

Maximal- statt Mindestlohn – Grenzen für Managergehälter?

von Dr. Jürgen van Kann

Zwischen 2,3 (Infineon) und 13,6 Millionen Euro (Deutsche Bank) rangierten Zeitungsberichten zufolge die Vergütungen der DAX-Chefs 2006. Diese Informationen entstammen der 2006 erstmals anzuwendenden gesetzlichen Verpflichtung börsennotierter Unternehmen, die Gehälter ihrer Manager „individualisiert“ zu veröffentlichen. Transparenz hieß das Schlagwort, welches den Anlegerschutz verbessern und gerade durch die Veröffentlichung für die aktienrechtlich gebotene, aber praktisch schwer zu greifende „Angemessenheit“ der Bezüge sorgen sollte.

Abzuwarten bleibt aber, ob der durch die gesetzlich verordnete Transparenz erhoffte Selbstbeschränkungseffekt in künftigen Jahren eintritt. Auch die für Vergütungsfragen maßgeblichen Aufsichtsräte sind in Hauptversammlungen zugegen, in denen immer drängendere Fragen nach der Angemessenheit der Vergütung der Vorstände gestellt werden. Schon jetzt aber hat sich deutlich gezeigt, dass – wie hier bereits prognostiziert – Vorstände mit der Offenlegungsverpflichtung leben können.

Die neue Transparenz bei Vergütungen belegt eindrucksvoll, was bislang aufgrund der im Geschäftsbericht erforderlichen Angaben zur Gesamtvergütung aller Vorstandsmitglieder nur vermutet wurde: Es gibt große Diskrepanzen in der Vergütung von DAX-Vorständen. Der Deutsche Bank-Chef Ackermann verdiente etwa sechsmal mehr als sein Kollege Ziebart (Infineon). Dass beide Unternehmen allein schon aufgrund der Börsenkapitalisierung, der Mitarbeiterzahlen und der Geschäftsfelder nicht ohne weiteres vergleichbar sind, liegt auf der Hand. Auch der Vergleich zu üblichen Kennzahlen zeigt, dass keine direkte Relation zu den Gehältern existiert: Die relative Entwicklung der Aktien zum DAX, nämlich +16,1% bei Infineon im Vergleich zu +1,7% bei der Deutschen Bank, spräche sogar für den geringer entlohnten Manager. Unbestritten ist aber, dass nicht nur solche scheinbar objektiven Messzahlen, sondern auch andere Faktoren – nicht zuletzt die Verantwortung für eine große Zahl von Mitarbeitern – die Vergütung beeinflussen. Es wäre also illusorisch, die Anpassung der Gehälter an solche Kennzahlen zu verlangen oder zu erwarten.

Die öffentliche Diskussion hat nach medienträchtiger Ausschlichtung der ersten bestätigten Zahlen eine andere Richtung eingeschlagen: Nicht mehr Trans-

parenz, sondern Kappung von Managerbezügen ist die Forderung der Stunde. Nach einer Forsa-Studie sind immerhin 70% aller Bundesbürger für die gesetzliche Begrenzung von Managergehältern.

Zwar wird die gesetzliche Begrenzung der Vergütung in Regierungskreisen derzeit abgelehnt, aber ein Blick in den DCGK lässt ahnen, dass eine Begrenzung der Abfindungen ein Thema werden könnte: In der neusten Fassung des DCGK wird angeregt, man solle zwar nicht die Vergütung als Ganzes, wohl aber die in der Öffentlichkeit besonders geächteten Abfindungszahlungen begrenzen.

Nach Ziffer 4.2.3 des DCGK soll die Abfindung beim vorzeitigen Ausscheiden ohne wichtigen Grund nicht mehr als zwei Jahresvergütungen betragen (Abfindungs-Cap). Zusätzlich soll nicht mehr als die vertragliche Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergütet werden. Wird die Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels vorzeitig beendet, soll maximal das 1,5-Fache des Abfindungs-Caps gezahlt werden.

Ausufernde Abfindungszahlungen sind in der Öffentlichkeit zwar vor allem seit dem Mannesmann-Verfahren in aller Munde. Sie sind aber auch außerhalb von öffentlichkeitswirksamen Strafverfahren ein Ärgernis, weil oftmals nicht die Verdienste während der Tätigkeit, sondern reine Lästigkeitswerte vergütet werden. Daher ist der Vorstoß der Cromme-Kommission im Grundsatz zu begrüßen. Allerdings mutet ein gesonderter Cap für den Fall des Kontrollwechsels verwunderlich an. Eine Sonderbehandlung des Vorstands, der zwar ohne wichtigen Grund, aber aufgrund eines Kontrollwechsels seinen Posten verliert, ist nicht angezeigt. Auch die dadurch angeblich neutrale Haltung gegenüber einem Kontrollwechsel kann und sollte nicht durch die Sonderbehandlung erkauft werden.

Erinnern wir uns: Auch die nunmehr gesetzlich vorgeschriebene Offenlegung der Gehälter hatte mit einer unverbindlichen „Anregung“ der Cromme-Kommission begonnen. Auch ohne prophetische Gaben ist leicht vorauszusagen, dass diese Vorlage im Wahljahr 2008 aufgegriffen und Gegenstand einer Gesetzesinitiative werden wird. Und auch bei den Abfindungs-Caps wird sich zeigen: Die Vorstände werden damit leben können.



Dr. Jürgen van Kann, RA,
FASr, Partner, Fried, Frank,
Harris, Shriver & Jacobson
LLP, Frankfurt.