

Nr. 04/2009 • 19.06.2009

* Schärfere Regeln für Managergehälter

Moral lässt sich nicht per Gesetz verordnen, aber Transparenz und Kontrolle. Nicht erst die Finanzkrise hat klar gemacht, dass es zu Fehlentwicklungen gekommen ist. Vorstandsgehälter, die sich immer weiter von den durchschnittlichen Löhnen entfernen, gehören dazu. Die Regelung zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung setzt deshalb auf Anreize für die Unternehmensführung, sich an Nachhaltigkeit und Langfristigkeit auszurichten. Grundlage für die Neuerungen waren die SPD-Vorschläge vom Frühjahr 2008.

Das Verhältnis von Lohn und Leistung

Vertragsfreiheit wird in einigen Chefetagen mit Maßlosigkeit verwechselt. Bei Ausbruch der Finanzkrise war das Gehalt eines Dax-Vorstandsvorsitzenden 45-mal höher als das Durchschnittsgehalt der Belegschaft. Für uns stellt sich die Frage, in was für einer Gesellschaft wir künftig leben wollen und wie das Produkt gemeinsamer Arbeit in unseren Unternehmen verteilt werden soll.

Nachhaltigkeit tut Not und gut

Bonuszahlungen an den Vorstandschef, die mehr ausmachen als alle Boni für die Gesamtbelegschaft, Abfindungssummen an gescheiterte Manager, die jeweils gleich zig Arbeitnehmerfamilien ernähren könnten: Das stört nicht nur das Gerechtigkeitsempfinden, sondern fördert das Handeln nach Stichtagen. Um das Streben nach nachhaltigen Erfolgen zu fördern, werden die Kriterien konkretisiert, nach denen die Aufsichtsräte die Angemessenheit der Bezüge beurteilen sollen: Das Entgelt muss das Verhältnis zu Aufgaben und Leistungen widerspiegeln, in vertretbarem Verhältnis zur Lage der Gesellschaft und der üblichen Vergütung stehen sowie Anreize zur langfristig

verantwortungsvollen Unternehmensentwicklung setzen.

Rolle der Aufsichtsräte gestärkt

Künftig muss der Aufsichtsrat als ganzes Gremium über Vorstandsverträge entscheiden und nicht nur ein kleiner Präsidial- oder Personalausschuss. Wir wollen, dass Schluss ist mit Kungelrunden. Das heißt auch: mehr Verantwortung für jedes einzelne Aufsichtsratsmitglied – zumal das Gesetz die individuelle Haftung für den Fall schärfer fasst, in dem der Aufsichtsrat eine unangemessene Vergütung durchwinkt. Er ist auch dazu angehalten, unter bestimmten Voraussetzungen, die Vergütung von Vorständen nachträglich herabzusetzen.

Fristen schaffen Bindung

Persönliche Haftung ist auch das Stichwort für die Vorstände selbst: Für sogenannte D&O-Versicherungen, die bei Schäden aufgrund des Fehlverhaltens von Managern eintreten, gilt in Zukunft ein Selbstbehalt von mindestens anderthalb Jahresfixfestgehältern. Zudem schafft das Gesetz konkrete Regelungen zur Offenlegung von Vergütung und Versorgungsleistungen – und damit mehr Transparenz. Ein Wechsel vom Vorstand in den Aufsichtsrat desselben Unternehmens wird erst nach einer Frist von zwei Jahren möglich, Aktienoptionen sollen erst nach vier Jahren statt bisher schon nach zwei Jahren eingelöst werden können. Denn wer Stichtage nach hinten legt, fördert das langfristige Denken. Wir brauchen einen Mentalitätswechsel in den oberen Büroetagen, um den Geist von Arroganz und Ignoranz zu vertreiben, der in diese weltweite Finanzkrise geführt hat. Das Gesetz zur Vorstandsvergütung ist dafür ein wichtiger Schritt.