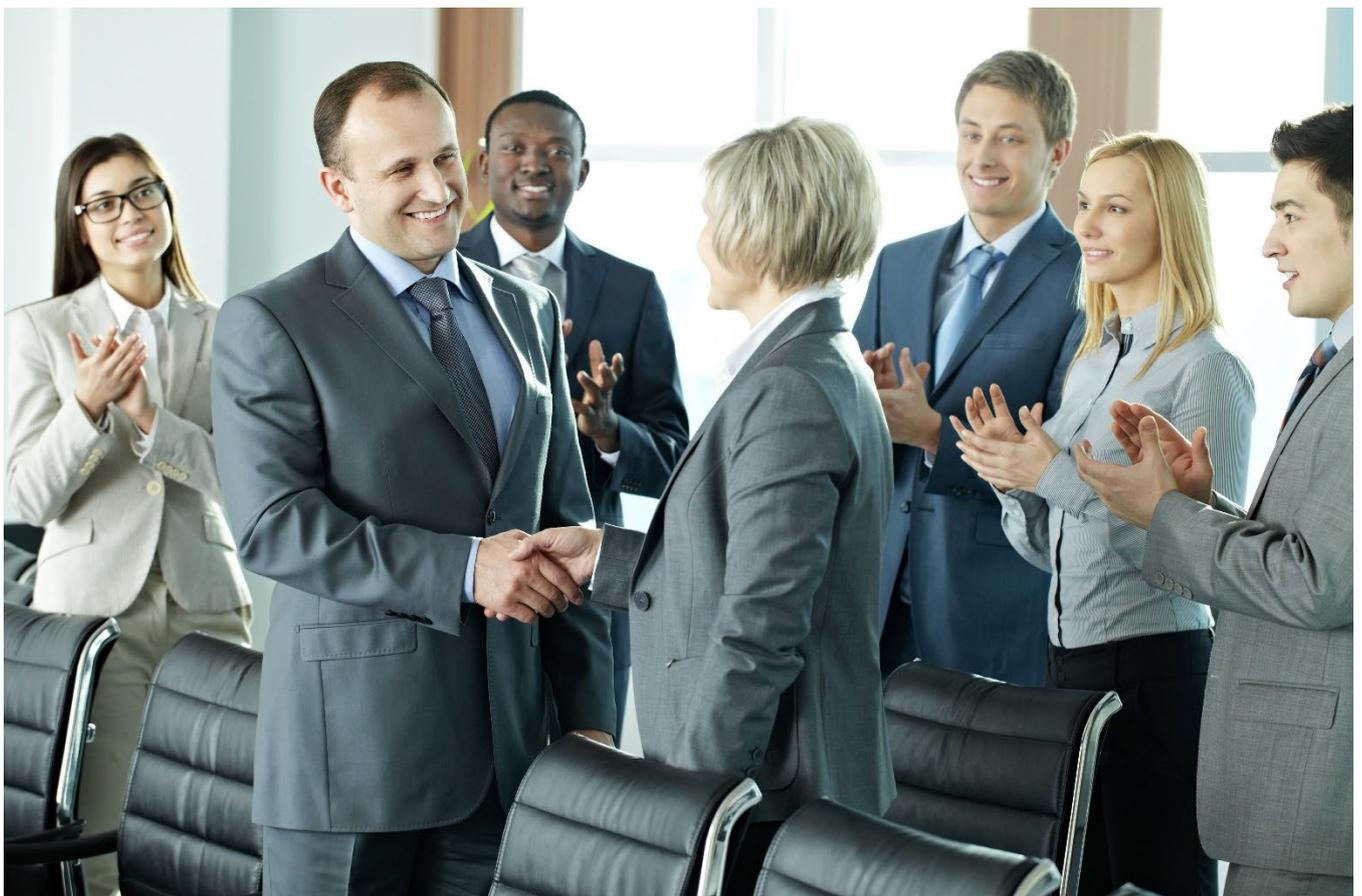


## Public Pay Studie 2024

Top-Managementvergütung öffentlicher Unternehmen  
Perspektiven für digitale Governance und nachhaltige  
Vergütungsstrukturen (P-Pay)



Gemeinsame Studie vom Lehrstuhl für Public Management & Public Policy, Zeppelin Universität Friedrichshafen und LAB & Company Düsseldorf GmbH

