

Vertretung der Stadt in Gesellschafterversammlung/Hauptversammlung
 (Abfrage in der AG Beteiligungspolitik des Dt. Städtetages)

Stadt	Vertretung durch HVB/Verwaltung	Vertretung durch (anderes) Ratsmitglied
AugsburgX.....	
BochumX.....	
BonnX.....	
BremenX.....	
DortmundX.....	
DresdenX.....	
ErfurtX.....	
EssenX.....	
FrankfurtX.....	
GöttingenX.....	X (in Einzelfällen)
HannoverX.....	
HeidelbergX.....	
KölnX.....	
LeipzigX.....	
LübeckX.....	
LudwigsburgX.....	
LudwigshafenX.....	
MainzX.....	
MannheimX.....	
MünchenX.....	
NürnbergX.....	
PotsdamX.....	
RostockX.....	
SaarbrückenX.....	
StuttgartX.....	
TrierX.....	
WiesbadenX.....	
WuppertalX.....	

Dienstverträge Geschäftsführer/Vorstände Gemeinsame Eckpunkte

1. Gemeinderechtliche Einordnung

Die Beteiligungsunternehmen der Stadt Dortmund erfüllen einen öffentlichen Zweck auf dem Gebiet der Daseinsvorsorge. Auch wenn sie auf Märkten bzw. im Wettbewerb tätig sind, sind es doch Einrichtungen der öffentlichen Hand mit einer entsprechenden Absicherung durch den Gesellschafter Stadt Dortmund. Als Einrichtungen der öffentlichen Hand haben sie öffentliche Interessen zu verfolgen, sie dienen nicht der Gewinnmaximierung. Die Unternehmen sind gleichwohl wirtschaftlich zu führen und sollen - soweit dadurch die Erfüllung des öffentlichen Zwecks nicht beeinträchtigt wird - für den Haushalt der Stadt Dortmund einen Ertrag abwerfen (§ 109 Abs. 1 GO NRW).

Die Dienstverträge, die in den Beteiligungsunternehmen mit Geschäftsführern/Vorständen abgeschlossen werden, sollten diese öffentliche Ausrichtung des Unternehmens widerspiegeln.

2. Festlegung der Vergütung und Verantwortung der Organe

Die Bestellung eines Geschäftsführers und der Abschluss eines Dienstvertrages stellen zwei unterschiedliche Rechtsgeschäfte dar. Die im Dienstvertrag zu vereinbarende Vergütung der Geschäftsführer wird durch die Gesellschafter bzw. durch den Aufsichtsrat festgelegt. Da die Stadt Dortmund direkter oder indirekter Gesellschafter ist, liegt die politische Verantwortung letztlich beim Rat der Stadt bzw. beim Oberbürgermeister. Um dieser Verantwortung gerecht werden zu können, soll künftig die Bestellung und die Abberufung von Geschäftsführern/Vorständen erst nach einem entsprechenden Beschluss des Rates der Stadt erfolgen; die Eckpunkte der Dienstverträge, einschließlich der Vergütung, sollen dem Fachausschuss (AFBL) in nicht-öffentlicher Sitzung bekannt gegeben werden.

Sofern der Rat Entscheidungen trifft zur Bestellung, zur Abberufung oder zu Dienstverträgen, sind die Vertreter der Stadt in den Organen der Gesellschaften (AR, Gesellschafterversammlung) gemäß § 113 Abs. 1 GO NRW an diese Entscheidungen gebunden.

3. Regelungen für die Stadt Dortmund

Für künftig abzuschließende Dienstverträge der Geschäftsführer/Vorstände der städtischen Beteiligungsgesellschaften soll ein verbindlicher Orientierungsrahmen vereinbart werden, der Eckpunkte für die Vergütung und die Versorgung vorgibt. Neben dem öffentlichen Zweck des Unternehmens sind dabei im Einzelfall auch die Besonderheiten der Branche, die Bedeutung des Unternehmens und seine Rolle in der Daseinsvorsorge für Dortmund zu würdigen.

4. Zu regelnde Einzelpunkte

4.1 Höhe der Vergütung

Die Höhe der Vergütung soll berücksichtigen

- die Vergütung der öffentlichen Unternehmen in der Branche
- die bisherigen Vergütungen in der Branche/im Unternehmen in Dortmund

Der branchenbezogene und der örtliche Aspekt können im Einzelfall unterschiedlich gewichtet werden.

4.2 Struktur der Vergütung

Die Vergütung sollte in der Regel umfassen

- einen fixen Anteil (80 - 90% der Gesamtvergütung)
- einen variablen, erfolgsbezogenen Anteil (10 - 20% der Gesamtvergütung)

Der variable, erfolgsbezogene Vergütungsbestandteil muss einfach und klar strukturiert sein, die jährliche Ermittlung muss eindeutig und konfliktfrei erfolgen können.

Eine Orientierung kann im Einzelfall erfolgen

(a) an der Erfüllung bzw. Übererfüllung des Wirtschaftsplans oder

(b) an der Erreichung vorgegebener, klar definierter Zielvorgaben

(Vorgabe jährlich durch Präsidium des AR oder Gesellschafter).

Je nach Branche/Unternehmen kann auf einen variablen Gehaltsanteil auch verzichtet werden.

4.3 Vergütungsanpassung

Die Vergütung ist alle drei Jahre auf ihre Angemessenheit zu überprüfen; dabei sind der Erfolg des Unternehmens, die Leistung des Geschäftsführers/Vorstands sowie die Tarifierwicklung der Mitarbeiter des Unternehmens zu würdigen. Eine laufende Erhöhung der Vergütung analog zu den Tarifierhöhungen oder eine Indizierung erübrigen sich. Die Entscheidung über eine Vergütungsanpassung trifft je nach gesetzlich oder gesellschaftsvertraglich geregelter Zuständigkeit die Gesellschafterversammlung oder der Aufsichtsrat.

