

Antrag

der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen

Neue Regelungen für Beteiligungen: Klimaschutz in den Zielvereinbarungen stärken

Das Abgeordnetenhaus wolle beschließen:

Der Senat wird aufgefordert, auf Grundlage des Jahresberichts 2024 des Rechnungshofs von Berlin im Rahmen des Beteiligungsmanagements öffentlicher Unternehmen die Zielvereinbarungen für das Vergütungssystem von Geschäftsführungen und Vorständen bei den Berliner Landesunternehmen neu aufzustellen. Das Abgeordnetenhaus begrüßt den bei der Senatsverwaltung für Finanzen dazu bereits im Jahr 2021 angestoßenen Prozess.

Ziel ist neben finanziell solide aufgestellten Unternehmen, gute Arbeitsbedingungen in den Unternehmen zu stärken sowie Klimaschutz und Digitalisierung als Querschnittsaufgaben zu verankern.

Die folgenden Ziele sind verbindlich und zeitnah in das Beteiligungsmanagement und Berichtswesen aufzunehmen. Der Senat soll darauf hinwirken, dass diese Ziele von den Unternehmen und Aufsichtsräten beachtet werden. Das Berliner Betriebe-Gesetz und die Landeshaushaltsordnung sind entsprechend anzupassen, und dem Abgeordnetenhaus sind dazu Gesetzentwürfe zur Beratung vorzulegen.

Der Abstand zwischen den Gehältern der Geschäftsführungen und Vorstände zum Durchschnittsverdienst der Belegschaft soll sich nicht weiter auseinanderentwickeln. Der vertikale Vergütungsvergleich über fünf Jahre ist im Beteiligungsbericht auszuweisen. Außerdem sollen sich die Gehälter am bundesweiten Durchschnitt der Vergleichsunternehmen orientieren. Es soll vertraglich berücksichtigt werden, dass Geschäftsführungen und Vorstände Arbeitsbedingungen im Unternehmen für Arbeitnehmer*innen auf ein gutes Niveau entwickeln und erhalten.

Die ökologische Transformation und der Klimaschutz sind als Schwerpunkte der Unternehmensentwicklung ebenfalls vertraglich zu verankern. Der Corporate Governance Kodex ist entsprechend anzupassen. Klima- und Umweltschutz wird als verbindliches Ziel aller Unternehmen über das Beteiligungscontrolling und in Geschäftsführungs- und Vorstandsverträgen festgeschrieben.

Für die Personalentwicklung der Führungskräfte in Landesunternehmen ist ein Konzept zur gemeinsamen Gewinnung und Entwicklung von Nachwuchsführungskräften aus den Unternehmen heraus vorzulegen.

Verträge für Geschäftsführungen und Vorstände werden so gestaltet, dass Boni-Zahlungen ausschließlich für tatsächlich zusätzliche – weit über den regulären Auftrag hinaus erfüllte – Aufgaben verabredet und gezahlt werden. Boni für allgemeine Regelaufgaben der Unternehmen, insb. Aufgaben der Daseinsvorsorge, sind ausgeschlossen. Die Zahlung von Boni soll an die gesellschaftliche Aufgabenerfüllung des Unternehmens geknüpft werden, welche über die Erfüllung der strategisch und operativ definierten Unternehmensziele zur Sicherung der Daseinsvorsorge gehen. Die schnellere Umsetzung von Förderplänen (Ausbildung, Diversity etc.) wie auch eine geringere Mitarbeiter*innen-Fluktuation können hier Kriterien sein. Dabei ist eine Aufteilung der Boni nach folgendem Schlüssel vorzusehen:

1. Mindestens ein Drittel ist an Kriterien geknüpft, die sich aus den Nachhaltigkeitskriterien des SDG-Katalogs ableiten lassen, wenn diese über das originäre Unternehmensziel und gesetzliche Regelungen hinausgehen.
2. Mindestens ein Drittel ist an Kriterien geknüpft, die zu einem schnelleren Erreichen der gesetzlich festgeschriebenen Klimaziele führen.

Bei den landeseigenen Wohnungsunternehmen und der Berlinovo sollen zudem Kriterien wie die Übererfüllung von sozialen Quoten bei der Wiedervermietung sowie bei der Anzahl von (bezahlbaren) Neubauwohnungen Berücksichtigung finden.

Der Umfang der Boni soll der Höhe nach auf maximal 15 Prozent des Gehalts begrenzt werden. Ein höherer Anteil an mehrjährigen Zielvereinbarungen ist anzustreben. Der Abschluss der Zielvereinbarungen muss zwingend vor Beginn des Geschäftsjahres vorgenommen werden und ist dem Unterausschuss Beteiligungsmanagement und -controlling vor Beschlussfassung im Aufsichtsrat vorzulegen. Zielvereinbarungen dürfen im Laufe des betreffenden Zeitraums nicht geändert werden.

Die Zahlung von Boni an Geschäftsführungen und Vorstände aufgrund von Entlassungen und Umstrukturierungen zulasten der Belegschaft sind auszuschließen. Dies betrifft insbesondere den Abbau von Personal, den Abbau von mitarbeiter*innenfreundlichen Arbeitsbedingungen, für das Outsourcing von Aufgaben an gewinnorientierte private Unternehmen und den Abbau von Mitbestimmungsstrukturen. In Landesunternehmen, deren Belegschaften auf Kurzarbeit sind, erfolgt keine Auszahlung von Boni an die Managementebene.

