

Leitsätze 09 Verwaltungsintegrität

Leitsatz 09/05 – Abfindungen bei eigeninitiativem Ausscheiden eines Organmitgliedes sind unzulässig

Leitsätze

(1) Bei der vorzeitigen Aufhebung des Anstellungsvertrages eines Organmitglieds ist eine Abfindung nur zulässig und angemessen, wenn die Aufhebung von der Organisation veranlasst wird oder die Aufhebung zumindest in deren Interesse liegt. Dieser Grundsatz gilt für alle Körperschaften und damit auch für solche, in deren Aufsichtsorgan der Bund vertreten ist.

(2) Die Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger des Bundes haben für eine Dokumentation der Gründe zu sorgen, die für die Gewährung der Abfindung maßgeblich waren. Die Dokumentation hat die tragenden Gründe der Entscheidung nachvollziehbar und belastbar darzustellen. Auch Dritte müssen in der Lage sein, sich später auf Grundlage der Dokumentation ein Urteil über die sachgerechte Entscheidung bilden zu können. Die Gründe sind vor der Gewährung der Abfindung zu dokumentieren.

Hintergründe

(1) Anstellungsverträge mit Mitgliedern der Leitungsorgane von Unternehmen, Stiftungen, Vereinen oder anderen Organisationen (Organmitglieder) werden regelmäßig für eine bestimmte Laufzeit abgeschlossen und sind daher im Normalfall nicht ordentlich kündbar. Werden Anstellungsverträge mit Organmitgliedern vorzeitig beendet, werden hierzu üblicherweise Aufhebungsvereinbarungen geschlossen und dabei finanzielle Ausgleichs für die entfallende Vergütung vereinbart und gewährt (Abfindungen).

Regelmäßig vereinbaren die Parteien, die Beendigung des Mandates in der externen Kommunikation als Initiative des betroffenen Organmitgliedes darzustellen, um dessen öffentliches Ansehen nicht zu beschädigen. Für den Abschluss der Aufhebungsvereinbarung ist auf Seiten der Organisation regelmäßig ein Überwachungsorgan zuständig, beispielsweise ein Kuratorium oder ein Aufsichtsrat. Dies gilt auch für Organisationen, in deren

Überwachungsorgane Mitglieder durch den Bund entsandt oder auf dessen Veranlassung gewählt sind – insbesondere Unternehmen mit Beteiligung des Bundes und Stiftungen, in denen der Bund Kuratoriumsmitglieder stellt.

Abfindungen sind nur zulässig und gerechtfertigt, wenn der Anstellungsvertrag auf Veranlassung oder zumindest im Interesse der Organisation vorzeitig beendet wird. Für Organisationen, in denen der Public Corporate Governance Kodex des Bundes (PCGK) gilt, ergibt sich dies bereits aus Tz. 5.3.2 PCGK. Aber auch über den Anwendungsbereich des PCGK hinaus gilt: Wird der Anstellungsvertrag auf Veranlassung oder im Interesse des Organmitgliedes beendet, ist eine Abfindung nicht zulässig. Solch eine Abfindung wäre eine erneute Vergütung bereits vergüteter Dienste. Sie entspräche einer sog. Anerkennungsprämie, die nach der „Mannesmann-Rechtsprechung“ des Bundesgerichtshofes unzulässig ist.¹

Die Vorgabe des Deutschen Corporate Governance Kodex und des PCGK, nach denen Abfindungen die Höhe von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten sollen, gibt eine Obergrenze für Abfindungen vor. Daraus folgt aber nicht, dass Abfindungen bis zu einer Höhe von zwei Jahresentgelten stets zulässig seien.

(2) Bei Organisationen, bei denen der Bund Vertreterinnen und Vertreter in Überwachungsorgane entsendet, deren Bestellung veranlasst oder in anderer Zuständigkeit an der Entscheidung über den Aufhebungsvertrag mitwirkt, müssen die Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger die Grundlagen ihrer Entscheidung belegen können. Die Zulässigkeit und Angemessenheit einer gewährten Abfindung muss dabei auch im Nachhinein eindeutig überprüfbar sein. Um dies sicherzustellen, bedarf es einer hinreichenden Dokumentation der tatsächlichen Gegebenheiten, die zur Aufhebung des Anstellungsvertrages geführt haben. Die externe Kommunikation der Gründe für eine Vertragsaufhebung bietet hierfür keine ausreichende Grundlage, da sie häufig von der Absicht bestimmt ist, das Ansehen des betroffenen Organmitgliedes zu wahren.

Die Ausscheidensgründe sind in den Sitzungsniederschriften des für die Entscheidung zuständigen Organs zu dokumentieren. Unabhängig hiervon müssen die

¹ BGH NJW 2006, 522, 523. Im sog. Mannesmann-Verfahren hat der 3. Strafsenat des BGH entschieden, dass nachträgliche Zusatzvergütungen an das Vorstandsmitglied einer Aktiengesellschaft grundsätzlich unzulässig sind, sofern der Aktiengesellschaft nicht gleichzeitig Vorteile zufließen, die in einem angemessenen Verhältnis zu der mit der freiwilligen Zusatzvergütung verbundenen Minderung des Gesellschaftsvermögens stehen.

Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger die Gründe für das vorzeitige Ausscheiden des Organmitgliedes in ihren internen Unterlagen dokumentieren. Dies ist unverzichtbar zur Beurteilung der Abfindungsansprüche. Diese Dokumentation kann auch in Unterlagen der Verwaltung enthalten sein, die sie zur Vorbereitung der Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger auf Sitzungen des für die Entscheidung zuständigen Organs anfertigt.

Sollten z. B. wegen unzureichender Dokumentation Zweifel an der Zulässigkeit oder Angemessenheit der Abfindung aufkommen, können sich die Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger Schadenersatzforderungen oder strafrechtlichen Ermittlungen aussetzen. Eine hinreichende Dokumentation liegt daher auch und gerade in deren eigenem Interesse.

Neben dem persönlichen Risiko kann die unvollständige Dokumentation der tatsächlichen Ausscheidensgründe zu einem Vertrauensverlust der Öffentlichkeit gegenüber demokratisch gewählten Institutionen, der Integrität des Staates und seiner Vertreterinnen und Vertreter führen. Gerade Organisationen mit einer Beteiligung der öffentlichen Hand stehen in einem besonderen Interesse der Öffentlichkeit. Der Bund erhebt den Anspruch, dass Unternehmen, an denen er beteiligt ist, eine Vorbildfunktion einnehmen – auch im Hinblick auf transparente Entscheidungen. Daher müssen die Verwaltung oder die Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger zumindest den zuständigen Gremien des Parlaments oder der externen Prüfungsinstitution die tatsächlichen Ausscheidensgründe darlegen und durch geeignete Unterlagen belegen können.