

Separierung der Anliegen zu Bonuszahlungen und Vergütungstransparenz durch Änderungen in Beschlusspunkten 1-3 sowie Ergänzung der Beschlusspunkte 4-6



Antrag

TOP:
Vorlagen-Nummer: **VII/2023/06218**
Datum: 16.01.2024
Bezug-Nummer.
PSP-Element/ Sachkonto:
Verfasser:
Plandatum:

Beratungsfolge	Termin	Status
Stadtrat	27.09.2023	öffentlich Entscheidung
Ausschuss für Finanzen, städtische Beteiligungsverwaltung und Liegenschaften	11.11.2023 12.12.2023	öffentlich Vorberatung
Hauptausschuss	15.11.2023 13.12.2023 24.01.2024	öffentlich Vorberatung
Stadtrat	22.11.2023 20.12.2023 31.01.2024 28.02.2024 24.04.2024	öffentlich Entscheidung

Betreff: Antrag des Stadtrates Detlef Wend (MitBürger) zur Abschaffung von Bonuszahlungen und Herstellung von Gehaltstransparenz für Geschäftsführende städtischer Beteiligungen

Beschlussvorschlag:

1. Der Stadtrat der Stadt Halle (Saale) weist die von ihm in die Aufsichtsräte städtischer Beteiligungen entsandten Vertreter*innen an, bei Neuabschluss von Anstellungsverträgen mit Geschäftsführer*innen und Vorständen städtischer Beteiligungen der Stadt Halle (Saale) ab dem ~~01.01.2024~~ **01.07.2024 keine Jahressonderzahlungen mehr zu vereinbaren. Wo dies rechtlich möglich ist, soll die Umsetzung bereits mit der etwaigen Wiederbestellung der Geschäftsführung erfolgen.**

- ~~a. keine Jahressonderzahlungen mehr zu vereinbaren;~~
 - ~~b. sicherzustellen, dass zukünftig für jedes Mitglied des Geschäftsführungsorgans städtischer Beteiligungen die Gesamtvergütung personenbezogen, aufgeteilt nach erfolgsunabhängigen, variablen/erfolgsbezogenen und Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung, Aufwendungen zur Altersversorgung und Nebenleistungen im Beteiligungsbericht dargestellt werden kann. Hierzu ist die Anwendung der Verzichtsklausel nach § 286 Abs. 4 HGB auszuschließen.~~
 - ~~c. Wo dies rechtlich möglich ist, soll die Umsetzung der Beschlusspunkte a und b bereits mit der etwaigen Wiederbestellung der Geschäftsführung erfolgen.~~
2. Der Stadtrat der Stadt Halle (Saale) weist den Oberbürgermeister als gesetzlichen Vertreter der Gesellschafterin Stadt Halle (Saale) an, über die jeweiligen Gesellschafterversammlungen der städtischen Beteiligungsgesellschaften Beschlüsse analog zu Beschlusspunkt 1a ~~und b~~ herbeizuführen.
3. Der Stadtrat der Stadt Halle (Saale) bittet die aktuellen Geschäftsführer*innen der städtischen Beteiligungen, auf die Fortführung von Vereinbarungen zu **Jahressonderzahlungen zu** verzichten., ~~die folgende Bestandteile beinhalten:~~
 - ~~a. Jahressonderzahlungen;~~
 - ~~b. den Ausschluss der Offenlegung ihrer Gesamtvergütung inklusive aller Bestandteile.~~
4. **Der Stadtrat der Stadt Halle (Saale) weist die von ihm in die Aufsichtsräte städtischer Beteiligungen entsandten Vertreter*innen an, bei Neuabschluss von Anstellungsverträgen mit Geschäftsführer*innen und Vorständen städtischer Beteiligungen der Stadt Halle (Saale) ab dem 01.07.2024 sicherzustellen, dass zukünftig für jedes Mitglied des Geschäftsführungsorgans die Gesamtvergütung personenbezogen, aufgeteilt nach erfolgsunabhängigen, variablen/erfolgsbezogenen und Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung, Aufwendungen zur Altersversorgung und Nebenleistungen im Beteiligungsbericht dargestellt werden kann. Hierzu ist die Anwendung der Verzichtsklausel nach § 286 Abs. 4 HGB auszuschließen.**
5. Der Stadtrat der Stadt Halle (Saale) weist den Oberbürgermeister als gesetzlichen Vertreter der Gesellschafterin Stadt Halle (Saale) an, über die jeweiligen Gesellschafterversammlungen der städtischen Beteiligungsgesellschaften Beschlüsse analog zu Beschlusspunkt 4 herbeizuführen.
6. **Der Stadtrat der Stadt Halle (Saale) bittet die aktuellen Geschäftsführer*innen der städtischen Beteiligungen, auf die Fortführung von Vereinbarungen zum Ausschluss der Offenlegung ihrer Gesamtvergütung inklusive aller Bestandteile analog zu Beschlusspunkt 4 zu verzichten.**
7. ~~4.~~ Der Public Corporate Governance Kodex der Stadt Halle (Saale) wird entsprechend angepasst.

