



Rückforderung bereits ausgezahlter Vorstandsvergütung – Zulässigkeit und Ausgestaltung von Clawback-Regelungen in Vorstandsverträgen

Zusammenfassung der Dissertation von Dr. Christian Alexander Ebel

I. Einleitung

Die vorliegende Arbeit widmet sich sogenannten Clawback-Klauseln, die die Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütungsbestandteile von Vorstandsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften im Falle negativer Entwicklungen ermöglichen sollen. Solche negativen Entwicklungen können einerseits ergebnisbezogene Faktoren, wie etwa das Nichterreichen vorher vereinbarter wirtschaftlicher Erfolge, sein – in diesem Fall spricht man von „Performance-Clawbacks“. Andererseits kann auch an ein individuelles Fehlverhalten beziehungsweise eine Pflichtverletzung des betreffenden Vorstandsmitglieds angeknüpft werden, dann handelt es sich um „Compliance-Clawbacks“. Derartige Regelungen haben in jüngster Zeit auch in den deutschen Aktiengesellschaften zunehmend an Bedeutung gewonnen. Prinzipiell sind sie geeignet, gewisse Schwachstellen, die eine rein aktienbasierte Vergütung im Zusammenspiel mit den aktienrechtlichen Regelungen in § 87 Abs. 2 AktG sowie § 93 Abs. 2 AktG aufweist, zu überwinden.

Angesichts der Tatsache, dass nahezu die Hälfte aller deutschen börsennotierten Gesellschaften Familienunternehmen sind, das heißt solche, bei denen einer Familie mindestens 25 Prozent der Stimmrechte zukommen und/oder wenigstens eines der Familienmitglieder als Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied die Familieninteressen im Unternehmen vertritt, ist das Thema Clawbacks als Teil der Vergütungsgestaltung von Vorstandsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften auch von Relevanz für Familienunternehmen. Diese Relevanz des Themenfelds der Vorstandsvergütung für Familienunternehmen zeigt nicht zuletzt eine Stellungnahme der Stiftung Familienunternehmen zur Reform des Deutschen Corporate Governance Kodex 2020, in der sich die Stiftung kritisch zu den weiter steigenden Vergütungen deutscher Vorstände und der damit im Zusammenhang stehenden Neiddebatte äußert.

II. Historische und ökonomische Grundlagen der Vorstandsvergütung

Zu Beginn der Arbeit wird zunächst ein Blick auf die historischen und ökonomischen Grundlagen der Vorstandsvergütung geworfen. Dabei wird deutlich, dass die Unzulänglichkeiten bei den Vorstandsbezügen bis in die historischen Ursprünge der Aktiengesellschaft zurückreichen und ihr immanent sind. Dies liegt am Prinzip der sogenannten Fremdorganschaft, das auch vielen börsennotierten Familienunternehmen innewohnt: Hierbei ist die organ-schaftliche Vertretung der Gesellschaft losgelöst von der Gesellschaftereigenschaft und sie kann an außenstehende Organwalter (Vorstand und Aufsichtsrat) übertragen werden.



Die Organwalter können wiederum zugleich auch Anteilseigner – das heißt Aktionäre – sein, müssen dies aber nicht. Eigentum und Kontrolle sind in der Aktiengesellschaft somit grundsätzlich voneinander getrennt. Diese Aufteilung hat für die Aktionäre zunächst den Vorteil, dass sie ihr Vermögen streuen und zugleich gewinnbringend einsetzen können, ohne aktiv an der Geschäftsleitung des jeweiligen Unternehmens teilzunehmen. Zugleich können sie von einem Fremdmanagement profitieren, das zwar professionell, unter Umständen aber auch weniger unternehmensgebunden und traditionsverbunden im Interesse der Unternehmensbeteiligten seine Leitungsverantwortung wahrnimmt. Die Fremdorganschaft birgt das Risiko, dass sich die Organwalter zumindest nicht im Sinne derjenigen Aktionäre verhalten, die an einer langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung interessiert sind. Transparenz und Kontrollmöglichkeiten durch die Aktionäre stellen daher eine Grundvoraussetzung für eine angemessene Vorstandsvergütung dar. Nur auf Basis einer detaillierten Aufschlüsselung des Vergütungssystems können Missbräuche verhindert und eine angemessene Vergütungsregelung geschaffen werden. Notwendig ist zudem ein gewisser Zusammenhang zwischen Vergütung und Haftung als Korrektiv, um die Vorstandsmitglieder nicht nur an den positiven Entwicklungen, sondern spürbar auch an den negativen Entwicklungen zu beteiligen.

III. Rechtliche Grundlagen der Vorstandsvergütung

Auf Grundlage dieser Erkenntnisse werden in einem weiteren Schritt umfassend die rechtlichen Grundlagen der Vorstandsvergütung beleuchtet, wobei insbesondere der Frage nachgegangen wird, ob und inwieweit sich Clawbacks in das bestehende System der Vorstandsvergütung einfügen. Die zentrale Vorschrift für die Vorstandsvergütung stellt § 87 AktG dar. Clawbacks sind mit den Vorgaben, die durch diese Norm gemacht werden, vereinbar. Insbesondere können sie dem mit § 87 Abs. 1 Sätze 2 und 3 AktG verfolgten Ziel einer nachhaltigen und langfristigen Vergütungsstruktur gerecht werden: Indem das endgültige Behaltendürfen von bereits ausbezahlten variablen Vergütungsbestandteilen vom Erreichen langfristiger Ziele durch Clawbacks abhängig gemacht wird, wird der Bemessungszeitraum gleichsam „mehrjährig“. Die variablen Vergütungsbestandteile nehmen auf diese Weise auch an den negativen Entwicklungen innerhalb des jeweiligen Bemessungszeitraums teil; bereits ausgezahlte Bonusanteile werden so auf einen langfristigen Erfolg ausgerichtet. Clawbacks können dazu dienen, die Vorstandsmitglieder dazu zu bringen, sich getreu den Interessen der Anteilseigner zu verhalten, indem sie für einen gewissen Gleichlauf zwischen den bereits ausgezahlten Boni und dem langfristigen Unternehmenserfolg sorgen.

IV. Clawback-Regelungen in Vorstandsverträgen

Hierauf aufbauend setzt sich die Arbeit in einem weiteren Kapitel schließlich vertieft mit den verschiedenen Gestaltungsformen von Clawback-Klauseln auseinander und untersucht deren rechtliche Grenzen. Darüber hinaus werden auch rechtstatsächliche Untersuchungen angestellt, um – im Sinne eines Status quo – auf dieser Basis schließlich einen Gestaltungsvorschlag zu machen.



Clawback-Klauseln stellen ein vergleichsweise neues Instrument in Deutschland dar, weshalb sich bislang noch kein einheitliches System in der deutschen Vergütungspraxis etabliert hat. Aus den Geschäftsberichten der DAX-Unternehmen für die Jahre 2019 und 2020 wird deutlich, dass die Anzahl derjenigen Gesellschaften, die vertraglich vereinbarte Rückforderungsmöglichkeiten in ihren Vorstandsanstellungsverträgen vorsehen – darunter auch Familienunternehmen, wie die Henkel AG & Co. KGaA –, deutlich zugenommen hat. Die Umschreibungen der Clawback-Regelungen in den Geschäftsberichten fallen indes eher vage aus. Aufgrund der Tatsache, dass sowohl nach der Empfehlung G.11 Satz 2 DCGK 2020 und damit in der Entsprechenserklärung nach § 161 AktG als auch im neuen Vergütungsbericht gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG Angaben bezüglich der Vereinbarung von Clawbacks zu machen sind, werden sich auch die übrigen Unternehmen – so beispielsweise das Familienunternehmen Beiersdorf AG – in ihren künftigen Hauptversammlungen mit diesem Thema beschäftigen müssen. Hinzu kommt, dass inzwischen auch zahlreiche (internationale) institutionelle Investoren und Stimmrechtsberater den Einsatz von Clawback-Regelungen fordern.

Aus der Analyse der Geschäftsberichte ergibt sich, dass das Thema Clawback trotz seiner zunehmenden Bedeutung für börsennotierte Gesellschaften vielfach mit Unsicherheiten behaftet ist. So bezeichnet etwa das Familienunternehmen Merck KGaA eine Einbehaltungsmöglichkeit von noch nicht ausgezahlten Vergütungsbestandteilen, also eine Bonus-Malus-Regelung, als „Clawback“. Zudem kann die – insbesondere AGB-rechtlich zulässige – Ausgestaltung den Gesellschaften im Einzelfall Schwierigkeiten bereiten. Die Arbeit geht vertieft auf diese Problematik ein und zeigt auf, dass sich Clawbacks bei genauerem Hinsehen sowohl AGB-rechtlich als auch aktienrechtlich wirksam vereinbaren lassen. Bei der Ausgestaltung von Clawback-Klauseln gilt es insbesondere die Vorgaben des § 93 AktG zu beachten, der – ebenso wie das Transparenzgebot nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB – der Ausgestaltung gewisse Grenzen setzt.

V. Ergebnis und Gestaltungsvorschlag

De lege ferenda kommt die vorliegende Arbeit zu dem Ergebnis, dass sich die Einführung einer gesetzlich geregelten Verpflichtung zur Einführung von Clawbacks empfehlen könnte, um die vielfach geäußerten rechtlichen Zweifel angesichts der offenen Formulierung sowohl von § 87 Abs. 1 Satz 2 AktG als auch § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 AktG aus dem Weg zu räumen und eine rechtssichere Vereinbarung von Clawback-Klauseln für die Gesellschaften zu ermöglichen. Dies hätte aus der Perspektive der Unternehmen in erster Linie den Vorteil, dass die Vorstandsmitglieder nicht nur an deren positiven Entwicklungen, sondern spürbar auch an den negativen Entwicklungen teilnehmen müssten. Die bestehenden Rückgriffsmöglichkeiten nach § 87 Abs. 2 AktG sowie § 93 Abs. 2 Satz 1 AktG könnten auf diese Weise sinnvoll ergänzt und etwaige Schutzlücken ausgefüllt werden. Nicht zuletzt würde auch potenziellen Schwächen bei einer vertraglichen Vereinbarung von Clawbacks entgegengewirkt und etwaige Durchsetzungsrisiken könnten minimiert werden.



Wenngleich Clawbacks keine Universallösung darstellen, so können sie bei entsprechender Ausgestaltung als Instrument zur Sicherstellung einer langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung dienen. Sie stellen insofern insbesondere auch für Familienunternehmen, die in aller Regel an der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung ihrer Unternehmen interessiert sind, eine Möglichkeit zur Steuerung ihrer Vorstandsmitglieder in diesem Sinne dar und verschaffen ihnen einen gewissen Spielraum bei der Ausgestaltung einer entsprechend ausgerichteten Vorstandsvergütung. Wie eine solche Clawback-Regelung, die sich in das bestehende System der Vorstandsvergütung einfügt, ausgestaltet werden könnte, wird zum Schluss der vorliegenden Arbeit aufgezeigt.