

The never ending Story

Koalitionsvertrag verspricht abermals Änderungen der Unternehmensverfassung

Von Dr. Edgar Matyschok, Partner, v. Boetticher Hasse Lohmann*

Das Jahr 2009 wird als Krisenjahr in Erinnerung bleiben. Aus der Sicht der Unternehmenslenker ist 2009 aber auch ein Jahr verstärkter Regulierung, die zu einem großen Teil mit Ursachen der Finanzmarktkrise begründet wurde. Genannt wurden unter anderem falsche Vergütungsanreize, fehlende Professionalität in Aufsichtsräten und mangelnde Effizienz von Risikomanagementsystemen. Mit diesen Themen hat sich der Gesetzgeber 2009 intensiv befasst. Der Koalitionsvertrag der CDU, CSU und FDP widmet sich in bemerkenswerter Breite abermals der Corporate Governance.

Was am Ende der 16. Legislaturperiode beschlossen wurde

Im Jahr 2009 sind das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG), das Gesetz zur Stärkung der Finanzmarkt- und Versicherungsaufsicht, das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG), das Gesetz zur Umsetzung der Aktionärsrechterichtlinie (ARUG) sowie Nachträge zum Finanzmarktstabilisierungsgesetz in Kraft getreten.



Dr. Edgar Matyschok

Diese Gesetze haben eine Fülle von Neuerungen im Zusammenhang mit der Corporate Governance deutscher Aktiengesellschaften gebracht. Dazu zählen die neue obligatorische „Erklärung zur Unternehmensführung“, die Verpflichtung, Abweichungen von den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) zu begründen, die Notwendigkeit eines unabhängigen Bilanzexperten im Aufsichtsrat, die zweijährige Karenzzeit für den Wechsel aus dem Vorstand in den Aufsichtsrat, die Herabsetzung der zulässigen Anzahl von Aufsichtsratsmandaten bei Kreditinstituten und Versicherungen, die Öffnung der Hauptversammlungszuständigkeit für Fragen der Vorstandsvergütung, die verlängerte Haltefrist bei Aktienoptionsplänen, die zwingende Vereinbarung eines D&O-Selbstbehalts sowie als Höhepunkt der Corporate Governance-Diskussion neue Vorgaben für die Bemessung, Herabsetzung und Offenlegung von Vorstandsbezügen.

Jüngste Überarbeitung des DCGK

Die jüngste Überarbeitung ist nicht nur eine Anpassung an die oben erwähnten Gesetzesänderungen, sondern

SCHWERPUNKTTHEMA: CORPORATE GOVERNANCE

Stärkung der Corporate Governance Seite 8
Umsetzungsstand und Effektivität aktueller Maßnahmen in Deutschland

Prof. Dr. Annette G. Köhler, Universität Duisburg-Essen,
Prof. Dr. Kai-Uwe Marten, Universität Ulm,
Dieter Schlereth, Deloitte

The never ending Story Seite 66
Koalitionsvertrag verspricht abermals Änderungen der Unternehmensverfassung
Dr. Edgar Matyschok, v. Boetticher Hasse Lohmann

Should shareholders have a Say on Pay? Seite 68
International Responses to “Fat Cat Bonuses”
David Dando, Isabel Schmidt, HQB Partners

„Die jüngsten Entwicklungen haben uns materiell einer Brasilianisierung näher gebracht“ Seite 70
Interview mit Prof. Dr. Dr. Franz Josef Radermacher, Universität Ulm

*) Dr. Matyschok ist Partner im Frankfurter Büro von vBHL und Lehrbeauftragter der Universität Heidelberg. Zuvor war er Partner bei Gleiss Lutz. Seine Beratungsschwerpunkte sind Wertpapieremissionen, Investmentrecht sowie nationale und grenzüberschreitende Unternehmenskäufe.



Zahlreiche Vorhaben des Koalitionsvertrages lassen Zweifel aufkommen, ob die Vertragsparteien noch den Überblick über die bereits erreichte Regulierungsdichte haben.
Foto: Deutscher Bundestag

auch dem offenbar nur schwer zu widerstehenden Druck der Öffentlichkeit und bestimmter Interessenvertretungen, insbesondere der Gewerkschaften, geschuldet. Fast unbemerkt geblieben ist die neue Definition des Unternehmensinteresses, das nun ausdrücklich Belange der Arbeitnehmer und anderer Stakeholder umfasst. Die zurückhaltend formulierte Empfehlung, bei der Besetzung von Vorstand und Aufsichtsrat auf Vielfalt (Diversity) „zu achten“, ist derzeit zwar in aller Munde, wird ihren Zweck, die Frauenquote in Führungspositionen zu erhöhen, aber wohl kaum erreichen.

