



*Rechtsanwalt Dr. Lucas Lichtenberg,
Hengeler Mueller Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB*

„Anpassungen der Vorstandsvergütung außerhalb und innerhalb des Vergütungssystems nach § 87a AktG“

Vortrag am 15. Juni 2023

Rechtsanwalt Dr. Lucas Lichtenberg hielt einen kapitalgesellschaftsrechtlichen Vortrag zu dem praxisrelevanten Thema „Anpassungen der Vorstandsvergütung außerhalb und innerhalb des Vergütungssystems nach § 87a AktG“.

Einleitend stellte der Referent die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Festlegung der Vorstandsvergütung vor. Maßgeblich seien die §§ 87a, 120a AktG. Der Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft müsse ein „klares und verständliches System“ für die Vorstandsvergütung festlegen und der Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre zur Billigung vorlegen. Inhaltlich lege § 87a I AktG dabei recht detailliert fest, welche Mindestangaben ein Vergütungssystem enthalten muss. § 87 II 1 AktG stelle klar, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder in Übereinstimmung mit einem der Hauptversammlung vorgelegten Vergütungssystem erfolgen muss.

Anschließend zeigte Dr. Lichtenberg auf, dass dieses Regelungssystem im Detail auch Schwächen offenbare. So genüge es beispielsweise bereits, dass das Vergütungssystem der Hauptversammlung vorgelegt wurde. Ein positives Votum sei rechtlich nicht erforderlich. Außerdem könne auf jedes der Hauptversammlung vorgelegte System zurückgegriffen werden. Es müsse nicht zwingend das zuletzt vorgelegte Vergütungssystem angewendet werden. In diesem Zusammenhang stellte der Vortragende auch klar, dass eine fehlerhafte Festlegung der Vergütung zwar eine Pflichtverletzung des Aufsichtsrats darstelle, diese Festlegung im Außenverhältnis aber dennoch wirksam sei. Dr. Lichtenberg betonte auch die Aktualität seines Vortrags. § 87a AktG sei erst durch das ARUG II im Zuge der Umsetzung der 2. ARRL zum 01.01.2020 eingeführt worden. Aufgrund des Vorlageturnus von vier Jahren stehe die Vorlage des Vergütungssystems im Moment wieder im Fokus vieler DAX-Unternehmen.

Im zweiten Teil seines Vortrags arbeitete Dr. Lichtenberg die Gründe und die rechtlichen Grundlagen für eine Anpassung der Vorstandsvergütung heraus. Veränderungen im Unternehmen selbst oder Veränderungen der wirtschaftlichen Gegebenheiten erfordern eine Anpassung der Strategie und damit auch eine korrespondierende Anpassung der Vorstandsvergütung. Eine solche Anpassung muss grundsätzlich sowohl gemäß dem Anstellungsvertrag als auch nach Maßgabe des Vergütungssystems zulässig sein. Der Referent wies neben § 87a II 2 AktG auch auf die Sonderregelung des § 87 II AktG hin, wonach im Falle einer Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage einer Gesellschaft eine Herabsetzung der Bezüge möglich ist, wenn eine Weitergewährung unbillig wäre. Hierbei handle es sich um

ein Gestaltungsrecht der Gesellschaft, das weder eingeschränkt werden könne noch einer Grundlage im Anstellungsvertrag bedürfe.

Sodann rückte der Referent die Möglichkeit von Anpassungen der Vorstandsvergütung innerhalb des Vergütungssystems in den Mittelpunkt seines Vortrags. Er stellte klar, dass auch unwesentliche Änderungen des Vergütungssystems nur unter weiteren Voraussetzungen zulässig seien. Die Wesentlichkeitsschwelle stelle die äußere Begrenzung systemimmanenter Anpassungsmöglichkeiten dar. Dementsprechend müssten im Vergütungssystem vorbehaltene Weiterentwicklungen und mögliche Änderungen stets vorhersehbar sein. Unbeschränkt weite Öffnungsklauseln zugunsten eines Ermessens des Aufsichtsrats seien folglich nicht zulässig. Es bestehe dennoch ein Spielraum für zulässige Flexibilisierungstatbestände, der genutzt werden könne und sollte.

Im vierten Teil des Vortrags zeigte Dr. Lichtenberg noch Anpassungen der Vorstandsvergütung außerhalb des Vergütungssystems auf. Eine Abweichung vom Vergütungssystem sei nur innerhalb der engen Grenzen des § 87a II 2 AktG möglich. Die Abweichung sei also nur zulässig, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig sei und das Vergütungssystem das Verfahren des Abweichens sowie die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, benenne. Es bedürfe also einer gravierenden Unternehmenskrise und einer möglichst ausführlich formulierten Öffnungsklausel. Überdies dürfe die Abweichung auch nur vorübergehend erfolgen, wobei umstritten sei, welcher Zeitraum noch als „vorübergehend“ im Sinne der Norm angesehen werden kann. Teilweise werde vertreten, dass „vorübergehend“ nur den Zeitraum bis zur nächsten Hauptversammlung, in der ein Vergütungssystem vorgelegt werden könnte, umfasse. Überwiegend werde vertreten, dass der Zeitraum deutlich unter vier Jahren liegen müsse. Dr. Lichtenberg sprach sich dafür aus, dass es eine Einzelfallentscheidung sein müsse und die Festlegung eines solchen „vorübergehenden“ Zeitraums anhand der konkreten Umstände erfolgen müsse.

In der folgenden Diskussion wurde der ökonomische Hintergrund der Vorstandsvergütung näher beleuchtet und ein Spannungsfeld zwischen dem Wunsch nach Flexibilisierung und dem Bedürfnis nach Planungssicherheit herausgearbeitet. Abschließend wurde über den Schutzzweck des § 87a AktG und über Haftungsmöglichkeiten bei Verstößen diskutiert.

Christiane Waschke
Wissenschaftliche Mitarbeiterin