

Auch Schadensersatzforderungen kommen zunehmend ins Spiel

## Abfindungen waren noch nie so billig

Von Marcus Creutz, Handelsblatt

**Jürgen Schrempp wird es nicht bekommen, ebenso wenig Peter Hartz oder Andreas von Zitzewitz – ein sattes Sümmchen beim Ausscheiden aus ihren Unternehmen. Damit liegen die umstrittenen – sowie bei Hartz und von Zitzewitz unter Korruptionsverdacht geratenen – Manager von Daimler-Chrysler, VW und Infineon allerdings im Trend: War es bis vor wenigen Jahren noch gang und gäbe, dass sich Vorstände ihren Abgang über hohe Abfindungen vergolden ließen, schauen die Aufsichtsräte deutscher Konzerne heute wesentlich genauer hin bei den Ausstiegsverhandlungen.**



GARMISCH. „Aufsichtsräte sind stärker unter Druck und können unliebsame Fälle nicht mehr so einfach unter den Teppich kehren“, sagt **Markus Bohnau**, Partner in der Düsseldorfer Arbeitsrechtsboutique **Kliemt & Vollstädt**.

Auch nach Einschätzung von Jobst-Hubertus Bauer, Partner der Kanzlei Gleiss Lutz in Stuttgart, haben sich die Usancen der Trennungsverhandlungen deutlich verändert. „Zunehmend mehr wird die Frage erörtert, ob zum Beispiel Abfindungszusagen oder Zusagen auf vorzeitige Pensionen im Anstellungsvertrag zulässig sind oder Abfindungen über die bloße Vertragserfüllung hinausgehen dürfen.“

Grundlage ist § 87 Absatz 1 des Aktiengesetzes (AktG). Danach hat der Aufsichtsrat dafür zu sorgen, dass die Gesamtbezüge in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben des Vorstandsmitglieds und zur Lage der Gesellschaft stehen. Dies gilt auch für das Ruhegehalt, Hinterbliebenenbezüge und Leistungen verwandter Art.

Doch was ist angemessen? „Sicherlich ist der Rahmen des § 87 Abs. 1 AktG überschritten, wenn trotz feststehendem gravierendem Fehlverhalten noch eine Abfindung gezahlt oder eine verbesserte Pensionszusage gewährt wird“, erläutert Antje Burmester, Fachanwältin für Arbeitsrecht im Kölner Büro der Kanzlei Ulrich Weber & Partner.

So hat etwa der ehemalige Personalvorstand Peter Hartz, dessen Anstellungsvertrag eigentlich noch bis August 2007 gelaufen wäre, den VW-Konzern ohne Abfindung verlassen. Doch wie sieht es mit den Pensionszahlungen aus? Werden die jetzt vorgezogen? „Dazu kann ich nichts sagen. Das ist Bestandteil individueller Verträge

mit dem Aufsichtsrat“, erklärt ein VW-Sprecher.

Auch im Fall von Jürgen Schrempp hält sich ein Daimler-Chrysler-Konzernsprecher bedeckt: „Dazu geben wir keine Details heraus – auch nicht zu den Stock Options.“ Burmester bricht aber auch eine Lanze für die Betroffenen. Grundsätzlich müsse ein höheres Absicherungsinteresse der Führungskräfte anerkannt werden, „die als Organvertreter außerhalb des Geltungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes unternehmerisch verantwortungsvoll agieren sollen und wollen. Sie können sich allein durch ihren Dienstvertrag gegen Krisenfälle im Anstellungsverhältnis schützen“, so Burmester.

Denn nach § 84 Abs. 3 AktG ist der Aufsichtsrat bei Vorliegen eines wichtigen Grundes berechtigt, die Bestellung eines Vorstandsmitglieds zu widerrufen. Und dieser Widerruf ist wirksam, bis seine Unwirksamkeit rechtskräftig festgestellt ist. „Selbst wenn der Vorstand nach drei bis vier Jahren vor dem Bundesgerichtshof gewinnt, kommt er deswegen nicht wieder in sein Amt zurück, Er wird sich deshalb darauf konzentrieren, seine materielle Position zu sichern“, weiß Bauer.