gez. Detlef Wend
Stadtrat
Fraktion MitBürger

Begründung:

Die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer kommunaler Unternehmen werden überdurchschnittlich gut bezahlt. Das ist grundsätzlich, aufgrund der mit ihrer Position verbundenen besonderen Verantwortung, auch angemessen. Gleichzeitig „ist davon auszugehen, dass mit der Geschäftsführung eines ganz oder überwiegend im kommunalen Besitz befindlichen Unternehmens nicht die gleichen unternehmerischen Risiken verbunden sind wie mit der eines Unternehmens der freien Wirtschaft. Von daher können die diese Risiken aufwiegenden Höhen der Bezüge [...] in der Privatwirtschaft nicht Maßstab in der kommunalen Wirtschaft sein.“¹ Im Allgemeinen gilt der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes als Maßstab, der ein maximales Jahresgehalt von rund 100.000 Euro vorsieht. Die Bezüge der Geschäftsführenden kommunaler Unternehmen in privatwirtschaftlicher Rechtsform liegen in der Regel deutlich über diesem Jahresgehalt.

Gleichzeitig hat in den letzten Jahrzehnten das der Privatwirtschaft entstammende Instrument variabler Vergütungsbestandteile – umgangssprachlich Bonuszahlungen – bei kommunalen Unternehmen eine immer größere Bedeutung gewonnen. Auch in Halle sieht der Public Corporate Governance Kodex dieses Instrument explizit vor. Ähnlich wie in der Privatwirtschaft beinhalten die in Bonusvereinbarungen festgelegten Zielstellungen jedoch oft Selbstverständlichkeiten aus dem Aufgabenbereich der Geschäftsführung. Die damit verbundene hohe Wahrscheinlichkeit der Zielerreichung macht eine echte Anreizwirkung zweifelhaft. Zudem ist davon auszugehen, dass es sich bei Personen, die die Geschäftsführung eines kommunalen Unternehmens übernehmen, in aller Regel um Menschen mit hoher „Public Service Motivation“² handelt – ihr Engagement folgt also nicht primär monetären Anreizen.

Die Stadt Halle sowie ihre Einwohnerinnen und Einwohner befinden sich in einer angespannten Finanzlage. Während die in Halle überrepräsentierten Menschen mit geringen Einkünften erhebliche Einschränkungen in ihrem täglichen Leben hinnehmen müssen, ist die Handlungsfähigkeit der Stadt durch Haushaltskonsolidierung und Haushaltssperre stark eingeschränkt. Parallel dazu werden in Aufsichtsratssitzungen noch immer Bonuszahlungen in fünfstelliger Höhe genehmigt. Diese Verteilungsgerechtigkeit ist insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen Situation der Bevölkerung nicht mehr vermittelbar und nach Sicht des Antragstellers auch nicht notwendig.

