

**Deutscher
Gewerkschaftsbund**

Bundesvorstand

**DGB Vorschläge
für ein gesetzliches Maßnahmenbündel
zur Regulierung der
Vorstandsvergütung**

Status:

Ergebnis Beschluss DGB-Bundesvorstand am 3. Juni 2008



Verantwortlich:
Dietmar Hexel
DGB Bundesvorstand

Nachfragen an: Marie Seyboth
Mitbestimmung und Unternehmenspolitik
Telefon: 030 24060769

1. Ausgangslage

Die Gewerkschaften sind an gutem und richtigem Management interessiert. Manager müssen angemessen und gut bezahlt werden. Die durchschnittliche Vergütung aller Manager (nicht nur börsennotiert) liegt bei ca. 400.000 Euro pro Jahr. Das entspricht dem ca. 15-fachen eines durchschnittlichen Arbeitnehmereinkommens. In vielen – besonders börsennotierten – Unternehmen gibt es Vergütungssysteme, die weit darüber hinaus gehen. Dabei sind nicht nur die Höhe der fixen Vergütung, sondern auch kurz- und langfristigen Boni, Pensionen und sonstige Leistungen zu betrachten.

Die Höhe der Vergütungen wird überwiegend in Ausschüssen der Aufsichtsräte festgelegt. Die Ausschüsse sind oftmals nicht paritätisch mit Arbeitnehmervertreter/innen besetzt oder kennen ein Zweitstimmrecht des Ausschussvorsitzenden. In vielen Aufsichtsräten werden die Vergütungssysteme nicht offen diskutiert oder gar beschlossen, mäßigende Stimmen, besonders der Arbeitnehmervertreter/innen, können sich oft nicht durchsetzen.

Aus gewerkschaftlicher Sicht gibt die exorbitante Steigerung vieler Vorstandsvergütungen in großen Unternehmen Anlass zur Sorge. Es besteht dringender Handlungsbedarf.

Allein zwischen den Jahren 1997 und 2007 sind die Vorstandsbezüge in den DAX 30 Unternehmen um über 240 % gestiegen. Die Angestelltenverdienste sind lediglich um 31 % angestiegen. Die Vorstandsvergütung der im DAX 30 gelisteten Unternehmen hat sich insbesondere seit den 90er Jahren signifikant von der allgemeinen Lohn- und Einkommensentwicklung – aber auch von der Entwicklung des mittleren Managements und der Leitenden Angestellten - abgekoppelt.

Die durchschnittliche Vergütung aller Vorstandsmitglieder betrug 2007 pro Kopf ca. 3,4 Mio. Euro (einschl. Altersversorgung). Die durchschnittliche Vergütung der Vorstandsvorsitzenden der DAX 30 Unternehmen betrug im vergangenen Geschäftsjahr 2007 rund 5,3 Mio. Euro. Dieses Gehalt entspricht in etwa dem 200-fachen des durchschnittlichen Brutto-Arbeitnehmerentgeltes und ist das 21-fache der Besoldung der Bundeskanzlerin.

Nach den Ergebnissen einer im November 2007 im Auftrag des DGB durchgeführten repräsentativen Meinungsumfrage empfinden 83 % der wahlberechtigten Deutschen die Höhe der Vergütung der Vorstandsvorsitzenden in den DAX 30-Unternehmen als unangemessen hoch¹.

Ein Unternehmen ist eine Leistungsgemeinschaft aller Beschäftigten. Das Unternehmensergebnis ist kein Produkt einzelner Manager oder des TOP-Managements.

¹ Vgl. Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung von tns infratest Politikforschung im Auftrag des DGB vom 15. November 2007. Im Internet verfügbar unter: www.dgb.de.