Die Vorhaben des Koalitionsvertrages

Die Regierungsparteien haben sich im Koalitionsvertrag darauf verständigt, in der 17. Legislaturperiode folgende Maßnahmen im Umfeld der Unternehmensverfassung zu prüfen bzw. umzusetzen:

- ◆ Die jüngsten Gesetzesanpassungen zur Haftung und Vergütung von Vorständen und Aufsichtsräten sollen weiterentwickelt werden. Vergütungssysteme sollen sich stärker als bisher am langfristigen Erfolg ihres Unternehmens orientieren und speziell bei Finanzinstituten auch Gehaltsabzüge (Malus-Regelungen) bei schlechter Geschäftsentwicklung enthalten. Das Mitspracherecht der Hauptversammlung bei der Festlegung der Eckpunkte von Vorstandsvergütungen soll gestärkt werden. Nachdem das VorstAG gerade Vorgaben für die Ausrichtung der Vergütungsstruktur an der nachhaltigen Unternehmensentwicklung sowie eine Haftung des Aufsichtsrats für überhöhte Vorstandsgehälter aufgenommen hat und der Hauptversammlung erstmals Beschlusskompetenzen über die Vergütungsstruktur eingeräumt wurden, stellt sich die Frage, ob hier ein „Feintuning“ dieser mit heißer Nadel gestrickten Gesetzesnovellen stattfinden soll oder die neue Koalition ganz andere Wege als die bisherige beschreiten will.
- ◆ Beim Wechsel eines ehemaligen Vorstandsvorsitzenden in den Aufsichtsratsvorsitz soll eine Mindestwartefrist von zwei Jahren gelten. Da eine zweijährige Karenzzeit für jeden Wechsel aus dem Vorstand in den Aufsichtsrat durch das VorstAG gerade eingeführt wurde, ist fraglich, ob diese Regelung nun auf den Vorsitz eingeschränkt werden soll.

- ◆ Die Größe von Aufsichtsräten soll zur Diskussion gestellt werden. Nachdem sich die FDP mit ihrer Forderung nicht durchsetzen konnte, die Arbeitnehmermitbestimmung in den Aufsichtsräten einzuschränken, soll nun offensichtlich zumindest die Größe dieses Gremiums auf den Prüfstand. Zu Recht: Nicht zuletzt die Beliebtheit der Societas Europea (SE) als Rechtsform zeigt, dass übergroße Aufsichtsgremien von 12, 16 oder gar 20 Mitgliedern als ineffizient gelten und in der Praxis zunehmend gemieden werden.
- ◆ Der Anteil von Frauen in Führungspositionen soll maßgeblich erhöht werden. Dazu soll ein Stufenplan, insbesondere zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten, vorgelegt werden, der auf verbindliche Berichtspflichten und transparente Selbstverpflichtungen setzt. Derzeit wird auch in den Niederlanden und in Belgien an Quotenregelungen gearbeitet. In Norwegen müssen seit 2008 40% der Aufsichtsratsmandate börsennotierter Unternehmen von Frauen besetzt sein. Da die Koalition hier offenbar eher auf Transparenz und Sozialdruck als auf verbindliche Quoten setzt, bietet sich eine Präzisierung der Diversity-Regelung im DCGK geradezu an.

Fazit

Obwohl viele der als Krisenursache identifizierten Mängel nur bei Banken und Finanzdienstleitern überhaupt zur Krise beigetragen haben können, wurde 2009 die Regulierung flächendeckend bei allen Aktiengesellschaften verschärft und droht sogar auf die GmbH überzugreifen. Der Koalitionsvertrag sieht weiteren Handlungsbedarf im Bereich der Corporate Governance. Zahlreiche Vorhaben lassen aber Zweifel daran aufkommen, ob die Vertragsparteien noch den Überblick über die bereits erreichte Regulierungsdichte haben.