



SPD-BUNDESTAGSFRAKTION • PLATZ DER REPUBLIK 1 • 11011 BERLIN

An alle Mitglieder der
SPD-Bundestagsfraktion

23. Juni 2009/JP/umr/hk

Managergehälter – Verabschiedung des VorstAG im Bundestag

Liebe Genossinnen und Genossen,

am vergangenen Donnerstag haben wir in 2./3. Lesung das Gesetz zur Angemessenheit von Vorstandsvergütungen (VorstAG) im Plenum des Deutschen Bundestages beschlossen. Dieses Gesetz enthält eine Reihe von Neuregelungen im Aktiengesetz und im Handelsgesetzbuch, mit denen der Anstieg der Managergehälter, insbesondere der Vorstandsvergütungen, künftig spürbar begrenzt werden soll.

Das Thema Managergehälter – gerade auch in seinem Gegensatz zur Thematik der Mindestlöhne – ist ein zentrales Feld der Gerechtigkeitsdebatte in unserer Gesellschaft und damit auch ein wichtiges Thema der anstehenden Wahlauseinandersetzung.

In diesem Schreiben möchte ich Euch daher noch einmal die wichtigsten Informationen, Hintergründe und politischen Konsequenzen zu unserem intensiven Engagement bei diesem Thema zusammenstellen. Zugleich möchte ich mich bei allen in der Fraktion, in den Bundesministerien der Justiz und der Finanzen, im Parteivorstand und auch in den Gewerkschaften bedanken, die diese Arbeit über gut anderthalb Jahre mit viel Engagement mit getragen und unterstützt haben.

1. Ausgangslage, Entstehung und Konzept des VorstAG

Für uns Sozialdemokraten ist dieses Gesetz ein wichtiger Erfolg – auch wenn wir uns in Zukunft weiterhin für zusätzliche Maßnahmen zur Begrenzung der Managergehälter einsetzen werden. Es war die SPD, die das Thema Managergehälter bereits im Herbst 2007, auf unserem Hamburger Parteitag, aufgegriffen und seitdem kontinuierlich an der Entwicklung entsprechender Gesetzesvorschläge gearbeitet hat. Im Frühjahr 2008 haben wir die Vorschläge einer Arbeitsgruppe unter meiner Leitung dann im Parteipräsidium beschlossen.

Im Herbst 2008 haben wir das Thema dann auf unsere Initiative hin in der Koalition weiter behandelt und in einer ersten Koalitionsarbeitsgruppe bis Ende Januar einen konkreten Entwurf zum VorstAG vereinbart. Anfang März wurde, wiederum auf unser Drängen, in der Koalitionsrunde vereinbart, parallel zur Beratung des Gesetzentwurfs im Bundestag in einer weiteren Koalitionsarbeitsgruppe noch nach einer weiteren Einigungsmöglichkeit zu suchen und diese dann noch ins Verfahren einzuspeisen.

Das jetzt verabschiedete Gesetz lässt die Ergebnisse aller drei Arbeitsphasen deutlich erkennen: Seinen Kern bilden die Maßnahmen zur Stärkung der Verantwortlichkeit in den Aufsichtsräten und zur Erhöhung der Transparenz, die bereits in den Beschlüssen des SPD-Präsidiums vom Frühjahr 2008 zu finden sind. Des Weiteren die Konkretisierungen und Ergänzungen dieser Formulierungen, denen ein Großteil der Arbeit der ersten Koalitions-AG gewidmet war. Und schließlich noch weitere Maßnahmen, die am Jahresanfang in der Koalition noch nicht einvernehmlich waren (etwa der Selbstbehalt bei den Managerversicherungen) oder sich noch aus der Anhörung im Rechtsausschuss des Bundestages Ende März ergeben haben (wie etwa die Vorgabe an die Aufsichtsräte, bei variablen Vergütungen eine Begrenzungsmöglichkeit bei außerordentlichen Entwicklungen vorzusehen).

Die ganz überwiegende Zahl der Experten aus Rechtsprechung und Rechtswissenschaft hat in der Anhörung des Rechtsausschusses die Konzeption des Gesetzes ausdrücklich begrüßt und hält es für eine unserer Rechts- und Wirtschaftsordnung angemessene Reaktion auf den explosionsartigen Anstieg und der damit verbundenen völligen Abkopplung der Managergehälter von der durchschnittlichen Einkommensentwicklung. Leider ist der vom Gesetz ganz bewusst gesuchte Bezug auf Anknüpfungspunkte im bestehenden Aktienrecht und die sorgsam Abwägungen dem Schutz der Privatautonomie einerseits und den Eingriffserfordernissen andererseits in vielen öffentlichen Kommentierungen, sei es in den Medien oder von Wirtschaftsvertretern, nicht entsprechend erkannt und anerkannt worden.