Exorbitante Managereinkommen im Sinne der **Leistungsgerechtigkeit** sowie der **Verteilungsgerechtigkeit** sind ungerecht und unfair. Die Arbeitnehmer/innen in Deutschland haben im Zeitraum zwischen 2000 und 2007 eine reale Kürzung ihrer Löhne hinnehmen müssen. Besonders hohe Vergütungen sind weder mit dem Aktiengesetz vereinbar, noch mit einer demokratischen Zivilgesellschaft. Hohe Managereinkommen tragen dazu bei, die Ungleichheit der Einkommensverteilung weiter zu verschärfen. Die begonnene Spaltung der Gesellschaft wird damit fortgesetzt. Der DGB fordert in diesem Zusammenhang, dass Abfindungen und hohe Vergütungen von Unternehmen nicht mehr uneingeschränkt von der Steuer abgesetzt werden dürfen.

In einigen wenigen US-amerikanischen Hedge-Fonds oder Private Equity Gesellschaften wurden im vergangenen Jahr Fantasiegehälter von über 1 Milliarde US-\$ an die CEOs gezahlt. Obwohl es keinen internationalen Arbeitsmarkt für Manager gibt, werden unzulässigerweise selbst solche Zahlen in den Rang eines Maßstabes erhoben. Dagegen ist zu erinnern, dass Manager Angestellte des Unternehmens sind und eine dienende Funktion haben. In den Aufsichtsräten ist es erforderlich, wieder stärker auch die wirtschaftsethischen Fragen der Unternehmensführung und der Selbstbescheidenheit zu diskutieren. Verantwortungsbewußte Manager nehmen ihre Aufgabe und Verantwortung ernst – auch ohne exorbitante Vergütungen. Sie halten auch ohne Anreizsysteme ihr Können und Wissen im Interesse des Unternehmens nicht zurück.²

Die aktuelle Finanzkrise zeigt, dass hohe Boni und kurzfristige Anreizsysteme für die Unternehmen und in Folge für die gesamte Wirtschaft äußerst schädlich sind. Sie führen die Unternehmen in eine falsche Entwicklung. Entscheidungen werden an der zu erwartenden Vergütungshöhe und nicht an der langfristigen Wertsteigerung und dem Wohl des Unternehmens orientiert.

Das Bremsen eines weiteren Anstiegs der Vorstandsvergütung ist im wohlverstandenen Interesse des Unternehmens. Von der Struktur der Vorstandsvergütung gehen wichtige Signale und Anreize für die Unternehmenspolitik und alle Beschäftigten aus. Niemand arbeitet gerne, nur um Aktionäre und Manager reich zu machen. Jede schwerpunktmäßig am Aktienkurs ausgerichtete Vorstandsvergütung wird die schädliche Kurzfrist-Orientierung der Unternehmenspolitik weiter stärken. Aktien sollten stets nur mit eigenem Geld bezahlt werden – oder mindestens an langfristige Bindungen und Erfolge geknüpft werden. Stock-Options erfüllen diese Bedingungen nicht und sind daher abzulehnen.

Die Arbeitnehmervertreter/innen in den Aufsichtsräten werden verstärkt darauf achten, dass es nicht weiterhin zu exorbitanten Steigerungen der Vergütungen kommt. Gleichzeitig fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund den Gesetzgeber auf, durch geeignete gesetzgeberische Maß-

nahmen ein weiteres Ansteigen der Vorstandsvergütung in den großen börsennotierten Unternehmen zu verhindern und dadurch gleichzeitig auch eine nachhaltige und langfristig ausgerichtete Unternehmenspolitik zu unterstützen:

2. Forderungen zur Änderung des Aktiengesetzes:

2.1 Aktiengesetz, § 87 (1): Angemessenheit

§ 87 Abs 1 AktG ist über die Bestimmung des DCGK 4.2.2 und 4.2.3 hinaus um den folgenden Absatz zu erweitern:

„Bei der Angemessenheit ist die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens, die persönliche Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie des gesamten Vorstands, die Entwicklung der Vorstandsvergütung sowie der Tariflöhne in vergleichbaren Branchen und Unternehmen in Deutschland und Europa zu berücksichtigen. Schließlich gilt es bei der Bemessung die soziale, gesellschaftliche und ökologische Verantwortung des Vorstands und des jeweiligen Vorstandsmitglieds heranzuziehen.“