---

**Gemeinsame Studie vom Lehrstuhl für Public Management & Public Policy, Zeppelin  
Universität Friedrichshafen und LAB & Company Düsseldorf GmbH**

## zeppelin universität

zwischen  
Wirtschaft Kultur Politik  
Lehrstuhl für Public Management & Public Policy

Das Team um Prof. Dr. Ulf Papenfuß und Dr. Christian Schmidt forscht im Kontext Public Corporate Governance. Prof. Dr. Ulf Papenfuß ist wissenschaftlicher Vorsitzender der Expertenkommission D-PCGM. An der Zeppelin Universität veranstaltet er den Zukunftssalon Public Corporate Governance und ist Mitkoordinator des Masterstudiengangs Public Management & Digitalisierung. Zur Unterstützung der Praxis bietet das Team als gemeinnützige, wissenschaftliche Ausgründung das Vergütungsportal öffentliche Unternehmen an.

Lehrstuhl für Public Management & Public Policy  
Zeppelin Universität Friedrichshafen  
Am Seemooser Horn 20 | 88045 Friedrichshafen  
puma.zu.de  
Tel.: 07541 6009 1442 | puma@zu.de



LAB & Company gehört in ihren Kernmärkten Kommunalwirtschaft, Energie, Mobilität, Infrastruktur, Public Sector und Verbände zu den führenden Personalberatungen im deutschsprachigen Raum. LAB ist es wichtig, im Besetzungsprozess das Vertrauen aller Stakeholder zu gewinnen und Vertraulichkeit und Datenschutz mit höchster Transparenz zu vereinen. Dabei versteht sich LAB als Moderatorin und Sparringspartnerin, um nachhaltige Top-Management-Besetzungen möglich zu machen.

LAB & Company Düsseldorf GmbH  
Hammer Str. 19 | 40219 Düsseldorf  
www.LABcompany.net  
Tel.: 0211 159 799 0 | DUS@LABcompany.net

**Autorenschaft:**

Prof. Dr. Ulf Papenfuß

Benedikt Hartel, M.A.

Dr. Christian A. Schmidt

(Lehrstuhl für Public Management & Public Policy, Zeppelin Universität, Friedrichshafen)

**Mitarbeit:**

Heike Schoon-Pernkopf (Geschäftsführung, LAB & Company Düsseldorf GmbH)

Elke Vorholt (Geschäftsführung, LAB & Company Düsseldorf GmbH)

Dr. Klaus Aden (Senior Partner, LAB & Company Düsseldorf GmbH)

**Bitte zitieren als:**

Papenfuß, U., Hartel, B., Schmidt, C. A. (2024): Public Pay Studie 2024: Top-Managementvergütung öffentlicher Unternehmen, Perspektiven für digitale Governance und nachhaltige Vergütungsstrukturen (P-Pay), Friedrichshafen. <https://doi.org/10.48586/zu/01223>

Papenfuß, U., Hartel, B., Schmidt, C. A. (2024): Public Pay Studie 2024: Executive Director Pay in State-Owned Enterprises, Perspectives for Digital Governance und Sustainable Pay Structures (P-Pay), Friedrichshafen. <https://doi.org/10.48586/zu/01223>

**Creative-Commons-Lizenz:**

**Weitere Studien:** [puma.zu.de/download](https://puma.zu.de/download)

**Studienprogramme der ZU:** [zu.de/studium-weiterbildung/](https://zu.de/studium-weiterbildung/)

**ZU|kunftssalon Public Corporate Governance – Integrierte Gestaltung mit Verwaltung und öffentlichen Unternehmen und Smart Government:** 5./6. September 2024 / Zeppelin Universität. Zukunftsperspektiven mit See- und Alpenblick.

**Bildnachweis:**

Titelbild von mediaphotos / iStock by Getty Images – istockphoto.com

**Kontakt:**

Lehrstuhl für Public Management & Public Policy

Zeppelin Universität Friedrichshafen

Am Seemooser Horn 20, 88045 Friedrichshafen

Tel.: 07541 6009 1442

[puma@zu.de](mailto:puma@zu.de)

[puma.zu.de](https://puma.zu.de)

## Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	4
Executive Summary .....	6
Vorwort.....	8
1. Motivation und Bedarf der Studie .....	10
2. Methodik der Studie .....	13
2.1 Unternehmensidentifizierung und Datenbasis .....	13
2.2 Erläuterung zu Auswertungsaspekten und statistischen Maßen.....	15
3. Top-Managementvergütung öffentlicher Unternehmen: Anforderungen und empirische Befunde.....	18
3.1 Substanzielle Regelungsunterschiede zur Vergütung in Public Corporate Governance Kodizes und Anforderungen zu nachhaltigen Vergütungsstrukturen .....	18
3.1.1 Anforderungen an die Ausgestaltung der Vergütung in Gesetzen und Public Corporate Governance Kodizes insbesondere zu Vergleichsgruppen .....	18
3.1.2 Anforderungen und Perspektiven zu nachhaltigen Vergütungsstrukturen.....	21
3.2 Befunde zur Entwicklung der Vergütung im Vorjahresvergleich.....	22
3.3 Branchenübergreifende Befunde zur Höhe und Ausgestaltung der Vergütung und Branchenvergleich bei Kommunen.....	25
3.4 Branchensteckbriefe zur Höhe und Ausgestaltung der Vergütung bei Kommunen .....	29
3.4.1 Stadtwerke, Energie- & Wasserversorgung.....	29
3.4.2 ÖPNV/Verkehr & Transport.....	30
3.4.3 Abfall- & Abwasserentsorgung .....	31
3.4.4 Flug- & Seehäfen .....	32
3.4.5 Krankenhäuser.....	33
3.4.6 Messen & Kongresse .....	34
3.4.7 Wohnungswesen.....	35
3.4.8 Grund- & Gebäudewesen.....	36
3.4.9 IT/Digitalisierung .....	37
3.4.10 Wirtschaftsförderung & Stadtmarketing .....	38
3.4.11 Kultur, Kunst & Erholung .....	39
3.4.12 Gesundheits- & Sozialwesen.....	40
3.4.13 Bildung, Wissenschaft & Forschung .....	41
3.4.14 Sparkassen .....	42
3.4.15 Öffentliche-Rechtliche Rundfunkanstalten.....	43
3.5 Befunde zur Höhe und Ausgestaltung der Vergütung bei Bund und Bundesländern ..	44
4. Befunde zur Ausgestaltung der Top-Managementvergütung von Frauen und Männern in der gesellschaftspolitischen Debatte um Gender Pay Gap .....	46
5. Erstellung von Vergleichsgruppen für Vergütungsentscheidungen und Perspektiven für digitale Governance und nachhaltige Vergütungsstrukturen.....	51
5.1 Anforderungen für die Erstellung und Dokumentation einer Vergleichsgruppe .....	53
5.2 Erstellung einer Vergleichsgruppe mit digitalen Vergütungsportalen .....	56
6. Vergütungstransparenz als positives Gestaltungsthema und zur Stärkung des Vertrauens in den Staat .....	58
6.1 Anforderungen in Gesetzen und Public Corporate Governance Kodizes zur Vergütungsoffenlegung .....	58
6.2 Befunde zur divergierenden Transparenzkultur bei der Vergütungsoffenlegung .....	60
7. Fazit und Ausblick .....	66
Literaturverzeichnis .....	69

---

Anhang.....	72
Anlage 1: Regelungsunterschiede in Public Corporate Governance Kodizes zur Bemessung der Top-Managementvergütung öffentlicher Unternehmen in der Vergleichsgruppe bei Bund, Bundesländern und Landeshauptstädten .....	72
Anlage 2: Regelungsunterschiede in Public Corporate Governance Kodizes zur Offenlegung der Top-Managementvergütung öffentlicher Unternehmen von Bund, Bundesländern und Landeshauptstädten .....	73
Anlage 3: Regelungsunterschiede in Transparenz-/Offenlegungsgesetzen zur Offenlegung der Top-Managementvergütung öffentlicher Unternehmen in Jahresabschlüssen bzw. auf Unternehmensebene.....	74
Anlage 4: Regelungsunterschiede in Sparkassengesetzen zur Offenlegung der Top-Managementvergütung von Sparkassen in Jahresabschlüssen bzw. auf Unternehmensebene.....	75
Anlage 5: Regelungsunterschiede in Gemeindeordnungen zur Offenlegung der Top-Managementvergütung öffentlicher Unternehmen im Beteiligungsbericht .....	76
Anlage 6: Mustertabelle zur Vergütungsoffenlegung bei Top-Managementorganen öffentlicher Unternehmen .....	77
Anlage 7: Executive Summary (English Version).....	78

---

## Executive Summary

Die Vergütung von Top-Managementmitgliedern öffentlicher Unternehmen ist ein zentraler Faktor für nachhaltige Daseinsvorsorge und Vertrauen in den Staat. Die Top-Managementvergütung gilt als Kristallisationspunkt einer guten Unternehmensführung und besitzt besondere Bedeutung im Wettbewerb um die fachlich und charakterlich besten Talente als Unternehmenslenker:innen und maßgebliche Gesellschafts- und Demokratiegestalter:innen für den öffentlichen Sektor. Kontroverse öffentliche Debatten und intensive Mediendiskussion unterstreichen die anhaltende Relevanz, Aktualität und Dringlichkeit dieses Themas.

Die als Langfristvorhaben konzipierte, jährlich erscheinende *Public Pay Studie* untersucht aktuelle Muster bei der Höhe, Ausgestaltung und Offenlegung der Top-Managementvergütung öffentlicher Unternehmen und zeigt Perspektiven für nachhaltige Vergütungsstrukturen und digitale Governance auf. In Deutschland ist sie die einzige frei verfügbare Studie dieser Art und liefert eine einzigartige Informationsgrundlage. Untersucht werden 10.649 Top-Managementmitglieder aus 7.177 öffentlichen Unternehmen der Städte über 30.000 Einwohner:innen, der Landkreise sowie von Bund und Ländern. Identifiziert wurden Vergütungsdaten von 2.046 Personen aus 1.157 öffentlichen Unternehmen für das aktuell einheitlich verfügbare Geschäftsjahr 2022.

Zur Ermittlung der Vergütungsentwicklung im Vergleich zum Vorjahr wurden für möglichst aussagekräftige Befunde nur die in beiden Geschäftsjahren 2022 und 2021 im Sample vertretenen Top-Managementmitglieder betrachtet. Die Entwicklung der Gesamtdirektvergütung beträgt 0,7 % (Median). Bei 19,3 % der Top-Managementmitgliedern ist die Vergütung niedriger als im Vorjahr, bei 80,7 % konstant oder höher. Mehr als die Hälfte (57,7 %) weisen einen Anstieg zwischen 0 % bis 5 % auf; 12,0 % einen Rückgang zwischen 0 % bis 5 %. Im hohen Vergütungsbereich gab es einen Vergütungsanstieg von 1,5 %; im niedrigen Vergütungsbereich dagegen keinen Anstieg. Im obersten Vergütungsbereich sank die Vergütung deutlich seltener als in den unteren Vergütungsbereichen. Bei Sparkassen ist die Vergütung mit 1,6 % deutlich stärker gestiegen als z. B. in der Branche „Stadtwerke, Energie- & Wasserversorgung“, obwohl das Vergütungsniveau bei den Sparkassen bereits im vorherigen Geschäftsjahr am höchsten im Vergleich aller Branchen lag.

Die durchschnittliche Gesamtdirektvergütung pro Kopf (Median) liegt unverändert bei 167.000 Euro, allerdings mit substantiellen Unterschieden zwischen Branchen und Unternehmensgrößenklassen. Insgesamt 42,6 % der Top-Managementmitglieder erhalten eine Vergütung unter 150.000 Euro. Eine Vergütung zwischen 150.000 bis 300.000 Euro erhalten 43,7 %. Über 300.000 Euro erhalten 13,7 %; 3,1 % erhalten eine Vergütung über 500.000 Euro. Branchenübergreifend erhalten Frauen eine durchschnittliche Vergütung von 144.000 Euro und Männer 175.000 Euro. In den Branchen „Stadtwerke, Energie- & Wasserversorgung“ (231.000 Euro) und „ÖPNV/Verkehr & Transport“ (188.000 Euro) liegt die Vergütung weiter substantiell höher als z. B. in der Branche „Gesundheits- & Sozialwesen“ (111.000 Euro). Dies erklärt sich auch über die in den Branchen sehr unterschiedlich großen Unternehmen; jedoch bestehen auch bei gleichgroßen Unternehmen unterschiedlicher Branchen Vergütungsunterschiede.

Übergreifend unterstreichen die Befunde die Notwendigkeit von klaren Regelungen zu den Ausgestaltungskriterien von Vergütungen und für eine faktenorientierte Vergütungsentscheidung. Jedoch zeigt die Studie, dass die hierfür sehr relevanten Kodizes guter Unternehmensführung – sog. Public Corporate Governance Kodizes (PCGKs) – nach wie vor selten eingeführt werden.

Zudem bestehen in bereits vorliegenden PCGKs substanzielle Defizite bei den Regelungen, wie u. a. zu Vergleichsgruppen und nachhaltigen Vergütungsstrukturen. Bei der Einführung und Evaluation von PCGKs kann neben dem Deutschen Public Corporate Governance-Musterkodex (D-PCGM) der Expertenkommission auch auf die vorliegenden vielen lobenswerten Positivbeispiele in Gebietskörperschaften zurückgegriffen werden.

Ein Schlüsselthema für Good Governance ist die anforderungsgerechte Erstellung einer Vergleichsgruppe für jede relevante Vergütungsentscheidung. Hier zeigt die Studie Perspektiven auf, wie diese Anforderung in der übergreifenden Diskussion um Digitalisierung und digitale Entscheidungsunterstützung durch eine anforderungsgerechte digitale Governance alltagsgerecht und mit realistischem Ressourcenaufwand zeitgemäß realisiert werden kann. Für konkrete Vergütungsentscheidungen ist im Zusammenspiel mit den Branchensteckbriefen aus der Studie, entsprechend einschlägigen Anforderungen, die Bildung einer sachgerechten Vergleichsgruppe erforderlich. Eine Vergleichsgruppe ist für die Festlegung eines Vergütungskorridors zu Beginn des Auswahlprozesses, für die Vertragsverhandlung im Rahmen des Bestellungsprozesses und den jährlichen Zielvereinbarungsprozess im Kontext variabler Vergütung erforderlich.

Trotz anhaltender Diskussionen um Vergütungstransparenz legt auf kommunaler Ebene weiter nur jedes 5. Top-Managementmitglied (20,3 %) die Vergütung personenbezogen offen; auf Bundes-/Landesebene liegt der Wert weiter deutlich höher bei 42,2 %. Unter den Kommunen mit mindestens 5 öffentlichen Unternehmen haben in diesem Geschäftsjahr 2 Kommunen eine personenbezogene Vergütungsoffenlegungsquote von 100 %, was die Realisierbarkeit einer vollständigen Vergütungstransparenz verdeutlicht und positive Anknüpfungspunkte für andere Gebietskörperschaften liefert. Bei 6 Kommunen sind es mindestens 75 %, bei 28 Kommunen zwischen 50 - 75 %. Bei beachtlichen 239 Kommunen liegt dagegen weiterhin eine Vergütungsoffenlegung von 0 % vor. Mit einer personenbezogenen Vergütungsoffenlegung von 94,9 % weisen die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten die höchste Transparenz auf. Vergütungstransparenz bei Top-Managementmitgliedern öffentlicher Unternehmen ist essenziell für Vertrauen in den Staat und öffentliche Institutionen. Hier bestehen besondere Anforderungen und eine Vorbildfunktion. Die Befunde belegen, dass die Vergütung in struktureller Gesamtsicht nur bei sehr klaren Regeln offengelegt wird. Allerdings liegen aktuell immer noch nur in 7 der 16 Bundesländer/Stadtstaaten Transparenzgesetze vor. Zudem zeigt die Analyse, dass Regelungen in PCGKs auch zur Vergütungstransparenz weiter verbesserungsbedürftig sind, wie u. a. zur Offenlegung der Altersversorgung. Sehr deutlich zeigen die Ergebnisse, dass es sowohl Transparenzgesetze als auch PCGKs bedarf, da gerade das Zusammenspiel der Regulierungsvarianten die größten Effekte für die politisch formulierten Ziele entfaltet.

Zur Unterstützung der Praxis und zur Realisierung von Forschungszielen ist ein Zusammenwirken von universitärer Forschung mit wissenschaftlicher Methodenkompetenz und Praxiskompetenzen und -erfahrungen besonders relevant und chancenreich. Die Public Pay Studie ist die in Deutschland einzige frei verfügbare Studie dieser Art. Sie liefert eine einzigartige Informationsgrundlage zur übergreifenden Orientierung und zu Vergütungstrends. Weiterhin liefert sie eine wegweisende Grundlage für weitere Reformentwicklungen bei Gesetzen und in PCGKs und für den gesellschaftlichen Diskurs. Übergreifend möchte die Studie zur Weiterentwicklung einer faktenbasierten und wertorientierten Entscheidungs- und Transparenzkultur im öffentlichen Sektor und Chancengerechtigkeit beitragen.

## Vorwort

*Sehr geehrte Leserinnen und Leser,*



öffentliche Unternehmen sind entscheidend für die Daseinsvorsorge und unser demokratisches Gemeinwesen. Aufgrund anhaltender Problemlagen und politischer Ziele ist nachhaltige Public Corporate Governance ein Schlüsselthema für Staat und Gesellschaft. Die aktuelle Debatte um Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien (ESG) in der Unternehmensführung bietet weitere Chancen an der Schnittstelle von „S“ und „G“. Als Kristallisationspunkt nachhaltiger Public Corporate Governance ist die Top-Managementvergütung öffentlicher Unternehmen intensiv diskutiert. Top-Managementmitglieder öffentlicher Unternehmen sind maßgebliche Unternehmenslenker:innen und Demokratiegestalter:innen, die ein besonderes Kompetenzspektrum benötigen. Als Spitzenkräfte mit besonderen Fähigkeiten sollen sie angemessen vergütet werden – Neiddebatten sollte entschieden entgegengetreten werden. Wie für börsennotierte Unternehmen und in PCGKs vorgesehen, sollte die Vergütung jedoch in einer Vergleichsgruppe dargestellt werden. Die Public Pay Studie liefert wichtige übergreifende Orientierung und Vergütungstrends – für eine konkrete Vergütungsentscheidung ist eine anforderungsgerechte Bildung einer unternehmensspezifischen Vergleichsgruppe erforderlich.

Bei der Vergütungstransparenz ist es bei öffentlichen Unternehmen aufgrund aktueller Diskussion um Vertrauen in den Staat besonders drängend, zeitnah zu handeln. In der Politik haben sich zahlreiche Akteur:innen sehr offensiv für Vergütungstransparenz bei öffentlichen Unternehmen ausgesprochen. Die Befunde zeigen jedoch, dass den lautstarken Forderungen noch keine Handlungen gefolgt sind. Dies unterstreicht die Notwendigkeit zur zeitnahen Einführung und anforderungsgerechten Überarbeitung von Transparenzgesetzen und PCGKs in allen Gebietskörperschaften. Zu aktuell viel diskutierten Gesetzen und Maßnahmen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung gehört auch Vergütungstransparenz beim Top-Management öffentlicher Unternehmen. Die Befunde zeigen: Wenn Politik und Gesellschaft Transparenz wollen, muss der Gesetzgeber nun überall „durchziehen“, wie es in einigen Bereichen schon gemacht wurde. Wer auf andere zu Recht Druck ausübt und Vergütungstransparenz fordert, muss diese im eigenen Verantwortungsbereich öffentlicher Unternehmen zeitnah auch selber realisieren. Einen PCGK mit klaren Regelungen kann jede Gebietskörperschaft einführen und muss nicht auf den Gesetzgeber warten.

Zur Unterstützung der Praxis und zur Realisierung von Forschungszielen ist ein Zusammenwirken von universitärer Forschung mit wissenschaftlicher Methodenkompetenz und Praxiskompetenzen in der Diskussion um angemessene Top-Managementvergütung und Vergütungstransparenz in öffentlichen Unternehmen besonders relevant und chancenreich. Mein Team und ich danken unserem Kooperationspartner LAB, insbesondere Dr. Klaus Aden, Heike Schoon-Pernkopf und Elke Vorholt, für die Förderung der Studie, den fachlich wie menschlich weiter sehr guten Austausch und die Begleitung der Diskussion in der Praxis. Wir freuen uns sehr auf die weitere Zusammenarbeit und hoffen, dass diese in Deutschland einzigartige Studie hilfreiche Orientierung im Alltag und relevante Impulse für die weitere gesellschaftliche Diskussion liefern kann.

