

Ausgabe 2/2013

Wie weiter mit den Managergehältern?

1. Sollen die Rechte der der Hauptversammlung gestärkt werden?

In der christlich-liberalen Koalition sowie in der Bundesregierung wird derzeit darüber diskutiert, die Rechte der Hauptversammlung in Fragen der Vorstandsvergütung zu erweitern.

In Deutschland – mit seinem dualistischen System mit Vorstand und mitbestimmten Aufsichtsrat – entscheidet derzeit das Plenum des Aufsichtsrates, nicht die Hauptversammlung über die Vergütungen. Nach dem Prinzip „Say on Pay“ kann die Hauptversammlung eine Empfehlung abgeben, die aber nicht bindend ist.

Die Hauptversammlung ist aus mehreren Gründen der falsche Ort, über Managervergütungen zu entscheiden. Zunächst: Eine anonyme Kapitalgesellschaft ist nicht nur eine Angelegenheit der privaten Eigentümer. Es sind stets alle Stakeholder zu berücksichtigen – besonders natürlich die Interessen der Belegschaft. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben – anders als Kapitalanleger – ein langfristiges Interesse an dem Unternehmen. Es ist ihre Existenzgrundlage.

Die Hauptversammlung hingegen spiegelt ausschließlich die Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre wider. Die meisten sind dabei nicht mal persönlich anwesend. Banken und Fondsgesellschaften prägen das Bild und die Abstimmungsmehrheit in den Hauptversammlungen. Der Besitz an Aktien wechselt schnell.

Durch eine Stärkung der Rechte der Hauptversammlung bei den Vorstandsvergütungen wird die Beachtung aller Stakeholder unmöglich und auch die Mitbestimmung im Aufsichtsrat beschnitten. Kapitalvertreter würden alleine entscheiden, wie und nach welchen Kriterien ein Unternehmen geführt wird. Man darf vermuten, dass dies auch genau die Absicht der FDP ist, wie den Äußerungen von Rainer Brüderle entnommen werden kann. Nebenbei: die Managervergütungen werden keineswegs in „Hinterzimmern“ ausgekugelt, sondern seit dem Vorstandsvergütungsgesetz im Plenum des Aufsichtsrates beraten und für jedes Vorstandsmitglied einzeln beschlossen.

Fazit: Der Aufsichtsrat ist im Gegensatz zur Hauptversammlung dem gesamten Unternehmen, also auch den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und allen Stakeholdern, verpflichtet. Er muss auch in Zukunft über die Managervergütung entscheiden.

2. Aktionärsdemokratie entpuppt sich schnell als Mythos

Es klingt auf den ersten Blick einleuchtend, wenn davon gesprochen wird, die „Rechte der Eigentümer zu stärken“. Wer aber sind diese Eigentümer?

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.

3. Es ist pures Wunschdenken, 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 (siehe den Überblicksartikel in der SZ vom 14.03.2013). 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. 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.

4. Geringer Nutzen der 2009 eingeführten Regelung der Abstimmung auf der HV (sogenannte Say on Pay Regelung)

Bereits jetzt ist es den Aktionären auf der Hauptversammlung möglich, in einem rechtlich nicht bindenden Votum die Vorstandsvergütung in ihrem Unternehmen zu bewerten. Eine empirische Untersuchung von Roland Köstler und Lasse Pütz von 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, durchaus zu bezweifeln. Eine weitere Auswertung der Hans-Böckler-Stiftung dokumentiert zudem, dass 37 der 160 Unternehmen der vier größten DAX-Indizes durch 75 % Hauptversammlungsmehrheit den Vorständen erlaubt, auf die Veröffentlichung der individuellen Vorstandsgehälter zu verzichten (Marion Weckes 2013).

5. Unternehmenskenntnis und Kompetenz gefragt: der Aufsichtsrat ist der richtige Ort

Bei der Festlegung der Vorstandsvergütung geht es darum, ein Vergütungssystem der „Angemessenheit“ zu finden, dass dem Ziel eines langfristigen Unternehmensfortbestandes und einer nachhaltigen Wertschöpfung entspricht. Dazu gehört, neben herkömmlichen bilanziellen Kennziffern, auch Aspekte der sozialen und ökologischen Verantwortung aufzugreifen. Dies sichert zudem sowohl in der Belegschaft als auch in der Gesellschaft die Akzeptanz der Vergütungssysteme. Es ist völlig unmöglich, dass eine entsprechend komplexe Diskussion sowie Ausarbeitung eines Vergütungssystems auf der üblicherweise nur einmal im Jahr und von oftmals mehreren hundert Menschen besuchten Hauptversammlung durchgeführt werden kann.