Der derzeitige Begriff der „Angemessenheit“ ist als Orientierungsgröße für Aufsichtsratsmitglieder zu unscharf. Neben der Leistungsfähigkeit des Unternehmens muss sich die Vergleichbarkeit der Vergütungen an deutschen, ggf. noch europäischen Maßstäben vollziehen. Internationale Branchen-Vergleiche sind sachlich wie kulturell nicht geboten. Die Einbeziehung eines Kriteriums sozialer, gesellschaftlicher und ökologischer Nachhaltigkeit in die Vorstandsvergütung ist ethisch richtig und entspricht dem überwiegenden Wunsch der Bevölkerung: Nach den Ergebnissen einer im Auftrag des DGB durchgeführten repräsentativen Meinungsumfrage halten 85 % der wahlberechtigten Deutschen die Anwendung sozialer und ökologischer Kriterien bei der Feststellung der Managergehälter für sinnvoll.³

2.2. Aktiengesetz § 76: Definition des Unternehmensinteresses:

Der Vorstand hat bei der Leitung des Unternehmens die Belange der Aktionäre, der Arbeitnehmer/innen sowie der Allgemeinheit zu berücksichtigen (Unternehmensinteresse). Weder die Interessen der Aktionäre noch die der Arbeitnehmer/innen haben Vorrang, sondern das Interesse des Unternehmens nach Überleben und organischem Wachstum. Der Vorstand muss im Sinne einer verantwortungsvollen Unternehmensführung handeln. Eine durch variable Ver-

² Vgl. Anderson, Sarah et al. (2007): Executive Excess 2007: The Staggering Social Cost of U.S. BusinessLeadership, Appendix I, im Internet veröffentlicht unter: <http://www.ips-dc.org/reports/070829-executiveexcess.pdf>

³ Vgl. Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung von tns infratest Politikforschung im Auftrag des DGB vom 15. November 2007. Im Internet verfügbar unter: www.dgb.de.

gütungsbestandteile forcierte Shareholder Value- und Kurzfrist-Orientierung der Unternehmenspolitik ist unvereinbar mit dem wohlverstandenen Interesse des Unternehmens.

In jüngster Zeit mehrten sich jedoch interessengeleitete Stimmen, die sich gegen die interessenpluralistische Zielkonzeption wenden und sich für einen Vorrang der Aktionärsinteressen aussprechen. Diese Auffassung knüpft an den Shareholder-Value Ansatz an; ihre praktische Relevanz verdeutlichen die jüngsten Standortverlagerungen bei AEG bzw. Nokia oder die Arbeitsplatzvernichtung bei der Deutschen Bank und der Telekom, trotz erheblicher Renditesteigerungen. Es steht jedoch inzwischen fest, dass der Shareholder-Ansatz ein Irrweg ist, der Unternehmen, Aktionäre, Arbeitnehmer/innen und die Gesellschaft nicht reicher, sondern ärmer gemacht hat.

Deshalb fordern die Gewerkschaften, § 76 Abs. 1 AktG um die Definition des Unternehmensinteresses zu ergänzen, so wie es bereits der Referentenentwurf zur Novelle des Aktiengesetzes von 1965 vorsah, und zwar:

„Der Vorstand hat unter eigener Verantwortung die Gesellschaft so zu leiten, wie das Wohl des Unternehmens, seine Arbeitnehmer und die Aktionäre sowie das Wohl der Allgemeinheit es fordern.“

Dieser Text wurde damals nicht in die Novelle des Aktiengesetzes übernommen. Begründet wurde dies – ausweislich der Bundestagsdrucksache -, dass die Berücksichtigung der Belange der Aktionäre, der Arbeitnehmer/innen und der Allgemeinheit selbstverständlich sei und deshalb nicht ausdrücklich im Gesetz aufgeführt werden müsste. Diese Prämisse sehen wir jedoch im Zeitalter des Finanzmarktkapitalismus als nicht mehr gegeben an. Das im deutschen Recht verankerte und geltende Prinzip des Unternehmensinteresses erodiert zunehmend.

