

DGB-Vorschläge für ein gesetzliches Maßnahmenbündel zur Regulierung der Vorstandsvergütung

Beschluss des DGB Bundesvorstands vom 3. Juni 2008

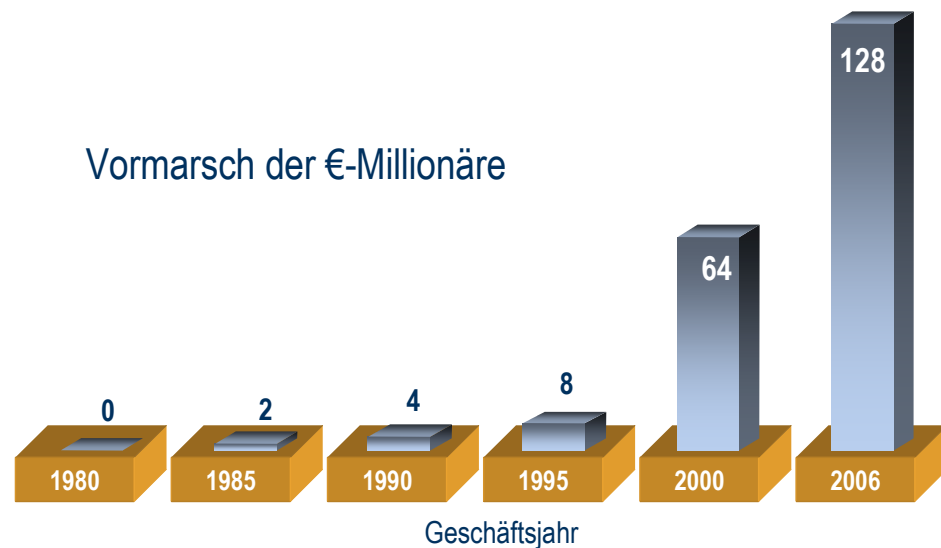
1. Ausgangslage: Das rasante Wachstum der Managergehälter



Die Vorstandsvergütung der großen deutschen Unternehmen hat sich in den vergangenen Jahren von der allgemeinen Lohn- und Einkommensentwicklung abgekoppelt. Ein Indiz dafür ist die rasante Zunahme von Vorstandsmitgliedern, die mehr als 1 Million Euro im Jahr verdienen (siehe Grafik).

Entwicklung der Vorstandsbezüge

Unternehmen mit Pro-Kopf-Bezügen über 1 Mio. €



Quelle: Kienbaum (s. frühere Veröffentlichungen, zuletzt Pressemitteilung vom 18.2.2008)