Die Wirksamkeit unseres Gesetzes ist nicht automatisch garantiert, zielt es doch vornehmlich auf eine Verhaltensänderung in den Aufsichtsräten der Unternehmen – und zwar bei den Vertretern der Kapitaleseite ebenso wie bei denen der Arbeitnehmer/innen. Jenen Aufsichtsräten also, denen laut Aktiengesetz seit vielen Jahrzehnten bereits die Sorge für eine angemessene Vorstandsvergütung obliegt, die sich in den Jahren aber ganz offensichtlich weder dem allgemeinen Trend zu explosionsartig anwachsenden Vorstandsgagen ebenso wenig widersetzt haben, noch individuellen Gehaltsexzessen bei einzelnen Vorständen, die gerade im Zuge der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise zu Recht öffentliche Aufmerksamkeit und Empörung ausgelöst haben.

Dennoch setzt das Gesetz mit gutem Grund jetzt nicht den Gesetzgeber selbst an die Stelle der Aufsichtsräte und gibt verbindliche Obergrenzen für Managergehälter bzw. deren Bestandteile vor. Schon in der parteiinternen Arbeitsgruppe im vergangenen Jahr waren wir fest der Überzeugung, dass die Verhältnisse von Unternehmen zu Unternehmen, aber selbst in ein und demselben Unternehmen von Zeitpunkt zu Zeitpunkt, so unterschiedlich sein können, dass eine starre, gesetzliche fixierte Gehaltsobergrenze, dieser Vielfalt niemals gerecht werden könne und im Zweifel mehr Schaden als Nutzen stiften würde.

Auf der anderen Seite haben wir die augenfälligen Versäumnisse der Aufsichtsräte, in der Vergangenheit wirklich für eine Angemessenheit der Vorstandsvergütungen zu sorgen, direkt aufgegriffen:

Mehr Transparenz im Verfahren der Vergütungsfindung in den Aufsichtsräten, eine deutliche Konkretisierung des Begriffs der Angemessenheit im Sinne eines Anreizes zu nachhaltig erfolgreicher Unternehmensführung, schärfere Haftungsregeln für Manager und Aufsichtsräte sowie mehr Offenheit im Verhältnis zu den Anteilseignern sind die Ansatzpunkte im VorstAG, mit denen wir den dringenden erforderlichen Mentalitäts- und Kulturwandel beim Thema Managervergütung auf den Weg bringen wollen.

Dass dieser Mentalitätswandel nötig ist, zeigt die Entwicklung der Finanzkrise mit aller Deutlichkeit. Es ist inzwischen unumstritten, dass die auf extrem hohe und extrem kurzfristige Bonuszahlungen ausgerichtete Vergütungsstruktur die Manager gerade im Finanzbereich dazu getrieben hat, letztlich unverantwortliche Risiken einzugehen, für deren Absicherung nun in Deutschland und weltweit die Steuerzahler/innen mit riesigen Summen einstehen

müssen. Und doch sehen wir schon wieder die ersten Versuche der Verantwortlichen in der Finanzindustrie die ganze Krise – genau wie die Exzesse bei den Managergehältern – zum Betriebsunfall zu erklären, dessen traurige Folgen eben (vom Steuerzahler) zu beseitigen sind, der aber keinen Anlass zu irgendwelchen Beschränkungen oder Regulierungen geben dürfe.

Gerade die Finanzkrise hat aber klar gemacht, worin die Berechtigung für einen gesetzlichen Eingriff besteht: Niemand kann sich darauf berufen, dass Verträge und darin vereinbarte Vergütungen, die solche gravierenden materiellen Auswirkungen für die Allgemeinheit haben können, eine reine Privatsache sind, die von der Vertragsfreiheit ohne Einschränkungen geschützt sei.

Ein freches „Weiter so“ darf es einfach nicht geben, weil es eben gerade nicht nur einzelne Gehaltsexzesse waren, sondern weil die völlige Abkopplung der Managergehälter von den Durchschnittseinkommen ein viel tiefer gehendes gesellschaftliches Problem ist!

