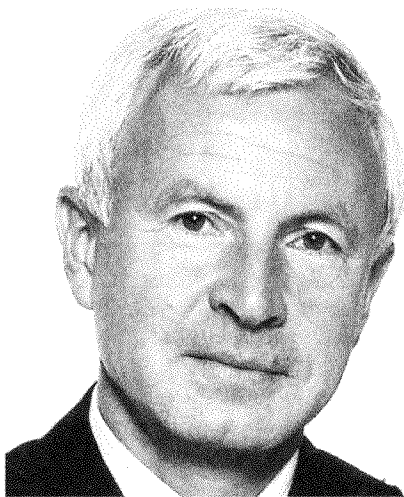


Professor Dr. Mark Binz, Rechtsanwalt, und
Dr. Martin Sorg, Wirtschaftsprüfer, Stuttgart

Der Mannesmann-Prozess und die Lehren



Professor Dr. Mark Binz



Dr. Martin Sorg

Das Mannesmann-Verfahren hat sieben Jahre nach der Übernahme durch Vodafone ein überraschend schnelles Ende gefunden. Für die FAZ war es ein „Ablasshandel“, für den SPIEGEL gar ein „Freikauf erster Klasse“. Indes ist die Einstellung gegen Geldauflagen nach § 153 a StPO keine Kapitulation der Justiz oder gar Rechtsbeugung, sondern gehört zum Alltag deutscher Gerichte (so zutreffend schon *Jahn*, BB Heft 1/2007, Die Erste Seite), die damit ihre knappen Ressourcen für andere Verfahren schonen. Ein schlechtes Geschäft hat lediglich die Staatskasse gemacht, da dieser im Falle einer Verurteilung die Esser und Funk zu Unrecht zugeflossenen Beträge in Höhe von rd. 20 Mio € verfallen wären.

Der Mannesmann-Prozess, der als das spektakulärste deutsche Wirtschaftsstrafverfahren gilt, war in mehrererlei Hinsicht ein Meilenstein. Zum einen hat es dazu beigetragen, manche Grauzone zwischen Aktien- und Strafrecht zu beseitigen. So hat der BGH in seinem Urteil vom 21. 12. 2005 klargestellt, dass jede, und eben nicht nur eine gravierende gesellschaftsrechtliche Pflichtverletzung eine Pflichtwidrigkeit im Sinne von § 266 StGB begründet. Er hat ferner mit der griffigen Formel „Gutsverwalter statt Gutsheer“ den Vertretern der Deutschland AG ins Stammbuch geschrieben, dass auch Aufsichtsräte nicht freihändig über das ihnen von den Aktionären anvertraute Vermögen verfügen dürfen und Geschenke auf Kosten der Aktionäre im Regelfall als Untreue strafbar sind. Zum anderen war der Mannesmann-Prozess auch kein „Schlag gegen den Wirtschaftsstandort Deutschland“, wie unsere Bundeskanzlerin einst unkte. Im Gegenteil – er hat die Funktionsfähigkeit unse-

Die Nachbesserung von Vorstandsverträgen macht den „goldenen Handschlag“ auch zukünftig nicht unanfechtbar

res Rechtsstaates bewiesen und damit die Attraktivität des deutschen Kapitalmarkts eher gesteigert!

Hat aber der Prozess auch einen Umdenkungs-Prozess eingeleitet? Zweifel sind angebracht. So war mehrfach zu lesen, die Unternehmens-Lenker hätten mittlerweile ihre Dienstverträge um wasserdichte Change of Control-Klauseln nachgebessert, die den Vorgaben des BGH gerecht würden. Damit sei der „goldene Handschlag“ in Zukunft unanfechtbar. Stimmt das?

Richtig ist, dass der BGH bei der rechtlichen Beurteilung von kompensationslosen Anerkennungsprämien (Sonderzahlungen mit ausschließlich belohnendem Charakter) danach differenziert, ob diese im Voraus im Dienstvertrag vereinbart waren oder nicht. Wenn nicht, ist eine derartige Prämie bereits dem Grunde nach unzulässig, andernfalls nur bei einem Verstoß gegen das Angemessenheitsgebot (§ 87 AktG). Bei der Würdigung von Prämienklauseln hat der BGH indessen nur an eine, an den Geschäftserfolg gebundene, einmalige oder jährlich wiederkehrende Prämie als variablem Vergütungsbestandteil gedacht, wie dieser auch vom deutschen Corporate Governance Kodex empfohlen wird. Reine Abgangs-

prämien („goldener Handschlag“) haben jedoch eine gänzlich andere Qualität. Dies zeigt sich besonders deutlich im Mannesmann-Fall, wo Esser neben der Anerkennungsprämie von 15 Mio € eine (wohl zufällig) gleich hohe Abfindung für die vorzeitige Beendigung des Dienstvertrages erhalten hat (bei deren Berechnung übrigens alle Parameter auf best case-Niveau berücksichtigt wurden).

Welchen anderen Inhalt aber sollen als „Anerkennungsprämien“ bezeichnete (oder getarnte?) Abgangsprämien wie im Fall Mannesmann haben als denjenigen, dass ein Topmanager im Falle vorzeitigen Ausscheidens eine um mehrere Jahresgehälter höhere Gesamtvergütung erhält, als wenn er den Dienstvertrag planmäßig erfüllt haben würde? Derartige „Super-Prämien“ werden in der öffentlichen Diskussion aus gutem Grund nahezu einhellig abgelehnt, zumal in take over-Fällen der Verdacht besteht, dass mit ihnen der Widerstand des Management abgekauft werden sollte. Wer sich also rühmt, vermeintlich wasserdichte Klauseln für die Zahlung derartiger Abgangsprämien gefunden zu haben, hat aus dem Mannesmann-Prozess und der dadurch entfachten Diskussion nichts gelernt. Er kann sich insbesondere nicht auf das Mannesmann-Urteil des BGH berufen. Denn reine Abgangsprämien bringen dem Unternehmen keinen zukunftsbezogenen Nutzen, dienen also unter keinem denkbaren Gesichtspunkt den Interessen des Unternehmens, sondern begünstigen – wie ein Geschenk – ausschließlich den Empfänger. Sie verstoßen daher von vornherein gegen den vom BGH aufgestellten Grundsatz, dass alle Vergütungsentscheidungen dem Unternehmen nützen müssen, und sind deshalb unabhängig davon unzulässig, ob sie – abstrakt oder konkret – im Dienstvertrag vereinbart sind oder nicht.

Der von uns seinerzeit ins Rollen gebrachte Mannesmann-Prozess hat wichtige Rechtsfragen geklärt. Verstöße gegen Anstand und Moral beeinträchtigen jedoch unabhängig von ihrer Strafbarkeit die Vorbildfunktion deutscher Topmanager, die auf andere Bereiche unserer Gesellschaft ausstrahlt. Insofern muss die durch den Mannesmann-Fall angestoßene Diskussion über die Angemessenheit von Vorstandsvergütungen in deutschen Publikumsgesellschaften fortgeführt werden. Der Vorsitzende der deutschen Corporate-Governance-Kommission Cromme hat bereits vorgeschlagen, die reguläre Abfindung ausscheidender Vorstandsmitglieder (für die restliche Vertragslaufzeit) auf zwei Jahresgehälter zu beschränken (vgl. FAZ v. 31. 1. 2007, S. 12). Vor diesem Hintergrund wäre die vielfach diskutierte Nachbesserung von Vorstandsverträgen, um für darüber hinausgehende Abgangsprämien eine (vermeintlich) „wasserdichte“ Vertragsgrundlage zu schaffen, ein falsches Signal.