2.3 Aktiengesetz, § 107 (3): Stärkung der Aufsichtsräte

Die Inhalte der Vorstandsverträge, und hier insbesondere die Grundsätze und Leitlinien der Entlohnung sind so bedeutend, dass sie dem Aufsichtsratsplenum vorbehalten und nur dort entschieden werden sollten.

Der DGB fordert daher, gesetzlich zu verankern, dass der Abschluss von Anstellungsverträgen mit Vorstandsmitgliedern zwar durch paritätisch zusammengesetzte Ausschüsse des Aufsichtsrates vorbereitet werden kann, dass die Beschlussfassung aber nur vom Plenum getroffen werden kann.

Hingegen sollte die Hauptversammlung nicht in den Entscheidungsprozess einbezogen werden, jedoch ausführlich vom Aufsichtsratsvorsitzenden über die Gründe der angemessenen Vergütung informiert werden (s. unter 3.3). Würde die oftmals von Finanzinvestoren dominierte Haupt-

versammlung – wie in angelsächsischen Ländern – Entscheidungsrecht bekommen, tangiert dies die bestehende Unternehmensverfassung mit dem Leitziel des Unternehmensinteresses statt des Aktionärsinteresse massiv. Der Aufsichtsrat würde in einer seiner Kernaufgaben geschwächt. Nach deutschem Recht ist der Aufsichtsrat für die Beratung, Unternehmensstrategie und die Einstellung der Vorstandsmitglieder verantwortlich – nicht die Hauptversammlung. Die Grundsätze der Vorstandsvergütung müssen sich jedoch aus der Unternehmensstrategie ableiten.

3. Forderungen zur Änderung des Vorstandsvergütungsoffenlegungsgesetzes und des HGB

3.1 Kein Opting-out durch Hauptversammlung

Der DGB begrüßt die durch das Vorstandsvergütungsoffenlegungsgesetz 2005 verbesserte Transparenz der Managergehälter. Die Transparenz der Managergehälter ist die notwendige Voraussetzung für jede Beurteilung und ggf. Änderungsvorschläge. Nach dem Gesetz kann die Hauptversammlung der Gesellschaft beschließen von der individuellen Offenlegung der Vorstandsgehälter abzusehen. Für diesen Beschluss ist eine qualifizierte Mehrheit von drei Vierteln des bei der Beschlussfassung vertretenen Grundkapitals erforderlich.

Der DGB fordert den Gesetzgeber auf, das Vorstandsvergütungsoffenlegungsgesetz so zu überarbeiten, dass die Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung in jeder Kapitalgesellschaft offen zu legen ist.

3.2 Transparenz der variablen Vergütungsbestandteile und Pensionen

Die Offenlegungspflichten sind auch im Hinblick auf ihre übersichtliche und verständliche Ausweisung im Geschäftsbericht zu überarbeiten, insbesondere bei langfristig wirkenden variablen Vergütungsbestandteilen (sog. LTI) und im Hinblick auf die Altersversorgung. Für mehr Transparenz würde darüber hinaus eine Streichung von § 285, Satz 1, Nr. 9a, dort Satz 7 HGB (Hierbei ist der wesentliche Inhalt der Zusagen darzustellen, wenn sie in ihrer rechtlichen Ausgestaltung von den den Arbeitnehmer/innen erteilten Zusagen nicht unerheblich abweichen) sorgen.

3.3 Begründung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung durch den Aufsichtsrat

Der DGB fordert eine Ergänzung des Vorstandsvergütungsoffenlegungsgesetzes dahingehend, dass der Aufsichtsrat die Angemessenheit der Vorstandsvergütung begründen muss.

Diese Vorgabe stärkt die verantwortliche Diskussion im Aufsichtsrat und erhöht damit den die Vergütungshöhe begrenzenden Einfluss der an einer langfristigen und nachhaltigen Zukunft des Unternehmens orientierten Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat.