



Es gilt das gesprochene Wort!

Kiel, 9. Oktober 2014

TOP 5, Gesetzentwurf zur Veröffentlichung der Bezüge der Mitglieder von Geschäftsführungsorganen und Aufsichtsgremien (Drucksache 18/2234)

Lars Winter:

Transparenz bei öffentlichen Spitzengehältern!

Die Offenlegung von Geschäftsführer- und Aufsichtsratsvergütungen und Sondervergünstigungen muss möglich sein. Was wir von der Wirtschaft erwarten, muss umso mehr bei Unternehmen gelten, die der öffentlichen Hand gehören. Mit dem neuen „Gesetz zur Veröffentlichung der Bezüge der Mitglieder von Geschäftsführungsorganen und Aufsichtsgremien öffentlicher Unternehmen“ setzt Schleswig-Holstein ein weiteres Stück öffentlicher Transparenz um. Künftig sollen die Bezüge von Mitgliedern der Geschäftsführungen und Aufsichtsräte veröffentlicht werden. Ab einer öffentlichen Beteiligung von 25 Prozent soll also veröffentlicht werden, was Managerinnen, Manager, Aufsichtsrätinnen und Aufsichtsräte verdienen.

Das wird für unmittelbare und mittelbare (also direkte und indirekte) Beteiligungen des Landes und der Kommunen gelten. Allerdings: So richtig zwingen kann das Land die privatrechtlichen Unternehmen in seinem Besitz bei bestehenden Verträgen nicht. Es kann lediglich „darauf hinwirken“.

Herausgeber

SPD-Landtagsfraktion
Landeshaus
Postfach 7121, 24171 Kiel

Verantwortlich:
Petra Bräutigam

Telefon Pressestelle 0431-988-13 05
Fax Pressestelle 0431-988-13 08

E-Mail pressestelle@spd.ltsh.de
Web spd.ltsh.de

Gut gelöst ist die Regelung bei Neugründungen und neuen Beteiligungen des Landes und der Kommunen: Sie sind daran gebunden, dass die Offenlegung der Bezüge sichergestellt wird. Und auch Zuwendungsempfänger, die unternehmerisch tätig sind und die mehr als die Hälfte ihrer öffentlichen Förderung vom Land erhalten, fallen unter die neuen Vorschriften. Ohne Wenn und Aber sind Unternehmen, die als landesunmittelbare Anstalt, Körperschaft und Stiftung des öffentlichen Rechts organisiert sind, zur individualisierten Veröffentlichung verpflichtet. Das gilt auch für den Sparkassen- und Giroverband, für kommunale Anstalten und gemeinsame Kommunalunternehmen.

Bei einigen Institutionen, die von dieser Regelung betroffen sind, hält sich die Begeisterung in engen Grenzen. Sie befürchten Neiddebatten oder Wettbewerbsnachteile. Auch gibt es Argumente in Bezug auf den Datenschutz. Allerdings – auch hier müssen wir abwägen, welches Gut höher wiegt.

Für eine angemessene Vergütung muss man sich nicht schämen. Wer bei einem öffentlichen Unternehmen arbeitet, muss sich allerdings gefallen lassen, dass die Angemessenheit auch Gegenstand einer öffentlichen Diskussion ist. Ich bin der Meinung, dass Bürgerinnen und Bürger das Recht haben zu erfahren, welche Vergütungen das Management ihrer kommunalen Unternehmen und der Landesbeteiligungen hat. Es handelt sich um Unternehmen, die der Öffentlichkeit gehören. Und die Einschränkungen überall dort, wo das Land auf eine Veröffentlichung lediglich „hinwirken“ kann, sind schon groß genug.

Die relativ neuen Regelungen zur Transparenz haben mehrere Wurzeln. Eine liegt in der Privatisierung öffentlicher Unternehmen, die wir inzwischen nicht mehr ganz so enthusiastisch sehen wie noch in den 1990er Jahren. Ich glaube, da sind sich alle einig. Maßnahmen wie die Re-Kommunalisierung von Stadtwerken sprechen eine deutliche Sprache.

Dazu kommen Berichte über Gehaltsexzesse, beispielsweise – aber nicht nur! – bei Banken. Die Einkommensschere in Deutschland ist gesellschaftspolitisch kaum zu vertreten. Doch immer wieder las man das Argument, dass man angeblich für vernünftige Gehälter keine vernünftigen Managerinnen und Manager bekomme. Das halte ich für Unsinn. Nach meiner Kenntnis gibt es erstens keinen beweisbaren Zusammenhang zwischen der Höhe der Vergütung und der messbaren Leistung eines Vorstands. Und zweitens müssen wir uns auch der Frage stellen, wie öffentliche Daseinsvorsorge und sehr hohe Gehalts- und Vergütungsstrukturen gesellschaftlich zusammenpassen.

Eine freiwillige Regelung wird nicht ausreichen, das sehen wir in der freien Wirtschaft am Corporate Governance Codex. Für den öffentlichen Bereich brauchen wir klare Regelungen und transparente Strukturen.

Schleswig-Holstein ist nicht das erste Bundesland mit einem Gesetz zur Offenlegung von Vergütungen. Die Freie und Hansestadt Hamburg hat bereits seit zwei Jahren ein Transparenzgesetz. Dort sind nach der ersten Veröffentlichung Anfang 2013 weder die Chefinnen und Chefs öffentlicher Unternehmen weggelaufen, noch kam es zu Revolten wegen zu üppiger Bezüge. Gleiches gilt beim nordrhein-westfälischen Gesetz von 2009.

Ich beantrage Überweisung des Gesetzentwurfs in den Finanzausschuss (federführend) und in alle anderen Ausschüsse.