Besser ist es, die Kompetenz, und die Verantwortung zur Regelung der Vorstandsvergütung im Aufsichtsrat zu belassen. Hier sitzen sowohl die Vertreter der Anteilseigner/innen, der Arbeitnehmer/innen, der leitenden Angestellten – und bei der Montan-Mitbestimmung zusätzlich noch Vertreter der Zivilgesellschaft mit am Tisch. Der Aufsichtsrat muss beim Beschluss der „Angemessenheit“ der Vergütung für jedes Vorstandsmitglied beachten (vgl. § 87 AktG und Ziffer 4.2.2 des Deutschen Corporate Governance Kodex):

- Die wirtschaftliche Lage des Unternehmens
- Den Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens
- Die persönliche Leistung des Vorstandsmitgliedes
- Den horizontalen Vergleich mit ähnlichen Unternehmen in der Branche in Deutschland und Europa
- Den vertikalen Vergleich in das Unternehmen hinein, um die Verdienste der Gesamtbelegschaft zu berücksichtigen.

6. Vorstandsgehälter im Verhältnis zur Belegschaftsvergütung

Der Vertreter des DGB, Vorstandsmitglied Dietmar Hexel, hat in der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK) vorgeschlagen, die maximal mögliche Höhe der Vorstandsvergütung durch eine Relation zur durchschnittlichen Belegschaftsvergütung 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 bekommt. 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.

Derzeit diskutiert die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex darüber, in Ziffer 4.2.2 des Kodex festzuschreiben, dass bei der Festlegung der Vorstandsvergütung auch *„das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der relevanten Gesamtbelegschaft insbesondere in der zeitlichen Entwicklung“* zu berücksichtigen ist. Das ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung.

Wir verlangen jedoch, dass diese vom Aufsichtsrat festzulegende Relation auch im Vergütungsbericht des Unternehmens veröffentlicht werden soll.

Eine Veröffentlichung dieser Kennziffer würde alle Stakeholdern und damit auch den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein wichtiges Kriterium zur Bewertung der „Angemessenheit“ der Vorstandsvergütung an die Hand geben und so zur Versachlichung der Diskussion um eine angemessene Vorstandsvergütung beitragen.

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.

7. Begrenzung der steuerlichen Abzugsfähigkeit von Vorstandsgehältern

Weiterhin spricht sich der DGB 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 Körperschaftssteuer abgezogen werden können. Damit würden wirksame Anreize zur Vermeidung sehr hoher Vorstandsvergütungen gesetzt.

Auch 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 ordentlich Steuer bezahlen.

Anlage: Modell zur Begrenzung der Vorstandsvergütungen durch einen Faktor.

Literaturhinweise:

Huber, Berthold (2013): Eine Frage des Anstands, Gastkommentar, in: Handelsblatt vom 27. März 2013, S. 48.

Hexel: Dietmar (2012): 10 Jahre Corporate Governance in Deutschland: Eine Bestandsaufnahme aus gewerkschaftlicher Sicht, in: AuR 9/2012, S. 334-338.

Hexel Dietmar (2012): Drei Jahre VorstAG – Bilanz und Perspektive der Vorstandsvergütung, in: Der Aufsichtsrat 10/2012, S. 142-144.

Hans-Böckler-Stiftung (2010): Angemessene Vorstandsvergütung, Arbeitshilfe für Aufsichtsräte Nr. 14, im Internet eingestellt unter: http://www.boeckler.de/pdf/ah_ar_14.pdf

Bei diesem Newsletter handelt es sich um einen Informationsservice der rechtlich unverbindlich ist. Insoweit übernimmt der DGB keine Haftung.

Herausgeber:

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Dietmar Hexel

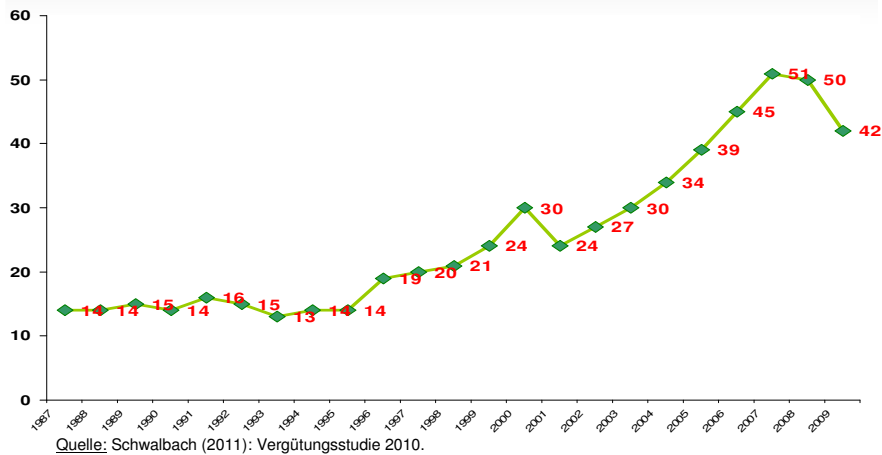
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

