

## **Antrag**

**der Abgeordneten Dr. Gerhard Schick, Fritz Kuhn, Kerstin Andreae, Christine Scheel, Lisa Paus, Alexander Bonde, Dr. Thomas Gambke, Katrin Göring-Eckardt, Britta Haßelmann, Priska Hinz (Herborn), Maria Klein-Schmeink, Stephan Kühn, Beate Müller-Gemmeke, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Dr. Harald Terpe und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

### **Gehaltsexzesse nicht länger auf Kosten der Allgemeinheit**

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Unverhältnismäßig hohe und nur auf den kurzfristigen Erfolg ausgerichtete Vergütungen gepaart mit einem nur sehr geringen persönlichen Haftungsrisiko haben die gegenwärtige Krise mit vorangetrieben. Die Unternehmen sind aufgrund von Fehlanreizen ihres Managements und stark erfolgsabhängig bezahlten Mitarbeitern nicht selten kurzfristige Risiken eingegangen, die in keinem Verhältnis zu den langfristigen Erfolgsaussichten standen. Gerade im Finanzsektor hat diese Haltung zu katastrophalen Ergebnissen geführt. Im Eigenhandel und Investmentbanking konnten einzelne Mitarbeiter durch ein riskantes Verhalten Millionen verdienen, was ihren Instituten langfristig schadete. Es ist deshalb überfällig, überhöhte Gehälter und Phantasieabfindungen wirksam zu begrenzen und am nachhaltigen Erfolg des Unternehmens zu orientieren. Einkommenschancen und persönliches Haftungsrisiko müssen wieder in ein angemessenes Verhältnis gebracht werden. Darüber hinaus müssen die Kontrollfunktion der Aufsichtsräte gestärkt und die Mitbestimmungsrechte der Aktionärsversammlung erweitert werden.

Die bisher beschlossenen gesetzlichen Änderungen sind aber weitgehend wirkungslos geblieben. So hat das Gesetz zur Angemessenheit von Vorstandsvergütungen mit seinen wachstumsweiche formulierten Gummiparagrafen keine Verhaltensänderung bei Unternehmenslenkern und hoch bezahlten Investmentbankern ausgelöst. Auch der Entwurf der Bundesregierung für ein Gesetz über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Instituten und Versicherungsunternehmen wird die genannten Missstände nicht beseitigen. Statt überhöhten und kurzfristigen Vergütungen klare Grenzen zu setzen, wimmelt der Gesetzentwurf von unbestimmten Rechtsbegriffen. Außerdem will die Bundesregierung nur die Fehlanreize von Vergütungssystemen bei Banken und Versicherungen korrigieren und orientiert sich dabei an den Empfehlungen des Financial Stability Board. Für die generelle Bekämpfung von Selbstbedienungsmentalität und Gehaltsexzessen in deutschen Unternehmen leistet der Gesetzentwurf keinen Beitrag.

Auch eine Sondersteuer auf die Boni von Bankern, wie von der Fraktion DIE LINKE vorgeschlagen, würde nicht zu einer Lösung des Problems führen. Finanzielle Fehlanreize, mangelnde Transparenz und Kontrolle werden nicht

beseitigt. Auch diese Lösung ist auf die Finanzbranche beschränkt und zudem noch gestaltungsanfällig. So haben die britischen Banken bereits reagiert und das Verhältnis von Festgehalt zu Sondervergütungen zugunsten von Ersterem verändert. So kann eine Sondersteuer auf Boni leicht umgangen werden und wird keines der damit verfolgten Ziele erreichen. Die vorgeschlagene zeitliche Befristung zeigt, dass keine dauerhafte Lösung angestrebt wird, um Gehälter wirksam zu begrenzen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. Vorschläge für gesetzliche Regelungen vorzulegen, welche die Mitfinanzierung von überhöhten Gehältern und Abfindungen durch die Bürgerinnen und Bürger begrenzen. Dazu soll
  - der Betriebsausgabenabzug von Abfindungen auf 1 Mio. Euro pro Kopf begrenzt werden. Verschiedenste Gestaltungsmöglichkeiten wie z. B. Übergangsgelder oder Aktienoptionen sollen in diese Grenze umfassend einbezogen werden.
  - der volle Betriebsausgabenabzug von Gehältern auf 500 000 Euro jährlich pro Kopf begrenzt werden. Darüber hinausgehende Bezüge sind nur noch hälftig als Betriebsausgaben abziehbar. Die Begrenzung gilt für alle fixen und variablen Gehaltsbestandteile;
2. Vorschläge für gesetzliche Regelungen vorzulegen, welche die Gehälter stärker am langfristigen Erfolg des Unternehmens orientieren. Dazu soll
  - das Gesamtgehalt höchstens zu einem Viertel variabel, also an den Erfolg geknüpft, sein. Davon sollten alle variablen Bestandteile wie z. B. Boni, Tantiemen und Aktienoptionen erfasst sein. Erfolgsbeteiligungen sollen künftig grundsätzlich an dem langfristigen Erfolg des Unternehmens anknüpfen. Das bedeutet z. B., dass Aktienoptionen erst nach 10 Jahren ausgeübt werden dürfen und dass der Bezugswert nicht unter dem Aktienkurs zum Zeitpunkt der Ausgabe der Aktienoptionen liegen darf. Den Erfolgsbeteiligungen soll auch die Beteiligung an den Verlusten des Unternehmens gegenüberstehen;
3. Vorschläge für gesetzliche Regelungen vorzulegen, welche die persönliche Haftung von Vorstandsmitgliedern strikter regeln. Dazu soll
  - die Haftung gegenüber geschädigten Anlegern für falsche Kapitalmarktinformationen ausgeweitet werden.
  - die zivilrechtliche Haftung auch dann greifen, wenn das Vorstandsmitglied von der Fehlerhaftigkeit der Information hätte wissen müssen.
  - Die Versicherungsbeiträge zur Managerhaftpflichtversicherung und im Schadenfall die Selbstbeteiligung sollen zwingend aus dem Gehalt des Vorstandsmitgliedes geleistet werden, d. h. die Versicherung der Mindestselbstbeteiligung soll nicht möglich sein;
4. Vorschläge für gesetzliche Regelungen vorzulegen, um die Aufsichtsräte professioneller zu machen und damit ihre Kontroll- und Überwachungsfunktion zu stärken. Dazu soll
  - ein Vorstandsmitglied frühestens nach 5 Jahren in den Aufsichtsrat desselben Unternehmens berufen werden dürfen.
  - die Zahl der Aufsichtsratsmandate pro Person auf maximal 5 begrenzt werden, der Vorsitz im Aufsichtsrat zählt dabei doppelt. Vorstandsmitglieder sollen maximal 2 Aufsichtsratsmandate in anderen Unternehmen wahrnehmen dürfen, auch hier zählt der Vorsitz im Aufsichtsrat doppelt;

5. Vorschläge für gesetzliche Regelungen vorzulegen, um die Mitbestimmung der Aktionärsversammlung zu erweitern. Dazu soll
  - durch Beschluss der Hauptversammlung ein finanzieller Rahmen für die Gesamtbezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder der Gesellschaft vorgegeben werden. Einheitliche Berichtsregeln für die Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder sollen für mehr Transparenz sorgen.
  - in jedem Falle eine Pflicht zur Veröffentlichung der individuellen Vorstandsgehälter bestehen. Die Möglichkeit, durch Beschluss der Hauptversammlung eine Veröffentlichung zu verhindern, soll gestrichen werden.

