte dann beispielsweise für die Direktbezüge (Barbezüge, aktienbasierte Vergütungen etc.) einen Gesamtbetrag angeben, die Nebenleistungen (z. B. private Nutzung von Dienstwagen) und Versorgungszusagen aber gesondert darstellen. Ein besonderes Problem der Nennung von Höchstbeträgen entsteht bei Altersversorgung, die nicht in beitragsfinanzierter Form gewährt wird, sondern als Leistungszusage. Hier sollte – jedenfalls in der Gesetzesbegründung – klargestellt werden, dass es genügt, deren Umfang anzugeben (z. B. 60 Prozent des letzten Jahresgehalts).

Des Weiteren sollte die vorgeschlagene Regelung noch besser in die bestehende Gesetzessystematik eingepasst werden. Mit § 120 IV AktG-E wird mittelbar eine faktische Verpflichtung des Aufsichtsrats eingeführt, einen absoluten Vergütungs-Cap für Vorstandsgehälter einzuführen. Somit steht § 120 IV AktG-E in einem gewissen Spannungsverhältnis zu § 87 I 3 AktG. Dort heißt es lediglich, dass der Aufsichtsrat für außerordentliche Entwicklungen eine Begren-

zungsmöglichkeit vorsehen „soll“. Diese Begrenzungsmöglichkeit muss aber nicht notwendig in einem konkret bezifferten Vergütungs-Cap bestehen (vgl. nur *Hüffer*, AktG, 10. Aufl. 2012, § 87 Rn. 4d). Denkbar sind vielmehr auch vertragliche Regelungen, wonach bestimmte außerordentliche Entwicklungen nicht oder nur teilweise in die Bemessung der variablen Vergütung einbezogen werden. Sowohl die nach § 87 I 3 AktG bestehende Möglichkeit, in begründeten Ausnahmefällen von einer Begrenzungsmöglichkeit ganz abzusehen (Soll-Vorschrift), als auch die Möglichkeit einer lediglich relativen Begrenzung der variablen Vergütung würden dem Aufsichtsrat durch die vorgeschlagene Regelung des § 120 IV AktG-E faktisch genommen, weil und sofern dort die Angabe einer zahlenmäßig bezifferten maximal erreichbaren Vergütung verlangt wird.

Sofern tatsächlich eine Regelung gewünscht ist, wonach börsennotierte Gesellschaften künftig gezwungen sein sollen, mit Vorstandsmitgliedern eine absolute Vergütungsobergrenze zu vereinbaren, wäre hierfür also nicht § 120 IV AktG, sondern § 87 I AktG der richtige Ort. Will man hingegen § 87 I AktG unverändert lassen, so sollte in § 120 IV AktG-E klargestellt werden, dass der Aufsichtsrat seine Pflicht, Angaben zu den höchstens erreichbaren Vergütungen zu machen, nicht nur durch die Nennung konkreter Höchstzahlen, sondern auch dadurch erfüllen kann, dass er darstellt, ob und ggf. welche (relativen) Begrenzungsmechanismen i. S. d. § 87 I 3 AktG vereinbart worden sind.

## *2. Billigung/Ablehnung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung*

Laut § 120 IV AktG-E hat die Hauptversammlung auf Grundlage der Vorlage des Aufsichtsrats über die Billigung des Systems der Vorstandsvergütung sowie der maximal erreichbaren Vergütungen zu entscheiden. Der Hauptversammlung selbst soll kein Initiativrecht zustehen; ihre Entscheidungsmöglichkeit erschöpft sich darin, dem Vergütungssystem und/oder den Vergütungsobergrenzen zuzustimmen oder diese abzulehnen (vgl. auch Begründung des Änderungsantrags, S. 2). Dieses Verständnis lässt sich aus der Formulierung „Billigung“ ableiten, die keine klassische Beschlussfassung zu einem Tagesordnungspunkt darstellt. Deshalb sollte die Formulierung auch nicht durch den Begriff „Zustimmung“ ersetzt werden, weil andernfalls der Eindruck entstehen könnte, dass in der Hauptversammlung Gegenanträge zum vorgelegten System gestellt werden könnten (vgl. § 124 IV 2 2.Alt. AktG).

Da der Aufsichtsrat intern an das Votum der Hauptversammlung gebunden ist, wird er neue Vorstandsverträge nur abschließen, wenn er bereits im Voraus eine Billigung der Hauptversammlung eingeholt hat, die auch die beabsichtigte Vergütung im neuen Vorstandsvertrag abdeckt. Ist ein vorab gebilligtes Vergütungssystem und/oder eine Vergütungsobergrenzen nicht vorhanden, können allerdings erhebliche Probleme entstehen. Auch eine von der Gesetzesbegründung angedachte „Nachverhandlungsklausel“ (vgl. auch Begründung des Änderungsantrags, S. 4), wird sich dann in der Praxis nur in den seltensten Fällen realisieren lassen. Folgende Fallgestaltungen sind insoweit zu bedenken:

1. Wegen der jährlichen Befassung der Hauptversammlung mit der Billigung ist es nicht ausgeschlossen, dass die Hauptversammlung ein bisher gebilligtes System künftig ablehnt; wenn aber die Hauptversammlung das vorgeschlagene Vergütungssystem und/oder die Vergütungsobergrenzen ablehnt, kann der Aufsichtsrat zunächst keine neuen Anstellungsverträge abschließen. Denn im Falle einer Ablehnung fehlt es gerade an klaren Vorgaben, nach denen sich der Aufsichtsrat richten kann, zumal die Hauptversammlung nicht das Recht haben soll, an die Stelle der abgelehnten Aufsichtsratsvorlage ein eigenes Vergütungssystem zu setzen. Die Begründung des Änderungsantrags (S. 3) scheint davon auszugehen, dass in Fällen eines abgelehnten Vergütungssystems der Aufsichtsrat berechtigt bleibt, auf Basis des zuletzt von der Hauptversammlung gebilligten Systems neue Vorstandsverträge abzuschließen. Eine solche Sichtweise ist aber aus unterschiedlichen Gründen problematisch: Zum einen sieht § 120 IV AktG-E ausdrücklich eine zwingende jährliche Befassung der Hauptversammlung mit dem Vergütungssystem vor, was nahe legt, dass die Billigung eines Vergütungssystems nur bis zur jeweils nächsten (ordentlichen) Hauptversammlung Wirkung entfalten soll. Zum anderen wird sich der Aufsichtsrat jedenfalls dann nicht auf ein im Vorjahr gebilligtes Vergütungssystem berufen können, wenn er im Folgejahr dasselbe Vergütungssystem unverändert zur Abstimmung gestellt hat und dieses abgelehnt wurde. Diese Problematik kann abgemildert werden, indem nicht eine jährliche Beschlussfassung vorgeschrieben wird, sondern anlassbezogen nur Änderungen des Vergütungssystems und/oder der höchstens erreichbaren Vergütungen vorgelegt werden müssen. In diesem Fall wäre eine Ablehnung der Änderung durch die Hauptversammlung grundsätzlich nicht als Ablehnung des zuvor gebilligten, gesamten Vergütungssystems zu qualifizieren.



2. In der Einführungsphase des neuen § 120 IV AktG wird es zudem Fälle geben, in denen neue Vorstandvergütungen (etwa mit neuen Vorständen) zu vereinbaren sind, ein gebilligtes System im Sinne des § 120 IV AktG-E aber (noch) nicht vorliegt, auf welches sich der Aufsichtsrat berufen könnte. Ein Rückgriff auf „Say-on-pay“-Beschlüsse nach der derzeit geltenden Rechtslage scheidet aus, weil diese gerade keinen bindenden Charakter haben und deswegen keinen Vorrang vor einer künftig bindenden, ggf. ablehnenden Beschlussfassung der Hauptversammlung beanspruchen können.

Über diese Problematik hilft auch § 120 IV 3 AktG-E nicht hinweg, wonach der (ablehnende) Hauptversammlungsbeschluss die Wirksamkeit der Vergütungsverträge mit dem Vorstand nicht berührt. Diese Regelung dient allein der Klarstellung, dass der Aufsichtsrat im Außenverhältnis zum Abschluss der Anstellungsverträge vertretungsberechtigt bleibt (§ 112 AktG), ändert aber nichts daran, dass ein Verstoß gegen das Votum der Hauptversammlung eine – ggf. schadenersatzbewehrte – Pflichtverletzung im Innenverhältnis darstellen kann.

Wie gesagt könnten diese Probleme erheblich abgemildert werden, wenn die Billigung der Vorstandsvergütung nicht jährlich, sondern nur bei Bedarf, d.h. bei Veränderungen des Vergütungssystems oder Vergütungshöchstgrenzen einzuholen wäre. Will man sich dem nicht anschließen und es bei einer jährlichen Billigung belassen, sollte – jedenfalls in der Gesetzesbegründung – klargestellt werden, dass der Aufsichtsrat die Vorstandsvergütung im Rahmen des § 87 AktG auch ohne einen Billigungsbeschluss nach § 120 IV AktG-E festsetzen kann, wenn es das Wohl der Gesellschaft erfordert.

Der Ausschluss der Anfechtungsklage gegen Billigungsbeschlüsse gemäß § 120 IV 3 2. HS AktG-E ist im derzeitigen System der Beschlussmängelklage konsequent. Vorstandsvergütungen sollten auf keinen Fall mit der Rechtsunsicherheit um Beschlussmängelklagen „infiziert“ werden. Darüber hinaus ist es auch kaum vorstellbar, dass und wie Gerichte über die Struktur und Höhe der Vorstandsvergütung im Detail judizieren sollten, dies sind letztlich weitgehend unternehmerische Fragen, die zum Erhalt der Funktionsfähigkeit der Aktiengesellschaft nicht durch Anfechtungskläger zum Gegenstand von gerichtlichen Auseinandersetzungen gemacht werden dürfen.

### 3. Fazit

Insgesamt ist der Änderungsantrag rechtlich gangbar. In der Praxis wird sich jedoch die Frage stellen, wie mit ablehnenden Beschlüssen der Hauptversammlung umzugehen ist. Eventuell wäre daran zu denken, den Aufsichtsrat nur zur Vorlage des Vergütungssystems zu verpflichten (mit den unter 1. dargestellten Modifizierungen), es aber bei einem – wie bisher – unverbindlichen Votum der Hauptversammlung zu belassen. Sofern ein bindender Beschluss der Hauptversammlung gewollt ist, sollte von einer jährlichen Beschlussfassung abgesehen werden. Der Aufsichtsrat sollte nur dann zur erneuten Vorlage verpflichtet werden, wenn sich an dem System der Vergütung und/oder den höchstens erreichbaren Vergütungen wesentliche Änderungen ergeben haben. Wenn sich lediglich die höchstens erreichbaren Vergütungen erhöhen, sollte es ausreichen, diesen Umstand (nicht aber das unverändert gebliebene Vergütungssystem als solches) zur Billigung vorzulegen, ggf. beschränkt auf die Personengruppe (Vorsitzender, Stellvertreter oder einfache Vorstandsmitglieder), die von der Änderung betroffen ist.

Mit freundlichen Grüßen



Prof. Dr. Stefan Simon  
Rechtsanwalt/Steuerberater