

Maß und Mitte bei Managergehältern und Boni wieder herstellen

Beschluss der SPD-Bundestagsfraktion vom 12. Januar 2017

Guter Lohn für gute Arbeit und Leistung liegt nicht nur im Interesse der Beschäftigten. Dieses Prinzip stärkt die Akzeptanz unserer sozialen Marktwirtschaft, solange es fair und gerecht zugeht. Es liegt daher auch im Interesse der Unternehmen und der Gesellschaft insgesamt.

Die breite Akzeptanz ist gefährdet, weil Maß und Mitte nicht länger gewährleistet sind: Wenn variable Vergütungen, Boni und Pensionszusagen in Millionenhöhe gezahlt werden, obwohl Gewinne sinken oder Beschäftigte entlassen werden, treffen sie zu Recht auf Unverständnis und Ärger. Jahresgehälter im hohen einstelligen oder zweistelligen Millionenbereich sind kein Grund für Neid oder Missgunst, aber sehr wohl ein Grund, genau hinzuschauen, ob ihnen eine angemessene Leistung zugrunde liegt. Wer ein Vielfaches des durchschnittlichen Arbeitnehmers in einem Betrieb verdient, muss sich fragen und fragen lassen, ob er auch ein Vielfaches der Leistung erbringt oder an Verantwortung trägt. Personalabbau und Mismanagement sind keine Leistungen, die mit einem Bonus honoriert werden dürfen!

Löhne und Gehälter müssen gerecht und nachvollziehbar sein. Dazu braucht es klare Regelungen, aber auch den Anstand aller Beteiligten. Regelungen folgen aus gesetzlichen Bestimmungen und aus den vielen Tarifverträgen, für die die Gewerkschaften engagiert streiten und eintreten. Mit dem Mindestlohn hat die SPD dafür gesorgt, dass Dumpinglöhne nicht länger von denen ertragen werden müssen, die sich am wenigsten wehren können.

Die freiwilligen Regeln, die sich die deutsche Wirtschaft mit dem „Corporate Governance Kodex“ für ihre Spitzenverdiener in Vorständen und Geschäftsführungen selbst gegeben hat, scheinen aber nur anständig und maßvoll: Vorstandsgehälter sollen auf der Grundlage einer Leistungsbeurteilung festgelegt werden, aber auch die wirtschaftliche Lage, den Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens einbeziehen. Die Vergütungsstruktur ist auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten. Der Aufsichtsrat hat für eine mehrjährige Bemessungsgrundlage zu sorgen. Bei Versorgungszusagen soll das Versorgungsniveau auch nach der Dauer der Vorstandszugehörigkeit festgelegt werden und den daraus abgeleiteten langfristigen Aufwand für das Unternehmen berücksichtigen.

Diese Regeln werden in der Praxis aber entweder gar nicht oder nur selten eingehalten. Während der Finanzmarktkrise wurde offenbar, mit welchen zum Teil absurden Boni sich Bankmanager selbst bedient hatten, deren Institute später auf Kosten der Steuerzahler gerettet werden mussten. Hier haben wir als Gesetzgeber reagiert: Eine Bank, der staatlich geholfen wurde, durfte ihren Vorständen höchstens 500.000 Euro Jahresgehalt ohne Bonus zahlen. Zudem haben wir die Vorschriften für Aktiengesellschaften verschärft und die Gehaltsverhandlungen der Vorstände aus den geheimen Hinterzimmern des Aufsichtsrats herausgeholt.

Das war nicht ausreichend. Die Deutsche Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz e.V. (DSW) führt jedes Jahr eine Studie über die Gehaltszettel der Vorstände in Deutschland und Europa durch. Der Studie für das Jahr 2016 ist zu entnehmen: Boni werden überwiegend

nicht nach langfristigen Kriterien ausgestaltet, und die Höhe der variablen Zahlungen ist weiter atemberaubend. Vorstände verdienen heute das Fünzigfache des Durchschnittsgehalts eines Angestellten in einem DAX-gelisteten Unternehmen. Regeln, die möglich machen, Vergütung bei Schlechtleistung oder regelwidrigem Verhalten einbehalten oder nach Auszahlung zurückfordern zu können (sog. Claw Back-Klauseln), fehlen völlig. Und das, obwohl in Deutschland Boni einen deutlich höheren Stellenwert haben als in anderen Ländern: Knapp 45 Prozent der Gesamtvergütung werden bei uns als variable Barvergütung gewährt. In Frankreich sind es nur knapp 34 Prozent, in den USA nur gut 26 Prozent und in der Schweiz nur knapp 21 Prozent.

Wenn freiwillige Vereinbarungen bestenfalls belächelt werden, ist der Gesetzgeber gefragt. Denn es geht um die gemeinsame Akzeptanz der sozialen Marktwirtschaft und um Fairness. Das Grundgesetz schützt die Freiheit der Unternehmen und die Vertragsfreiheit in besonderem Maße. Boni können daher weder gesetzlich verboten noch der Höhe nach begrenzt werden. Aber wir können dafür sorgen, dass die Eigentümer selbst entscheiden müssen, wer wieviel in ihrem Unternehmen bekommt. Wir können Boni-Bezieher stärkeren Rechtfertigungspflichten unterwerfen. Und wir werden nicht länger hinnehmen, dass die Allgemeinheit hohe Gehälter, Boni und Pensionszusagen durch die Hintertür subventioniert, weil sie als Betriebsausgaben von der Steuerbemessungsgrundlage abgezogen werden können.

Aus diesem Grund setzt sich die SPD-Fraktion dafür ein, möglichst noch in dieser Legislaturperiode die folgenden Maßnahmen umzusetzen:

- Wir wollen die steuerliche Absetzbarkeit von variablen Vorstands- und Managergehaltsbestandteilen auf maximal 500.000 Euro pro Jahr begrenzen. Darüber liegende Boni muss das Unternehmen aus seinem Gewinn nach Steuern leisten. Das heißt: Weniger Gewinn für die Eigentümer. Versorgungszusagen sollen künftig über die gesetzlichen Rentenversicherungsbeiträge (Höchstsatz) hinaus nicht länger steuerlich abzugsfähig sein.
- Wir brauchen wir eine wirksame Langfristorientierung der Vergütungs- und Bonussysteme und ein festgeschriebenes Maximalverhältnis zwischen der Vergütung von Vorständen und dem durchschnittlichen Gehalt ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dazu wollen wir Quoten festlegen zwischen Grundgehalt und Boni, die wir gemeinsam mit Unternehmensverbänden und Gewerkschaften ermitteln werden.
- Wir wollen eine zusätzliche Verpflichtung für den Aufsichtsrat, variable Gehaltsbestandteile an ökonomisch nachhaltigen und sozialen Kriterien zu orientieren.
- Wir wollen, dass die Hauptversammlung rechtlich verbindlich über die Vergütungssysteme auf Vorschlag des Aufsichtsrates beschließen kann.
- Wir wollen eine gesetzliche Regelung, wonach variable Vergütungen bei Schlechtleistung oder sogar regelwidrigem Verhalten einbehalten oder nach Auszahlung zurückgefordert werden können.