Berlin, den 24. Februar 2010

**Renate Künast, Jürgen Trittin und Fraktion**

### **Begründung**

Schon im März 2009 hatte die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN einen Antrag zur Neuausrichtung der Managervergütungen eingebracht, der die Mitfinanzierung der Managergehälter durch die Allgemeinheit begrenzen, die gesamte Struktur der Vergütungen langfristig ausrichten und die entsprechenden Kontrollmechanismen verbessern sollte (Bundestagsdrucksache 16/12112), um die offensichtlichen Missstände und die Selbstbedienungsmentalität bei der Bemessung von Abfindungen und Gehältern an das Management besser zu bekämpfen. Dieser Antrag wurde abgelehnt. An der Gesetzeslage hat sich bis heute wenig geändert. Das Problem der Selbstbedienung im Bereich der Manager- und hohen erfolgsabhängigen Vergütungen ist nicht gelöst.

Darüber hinaus birgt eine zu stark divergierende Einkommensentwicklung aber auch an sich gesellschaftlichen Sprengstoff, der sich schnell gegen den Zusammenhalt in einer Gesellschaft und die Akzeptanz marktwirtschaftlicher Prinzipien richten kann. Fakt ist, dass sich die Einkommen in unserer Gesellschaft immer weiter auseinanderentwickeln. So ging das mittlere Einkommen (Median) in Deutschland von 1992 bis 2003 um mehr als ein Drittel zurück; insgesamt sanken die Markteinkommen der unteren 70 Prozent der Bevölkerung, besonders stark waren die Verluste der mittleren Einkommensschichten. Dramatisch stiegen hingegen die Einkommen der Allerreichsten; so nahm das Einkommen der reichsten 650 Deutschen um über 47 Prozent, das der reichsten 65 Deutschen gar um 131 Prozent zu (Bach, Stefan; Corneo, Giacomo; Steiner, Victor: From Bottom to Top: The entire income distribution in Germany 1992–2003, Review of Income and Wealth 2009, S. 303 bis 330). Auch von der positiven wirtschaftlichen Entwicklung vor der Finanzkrise haben überwiegend höhere Einkommen profitiert. Die Reallöhne für breite Bevölkerungsschichten stagnierten selbst im Aufschwung. Diese Entwicklung birgt eine enorme soziale Sprengkraft. Die Bundesregierung hat bisher keine ausreichenden Maßnahmen ergriffen, um dem Auseinanderklaffen der Einkommensverteilung vor allem bei den Reichsten entgegenzuwirken. Es ist die Aufgabe der Politik, geeignete Rahmenbedingungen zu setzen, um von einer gesellschaftlichen Mehrheit als ungerecht und nicht hinnehmbar empfundenen Auswüchse bei der Bemessung von Gehältern möglichst von vorneherein zu verhindern.

1. Löhne und Gehälter mindern als Betriebsausgaben den Gewinn der betroffenen Unternehmen. Diese zahlen entsprechend weniger Steuern. Es gibt zahlreiche Regelungen im Unternehmensteuerrecht, die den Abzug von Betriebsausgaben entweder sachlich oder der Höhe nach auf ein angemessenes

Niveau beschränken. Für Gehälter fehlt eine solche gesetzliche Regelung, ist aber dringend erforderlich. Die Selbstbereicherung von Angestellten über Phantasieabfindungen und überhöhte Gehälter wird so von der Allgemeinheit der Steuerzahler mitfinanziert. Eine Beschränkung der Abzugsfähigkeit von überhöhten Abfindungen und Gehältern ist daher überfällig und wäre ein wichtiger Schritt, um diese Gehälter steuerlich stärker zu belasten. Eine Nichtabzugsfähigkeit erhöht die steuerliche Belastung auf den 500 000 Euro übersteigenden Teil des Gehalts bei Körperschaften um im Schnitt knapp 30 Prozent (Körperschaftsteuer + Gewerbesteuer + Solidaritätszuschlag). Im Gegensatz zu einer Sondersteuer auf Boni kann eine solche Maßnahme nicht umgangen werden. Zusammen mit der Versteuerung beim Gehaltsempfänger in der progressiven persönlichen Einkommensteuer ergibt sich so für den Teil des Gehalts, der nicht mehr mit Leistung gerechtfertigt werden kann, eine Gesamtsteuerbelastung von über 50 Prozent. Für die Unternehmen wird so ein Anreiz gesetzt, überzogene Gehälter und Gehaltsbestandteile abzusenken und in der Zukunft die exorbitanten Erhöhungen der Vergangenheit nicht zu wiederholen. Tun sie dies nicht, wird zumindest eine Beteiligung der Allgemeinheit der Steuerzahler an diesen Gehältern verhindert.

