

Gesetzesvorschlag zu Vorstandsvergütungen

Symbolische Gesetzgebung in Krisenzeiten

Exzessive Vorstandsvergütungen sorgen besonders in Zeiten der Finanzkrise für Aufregung. In der Tat sind beispielsweise die 33,8 Millionen Euro, die 2008 allein an Gehalt für die Vorstände der Dresdner Bank gezahlt wurden, angesichts eines Jahresverlustes von 6 Milliarden Euro ein starkes Stück. Kurzfristige Incentives haben in der Vergangenheit die Vorstände mitunter langfristige Folgen ihrer unternehmerischen Entscheidungen ausblenden lassen. Auf der Grundlage einer eigens hierfür ins Leben gerufenen Koalitionsarbeitsgruppe „Managerehälter“ hat das Bundesjustizministerium jetzt für die Koalitionsfraktionen einen Vorschlag zu einem Gesetzentwurf vorbereitet, der dem entgegenwirken soll. Dieser zeigt: Empörung ist ein schlechter Gesetzgeber.

Die derzeitige Rechtslage

Der Vorschlag wäre, wenn er denn umgesetzt werden sollte, bestenfalls ein Beispiel für symbolische Gesetzgebung. Bereits jetzt ist § 87 AktG, wonach die Vorstandsvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben des Vorstands und der Lage der Gesellschaft stehen muss, eine in der Praxis weitgehend unbrauchbare Vorschrift. Daran wird sich kaum etwas ändern, wenn man – wie in dem Gesetzesvorschlag vorgesehen – nur Einzelpunkte dieser Vorschrift modifiziert, es grundsätzlich aber im Kern wie bisher bei eher diffusen Vorgaben belässt, die nur vermeintlich schärfer sind.

Das gilt zunächst für die Leistungsbezogenheit der Vorstandsvergütung, die zusammen mit der Pflicht zur Setzung langfristiger



Was ist eine „übliche“ Vergütung? Wendelin Wiedeking war 2008 einer der Topverdiener der Automobilbranche.

Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung den Kern des Vorschlags bildet. Klar ist damit lediglich, dass ein bloßes Festgehalt kaum mehr in Betracht käme, sondern variable Vergütungsbestandteile in Zukunft (jenseits der heute schon existierenden Vorgaben des Corporate Governance Kodexes) obligatorisch wären. Das Problem sind jedoch nicht übertriebene Festgehälter, sondern die exzessive Höhe von variablen Vergütungsbestandtei-

len. Zu deren Begrenzung werden die Pflicht zur Setzung von langfristigen Verhaltensanreizen und die Leistungsbezogenheit der Vergütung jedoch kaum führen. Vielmehr dürfte es – notfalls mit Einschaltung entsprechender „Vergütungsberater“ – ein Leichtes sein, fast jedes variable Vergütungsmodell mit diesen Vorgaben in Einklang zu bringen.

Fortsetzung: nächste Seite

Dealspiegel

Größter Immobiliendeal der letzten zwölf Monate

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) hat ihre Beteiligung an der DAWAG (Deutsche Angestellten-Wohnungsbau-Aktiengesellschaft) mit einem Immobilienbestand von etwa 6.000 Einheiten verkauft. Bei der Transaktion handelt es sich um den größten Immobiliendeal der vergangenen zwölf Monate. Taylor Wessing beriet ver.di bei dem Deal.

Schwerpunkt der DAWAG-Aktivitäten sind der Hamburger Raum, Düsseldorf und Essen. Gegenstand des Verkaufs waren die Aktien an der DAWAG und deren Minderheitsgesellschafterin, der Mertus KG. Käuferin war im Rahmen eines strukturierten Bieterverfahrens die Wohnungsbau- und Immobiliengesellschaft meravis (mensch-raum-vision). Gesellschafter der meravis ist der Sozialverband Deutschland (ehem. Reichsbund). (tw)

Beteiligte Berater: Verkäufer, rechtliche Beratung und Verfahrensführung: Taylor Wessing; Daniel Ajzensztejn und Dr. Anja Fenge (gemeinsame Federführung), Yvonne Tenew, Dr. Sarah Breidenbach, Dr. Martin Höfinghoff (alle Immobilienrecht Hamburg), Dr. Thomas Fehrenbach, Horst Richard Schmidt, Julia Haeffs (alle Immobilienrecht Düsseldorf), Bernhard Kloft, Carsten Bartholl, Dr. Oliver Kirschner, Dr. Jan Riebeling (Gesellschaftsrecht Hamburg), Dr. Thomas Griebe, Dr. Matthias Sandmaier (beide Arbeitsrecht Hamburg). Steuerliche Beratung: Niethammer, Posewang & Partner GmbH; Ralf Kauka, Axel Burger, Sven Ole Raap.

Mertus KG: Rechtliche Beratung: Johlke Niethammer & Partner; Jan Ockelmann. Käufer: Rechtliche Beratung: Göhmann Rechtsanwälte; Axel Müller-Eising, Florian Hartl (beide Hannover). Steuerliche Beratung: Ernst & Young; Harry Lang. Transaktionsberatung: NordLB (M&A/Corporate Finance); Bernd Sablowsky, Peter Hass, Steffen Haack



↳ Fortsetzung

Wie hoch ist eine „übliche“ Vergütung?

Auch das neu vorgesehene Erfordernis der Üblichkeit der Vorstandsvergütung ist in der Praxis problematisch. Gerade im Bankensektor war in der Vergangenheit offenbar die Gewährung exzessiv hoher Boni und umfangreicher Aktienoptionen branchenüblich. Unvergessen ist auch der Versuch des Vorstandsvorsitzenden der Mannesmann AG, Zahlungen der Gesellschaft an ihn in Höhe von 61 Millionen DM als üblich und marktgerecht hinzustellen. Angesichts eines offenbar aus den Fugen geratenen Vergütungsgefüges ist der Hinweis auf die Üblichkeit der Vergütung kontraproduktiv. Statt mäßigend zu wirken, dürfte er eher zur Rechtfertigung weiterer Vergütungssteigerungen herangezogen werden.

Die weiteren Vorschläge, über die Vergütung des Vorstands in Zukunft nicht – wie gegenwärtig üblich – von einem Ausschuss des Aufsichtsrats, sondern zwingend vom Plenum des Aufsichtsrats entscheiden zu lassen, und die Herabsetzung von Vorstandsvergütungen durch den Aufsichtsrat zu erleichtern, werden zwar für wenig Begeisterung bei den Betroffenen sorgen. Bei realistischer Betrachtung haben sie aber mit dem Ziel, ein anreizeffizientes Vergütungssystem zu schaffen, dennoch recht wenig zu tun.

Was zu tun ist – einige Empfehlungen

Erforderlich wären vielmehr klare gesetzliche Vorgaben, an denen sich der Aufsichtsrat orientieren kann und an denen seine Vergütungsentscheidungen gemessen werden können. Zwar spricht der Respekt vor der Privatautonomie gegen die von einigen geforderte gesetzliche Einführung absoluter

oder relativer Obergrenzen der Vorstandsvergütung. Leistungsbezogene Vergütungsanreize sollten aber nur in Jahren verdient werden können, in denen das Unternehmen seine Ergebnissituation deutlich verbessert. Und statt einer auch nach der vorgeschlagenen Neuregelung bloß vage konturierten Möglichkeit des Aufsichtsrats, Vergütungen herabzusetzen, sollte eine Malusregelung

„Nötig sind klare Vorgaben, an denen sich der Aufsichtsrat dann autonom orientieren kann.“

zwingend werden. Variable Vergütungsbestandteile sollten nicht sofort ausgezahlt werden, sondern für einen bestimmten Zeitraum auf ein Sperrkonto gelegt werden und nur und insoweit endgültig an den Berechtigten fließen, wenn auch am Ende dieses Zeitraums die entsprechenden Parameter noch gegeben sind. Hier ist an denselben Vierjahreszeitraum zu denken, der nach der – begrüßenswerten – vorgeschlagenen Neuregelung von § 193 Abs. 2 AktG für die früheste Ausübung von Aktienoptionen vorgesehen ist. ←



Rechtsanwalt
Dr. Matthias Birkholz,
LL.M., lindenpartners,
Berlin

birkholz@lindenpartners.eu

ANZEIGE

Tomorrow's law firm. Today.

Frankfurt am Main

Oberlindau 54-56
60323 Frankfurt am Main
T: +49 (0)69 97 11 26
F: +49 (0)69 97 20 52 20

München

Prinzregentenstraße 18
80538 München
T: +49 (0)89 24 44 21 100
F: +49 (0)89 24 44 21 101

ashurst

ABU DHABI BRUSSELS DUBAI FRANKFURT HONG KONG LONDON MADRID MILAN
MUNICH NEW DELHI NEW YORK PARIS SINGAPORE STOCKHOLM TOKYO WASHINGTON DC

www.ashurst.com