

„Abzocker-Initiative“ in der Schweiz Was folgt für Deutschland?

Die Volksabstimmung in der Schweiz ist deutlich zugunsten der sogenannten Abzocker-Initiative ausgefallen. Börsennotierte Schweizer Aktiengesellschaften unterliegen damit in Zukunft strengen Auflagen bei Managerlöhnen, Boni und Abfindungen. Die Vergütungen werden auch in Zukunft nicht gedeckelt, aber die Zuständigkeiten verändert: So muss künftig die Aktionärsversammlung verbindlich über die Gesamtsumme der Vergütungen der Organmitglieder (Verwaltungsrat, Geschäftsleitung und gegebenenfalls Beirat) abstimmen. Regelungen für Kredite, Erfolgs- und Beteiligungspläne von Organmitgliedern müssen in der Satzung verankert werden. Abgangs- und andere Entschädigungen, Vergütungen im Voraus sowie Prämien für Unternehmensverkäufe werden verboten.

Beflügelt durch den Schweizer Volksentscheid fordern auch deutsche Politiker jetzt eine stärkere Reglementierung von Managerbezügen. Das deutsche Aktiengesetz sieht zwar schon bisher die Möglichkeit vor, dass die Hauptversammlung über die Gehaltsstruktur abstimmt. Dieses 2009 mit dem „Gesetz zur Angemessenheit der Vergütung“ (VorStAG) eingeführte „Say on Pay“ ist aber bislang dadurch eingeschränkt, dass der Hauptversammlungsbeschluss „weder Rechte noch Pflichten“ begründet (§120 Absatz 4 AktG). Jetzt wird zweierlei diskutiert: zum einen, ob wir ein bindendes Votum der Hauptversammlung vorsehen



Bilder: Gina Sanders/Winne - Fotolia.com

sollten und zum anderen, ob die Hauptversammlung über einzelne Gehälter oder nur über das System der Vergütung entscheiden sollte. Die 2009 eingeführten Regelungen haben jedenfalls nicht den ge-

wünschten Erfolg gebracht. Zwar wurde durch das VorStAG die Verantwortung der Aufsichtsräte gestärkt, sie müssen die Üblichkeit der Vergütung stärker berücksichtigen, bei erfolgsbezogenen Vergütungskomponenten zusätzliche Kriterien beachten und in der Krise die Gehälter früher herabsetzen. Dennoch sind die Gehälter – nach einer Delle in der Lehman-Krise – weiter gestiegen. Es könnte also sein, dass die derzeit in der Diskussion befindliche Aktienrechtsnovelle um einen weiteren Punkt bereichert (und damit erneut hinausgezögert) wird. *Barbara Mayer
Friedrich Graf von Westphalen & Partner*

Verbot täuschender Angebotsformulare GWE-Urteil ist rechtskräftig

Die „GWE-Wirtschaftsinformationsgesellschaft“ aus Düsseldorf hat über einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren täuschende Angebotsformulare für Eintragungen in einer Gewerbedatenbank versandt. Auf Antrag des Deutschen Schutzverbands gegen Wirtschaftskriminalität untersagte das Landgericht Düsseldorf das Versenden derartiger Formulare (Urteil vom 15.04.2011, 38 O 148/10). Gegen dieses Urteil legte die GWE Berufung ein. Doch das Oberlandesgericht Düsseldorf bestätigte das erstinstanzliche Urteil und ließ in diesem Zusammenhang keine Revision zu (Urteil vom 14.2.2012, I-20 U 100/11). Daraufhin legte die GWE zum Nichtzulassungsbeschwerde beim Bundesgerichtshof ein. Auch diese wurde nun zurückgewiesen: Am 6. Februar (I ZR 70/12) hat der Bundesgerichtshof entschieden, dass die Rechtssache keine grundsätzliche Bedeutung habe und im Übrigen auch die Fortbildung des Rechts oder die Sicherung einer einheitlichen Rechtsprechung eine Entscheidung des Revisionsgerichts nicht erforderten. „Das Verbotsurteil des Oberlandesgerichts Düsseldorf ist damit rechtskräftig“, betonte der Geschäftsführer des Schutzverbands gegen Wirtschaftskriminalität, Peter Solf. „Im Interesse der Vielzahl von Geschädigten begrüßen wir diese Entscheidung sehr. Weitere Formularensendungen der GWE dürften jetzt nicht mehr zu erwarten sein. Wir hoffen darüber hinaus, dass die GWE endlich auch ihre massive Mahntätigkeit bei denjenigen Opfern einstellt, die solche Formulare irrtümlich unterschrieben haben und in der Folge dann zur Kasse gebeten werden.“ *dsw*

Wettbewerbsverbot nach Kündigung und Freistellung LAG: Keine Verletzung

In einem Fall, der im Berufungsrechtszug von den Freiburger Kammern des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg entschieden wurde, ging es um einen Produktmanager, zugleich technischer Leiter, dessen Arbeitsverhältnis endete. Über die Folgen der Kündigung schloss man vor dem Arbeitsgericht einen Vergleich, der unter anderem regelte, dass der Kläger bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unter Fortzahlung seiner Bezüge freigestellt wurde. Eine Anrechnung anderweitigen Verdienstes wurde im Vergleich nicht bestimmt. Während der Freistellung nahm der Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis bei einem Wettbewerber auf. Die Arbeitgeberin vertrat die Auffassung, dass der Arbeitnehmer im Hinblick auf eine Verletzung des Wettbewerbsverbotes die beim Wettbewerber bezogene Vergütung herauszugeben habe. Hilfsweise begehrte sie die Anrechnung der dort erzielten Bezüge auf die Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers. Beide Vorinstanzen und das BAG haben die Klage der bisherigen Arbeitgeberin im Ergebnis abgewiesen. Eine Herausgabepflicht bestehe nicht, da das mit einem Wettbewerber vereinbarte Festgehalt kein „Geschäft“ im Sinne der einschlägigen handelsrechtlichen Norm darstelle. Zwar könne die Geltendmachung von Vergütungsansprüchen gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber bei Aufnahme eines neuen Arbeitsverhältnisses grundsätzlich auch treuwidrig sein, für einen solchen Verstoß war aber in dem Rechtsstreit nichts ersichtlich. *Olaf Müller, Endriß und Kollegen*

BAG, Urteil v. 17. Oktober 2012, 10 AZR 809/11