Weiterhin soll ein Mitglied des Aufsichtsrats, das kein Mitglied des Geschäftsführungsorgans eines Unternehmens ist, insgesamt nicht mehr als acht Aufsichtsorganmandate oder vergleichbare Funktionen wahrnehmen, wobei ein Aufsichtsorganvorsitz doppelt zählt. Ein Mitglied des Aufsichtsorgans, das Mitglied des Geschäftsführungsorgans eines anderen Unternehmens ist, soll insgesamt nicht mehr als zwei Aufsichtsorganmandate oder vergleichbare Funktionen wahrnehmen. Das Aufsichtsorgan soll sich zu mindestens 50 Prozent aus Frauen zusammensetzen.

Wenn und soweit Mitglieder von Geschäftsführungsorganen vorzeitig von ihren Aufgaben entbunden werden oder Aufsichtsratsvorsitzende vorzeitig abberufen werden, ist der Unterausschuss Beteiligungsmanagement und -controlling vor der jeweiligen Sitzung über den Vorgang und die Gründe zu informieren.

Für alle Mitglieder eines Aufsichtsrats, welche nicht beim Land Berlin angestellt sind, sind einheitliche Standards für die Entschädigung in Bezug auf die Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu entwickeln.

Dem Unterausschuss Beteiligungsmanagement und -controlling ist bis zum 30. Juni 2025 und im Folgenden jährlich zu berichten.

Begründung

Die bisherige Praxis in Berliner Landesunternehmen, bei der Vorständen ein variabler Vergütungsanteil ausgezahlt wird, ist nicht strategisch zielorientiert gestaltet. Die Tatsache, dass die variablen Vergütungsanteile in den allermeisten Fällen in voller Höhe ausgezahlt werden, widerspricht ihrem eigentlichen Zweck der Leistungs- und Zielorientierung. Wenn die Vorstände davon ausgehen können, dass sie für die reine Erfüllung der Daseinsvorsorge, welche ein originäres Unternehmensziel der Landesunternehmen ist, ihren vollen Bonus erhalten, besteht kein weiterer Anreiz, nachhaltige Verbesserungen zu erreichen oder besonders gute Leistungen zu erbringen. Klarere Vorgaben für die Ausarbeitung von Kriterien können hier Abhilfe schaffen. Zudem unterscheidet sich die Höhe der variablen Vergütung zwischen den einzelnen Landesunternehmen deutlich, weshalb eine Deckelung der variablen Anteile geboten ist.

Der Klimawandel ist insbesondere für die Stadt Berlin eine enorme Herausforderung. Eine stärkere Berücksichtigung von Klima- und Umweltschutzaspekten im Beteiligungscontrolling sowie in Geschäftsführungs- und Vorstandsverträgen ist aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung zur Erreichung der Klimaneutralität bis spätestens 2045 dringend notwendig. Die Landesunternehmen sind einerseits Emittenten klimaschädlicher Treibhausgase, andererseits nehmen sie aber auch eine Vorreiterrolle im sozial-ökologischen Transformationsprozess der Stadt ein. Sie sind somit ein zentraler Schlüssel zur Erreichung der Berliner Klimaziele. Bei den landeseigenen Wohnungsunternehmen sind die Überfüllung der sozialen Kriterien im Rahmen der sozialen Wohnraumversorgung ebenso maßgeblich.

Der Antrag präzisiert die Instrumente des Berliner Beteiligungsmanagements und passt diese an die Anforderungen eines modernen öffentlichen Beteiligungsmanagements an.

Unternehmen in Inhaberschaft des Landes haben eine besondere Verantwortung gegenüber der Öffentlichkeit. Daher besteht eine hervorgehobene Transparenzverpflichtung hinsichtlich ihrer Geschäftspraxis, ihrer Entscheidungsfindung und insbesondere der Vorstandsvergütung.

Eine Begrenzung der Vorstandsvergütungen verhindert ein Auseinanderdriften der Vergütung zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmer*innen. Sie ist damit ein Schritt in Richtung einer gerechteren Verteilung des Einkommens innerhalb des jeweiligen Landesunternehmens. Auch in Berliner Landesunternehmen liegen die Einkommen von Führungskräften im vertikalen Vergütungsvergleich um ein Vielfaches höher als diejenigen der Arbeitnehmer*innen in den unteren Entgeltgruppen. Eine Begrenzung des Abstands zwischen den Vorstandsvergütungen und den Durchschnittsgehältern trägt dazu bei, dass die Unternehmen fairer und gerechter werden.

Eine Begrenzung der Anzahl der Mandate von Personen in verschiedenen Aufsichtsräten der Berliner Landesunternehmen ist sinnvoll, um Interessenkonflikte zu vermeiden, die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder zu erhöhen, die Effektivität bei der Entscheidungsfindung zu steigern und Mitgliedern zu ermöglichen, sich stärker auf das jeweilige Unternehmen zu konzentrieren.

Berlin, den 18. Februar 2025

Jarasch Graf Wapler Otto Schmidberger Gebel
und die übrigen Mitglieder der Fraktion
Bündnis 90/Die Grünen