Über ihre Höhe hinaus hat die Vergütung kommunaler Top-Manager zudem wesentlichen Einfluss auf das Vertrauen in öffentliche Institutionen und deren Glaubwürdigkeit. Wiederkehrende, kontroverse öffentliche Debatten zeigen deutlich, dass die mit der Nutzung privatrechtlicher Unternehmensformen einhergehenden niedrigeren Transparenzstandards zu Misstrauen und Spekulationen führen (können). Zwar sieht § 130 Abs. 4 Nr. 4 des sachsen-anhaltischen Kommunalverfassungsgesetzes (KVG) die Offenlegung der Gesamtbezüge der Mitglieder der Organe kommunaler Unternehmen vor, jedoch kann davon abgesehen werden, wenn sich daraus Bezüge einzelner Mitglieder ableiten lassen. Während dem halleschen Beteiligungsbericht also zum Beispiel die Gesamtvergütung für die zwei Geschäftsführer der Stadtwerke Halle GmbH zu entnehmen ist, liegt die Vergütung des Geschäftsführers der EVH GmbH vollkommen im Dunkeln. Faktisch herrscht somit nur für einen sehr kleinen Teil der städtischen Beteiligungen zumindest begrenzte Vergütungstransparenz.

¹ Ministerium für Inneres und Sport des Landes Sachsen-Anhalt (2013): Handbuch über die wirtschaftliche Betätigung der Gemeinden in Sachsen-Anhalt, S.43, verfügbar unter: https://mi.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MI/MI/4_Service/Publikationen/3_Abteilung_3/Wirtschaftshandbuch.pdf

² Das der Management-Literatur entstammende Konzept der „Public Service Motivation“ (dt. etwa Gemeinwohlmotivation) dient als Erklärung dafür, warum sich Personen entscheiden im öffentlichen Sektor zu arbeiten, obwohl es ihnen möglich wäre, in der Privatwirtschaft eine finanziell lukrativere Karriere zu machen. Kern ist hierbei der Wille zum Gemeinwohl beizutragen.

Dass weder der Datenschutz noch praktische Erwägungen eine grundsätzliche Hürde für die Herstellung von Vergütungstransparenz darstellen, zeigt die jährliche erscheinende Public Pay Studie³, die regelmäßig zahlreiche Kommunen mit personenbezogenen Offenlegungsquoten von 51 bis 100 Prozent ermittelt. Zudem stellt die Langfristuntersuchung auch eine Zunahme von Transparenzregelungen auf allen Ebenen fest. Auch im Aktienrecht ist Vergütungstransparenz für Top-Manager eine lange geübte Praxis.

Kommunale Unternehmen stellen einen wichtigen Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge dar und haben als wichtiger Bestandteil des öffentlichen Sektors eine Vorbildfunktion. In ihrer Rolle als öffentliche Institutionen unterliegen sie somit einer besonderen demokratischen Legitimationspflicht⁴. Dass diese Legitimation einer sachlich-fundierten öffentlichen Debatte durch eine Reihe von Geheimhaltungspflichten und -möglichkeiten nicht zugänglich ist, erscheint vor dem Hintergrund wachsender Sensibilität für die Transparenz öffentlicher Institutionen nicht mehr zeitgemäß.

³ Papenfuß, U., Hartel, B., Schmidt, C. A. (2023): Public Pay Studie 2023: Top-Managementvergütung öffentlicher Unternehmen, Perspektiven für digitale Governance und nachhaltige Vergütungsstrukturen (P-Pay), Friedrichshafen. <https://doi.org/10.48586/zu/01238>

⁴ Zum negativen Legitimationseffekt intransparenter Gehaltsstrukturen öffentlicher Institutionen vgl. bspw. Deutschlandfunk (26.08.2022): Der Fall Schlesinger, verfügbar unter: <https://www.deutschlandfunk.de/schlesinger-rbb-faq-100.html>