



## **Alternativantrag zum Antrag nach § 37 GO.LT**

Fraktionen CDU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

### **Vergütungen von Geschäftsführer\*innen begrenzen**

Antrag Fraktion DIE LINKE - Drs. 7/3590

Der Landtag wolle beschließen:

### **Vergütung der Geschäftsleitung angemessen gestalten**

Die Landesregierung wird gebeten,

1. im Rahmen der jährlichen Berichterstattung zum Beteiligungsbericht des Landes eine Übersicht über die Entwicklung der Vergütungen von allen Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern bzw. der Geschäftsleitung der Beteiligungen des privaten Rechts, an denen das Land mit mehr als 25 % beteiligt ist, aufgeschlüsselt nach Gehaltsbestandteilen zu veröffentlichen;
2. bei Gehaltsverhandlungen, bei denen die vereinbarte Gesamtvergütung die Besoldung vergleichbarer Funktionen in der Landesverwaltung (unter Berücksichtigung der jeweiligen Besonderheiten der Vergütung) übersteigt, ist die Angemessenheit der Vergütung ausführlich zu dokumentieren. Anhand der Bedeutung des Unternehmens für das Land, wirtschaftliche Lage des Unternehmens, Aufgaben und Anforderungen an die Geschäftsleitung sowie im Rahmen eines branchenbezogenen und unternehmensbezogenen Marktvergleiches ist die Angemessenheit zu begründen;
3. bei der Festlegung und Dokumentation der Vergütung ist der besonderen Stellung von Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung Rechnung zu tragen. Die mehr oder weniger ausgeprägte Nähe zum Land führt dazu, dass der Verhandlungsspielraum wesentlich restriktiver ist, als in der freien Wirtschaft. Daher bietet die Vergütungsstruktur auf dem freien Markt allein kein hinreichendes Kriterium für die Ermittlung der Vergütungshöhe. Die Gesamtvergütung darf deshalb die Besoldung eines Staatssekretärs grundsätzlich nur in begründeten Ausnahmefällen übersteigen.

## Begründung

Das Land bewegt sich bei der Gewinnung von qualifiziertem Führungspersonal für seine Unternehmen in Landeseigentum zunehmend in einem Spannungsfeld.

Zum einen ist bei der Festlegung der Vergütung der Geschäftsleitung dem besonderen Auftrag von Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung Rechnung zu tragen; zudem darf das Unternehmen mit der Vergütung nicht unverhältnismäßig stark belastet werden. Zum anderen stehen die öffentlichen Unternehmen in Zeiten des Fachkräftemangels im Wettbewerb um gute Führungskräfte auch in Konkurrenz zur Privatwirtschaft. Dreh- und Angelpunkt in diesem Spannungsfeld ist dabei die Frage nach der Angemessenheit der Bezüge der Geschäftsleitung.

Die Festlegung, welche Vergütung im Einzelfall „angemessen“ ist, ist die verantwortungsvolle Aufgabe des zuständigen Gesellschaftsorgans bzw. der von ihm eingesetzten Personalfindungskommission unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls.

Je nach Branche und Bedeutung bzw. Unternehmensgröße des Unternehmens können die Gehälter der Geschäftsleitung öffentlicher Unternehmen erheblich voneinander abweichen. Diesen Grundsatz bestätigt schon ein Vergleich der im jährlichen Beteiligungsbericht des Landes veröffentlichten Vergütungen der Geschäftsführungen der Landesgesellschaften. Er gilt gleichermaßen für alle Beteiligungsunternehmen der öffentlichen Hand (d. h. von Bund, Ländern, Landeskreisen und Kommunen).

Der zur Gewinnung von gutem Führungspersonal für Gehaltsverhandlungen erforderliche Handlungsspielraum kann nicht durch Festlegung von „Obergrenzen“ reduziert werden. Wirtschaftsunternehmen und Verwaltung sind strukturell nicht vergleichbar. Dies gilt auch für Unternehmen mit Landesbeteiligung, die bewusst gegründet wurden, um gegenüber den Landesbetrieben oder AöR größere unternehmerische Handlungsspielräume zu schaffen. Eine alleinige Ausrichtung der maximalen Gesamtvergütung der Geschäftsleitung an der Besoldungsstruktur des öffentlichen Dienstes wäre daher nicht sachgerecht, da neben der Befristung des Geschäftsführeranstellungsvertrages auch andere übliche Vergütungsregelungen wie z. B. erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile, die an die persönliche Leistung und den Unternehmenserfolg geknüpft sind, die Verpflichtung zur privaten Altersvorsorge, Unfallversicherung etc., nicht in gleicher Weise für Bedienstete im Landesdienst gelten.

In der Praxis ergibt sich die Höhe der marktgerechten Vergütung zudem im Rahmen der Rekrutierungsmaßnahme, da sie den von den geeigneten und befähigten Kandidaten akzeptierten Mindestbetrag darstellt. „Wechselwillige“ Führungskräfte stellen erfahrungsgemäß ihrerseits Vergütungsvergleiche an und sind sich ihres „Marktwertes“ in Vergütungsverhandlungen durchaus bewusst.

Um dem Bedürfnis der Öffentlichkeit nach Transparenz der Angemessenheit der Geschäftsführergehälter von Landesgesellschaften zu genügen, sind die Vergütungen der Geschäftsführungen der Landesgesellschaften aufgeschlüsselt nach Gehaltsbestandteilen jährlich im Beteiligungsbericht zu veröffentlichen. Bei Gehaltsverhandlungen ist der in der jüngst von der Landesregierung beschlossenen Fassung des Betei-

ligungshandbuches enthaltene Kriterienkatalog zur Beurteilung der Angemessenheit der Gesamtvergütung, insbesondere Bedeutung des Unternehmens für das Land, wirtschaftliche Lage des Unternehmens, Aufgaben und Anforderungen an die Geschäftsleitung im jeweiligen Einzelfall wertend und nachvollziehbar zu berücksichtigen.

Bei der Gehaltsverhandlung von Gesamtvergütungen, die die Besoldung eines Staatssekretärs übersteigen, ist die Angemessenheit der vereinbarten Vergütung zusätzlich durch einen horizontalen (d. h. branchenbezogenen) sowie vertikalen (d. h. unternehmensbezogenen) Marktvergleich ausführlich zu begründen.

Siegfried Borgwardt  
Fraktionsvorsitzender CDU

Dr. Katja Pähle  
Fraktionsvorsitzende SPD

Cornelia Lüddemann  
Fraktionsvorsitzende BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN