

BB-Kommentar

Ermessensklauseln bei Vorstandsboni sind nicht empfehlenswert

PROBLEM

Das Urteil befasst sich mit der Frage, ob Klauseln in Vorstandsdienstverträgen zulässig sind, die das „Ob“ und „Wie“ von Sonderleistungen in das freie Ermessen des Aufsichtsrats stellen. In dem vom BGH zu entscheidenden Fall war ein langjähriger Angestellter zum Vorstand befördert worden. Nachdem zunächst die Bedingungen des Anstellungsvertrags weiter galten, wurde im später geschlossenen Vorstandsdiensvertrag ein Grundgehalt von 325 000 Euro vereinbart. Dazu enthielt die Vorschrift über die Vergütung einen Absatz, nach dem der Aufsichtsrat nach „billigem Ermessen“ Sonderleistungen gewähren „kann“; zur Klarstellung enthielt die Klausel den Hinweis, dass es sich um „freiwillige Zuwendungen“ handelt, aus denen ein „Rechtsanspruch ... nicht abgeleitet werden [kann]“. Während seiner Zeit als Angestellter hatte der klagende Ex-Vorstand über mehrere Jahre einen Ermessensbonus erhalten, ebenso nach Ablauf des ersten Jahres des Vorstandsdiensvertrags; die Gesamtvergütung für dieses Jahr betrug 1,2 Mio. US-Dollar. Im Oktober des zweiten Jahres wechselte der Kläger zu einem Wettbewerber und verlangte nach Ablauf dieses Jahres wieder einen Bonus. Die anderen Vorstandsmitglieder hatten für das betreffende Jahr ebenfalls eine Sonderleistung erhalten. Das LG hat die Klage abgewiesen, das OLG ihr stattgegeben und die beklagte AG zur Zahlung eines Bonus in Höhe von 500 000 Euro verurteilt. Bei der Bonusklausel handele es sich um eine allgemeine Geschäftsbedingung, die aufgrund des Freiwilligkeitsvorbehalts eine „unangemessene Benachteiligung“ des Vorstands darstelle. Folglich sei die Klausel nach § 307 Abs. 1 BGB unwirksam und das OLG könne stattdessen selbst die Leistung an den Vorstand bestimmen.

ZUSAMMENFASSUNG

Der BGH bestätigt zunächst, dass es sich bei der Bonusregelung im betreffenden Vorstandsdiensvertrag um eine allgemeine Geschäftsbedingung im Sinne von § 305 Abs. 1 S. 1 BGB handelt (Rn. 13); das OLG hatte das insbesondere damit begründet, dass der Vorstand bei Abschluss des Anstellungsvertrags Verbraucher im Sinne des § 13 BGB gewesen sei (Rn. 10). Ebenfalls in Übereinstimmung mit den Vorinstanzen legt der BGH die Regelung dahingehend aus, dass der Vorstand weder einen Anspruch auf eine variable Vergütung noch auf eine Ermessensentscheidung des Aufsichtsrats über eine variable Vergütung hatte (Rn. 14). Anders als das OLG und wie zuvor schon das LG sieht der BGH darin aber keine unangemessene Benachteiligung des Vorstands im Sinne von § 307 Abs. 1 S. 1 und Abs. 2 Nr. 1 BGB. Dabei setzt sich das höchste deutsche Zivilgericht im Schwerpunkt mit einer vom OLG angeführten Entscheidung des BAG auseinander, nach der eine mit der Dienstleistung im Gegenseitigkeitsverhältnis stehende Entgeltleistung nicht unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt werden könne (BAG, 19.3.2014 – 10 AZR 622/13, BAGE 147, 322, Rn. 52). Erstens, fehle es im konkreten Fall, so der BGH, an einer im Gegenseitigkeitsverhältnis stehenden Gesamtvergütung; nach Wortlaut und Systematik der vertraglichen Regelungen sei die Tätigkeit des Vorstands mit dem Jahresbruttogehalt abgegolten; Sonderleistungen würden „zusätzlich“ und könnten auch nur „einmalig“ gewährt werden (Rn. 19). Weiter könne die Rechtsprechung des BAG für Anstellungsverträge nicht ohne Weiteres

