



# **Corona-Pandemie: Dividenden- und Gewinnausschüttung, Vorstandsbezüge, Managementgehälter und Aufsichtsratsvergütung. Was ist zu beachten?**

## **Handlungsempfehlungen**

Die Corona-Pandemie führt zu enormen wirtschaftlichen Belastungen der Unternehmen mit weitreichenden Folgen für die Beschäftigten.

Die Bundesregierung hat zur Stützung der Wirtschaft mehrere umfassende Maßnahmen ergriffen.

Hierzu zählen insbesondere:

- ▶ Wirtschaftsstabilisierungsfonds mit einem Gesamtvolumen von 600 Mrd. Euro. Er beinhaltet 400 Milliarden Euro Staatsgarantien für Verbindlichkeiten, 100 Milliarden Euro für direkte staatliche Beteiligungen und 100 Milliarden Euro für Refinanzierung durch die KfW
- ▶ Die Änderung des Insolvenzrechts, um durch die Pandemie bedingte Insolvenzen abzuwehren.
- ▶ Änderungen der Kurzarbeit durch die Absenkung des erforderlichen Arbeitsausfalls für die Bewilligung sowie volle Erstattung der Sozialversicherungskosten für die Arbeitgeber
- ▶ Liquiditätsstützend wirkt auch die Stundung von Steuerzahlungen



Die staatlichen Maßnahmen zur Stabilisierung der Wirtschaft werden von der IG Metall grundsätzlich begrüßt. Dennoch weisen wir auf die soziale Schieflage der Programme hin. Deshalb fordert die IG Metall eine Regelung zur Aufstockung der Kurzarbeit und Entgeltersatzzahlungen, da Beschäftigte sonst Einkommenseinbußen von bis zu 40 Prozent haben.

In diesem Kontext stellt sich auch die Frage der Angemessenheit der Dividendenzahlungen, Gewinnausschüttungen, Vergütung des Managements und der Aufsichtsräte.

### **1. Dividendenzahlungen und Gewinnausschüttungen**

Wenn seitens des Staates alle Voraussetzungen geschaffen werden, um in den Unternehmen notwendige Liquidität sicherzustellen, muss die Frage der Gewinnausschüttung und Dividendenzahlungen auf den Prüfstand gestellt werden.

Mit dem Gesetz zur Abmilderung der Folgen der Covid-19-Pandemie vom 28.03.2020 wurden zwei Voraussetzungen geschaffen, um auch Fragen der Liquidität des Unternehmens adäquater zu behandeln.

1. Mit dem Entfallen der 8-Monatsfrist für die Hauptversammlungen und der Ausdehnung auf das gesamte Geschäftsjahr kann die Hauptversammlung, die über die Dividendenausschüttung befindet verschoben werden. (Änderung § 175 Abs. 1 AktG)
2. Durch die gesetzliche Änderung besteht zudem die Möglichkeit einer Abschlagszahlung der Dividende, die gesetzlich begrenzt ist mit der Wirkung, dass nur 50% des Bilanzgewinns zur Auszahlung kommen. Solange die Auswirkungen der Corona-Krise nicht absehbar sind, dürfte eine Abschlagszahlung aber nicht in Betracht kommen.

Die Bestimmung der Dividende als auch die Möglichkeiten der Verschiebung der Entscheidung und der Dividendenabschlagszahlung obliegen dem Aufsichtsrat. Deshalb ist es geboten, dass die Arbeitnehmervertreter\*innen im Aufsichtsrat die Dividendenausschüttung und Gewinnverwendung zu einem Thema machen. Dabei sind folgende Grundsätze maßgebend:



1. Die Maßgabe, dass Liquiditätssicherung neben dem Schutz der Gesundheit der Menschen prioritäres Ziel ist, gilt auch für die Gewinnverwendung. Ohne die Darlegung der Liquiditätssituation und Stresstest können Aufsichtsräte einer Dividendenausschüttung nicht zustimmen. Unter dem Vorrang der Sicherung der Unternehmen und damit der Beschäftigung kann einer Gewinnausschüttung neben der Orientierung am Bilanzgewinn nur dann zugestimmt werden, wenn damit nicht die Liquiditätsversorgung beeinträchtigt wird. Dabei muss auch ein Szenario mit einer länger andauernden Pandemie mit entsprechenden wirtschaftlichen Folgen zugrunde gelegt werden.
2. Eine gesellschaftspolitische Frage ist, ob in einer Ausnahmesituation wie der aktuellen die bislang praktizierten Grundsätze der Gewinnausschüttung (Ausschüttungsquote ca. 30%) selbst bei sorgfältiger Prüfung der Unternehmensliquidität gelten können. Wenn alle Stakeholder ihren Beitrag zur Überwindung der Pandemie leisten müssen, können die Kapitalgeber davon nicht ausgenommen werden, soll der gesellschaftliche Zusammenhalt, der in dieser Krise erforderlich ist, nicht brüchig werden.
3. Dividenden wirken sich zwar erst im Jahre der Auszahlung (also im Folgejahr nach HV Beschluss) auf die Bilanz des Unternehmens aus. Sie verringern nicht den Gewinn des Unternehmens, aber wirken sich eigenkapitalmindernd in der Bilanz aus und haben Auswirkungen auf die Kreditwürdigkeit des Unternehmens.
4. Wenn Unternehmen im Verlauf der Krise auf staatliche Unterstützung oder Hilfen angewiesen sind, ist eine Gewinn- bzw. Dividendenausschüttung politisch nicht denkbar.

