

Antrag

**der Abgeordneten David Stoop, Olga Fritzsche, Sabine Boeddinghaus,
Deniz Celik, Dr. Carola Ensslen, Norbert Hackbusch, Stephan Jersch,
Metin Kaya, Cansu Özdemir, Dr. Stephanie Rose, Heike Sudmann
und Insa Tietjen (DIE LINKE)**

Betr.: Managergehälter deckeln – gute Tariflöhne stärken

„Die zunehmende Einkommensungleichheit in Deutschland stellt ein fundamentales Problem für unsere Gesellschaft und Volkswirtschaft dar. Die Entkoppelung etwa der Gehälter in den Vorständen von DAX-Unternehmen vom durchschnittlichen Einkommen der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verletzt nicht nur das Gerechtigkeitsempfinden vieler, sondern erschüttert zudem das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in die Errungenschaften der sozialen Marktwirtschaft. Auch entspricht dieses überdeutliche Missverhältnis oft nicht den Grundsätzen einer leistungsgerechten Entlohnung.“

So beschrieben SPD und GRÜNE in ihrem Antrag von 2017 mit der Drs. 21/10231 die Situation einleitend. Der Anspruch war, die Vergütungen, die teils absurde Höhen erreichten, zu deckeln. Als absolute Höchstgrenze wurden seinerzeit 500.000 Euro genannt, wobei dies nach Unternehmensgrößen und Verantwortung abgestuft werden sollte. Dies wurde in keiner Weise umgesetzt. Die Geschäftsführerin der HHLA erhielt gemäß Vergütungsbericht im Jahr 2021 über 1 Million Euro an Gesamtbezügen (Grundgehalt, Boni und geldwerte Vorteile addiert). Ausweislich des Vergütungsberichts war dies mehr als das Zehnfache des Durchschnittsgehalts im Unternehmen.

Hinzu kommt ein Aufwand für Altersbezüge in etwa derselben Höhe. Nimmt man sämtliche Bezüge und Versorgungsaufwendungen hinzu und vergleicht diese mit den Einstiegsgehältern, kommt man auf mehr als das 50-Fache. Keine Leistung und auch keine Fähigkeit kann solch eine Gehaltsspreizung rechtfertigen. So hohe Vergütungen sind schädlich für die soziale Struktur der Stadtgesellschaft. Und ein Blick auf deutsche Top-Managements zeigt, dass solche Vergütungen nicht davor bewahren, große unternehmenspolitische Fehlentscheidungen zu fällen. Eine persönliche Haftung bleibt jedoch in der Regel aus. Der stetige Hinweis – oft gebracht aus dem Umfeld derjenigen, die absurd hohe Vergütungen erzielen –, dass dies einen irgendwie gearteten „Marktwert“ darstellt, ist falsch. Die allermeisten Vergütungen bei mittelständischen Unternehmen der Privatwirtschaft oder auch Großunternehmen liegen niedriger – schon im Interesse der Unternehmenseigentümer zur sachgerechten Verwendung des Unternehmenskapitals.

Viele Branchen, in denen die Freie und Hansestadt Hamburg Beteiligungen hält, sind genuin öffentliche Aufgabe, etwa der Nahverkehr. Hierbei sind die Vergleichsgehälter immer öffentlich finanziert. Das Argument also, dass der öffentliche Sektor mit der Privatwirtschaft um die besten Köpfe konkurriert, wirkt deswegen konstruiert.

Die Bezüge des höchsten städtischen Beschäftigten – des Ersten Bürgermeisters – sind klar definiert bei 123 Prozent der Besoldungsgruppe B 11, circa 212.000 Euro im Jahr. Der Bürgermeister beziehungsweise die ihn wählende und kontrollierende Bürgerschaft erhalten ihre Legitimation direkt durch das Volk als Souverän. Es erscheint nicht angemessen, dass Beteiligungen, die auch der Kontrolle des Senats und der Bürgerschaft unterliegen, ein Vielfaches dessen an Vergütungen für einzelne Perso-

nen ausbezahlen. Vielmehr sorgt dies für eine faktische Hierarchieverschiebung weg von den demokratisch gewählten Personen und hin zu einer sich davon finanziell abhebenden Elite. Es ist daher geboten, das demokratisch kontrollierte Spitzenpersonal zumindest nicht maßgeblich schlechter zu bezahlen.

Im Sinne der innerbetrieblichen sozialen Balance ist es außerdem angemessen, die Höchst- und Mindestvergütung aneinander zu koppeln. Wer in seinem Unternehmen schlechte Löhne zulässt, darf nicht für sich selbst in Anspruch nehmen, Topverdiener zu sein. Das zehnfache Einkommen des Einstiegsgehalts im Unternehmen stellt daher eine gute – relative – Obergrenze dar. Dies reizt außerdem dazu an, dass ein gut geführtes Unternehmen eine in sich harmonischere Tarifstruktur anstrebt und Niedrigstlöhne ausschließt. Um eine solche Regelung nicht durch Outsourcing umgehen zu können und dem Outsourcing auch keinen Vorschub zu leisten, sollen dabei auch beauftragte Subunternehmen einbezogen werden.

Weisungen dieser Art in Gesellschafterversammlungen und ähnlichen Kollegialorganen sind zulässig und wären auch verbindlich. Die Unwirksamkeit des rot-grünen Antrags von 2017 hat gezeigt, weshalb wir dieses Maß an Verbindlichkeit brauchen, um Gehaltsexzessen wirksam begegnen zu können, die neben der sozialen Schiefelage innerhalb der Belegschaft auch das Eigenkapital der jeweiligen Unternehmen belasten.

Die Bürgerschaft möge vor diesem Hintergrund beschließen:

Der Senat wird aufgefordert,

1. Alle VertreterInnen, die für unmittelbare oder mittelbare Beteiligungen der Freien und Hansestadt Hamburg in Aufsichtsräte, Gesellschafterversammlungen, Hauptversammlungen, Kollegialorgane aller Art und ähnliche Institutionen entsandt werden, werden angewiesen oder, sofern höherrangiges Recht Weisungen ausschließt, aufgefordert, durch Beschluss zu erwirken, dass
 - a. die Gesamtbezüge eines jeden Beschäftigten im Management das Zehnfache des Einkommens der untersten tariflichen Entlohnung eines/r Vollzeitbeschäftigten im Betrieb oder in auf Veranlassung des Betriebs beauftragten Subunternehmen nicht überschreiten und
 - b. das Grundgehalt eines jeden Beschäftigten im Management das Achtfache des Einkommens der untersten tariflichen Entlohnung eines/r Vollzeitbeschäftigten im Betrieb oder in auf Veranlassung des Betriebs beauftragten Subunternehmen nicht überschreitet.
2. bis zum 30. Juni 2023 zu berichten.