



Transparency International Deutschland e.V.
Alte Schönhauser Str. 44
D – 10119 Berlin

Geschäftsstelle
Alte Schönhauser Str. 44
D-10119 Berlin
Tel.: (49) (30) 54 98 98 0
Fax: (49) (30) 54 98 98 22
E-Mail: office@transparency.de
www.transparency.de

Berlin, den 08. Dezember 2014

**Stellungnahme von Transparency International Deutschland zum
Gesetzentwurf der Landesregierung zur Veröffentlichung der Bezüge der
Mitglieder von Geschäftsführungsorganen und Aufsichtsgremien öffentlicher
Unternehmen im Land Schleswig-Holstein,
Drucksache 18/2234**

Transparency International Deutschland begrüßt und unterstützt sehr das Gesetzesvorhaben (Drs. 18/2234) des Landes Schleswig-Holstein, das die Veröffentlichung der Bezüge der Mitglieder von Geschäftsführungsorganen und Aufsichtsgremien öffentlicher Unternehmen in Schleswig-Holstein vorsieht.

Ziel

Ziel des Gesetzes ist es, dem besonderen Informationsanspruch der Öffentlichkeit zu genügen. Partizipation setzt Transparenz und damit Informationsmöglichkeiten voraus, besonders, wenn Bürger mit ihrer Steuerpflicht das unternehmerische Risiko mittragen.

Erst die Kenntnis der individualisierten Vergütung ermöglicht eine Beurteilung, ob Aufgaben und Bezüge in einem angemessenen Verhältnis stehen, und erlaubt einen gezielten Vergleich mit den Vergütungen entsprechender Unternehmen bundesweit. (Siehe ARD, Monitor vom 20.11.2014, Studie der Unternehmensberatung Kienbaum). Mit der Transparenz der Vergütungen wird zum einen ein Selbstregulierungseffekt erzeugt, der nach Angemessenheit und Vergleichbarkeit fragen lässt, und zum anderen wird ein wirksamer Beitrag zur Korruptionsbekämpfung geleistet.

Vergleich: Aktiengesellschaften und öffentliche Unternehmen

Aus der Gesetzes-Begründung ergeben sich nicht zu übersehende Parallelen zum Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Der CGK des Landes Schleswig-Holstein bezieht sich ausdrücklich auf ihn.

Im Vorwort des DCGK heißt es, dass darin „**international und national anerkannte Standards guter und verantwortlicher Unternehmensführung**“ vorgeschlagen werden.

Bereits im 1. DCGK von 2002 wird in Nr. 4.2.4 und Nr. 5.4.5 die individualisierte Veröffentlichung der Gehälter von Mitgliedern des Vorstandes und des Aufsichtsrates empfohlen.

Gesetz statt Empfehlung

Da nur 9 von 30 DAX-Unternehmen diesem Vorschlag auf freiwilliger Basis folgten, hat der Bundestag bereits im August 2005 das Vorstandsvergütungs-Offenlegungsgesetz (VorstOG) erlassen. Dieses wurde 2009 durch das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung noch verschärft.

Die Umsetzung erfolgte durch Ergänzung des § 285 des Handelsgesetzbuches. Auf diese Ergänzung, § 285 Nr. 9 a, wird jetzt 2014 im Vergütungsoffenlegungsgesetz Bezug genommen.

Was also für die Aktionäre seit fast 10 Jahren im Sinne guter, verantwortlicher Unternehmensführung und Risikoabschätzung gesetzlich geregelt ist, soll nun auch für Unternehmen der öffentlichen Hand, gleich welcher Organisationsform sie unterliegen, bzw. für Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung gelten. Dies war längst fällig, denn das Risiko der Unternehmen in öffentlicher Hand trägt, vergleichbar den Aktionären, der Steuerzahler.

Vermutete Nachteile

Alle Befürchtungen von Neiddebatten oder die Annahme, dass bei Veröffentlichung der Vergütungen qualifizierte Kräfte nicht mehr zur Verfügung stünden, haben sich nicht bewahrheitet. Probleme einer erschwerten Stellenbesetzung sind aus den 5 Bundesländern, die Vergütungen veröffentlichen, bislang nicht bekannt geworden.

Informationelle Selbstbestimmung

Auf das Recht zur informationellen Selbstbestimmung wird gerne von Gegnern der Offenlegungspflichten verwiesen. Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung 2 BvE 1-4/06 vom 4. Juli 2007 bei Mandatsträgern, die verfassungsrechtlich besondere Aufgaben in unserer Gesellschaft übernommen haben, die öffentlichen Belange über deren informationelle Selbstbestimmung gestellt, wenn es um die Veröffentlichung von Nebenverdiensten geht. Es ist ferner selbstverständlich, dass bei Staatsdienern, vom einfachen Beamten bis zum Bundespräsidenten, die Vergütungen öffentlich sind. Warum also sollte die Offenlegung von Vergütungen für Vorstände, Geschäftsführer und Aufsichtsräte von Unternehmen der öffentlichen Hand, für ihre Töchter und Enkel, für Unternehmensbeteiligungen der öffentlichen Hand, für Empfänger hoher öffentlicher Zuwendungen, gleich welcher Organisationsform diese zugehören, nicht ebenfalls

erfolgen? Diese Unternehmen erfüllen in der Regel Aufgaben der Daseinsvorsorge und dienen dem Allgemeinwohl.

Vertrauen

Ein wesentlicher Grund für die Veröffentlichung ist aus unserer Sicht, die Bestätigung des Vertrauens, das die Bürger in staatliche Institutionen setzen. Vertrauen ist eine Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Arbeit der Institutionen in einer repräsentativen Demokratie in der Aufgaben delegiert werden, denn Vertrauen schafft Handlungsspielräume für Kreativität, Effizienz, für die bestmögliche Gestaltung der künftigen Entwicklung. Dieses Vertrauen muss aber auch bestätigt werden. Es müssen Grundsätze eingehalten, Erwartungen an eine effektive, leistungsgerechte Gestaltung der Unternehmen bestätigt werden, die für die Daseinsvorsorge geschaffen wurden und die gemeinwohlorientiert sind. Nur wenn Vertrauen auch bestätigt werden kann durch Fakten und Transparenz, wird Vertrauen auch für die Zukunft gewährt werden.

Vollständigkeit der Offenlegung

Mit der Offenlegung von Fakten und Handlungen ist auch verbunden, dass Transparenz vollständig hergestellt wird und Hintertüren geschlossen werden. Erst diese Vollständigkeit vermeidet ein Umschlagen in Misstrauen. Um das zu vermeiden bedarf der Gesetzentwurf der folgenden Ergänzung bzw. Präzisierung:

- Alle individualisierten Vergütungsangaben sollten einheitlich im Anhang des zu veröffentlichen Jahresabschlusses unter dem Stichwort „Vergütungsbericht“ zu finden sein.
- Erfasst werden sollten alle Finanzierungs- oder Unterstützungsmodelle für Unternehmen mit einer Beteiligung der öffentlichen Hand ab 25%. Sollten diese 25% staatlicher Beteiligungen nur im Zusammenwirken mit dem Bund, anderen Bundesländern oder Kommunen zu Stande kommen, sind unverzüglich mit diesen anderen Beteiligten Verhandlungen aufzunehmen mit dem Ziel, die Vergütungsveröffentlichungen zu ermöglichen.
- In der Gesetzesbegründung ist unbedingt darauf hinzuweisen, dass zum Zwecke der Erfüllung der Offenlegungspflichten Verträge, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes bereits bestehen, schnellstmöglich entsprechend angepasst werden müssen.

Sanktionen

- Bei Nicht-Einhaltung der Offenlegungspflichten findet die Bußgeldvorschrift § 334 Abs.1 Nr. 1d des HGB Anwendung.

gez.

Jochen Bäumel, Mitglied der Arbeitsgruppe Politik