### **Empfehlung:**

Die IG Metall orientiert die Aufsichtsratsmitglieder, die Dividenden- und Gewinnausschüttungen auf den Prüfstand zu stellen. Generell empfiehlt die IG Metall, dass die Ausschüttungen auch in Unternehmen, die selbst nach einem Stresstest über eine stabile Liquiditätssituation verfügen, die Ausschüttungsquote zu reduzieren. Die Pandemie erzeugt eine enorme Belastung der Unternehmen und rechtfertigt einen Solidarabschlag auf die Dividende.



## 2. Gehaltsverzicht bei Führungskräften

Die IG Metall hat für die M+E-Industrie einen situationsadäquaten Tarifabschluss vereinbart. Entgelterhöhungen wurden bis zum 31.12.2020 ausgesetzt. Mit dem Härtefallfonds sollen Einkommensminderungen von Beschäftigten teilkompensiert und für die ungleiche Betroffenheit soll ein solidarischer Ausgleich geschaffen werden.

Mit weiterem Verlauf der Pandemie-Krise wird die Frage der Lastenverteilung in den Unternehmen ein immer bedeutsameres Thema. In den Mittelpunkt rückt damit die Frage, wie sich Führungskräfte hierzu einbringen.

Wenn Unternehmen staatliche Unterstützung aus dem Wirtschaftsstabilisierungsfonds in Anspruch nehmen und Beschäftigte in Kurzarbeit sind, sind auch die Vergütungen des Managements auf den Prüfstand zu stellen.

Da Führungskräfte in der Regel variable Vergütungsbestandteile haben und die Vergütung insgesamt sehr heterogen gestaltet ist, sind konkretisierte Empfehlungen schwierig.

1. Bei Vorständen ist zu erörtern, ob diese nicht über die zielorientierte variable Vergütung hinaus einen Abschlag auf ihre Fixvergütung leisten sollten.
2. Die Forderung nach einem Beitrag sollte sich auch auf die leitenden Angestellten des Unternehmens beziehen. Aufgrund der individualvertraglichen Gestaltung kann es zu rechtlichen Umsetzungsschwierigkeiten kommen. Dennoch sollte auch hier gelten, dass die Führungskräfte mindestens einen entsprechend ihres Gehalts wertgleichen Beitrags einbringen.

### Empfehlung

Vorstände, Geschäftsführungen und leitende Angestellte sollten mindestens wertgleiche Einkommensbeiträge erbringen. Beiträge des Managements sind nicht schon dadurch erbracht, weil sich die variablen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile reduzieren.



### **3. Aufsichtsratsvergütungen**

Aufsichtsräte gehören ebenfalls zur Leitungsstruktur eines Unternehmens. Deshalb sind auch sie mit einem mindestens wertgleichen Beitrag zu beteiligen. Auch hier sollten die Aufsichtsräte der Arbeitnehmer\*innen-Bänke ihrerseits aktiv werden.

In der Regel sehen Vergütungssysteme für Aufsichtsräte keine Klauseln vor, die eine abweichende Vergütung ermöglichen. Über einen Verzicht sollte im Aufsichtsrat ein Einvernehmen erzielt werden, dass sich die Aufsichtsratsmitglieder beider Bänke daran beteiligen.

Die Absenkung sollte sich an den Grundsätzen für die Führungskräfte orientieren. Es wird empfohlen, die Summe des Vergütungsverzichts in den Härtefallfonds des Unternehmens fließen zu lassen.

#### **Empfehlung:**

Aufsichtsräte sollten mindestens wertgleiche Beiträge wie die Führungskräfte des Unternehmens einbringen.