2. Für eine Ausrichtung der Gehaltsstruktur auf den langfristigen Erfolg des Unternehmens müssen die variablen Bestandteile, die heute bis zu 90 Prozent der Vergütungen ausmachen, stark reduziert werden. Außerdem soll der Gewinnbeteiligung durch ein Bonus-Malus-System auch eine Beteiligung an den Verlusten gegenüberstehen, damit sich die unternehmerische Verantwortung stärker auch im Entlohnungssystem widerspiegelt und entsprechende Anreize ausgelöst werden. Durch die Begrenzung der variablen Gehaltsbestandteile auf maximal ein Viertel der Gesamtvergütung ist auch die Beteiligung in Verlustjahren begrenzt. Eine langfristige Ausrichtung der erfolgsabhängigen Gehaltsbestandteile, wie z. B. Aktienoptionen, sollte mindestens zwei Konjunkturzyklen, also etwa 10 Jahre, in den Blick nehmen.
3. Für einen wirksamen Anlegerschutz kommt es auf die Verfügbarkeit, die Qualität und die Verlässlichkeit der Kapitalmarktinformationen an. Sind Informationen falsch, muss dies harte Konsequenzen für diejenigen haben, die für die Fehlinformation verantwortlich sind. Die zivilrechtliche Haftung soll auch dann greifen, wenn das Vorstandsmitglied von der Fehlerhaftigkeit der Information hätte wissen müssen. Um eine tatsächliche persönliche Haftung des Vorstandsmitglieds zu erreichen, sollen die Beiträge zur Managerhaftpflichtversicherung aber auch im Schadenfall die Mindestselbstbeteiligung zwingend aus dem Gehalt bezahlt werden. Das bedeutet, eine Zusatzversicherung für den Mindestselbstbehalt soll nicht möglich sein.
4. In der Krise versagt haben auch viele Kontrollsysteme in den Unternehmen, also die Aufsichtsräte. Für mehr Professionalität und um Interessenkollisionen entgegenzuwirken soll eine Person künftig höchstens 5 Aufsichtsratsmandate annehmen dürfen. Die Funktion des Aufsichtsratsvorsitzenden zählt dabei doppelt, um der höheren Arbeitsbelastung und Verantwortung in dieser Funktion Rechnung zu tragen. Aktive Vorstände sollen nur noch 2 Aufsichtsratsmandate annehmen dürfen und der Wechsel in den Aufsichtsrat des eigenen Unternehmens soll ohne Ausnahme erst nach 5 Jahren möglich sein.
5. Die Aktionäre brauchen deshalb mehr Mitspracherechte. Zukünftig soll die Aktionärsversammlung den finanziellen Rahmen für die Gesamtbezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder vorgegeben. Managergehälter sollen eindeutig, umfassend und vor allem auch vergleichbar werden: Dafür sollen einheitliche Berichtsregeln für die Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder in das Aktiengesetz aufgenommen werden. Dabei sind sämtliche Vereinbarungen, aus denen Zahlungen an das Management folgen können, wie z. B.

Altersvorsorgevereinbarungen, ebenfalls einzubeziehen. Die Option, durch Beschluss der Aktionärsversammlung eine Veröffentlichung der individuellen Vorstandsgehälter zu verhindern, widerspricht dem Transparenzgedanken. Sie soll gestrichen werden.