2. Die wichtigsten Einzelregelungen des VorstAG

Grundsätzlich lassen sich die Maßnahmen des VorstAG in drei größere Kategorien einteilen:

- a) Konkretisierung des Begriffs der „Angemessenheit“ als zentralem Kriterium der Vorstandsvergütung;
- b) Stärkung der Transparenz und Verantwortlichkeit der Aufsichtsratsentscheidung über Vorstandsvergütungen;
- c) Stärkung der Transparenz gegenüber Anteilseignern und Öffentlichkeit.

a) Konkretisierung des Begriffs der „Angemessenheit“ als zentralem Kriterium der Vorstandsvergütung;

Schon bisher oblag den Aufsichtsräten die Pflicht, für eine angemessene Vergütung der Vorstandsmitglieder zu sorgen. Dieses Kriterium wird jetzt, vor allem im Hinblick auf die Ausgestaltung variabler Vergütungsbestandteile, wesentlich konkreter gefasst:

- Im Sinne der Förderung einer nachhaltigen Unternehmensführung sollen variable Gehaltsbestandteile künftig einen mehrjährigen Bezugszeitraum haben. (§ 87 Abs. 1 AktG)
- Aktienoptionen sollen künftig statt nach zwei, frühestens nach vier Jahren eingelöst werden können. (§ 193 AktG)
- Für den Fall einer außergewöhnlichen Entwicklung der Bemessungsgrundlage, sollen die Aufsichtsräte für eine Begrenzungsmöglichkeit variabler Bezüge sorgen. (§87 Abs. 1 AktG)
- Im Falle einer Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage eines Unternehmens, wird die Vorgabe an den Aufsichtsrat, Vorstandsvergütungen herabzusetzen, spürbar verschärft. (§87 Abs. 2 GG)
- Eine solche nachträgliche Kürzung von Vorstandsbezügen kann innerhalb einer Frist von drei Jahren nach dem Ausscheiden aus dem Vorstand auch Versorgungs- und Hinterbliebenenbezüge betreffen. (§87 Abs. 2)
- Um Vorstandsvergütung und Vorstandshaftung künftig wieder in ein ausgewogeneres Verhältnis zu bringen muss künftig bei sog. D&O-Versicherungen

(das sind Haftpflichtversicherungen, die für Schäden aus einem Fehlverhalten von Managern eintreten) ein Selbstbehalt zwingend vorgesehen sein. Für mindestens 10% jedes Schadens bis hin zu einer Gesamthöhe von anderthalb Jahresfixgehältern, muss jedes Vorstandsmitglied künftig selbst aufkommen. (§ 93 Abs. 2 AktG)

b) Stärkung der Transparenz und Verantwortlichkeit der Aufsichtsratsentscheidung über Vorstandsvergütungen

- Über Vorstandsvergütungen muss, anders als bisher, stets der gesamte Aufsichtsrat entscheiden. Eine Delegation der Entscheidung an einen Präsidial- oder Personalausschuss ist nicht mehr möglich. Geheimen Kungelrunden wie einst bei Mannesmann wird so ein Riegel vorgeschoben. (§107 Abs. 3 AktG)
- Die Haftungsfolgen für Aufsichtsräte im Falle der Festsetzung einer unangemessenen Vorstandsvergütung werden klarer und deutlicher gefasst. (§116 AktG)
- Der Wechsel vormaliger Vorstandsmitglieder in den Aufsichtsrat eines Unternehmens kann grundsätzlich erst nach Ablauf einer Frist von zwei Jahren erfolgen. Eine, insbesondere für Familiengesellschaften bedeutsame Ausnahme, ist vorgesehen falls ein früherer Wechsel von einem Großaktionär der Gesellschaft (Beteiligung größer als 25 %) ausdrücklich gewünscht wird. (§100 Abs. 2 AktG)

c) Stärkung der Transparenz gegenüber Anteilseignern und Öffentlichkeit

- Die Pflichten für die individuelle Offenlegung von Vorstandsbezügen sind, insbesondere für den Bereich der Versorgungsbezüge, noch einmal verschärft. (§ 285 Nr. 9 HGB)
- Die Hauptversammlung bekommt die Möglichkeit, einen für den Aufsichtsrat nicht bindenden, nicht anfechtbaren Beschluss zur Systematik der Vorstandsvergütung zu fassen. (§ 120 Abs. 4 AktG)

3. Politische Wertung und Ausblick

Als wir Sozialdemokraten Ende 2007 unsere Arbeit zum Thema Managergehälter begonnen hatten, ja noch nach unserem Präsidiumsbeschluss im letzten Frühjahr gab es viel Skepsis und Kritik, teilweise regelrechten Spott für unsere Bemühungen – auch aus den Reihen des Koalitionspartners. Jetzt haben wir ein Gesetz, in dem der größte Teil unserer Vorschläge verwirklicht ist und dessen Zielrichtung und Ansatz von vielen Rechtsexperten, aber zum Beispiel auch von den Gewerkschaften, ausdrücklich begrüßt wird.