Die Höhe der Abfindung ist allerdings begrenzt. Denn den Aufsichtsräten droht die Haftungsfalle, wenn sie mehr an Abfindung bewilligen, als die Restlaufzeit des Dienstvertrages hergibt. Eine nennenswerte Abfindung können damit im Grunde genommen nur noch diejenigen Vorstände beanspruchen, die sich in den Dienstvertrag eine so genannte „Change of Control“-Klausel haben hineinschreiben lassen. Ändern sich in einer Aktiengesellschaft die Machtverhältnisse derart, dass die Anstellungsgesellschaft durch Eingliederung in einen fremden Konzern ihre Unabhängigkeit verliert, wird auch dem Vorstandsvertrag wegen der geänderten Machtverhältnisse die Grundlage entzogen. „Dem Vorstand wird dann das Recht zugestanden, eine vorher vereinbarte Abfindung abzurufen“, erklärt Bauer.

Im Übrigen gilt: Liegt kein wichtiger Kündigungsgrund für eine Abberufung eines Vorstands vor, basiert die Trennung vielmehr auf politischen Gründen oder zwischenmenschlichen Disharmonien, hat der Aufsichtsrat alternativ zu einer Abfindungszahlung auch die Möglichkeit, die Führungskraft unter Fortzahlung der Bezüge bis zum Auslaufen des Vertrages freizustellen. Läuft der Vertrag dann zum Beispiel noch drei Jahre, hat der kaltgestellte Vorstand gleichwohl nur wenig Zeit zum Müßiggang. Grund dafür ist, dass er sich nach § 615 Satz 2 BGB anderweitigen Verdienst anrechnen lassen muss. Gleiches gilt, wenn er es böswillig unterlässt, einen neuen Job anzunehmen.

Diese Rechtslage, die laut Antje Burmester in der Praxis viel Streitpotenzial in sich birgt, kann zwar vertraglich abgedungen werden. In vielen Fällen ist das aber gar nicht nötig, „weil die Ehefrauen der Vorstände oft ehrgeiziger sind als diese selbst und deshalb früher als erwartet wieder in Amt und Würden sind“, so die Einschätzung von Jobst-Hubertus Bauer.

Unternehmenslenker müssen sich aber nicht nur auf eine wesentlich härtere Gangart des Aufsichtsrates bei Abfindungsverhandlungen einstellen. Stehe der Verdacht eines wirtschaftlichen Schadens im Raum, so Anwalt Bohnau, würden die Unternehmenswächter auch nicht mehr davor zurückschrecken, ehemalige Vorstände mit millionenteuren Schadensersatzforderungen zu überziehen. Dazu zwingen nämlich

die Bedingungen der abgeschlossenen D & O-Versicherungen. Die Assekuranzen kommen meist erst dann für Wirtschaftsschäden auf, wenn die geschädigte Gesellschaft zuvor erfolglos gegen den verantwortlichen Manager geklagt hat.

---

**Nutzungshinweise:**

Die in Handelsblatt.com veröffentlichten Artikel, Daten und Prognosen sind mit größter Sorgfalt recherchiert. Nachrichten und Artikel beruhen teilweise auf Meldungen der Nachrichtenagenturen AP, AFP, ddpADN, dpa, sid, Reuters, und vwd. Dennoch können weder die Verlagsgruppe Handelsblatt noch deren Lieferanten für die Richtigkeit eine Gewähr übernehmen. Das Handelsblatt weist ausdrücklich darauf hin, dass die veröffentlichten Artikel, Daten und Prognosen keine Aufforderung zum Kauf oder Verkauf von Wertpapieren oder Rechten darstellen. Sie ersetzen auch nicht eine fachliche Beratung. Die Verlagsgruppe Handelsblatt versichert zudem, dass persönliche Kundendaten mit grösster Sorgfalt behandelt und nicht ohne Zustimmung der Betroffenen an Dritte weitergegeben werden. Alle Rechte vorbehalten.

Die Reproduktion oder Modifikation ganz oder teilweise ohne schriftliche Genehmigung des Verlages ist untersagt.

All rights reserved. Reproduction or modification in whole or in part without express written permission is prohibited.

[schließen](#)