auf Vorstandsdiensverträge übertragen werden (Rn. 26). Ferner fehle es an der vom BAG für erforderlich gehaltenen Zielvereinbarung (Rn. 28 ff.). Für eine vergütungsbezogene Zielvereinbarung müssten konkrete Ziele vereinbart werden, eine „360-Grad-Beurteilung“ reiche nicht aus (Rn. 32). Darüber hinaus sei § 87 AktG kein dispositives Vertragsrecht; die Vorschrift verlange keine variable Vergütung, stehe also einer reinen Fixvergütung nicht entgegen (Rn. 33 m.w.N.). Weiter könne der Anspruch nicht damit gerechtfertigt werden, dass der Vorstand in den Vorjahren einen Bonus erhalten habe; es fehle nämlich an einer betrieblichen Übung; die Zeiten auf Grundlage des ursprünglichen Anstellungsvertrags zählten nicht und unter dem Vorstandsdiensvertrag sei erst einmal ein Bonus gewährt worden (Rn. 36). Schließlich könne sich der Vorstand nicht auf Gleichbehandlung mit den anderen Vorständen berufen; sein Wechsel zu einem Wettbewerber stelle einen sachlichen Grund für die Schlechterstellung dar (Rn. 38).

PRAXISFOLGEN

Die Entscheidung des BGH schafft auf den ersten Blick Rechtssicherheit. Die zentrale Aussage lautet: Klauseln in Vorstandsdiensverträgen, in denen das „Ob“ und „Wie“ eines Bonus für Vorstände in das Ermessen des Aufsichtsrats gestellt werden, sind weiter zulässig und wirksam. In der Praxis ist jedoch Vorsicht mit solchen Klauseln geboten. Bei börsennotierten Aktiengesellschaften verlangt der mit dem ARUG II in Kraft getretene § 87a Abs. 1 S. 1 AktG vom Aufsichtsrat, ein „klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder“ zu beschließen; dieses System muss nach § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 und Nr. 3 AktG sowohl eine Maximalvergütung als auch den relativen Anteil variabler Vergütungsbestandteile enthalten. Damit ist ein Bonus im freien Ermessen des Aufsichtsrats nicht vereinbar. Bei nicht börsennotierten Aktiengesellschaften suggeriert die Ermessensklausel dem Aufsichtsrat fälschlich einen hohen Freiheitsgrad. Denn § 87 Abs. 1 S. 1 AktG schränkt das Ermessen des Aufsichtsrats gesetzlich stark ein: Der Aufsichtsrat muss dafür sorgen, dass die Gesamtbezüge des einzelnen Vorstandsmitglieds in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Diese Kriterien muss der Aufsichtsrat in jedem Jahr und für jedes Vorstandsmitglied bei seiner Ermessensentscheidung über eine Sonderleistung anwenden und dokumentieren. Eine einfache Übernahme oder Erhöhung des Bonus aus dem Vorjahr, die nach dem Wortlaut der Klausel zulässig wäre, wird dem nicht gerecht. Durch die fehlende Transparenz der freien Ermessensregelung macht sich der Aufsichtsrat bei umstrittenen Vergütungsentscheidungen außerdem leicht angreifbar. Im Hintergrund droht die persönliche Haftung bei Festsetzung einer unangemessenen Vergütung (§ 116 S. 3 AktG). Auch bei nicht börsennotierten Aktiengesellschaften sollte der Aufsichtsrat daher schon im eigenen Interesse ein klares und verständliches Vergütungssystem beschließen.

Prof. Dr. Olaf Müller-Michaels ist Professor für Wirtschaftsrecht an der FOM Hochschule und Rechtsanwalt in Düsseldorf. Seine Schwerpunkte sind Unternehmenstransaktionen, Gesellschaftsrecht, Kapitalmarktrecht, Corporate Governance und Compliance.