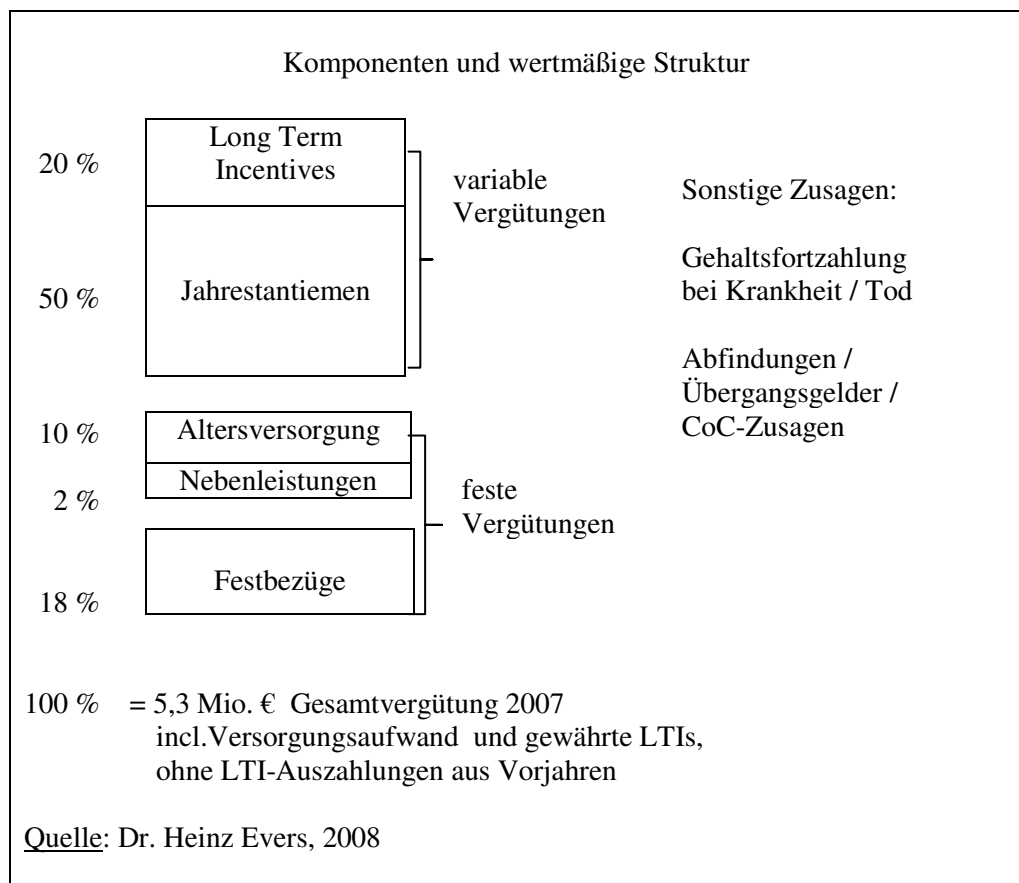
Dr. Heinz Evers
Unternehmensberater

Besonders dramatisch ist die Steigerung in den **DAX 30-Unternehmen**. Allein zwischen den Jahren 1997 und 2007 sind die Vorstandsbezüge in den DAX 30 Unternehmen um über 240 % gestiegen. Zum Vergleich: Die Angestelltenverdienste sind lediglich um 31 % angestiegen. Die durchschnittliche Vergütung aller Vorstandsmitglieder betrug 2007 pro Kopf ca. 3,4 Mio. (einschl. Altersversorgung).

Die durchschnittliche pro-Kopf Vergütung der Vorstandsvorsitzenden der DAX 30 Unternehmen betrug im vergangenen Geschäftsjahr 2007 sogar rund 5,3 Mio. Euro.

Dieses Gehalt entspricht in etwa dem 200-fachen des durchschnittlichen Brutto-Arbeitnehmerentgeltes und das 21-fache der Besoldung der Bundeskanzlerin.

Innerhalb der Vergütungsstruktur dominieren variable Vergütungsbestandteile mit ca. 70%. Besonders hervorzuheben ist die kurzfristige Jahrestantieme mit einem Anteil von ca. 50 %. Demgegenüber haben die Festbezüge (ohne Altersversorgungs- und Nebenleistungen) einen Anteil von lediglich 18 % (siehe Grafik).



2. Warum wir einen weiteren Anstieg der Managergehälter stoppen müssen:



Exorbitante Managereinkommen sind ungerecht und unfair im Sinne der **Leistungsgerechtigkeit** sowie der **Verteilungsgerechtigkeit**: Die Arbeitnehmer/innen in Deutschland haben zwischen 2000 und 2007 eine reale Kürzung ihrer Löhne hinnehmen müssen. Hohe Managereinkommen tragen dazu bei, die Ungleichheit der Einkommensverteilung weiter zu verschärfen. Der DGB fordert in diesem Zusammenhang, dass Abfindungen und hohe Vergütungen von Unternehmen nicht mehr uneingeschränkt von der Steuer abgesetzt werden dürfen.

Das Bremsen eines weiteren Anstiegs der Vorstandsvergütung ist auch im wohlverstandenen Interesse des Unternehmens. Die derzeitige Vergütungsstruktur in den großen deutschen Unternehmen ist leider in vielfacher Weise mit dem Prinzip des kurzfristigen Shareholder Value verbunden. Die aktuelle Finanzkrise zeigt, dass dieses Prinzip für die Unternehmen und auch für die gesamte Wirtschaft äußerst schädlich ist:

- So schwächt eine Orientierung am Shareholder Value die notwendigen Zukunftsinvestitionen, indem sie Anreize für eine kurzfristig ausgerichtete Unternehmenspolitik setzt. Außerdem setzt eine vorrangig an finanzielle Kennziffern geknüpfte Vergütung Anreize zu deren Manipulation.
- Eine reine Orientierung der Unternehmenspolitik an finanziellen Kennziffern schwächt zwangsläufig die Interessen derjenigen Anspruchsgruppen an ein Unternehmen, die keinen oder nur einen geringen Beitrag zu diesen finanziellen Größen leisten können (z.B. die Bürger in der Region oder die Umwelt).
- Außerdem werden Interessen der Anteilseigner/innen noch stärker durch die Unternehmenspolitik berücksichtigt – möglicherweise zu Lasten der berechtigten Interessen der Arbeitnehmer/innen.

Die Arbeitnehmervertreter/innen in den Aufsichtsräten sind daher aufgefordert, darauf zu achten, dass eine weitere exorbitante Steigerung der Vergütungen unterbleibt.

Gleichzeitig fordert der Deutsche Gewerkschaftsbund den Gesetzgeber auf, durch geeignete **gesetzgeberische Maßnahmen** einen Beitrag dazu zu leisten, dass ein weiteres Ansteigen der Vorstandsvergütung in den großen börsennotierten Unternehmen verhindert wird:

3. Forderungen des deutschen Gewerkschaftsbundes an den Gesetzgeber:



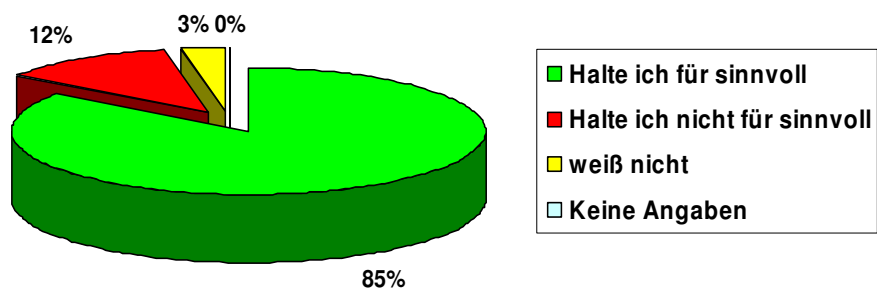
3.1 Eine Ergänzung der Definition der Angemessenheit im Aktiengesetz um die soziale, gesellschaftlichen und ökologische Verantwortung

Der Gesetzgeber hat in § 87 Abs. 1 AktG festgelegt, dass der Aufsichtsrat dafür zu sorgen hat, dass die Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben des Vorstandsmitgliedes und zur Lage der Gesellschaft stehen. Der derzeitige Begriff der „Angemessenheit“ ist als Orientierungsgröße für Aufsichtsratsmitglieder jedoch zu unscharf. Neben der Leistungsfähigkeit des Unternehmens muss sich die Vergleichbarkeit der Vergütungen an deutschen und ggf. an europäischen Maßstäben vollziehen. Außerdem fordern wir die Einbeziehung eines Kriteriums sozialer, gesellschaftlicher und ökologischer Nachhaltigkeit in die Vorstandsvergütung. 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.

Daher fordern wir den Gesetzgeber auf, § 87 Abs 1 AktG 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.“

**Ist es sinnvoll, bei der Festlegung der Managergehälter
auch soziale und ökologische Kriterien anzuwenden?
Antworten in %**



Quelle: Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage innerhalb der wahlberechtigten Bevölkerung von TNS Infratest Politikforschung im Auftrag des DGB, eigene Darstellung, Befragungszeitraum: Mitte November 2007;

3.2 Eine Präzisierung der Definition des Unternehmensinteresses im Aktiengesetz:



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.

In jüngster Zeit mehren sich jedoch interessen geleitete Stimmen, die sich für einen Vorrang der Aktionärsinteressen aussprechen. Deshalb fordern die Gewerkschaften, § 76 Abs. 1 AktG um die Definition des Unternehmensinteresses zu ergänzen:

„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.“

3.3 Die Stärkung der Verantwortung 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.

3.4. Mehr Transparenz bei der Offenlegung der Vorstandsvergütung:



- **Kein Opting-out durch Hauptversammlung:** 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.
- **Mehr Transparenz und Übersichtlichkeit:** Der DGB fordert den Gesetzgeber auf, die im Vorstandsvergütungsoffenlegungsgesetz geregelten Offenlegungspflichten 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.
- **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.

4. Nützliche Hinweise und Links



Weitere Informationen könnt ihr bei den Mitbestimmungsabteilungen eurer Gewerkschaft erhalten.

Für praktische Tipps und Hintergrundinformationen könnt ihr euch auch an die folgenden Kontaktadressen wenden:

Dr. Roland Köstler
Referat Wirtschaftsrecht I
Hans-Böckler-Stiftung
0211 7778-180
Roland-Koestler@boeckler.de

Marie Seyboth
Justitiarin und Bereichsleiterin Mitbestimmung und Unternehmenspolitik
DGB Bundesvorstand
030 24060-769
marie.seyboth@dgb.de

Herausgeber:
Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB
Dietmar Hexel
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Redaktion:
Marie Seyboth, Rainald Thannisch
VB 03, Bereich Mitbestimmung und Unternehmenspolitik