Flankiert wird das Gesetz noch von zwei wichtigen exekutiven Vorhaben der Bundesregierung: Zum einen durch die Schaffung eines sog. „Public Corporate Governance Kodex“, der u. a. auch die neuen Regeln des VorstAG in geeigneter Weise für den Bereich nicht-börsennotierter Unternehmen mit Bundesbeteiligung übernehmen soll und auch in diesem Bereich für stark verbesserte Offenheit und Transparenz sorgen soll. Dieser Kodex wird in Kürze vom Bundeskabinett beschlossen und ist ein wichtiger Pfeiler der Glaubwürdigkeit im Hinblick auf die für den Privatsektor getroffenen Maßnahmen. Die zweite Flankierung erfolgt durch die Neufassung der sog. „MARisk“-Vorschriften. Diese Verordnung regelt die Vorgaben für die Risikokontrolle bei Kreditinstituten durch die Finanzaufsicht. In die Neufassung der Verordnung wird auch ein Passus aufgenommen, dass künftig auch das

Vergütungssystem von Kreditinstituten Teil der Risikoüberwachung durch die Aufsicht ist und so gestaltet sein muss, dass es nicht zum Eingehen unerträglicher Risiken anreizt. Auf diese Weise wird den besonderen Problemen im Finanzsektor noch einmal gesondert Rechnung getragen.

Das alles zusammen ist ein großer politischer Erfolg für die SPD und eine Bestätigung der Beharrlichkeit, mit der wir unser Anliegen in der Koalition verfolgt haben. Es war aber auch einmal wieder eine Gelegenheit, eine intensive und erfolgreiche Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften in einem wichtigen gesellschaftspolitischen Thema auf den Weg zu bringen.

Es schmälert diesen Erfolg nicht, dass wir uns nicht in allen Punkten durchsetzen konnten. Insbesondere zwei unserer Forderungen waren mit der Union bis zum Schluss nicht konsensfähig: Erstens die hälftige Kürzung des steuerlichen Betriebsausgabenabzugs für Vorstandsgehälter und -abfindungen oberhalb eines Betrags von 1 Mio. Euro im Körperschaftsteuergesetz.

Und zweitens die explizite Verpflichtung der Unternehmensleitungen auf die Interessen von Anteilseignern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie auf das Wohl der Allgemeinheit in § 76 AktG. Letzteres wollten wir im Einklang mit einer entsprechenden Forderung des DGB als sichtbares Zeichen gegen das einseitige „shareholder-value-Denken“ gern im Aktienrecht verankert sehen.

Ich habe in meinem Debattenbeitrag am letzten Donnerstag klar gemacht, dass sich die SPD weiter für die Realisierung dieser Forderungen einsetzen wird. Das sollten wir bereits im Wahlkampf vernehmlich tun. Wir sollten das auch offensiv in den Zusammenhang mit unserem Kampf für Mindestlöhne bringen auch und so zeigen, dass es uns nicht um Neidkomplexe gegen einzelne Manager, sondern um eine zentrale gesellschaftliche Gerechtigkeitsfrage geht.

Es ist das Wesen unserer sozialen Marktwirtschaft, dass der Staat mit seinen Eingriffen dafür sorgt, das Verhalten einzelner Marktteilnehmer im Hinblick auf ein sozial gewünschtes Ergebnis zu steuern, ohne ihnen gleich ein bestimmtes Marktverhalten definitiv vorzugeben bzw. an ihrer Stelle gleich selbst sämtliche wirtschaftlichen Entscheidungen zu treffen. Dieses Wirtschaftsmodell hat uns viele Jahrzehnte des Wohlstands und des sozialen Friedens in Deutschland gebracht.

Welche Eingriffe im Einzelnen dafür nötig sind, ist im Lichte komplexer, sich dauernd verändernder gesellschaftlicher und weltwirtschaftlicher Rahmenbedingungen stets zu überprüfen und gegebenenfalls neu festzulegen. In den letzten Jahren hat sich gezeigt: Sowohl ganz oben, wie auch ganz unten auf unserer Lohnskala funktionieren die hergebrachten Verfahren der Lohnfindung angesichts fortschreitender Globalisierung der Güter- und Faktormärkte sowie der zunehmenden Finanzmarktorientierung auch in der sogenannten Realwirtschaft immer schlechter. Bonusexzesse oben und Armutslöhne unten bedrohen das wirtschaftliche wie das soziale Gefüge unseres Landes.

Wir Sozialdemokraten werden auch in Zukunft nicht müde werden, stets für die richtigen Antworten auf die Herausforderungen zu kämpfen – ohne dabei die tragenden Elemente der sozialen Marktwirtschaft aufzugeben.

Mit freundlichen Grüßen