VB 03, Abteilung Mitbestimmungspolitik

Redaktion: Rainald Thannisch (DGB), Dr. Roland Köstler, Marion Weckes (beide Hans-Böckler-Stiftung)

Ratio Ø pro Kopf-Vorstandsvergütung zu Gesamt-Personalkosten DAX 30 1987-2009

DGB



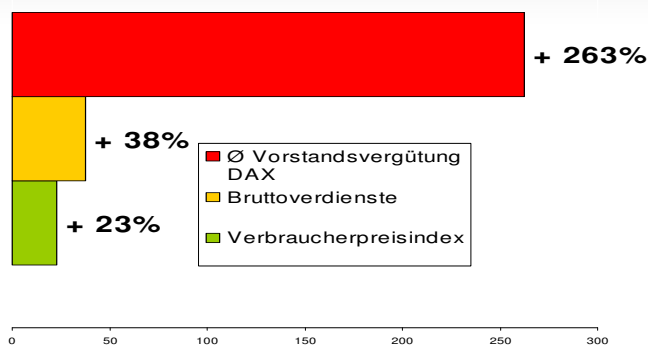
DGB-BV, VB03, GBV Dietmar Hexel

Entwurf 23.04.2012

1

Prämien für Manager treiben Shareholder Value (1995-2009)

DGB



Quelle: Schwalbach (2011): Vergütungsstudie 2010; Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen.

Daten: Prozentuale Steigerung der durchschnittlichen pro Kopf-Verdienste der Vorstandsmitglieder der DAX 30 Unternehmen; Prozentuale Steigerung der durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer/innen in Deutschland; Prozentuale Steigerung des Verbraucherpreisindex.

DGB-BV, VB03, GBV Dietmar Hexel

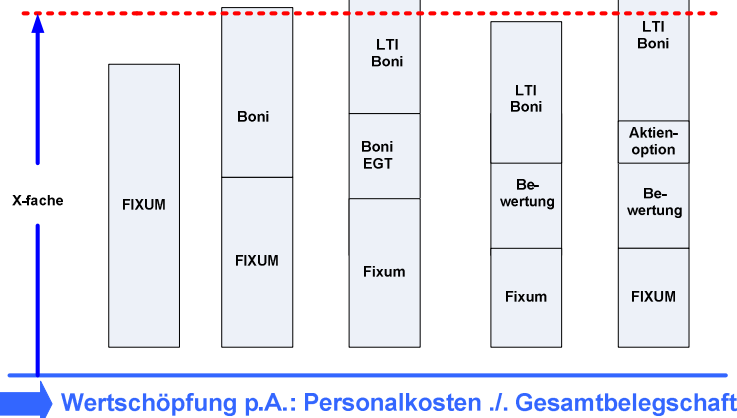
Entwurf 23.04.2012

2

Beispiel für dynamischen Deckel (Cap)

DGB

Arbeitnehmer-Manager-Vergütungsrelation (AMVR)
Cap durch Faktor und/oder festen Betrag (CEO to worker pay ratio)



DGB-BV, VB03, GBV Dietmar Hexel

Entwurf 23.04.2012

3

Vorschläge zur Neuregelung der Vorstandsvergütung

DGB

- Ergänzung von Ziffer 4.2.2 im Deutschen Corporate Governance Kodex:
„Die jeweilige maximale Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder darf pro Jahr eine bestimmte Relation zum durchschnittlichen Arbeitnehmerinkommen im Unternehmen nicht überschreiten. Dieser Faktor (CEO to worker pay ratio) soll in jedem Aufsichtsrat vor dem Hintergrund der jeweiligen unternehmens- und branchenpolitischen Entwicklung sowohl für den Vorsitzenden bzw. Sprecher als auch für die übrigen Vorstandsmitglieder festgelegt werden. Die Festlegung kann auch einen Korridor umfassen.“

DGB-BV, VB03, GBV Dietmar Hexel

Entwurf 23.04.2012

4