

Antrag

**der Abgeordneten Roland Heintze, Thilo Kleibauer, David Erkalp,
Nikolaus Haufler, Thomas Kreuzmann, Wolfhard Ploog,
Hans-Detlef Roock (CDU) und Fraktion**

Betr.: Keine variablen Vergütungen ohne festgelegte Ziele

Der Hamburger Corporate Governance Kodex sieht seit dem 1.1.2012 vor, dass alle Geschäftsführungen ihre festen und variablen Gehaltsbestandteile einzeln veröffentlichen müssen. Im März 2013 hat der Senat auf eine Anfrage der CDU-Fraktion erstmals die Höhe der festen Vergütungen derjenigen Mitglieder der Geschäftsführungen beziehungsweise Vorstände der Hamburger Mehrheitsbeteiligungen für das Jahr 2012 gebündelt benannt, die eine Veröffentlichungsklausel in ihren Verträgen beziehungsweise ihre Einwilligung dazu gegeben haben (siehe Drs. 20/7029). In der Folge wurden mit fünf weiteren Schriftlichen Kleinen Anfragen (Drs. 20/7226, 20/7368, 20/7617, 20/8596 und 20/8864) auch die variablen Gehaltsbestandteile, deren Obergrenzen sowie die Existenz von damit zusammenhängenden Ziel- und Leistungsvereinbarungen erfragt. Die Veröffentlichung der Daten ist sinnvoll, denn vom Steuerzahler (teil-)finanzierte Einrichtungen müssen zu ihrer Rechtfertigung eine besondere Transparenz an den Tag legen. Im Beamten- und Angestelltenbereich des öffentlichen Dienstes ist diese noch viel weiter gehend.

Die festen und variablen Gehaltsbestandteile der Mitglieder der Geschäftsführungen und Vorstände der staatlichen Hamburger Unternehmen erscheinen nach vorhandener Datenlage der Leistung und Verantwortung dieser Personen angemessen.

Nicht angemessen ist jedoch, dass Personen in den vergangenen Jahren variable Vergütungen erhalten haben, ohne dass diese gleichzeitig mit einer Ziel- und Leistungsvereinbarung verknüpft waren. Die Ausschüttung von Boni ohne die vorherige Definition von Zielen ist nicht Sinn des variablen Vergütungssystems. Zudem sollten Ziele immer sinnvoll und, wenn möglich, messbar sein. Bei der Filmförderung Hamburg Schleswig-Holstein den Klimaschutz als Maßstab zu nehmen, erscheint deshalb verbesserungswürdig. Der Abschluss einer Ziel- und Leistungsvereinbarung für ein Geschäftsjahr sollte zudem am Ende des vorherigen Geschäftsjahres oder ausnahmsweise am Beginn des laufenden Geschäftsjahres erfolgen – so wie es in vielen öffentlichen Unternehmen auch praktiziert wird. Die Vereinbarung sollte aber nicht erst am Ende des laufenden oder gar am Anfang des folgenden Geschäftsjahres rückwirkend abgeschlossen oder angepasst werden, so wie es in einigen Fällen vorgekommen ist. Bei anderen als ein Jahr gültigen Ziel- und Leistungsvereinbarungen sollte entsprechend verfahren werden.

Die Bürgerschaft möge beschließen:

Der Senat wird ersucht,

1. so schnell wie möglich alle Verträge der Geschäftsführungen beziehungsweise Vorstände der hamburgischen Mehrheitsbeteiligungen mit einer Offenlegungsklausel zu versehen,

2. bei der Existenz von variablen Vergütungsbestandteilen parallel immer Ziel- und Leistungsvereinbarungen abzuschließen,
3. diesen Ziel- und Leistungsvereinbarungen sinnvolle und, wenn möglich, messbare Ziele zugrunde zu legen und
4. die Ziel- und Leistungsvereinbarungen bei einjähriger Gültigkeit möglichst immer am Ende des vorherigen Geschäftsjahres beziehungsweise in Ausnahmefällen am Anfang des laufenden Geschäftsjahres abzuschließen.