

AG Vorstandsvergütung

Empfehlungen des DGB zur Regulierung der Vorstandsvergütung

Die Vorstandsvergütungen deutscher börsennotierter Unternehmen befinden sich auf einem historischen Höchststand. Die mit der Verschärfung der gesetzlichen Rahmenbedingungen (VorstAG 2009) und den Anpassungen des DCGK im Jahr 2013 einhergehende vorgeschriebene Angemessenheitsprüfung hat nicht zu einer zufriedenstellenden Begrenzung der Vorstandsvergütung geführt. Wir sind in Deutschland von Fehlentwicklungen, wie in den USA, noch weit entfernt. Aber auch bei uns lässt sich eine wachsende Spaltung in den Vergütungsstrukturen der Unternehmen erkennen. Die sogenannte Manager to Worker Pay Ratio misst dabei das Verhältnis der durchschnittlichen Vorstandvergütung im Vergleich zum durchschnittlichen Gehaltsniveau der übrigen Beschäftigten eines Unternehmens. Dieses Verhältnis ist bei den DAX 30 Unternehmen innerhalb von 10 Jahren von 1:42 auf 1:57 angestiegen. Es fand also eine schleichende Umverteilung von unten nach oben in den Vergütungsstrukturen der Unternehmen statt. Diese Entwicklung wird im Verhältnis zur erbrachten Leistung von vielen Beschäftigten als völlig unangemessen bewertet und stört nicht nur ihr Gerechtigkeitsempfinden, sondern kann langfristig auch negative Auswirkungen auf die wirtschaftliche Performance von Unternehmen haben.

Der DGB Bundesvorstand teilt diese Auffassung und hat vor diesem Hintergrund Empfehlungen zur Begrenzung von Vorstandsvergütungen entwickelt. Langfristiges Ziel dabei ist es, das Vergütungsniveau auf ein nachvollziehbares und gesellschaftlich akzeptiertes Maß zurückzuführen.

1. Festsetzung von Höchstgrenzen im jeweiligen Unternehmen

In seinem 20. ordentlichen Bundeskongress hat sich der DGB dafür ausgesprochen, dass in Deutschland eine Höchstgrenze für Managementgehälter in Relation zu den Arbeitnehmereinkommen im jeweiligen Unternehmen eingeführt wird. Um dies in der Praxis umsetzen zu können, ist aus unserer Sicht die zwingende Festsetzung von Höchstgrenzen der Vergütung für einzelne Vorstandmitglieder auf Grundlage eines vertikalen und horizontalen Vergleichs als wichtigste Maßnahme zur effektiven Begrenzung erforderlich.

Der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) empfiehlt seit 2013, dass das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt zu berücksichtigen. Eine transparente, einheitliche und damit vergleichbare Ausweisung der Manager to Worker Pay Ratio findet hingegen nicht statt. Im Gegenteil formuliert der Deutsche Corporate Governance Kodex mit Blick auf den Manager to Worker Pay Ratio nur eine allgemeine Empfehlung zur Befassung durch die Aufsichtsräte. Eine steuernde oder orientierende Normsetzung sucht man bisher vergeblich. Hier muss der DCGK mehr Verantwortung übernehmen und sollte Richtwerte für eine angemessene Vorstandsvergütung bzw. ein angemessenes Vergütungsverhältnis formulieren. Unternehmen sollten außerdem verpflichtet werden, in ihrem Geschäftsbericht über Manager to Worker Pay Ratio zu berichten. Um die Vergleichbarkeit zu verbessern und mehr Transparenz über den jeweiligen Bezugsrahmen zu erhalten, sollten die Unternehmen das jeweilige Verhältnis für die Beschäftigten im Inland ausweisen müssen.

2. Vorstandsvergütung auf Nachhaltigkeit und langfristigen Erfolg ausrichten

Da der starke Anstieg der Vorstandsvergütungen vor allem auf die Einführung und Erhöhung der variablen Gehaltsbestandteile zurückzuführen ist, bedarf es einer gesetzlichen Regelung, die diese Vergütungsbestandteile einerseits begrenzt und andererseits in ihrer Nachhaltigkeitswirkung stärkt. Durch die Festlegung eines Maximalverhältnisses der variablen Vergütungsbestandteile auf das Zweifache der Grundvergütung, wäre diesem Anspruch aus unserer Sicht Rechnung getragen. Zur Förderung der Nachhaltigkeit und sozialen Verantwortung sollte außerdem eine gesetzliche Festlegung dahingehend getroffen werden, dass die langfristige variable Vergütung gestärkt wird.

Weiterhin ist eine gesetzliche Verpflichtung zur Einbeziehung sozialer, beschäftigungssichernder, ökologischer und auf Nachhaltigkeit ausgerichteter Kriterien bei der Bemessung der Vorstandsvergütung zu schaffen. Diese Festsetzung sollte im Aktiengesetz erfolgen.

Die Vergütungsstrukturen sollen auch innerhalb des Vorstandsgremiums angemessen austariert und in einem Bezug zum Umfang der Verantwortung stehen.

Durch das im März 2017 vom Deutschen Bundestag beschlossene CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz erhöht sich die Transparenz hinsichtlich der sozialen und ökologischen Verantwortung eines von dem Gesetz erfassten Unternehmens. Dadurch wird die Auswahl sozialer, beschäftigungssichernder, ökologischer und auf Nachhaltigkeit ausgerichteter Kriterien für die Vorstandsvergütung begünstigt. Leider begrenzt das Gesetz die Anwendung auf große kapitalmarktorientierte Kapitalgesellschaften, Kreditinstitute und Versicherungsunternehmen mit mehr als 500 Mitarbeiter/innen. Der DGB bekräftigt daher seine Position, den Anwendungsbereich der nichtfinanziellen Berichtspflichten rechtsformneutral und unabhängig von der Kapitalmarktorientierung auf alle großen Unternehmen auszuweiten.

3. Praxistaugliche Regelungen zur nachträglichen Herabsetzung der Bezüge

Darüber hinaus ist eine in der Praxis umsetzbare gesetzliche Regelung erforderlich, nach der Vergütungsbestandteile bei einer erheblichen Pflichtverletzung oder bei regelwidrigem Verhalten einbehalten oder zurückgefordert werden können. Der bisherige § 87 Absatz 2 Aktiengesetz lässt eine Herabsetzung der Bezüge durch den Aufsichtsrat nur bei einer negativen Entwicklung der Gesellschaftsverhältnisse zu.

4. Versorgungsleistungen

Auch für die Versorgungsleistungen der Vorstände hat das Prinzip der Angemessenheit verbindlich zu gelten. Die in der Praxis häufig sehr hohen Versorgungszusagen für Vorstände sind angesichts der politischen Debatte über die Zukunft des Rentenniveaus und im Verhältnis zur Absicherung der Beschäftigten nicht zu rechtfertigen. Der DGB ist der Auffassung, dass es keiner eigenständigen Sozialleistung durch die Finanzierung von Altersvorsorge für Vorstände bedarf und fordert, dass Vorstände mittelfristig ihre Altersversorgung selbst aus ihrer Grundvergütung finanzieren.

5. Konkretisierung des Unternehmensinteresses im Aktienrecht

Bereits jetzt haben Vorstand und Aufsichtsrat im Sinne der aktienrechtlichen Dogmatik die Pflicht, das eigene Handeln am Unternehmensinteresse auszurichten. Der Deutsche Corporate Governance Kodex definiert das Unternehmensinteresse in Ziffer 4.1.1 wie folgt: „Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung im Unternehmensinteresse, also unter Berücksichtigung der Belange der Aktionäre, seiner Arbeitnehmer und der sonstigen dem Unternehmen verbundenen Gruppen (Stakeholder) mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung.“

Um die Gedanken von Langfristigkeit, Nachhaltigkeit und Werteorientierung zu stärken, plädiert der DGB für eine Konkretisierung des Unternehmensinteresses direkt im Aktiengesetz. Eine solche Klarstellung würde den Gedanken der Nachhaltigkeit in der Anwendung der gesetzlichen Vorgaben zur Vorstandsvergütung bekräftigen.

6. Begrenzte steuerliche Abzugsfähigkeit

Der DGB unterstützt den Vorschlag der SPD¹ zur Begrenzung der steuerlichen Abzugsfähigkeit von Vorstandsvergütungen als Betriebsausgaben. Die steuerliche Begrenzung verhindert, dass hohe Managervergütungen durch die Allgemeinheit subventioniert werden. Der Gesetzgeber sollte die steuerliche Absetzbarkeit von Managergehältern als Betriebsausgaben auf den Betrag von 500.000 Euro der Gesamtvergütung durch eine entsprechende Regelung in § 10 des Körperschaftsteuergesetzes mit Folgeänderungen im Einkommenssteuergesetz und im Gewerbesteuerengesetz begrenzen. Dies soll für alle Kapitalgesellschaften gelten.

7. Stärkung der Aufsichtsräte bei Entscheidungen über Vorstandsvergütung

Der von interessierter Seite regelmäßig vorgebrachte Vorschlag, die Entscheidung über Vorstandsvergütungen der Hauptversammlung zu übertragen, ist nicht sachgerecht, weil er lediglich dazu dient, die Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auszuhöhlen ohne eine erkennbare Perspektive auf eine Veränderung der Vergütungsstrukturen. Die Hauptversammlungen werden von einigen wenigen Vertretern der Kapitaleseite dominiert, die auch die Mehrheit in den Aufsichtsräten stellen.

Die wirkungsvolle Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen erfordert eine Stärkung der Rechte und Kompetenzen des Aufsichtsrats in Fragen der Vergütung. Zur Stärkung der Verantwortung des Aufsichtsrats schlägt der DGB vor, dass die Festlegung der Vergütungssysteme (samt Begründung der Angemessenheit) einer Mehrheit von zwei Dritteln im Aufsichtsrat bedarf.

8. Geltung der Vergütungsregeln für alle Kapitalgesellschaften

Um eine maximale Abdeckung der notwendigen Regulierungen und Transparenzanforderungen zu erreichen, müssen die gesetzlichen Regulierungen zur Ausgestaltung von Vorstandsvergütungen sowie die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex gleichermaßen für alle Kapitalgesellschaften mit paritätisch-mitbestimmten Aufsichtsrat (AG, GmbH, KGaA, GmbH & Co. KG, SE) gelten.

¹ Gesetzentwurf der Fraktion der SPD zum Entwurf eines Gesetzes zur Angemessenheit von Vorstandsvergütungen und zur Beschränkung der steuerlichen Absetzbarkeit, Entwurf vom 20.02.2017. http://www.spdfraktion.de/system/files/documents/gesetzentwurf_manager-verguetungen_spdft_final.pdf