4.4 Zusätzliche Altersversorgung

(Vorbemerkung: Die Gewährung eines betrieblichen Ruhegeldes ist nicht mehr angemessen und wird in der Praxis zunehmend ersetzt durch einen laufenden Zuschuss des Arbeitgebers. Ein betriebliches Ruhegeld steht im Widerspruch zu den Unternehmensinteressen, da es das Unternehmen i.d.R. über Jahrzehnte finanziell verpflichtet ohne dass abzusehen ist, ob und in welchem Maße das Unternehmen in späteren Jahren diese Lasten tragen kann.)

Die Vergütung der Geschäftsführer/Vorstände ist so zu bemessen, dass eine zusätzliche Altersversorgung aus der laufenden Vergütung privat aufgebaut werden kann.

Die Leistungen zur Altersversorgung bzw. Altersvorsorge sind folgendermaßen gegliedert:

a) Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (bis zur Beitragsbemessungsgrenze);

b) Bei Unternehmen, die einer Zusatzversorgungskasse angeschlossen sind (ZVK Westfalen-Lippe), sind auch Geschäftsführer/Vorstände hierüber zusätzlich abzusichern;

c) Bei Unternehmen, die keiner ZVK angeschlossen sind, kann das Unternehmen Zahlungen leisten, die zum Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung zu verwenden sind. Diese Zahlungen können an den Geschäftsführer/Vorstand geleistet werden, der die zweckentsprechende Verwendung nachzuweisen hat; alternativ können die Zahlungen vom Unternehmen direkt an eine beitragsorientierte rückgedeckte Unterstützungskasse abgeführt werden. Diese Beiträge sind im Dienstvertrag zu vereinbaren; sie treten neben die laufenden Bezüge, die sich aus Fixum und variablem Bestandteil zusammensetzen. Damit wird kein bestimmtes Ruhegeld durch das Unternehmen garantiert. Der jeweilige Geschäftsführer/Vorstand kann diese laufenden Beiträge zu einer rückgedeckten Unterstützungskasse durch eigene Zuzahlungen erhöhen. Ein betriebliches Ruhegeld entfällt.

Die Regelung unter c) kann im Bedarfsfall auch bei solchen Unternehmen Anwendung finden, die einer Zusatzversorgungskasse angeschlossen sind. Die Angemessenheit der Gesamtbezüge einschließlich der Leistungen für die Altersversorgung ist zu beachten.

4.5 Krankenversicherung, Entgeltfortzahlung

Der Beitrag des Unternehmens ist begrenzt auf den gesetzlichen Zuschuss des Arbeitgebers zur Krankenversicherung; Beihilfezahlungen werden nicht geleistet. Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall beträgt maximal vier Monate.

4.6 Versicherung gegen Unfall

Das Unternehmen wird den Geschäftsführer/Vorstand zur gesetzlich vorgeschriebenen Berufsgenossenschaft anmelden. Eine weitergehende Versicherung gegen Unfall (Todesfall oder Invalidität) ist im Bedarfsfall vom Geschäftsführer/Vorstand abzuschließen und aus seiner laufenden Vergütung zu tragen; eine gesonderte Zahlung des Unternehmens erfolgt nicht.

4.7 Dienstwagen

Das Unternehmen kann dem Geschäftsführer/Vorstand einen Dienstwagen zur dienstlichen und zur privaten Nutzung zur Verfügung stellen. Der Dienstwagen sollte dem Unternehmen und dessen Verpflichtung auf einen öffentlichen Zweck angemessen sein. Zur Versteuerung des geldwerten Vorteils ist die 1%-Regelung anzuwenden. Daneben ist für die private Nutzung eine monatliche Nutzungspauschale i.H.v. 250,00 Euro durch den Nutzungsberechtigten zu tragen. Mit jeder Neubeschaffung eines Dienstwagens wird die Nutzungspauschale auf ihre Angemessenheit hin überprüft. Bei Nutzung des Dienstwagens zu Urlaubszwecken trägt der Geschäftsführer/Vorstand die Kraftstoff-, Maut- und ähnlichen Kosten.

4.8 Transparenzpflichten

Die gemeinderechtlichen Vorschriften hinsichtlich der Transparenz sind zu beachten. Daher ist in allen Dienstverträgen, auch bei Vertragsverlängerungen bzw. -änderungen, zu vereinbaren, dass die Offenlegung der Bezüge gemäß § 108 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 der Gemeindeordnung NRW (analog § 285 Nr. 9 HGB) im Anhang zum Jahresabschluss erfolgt.

4.9 Vertragslaufzeit und -beendigung

Eine Bestellung als Geschäftsführer/Vorstand erfolgt maximal für fünf Jahre. Der Dienstvertrag muss vorsehen, dass eine Abberufung bzw. ein Widerruf der Bestellung zugleich als Kündigung des Dienstvertrages zum nächstmöglichen Zeitpunkt gilt. Bei einem Auslaufen der Bestellung muss der Dienstvertrag zeitgleich enden.

4.10 Aktuell laufende Verträge

Derzeit laufende Dienstverträge sind vertragskonform fortzuführen. Beim Auslaufen einer Bestellung und auslaufendem Dienstvertrag besteht grundsätzlich die Möglichkeit, den neuen Dienstvertrag umzustellen auf die von der Stadt Dortmund vorgesehenen Eckpunkte.