Prof. Dr. Ulf Papenfuß | Lehrstuhl für Public Management & Public Policy  
Zeppelin Universität, Friedrichshafen

## Vorwort

*Sehr geehrte Leserinnen und Leser,*



2022 erschien die erste von der ZU und LAB gemeinsam herausgegebene Public Pay Studie (P-Pay). Jetzt, im Spätsommer 2024, liegt inzwischen schon die dritte Ausgabe der langfristig angelegten Studie über die Vergütung von Top-Managementmitgliedern öffentlicher Unternehmen vor.

Stetig wächst nach unserer Beobachtung die Wahrnehmung unserer Studie, sodass wir inzwischen zuversichtlich sind, unser gemeinsames Ziel erreichen zu können: die Studie soll zum allseits bekannten Benchmark für die Vergütungsentwicklung in den unterschiedlichen Zweigen der Kommunalwirtschaft sowie der in Landes- und Bundesbesitz befindlichen Unternehmen werden! Denn öffentliche Unternehmen brauchen eine objektive Datengrundlage für eine angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme im Top-Management. Die Studie soll Entscheidungsträger:innen in Aufsichtsräten und Gesellschafterversammlungen eine erste belastbare Orientierung geben. Auf dieser Basis kann dann eine individuelle Bewertung stattfinden.

Allerdings soll damit keine „Standardisierung“ der Vergütungshöhe und -struktur von Geschäftsführungs-/Vorstandsmitgliedern erreicht werden. Ziel ist es vielmehr, den Entscheidungsträger:innen eine wissenschaftlich fundierte und objektive Vergleichsgröße an die Hand zu geben. Diese dient als Anhaltspunkt, um – unter Berücksichtigung der spezifischen Aufgabenstellung und Verantwortung, der bisherige Performance und nicht zuletzt dem Wettbewerb um das Top-Managementmitglied – einen individuellen Vorschlag zur angemessenen Regelung von Struktur und Höhe der Vergütung zu ermitteln.

Neben den Daten zur Vergütung in den verschiedenen Branchen öffentlicher Unternehmen zeigt die aktuelle Studie erneut Handlungsbedarf im Bereich Transparenz – insbesondere bei den kommunalen Unternehmen – auf. Dieses ist eine Aufgabe, der sich möglichst alle Akteur:innen – seien es Aufsichtsgremien, Geschäftsführungen und ggf. beteiligte Berater:innen – verstärkt widmen sollten. Denn öffentliche Unternehmen stehen unter besonderer Beobachtung.

Als Personalberatung, die zum weit überwiegenden Teil genau in diesem Segment bei der Besetzung von Geschäftsführungs- und Vorstandspositionen unterstützt, bedanken wir uns bei dem gesamten beteiligten Forschungsteam der Zeppelin Universität, insbesondere den Herren Prof. Dr. Ulf Papenfuß, Dr. Christian Arno Schmidt und Benedikt Hartel, für die immer konstruktive und dialogorientierte Zusammenarbeit und freuen uns auf deren Fortsetzung.

Heike Schoon-Pernkopf, Elke Vorholt | Geschäftsführung  
Dr. Klaus Aden | Senior Partner der LAB & Company Düsseldorf GmbH

## 1. Motivation und Bedarf der Studie

Als ein zentrales Thema für eine verantwortungsvolle und nachhaltige Unternehmensführung ist die Vergütung von Top-Managementmitgliedern<sup>1</sup> öffentlicher Unternehmen weiter Gegenstand kontroverser öffentlicher Debatten. Die besondere Relevanz und Aktualität der Top-Managementvergütung und Vergütungstransparenz in öffentlichen Unternehmen werden regelmäßig durch intensive Mediendiskussion unterstrichen. So titelte kürzlich etwa die Bild Zeitung „Chefs kassieren irre Summen – Gehalts-Wahnsinn bei Bundesunternehmen“, die Frankfurter Allgemeine Zeitung „Fürstlich in Saarbrücken und am Kurfürstendamm“, die Süddeutsche Zeitung „Öffentlich-Rechtliche: Limit für Top-Verdiener“ oder der Spiegel „Boni trotz verfehlter Ziele – Weitere Millionen für die Bahnchefs“ (siehe u. a. auch Engert et al. 2023, Korb 2022, Neuscheler 2022). Auch die Relation der Vergütung von Top-Managementmitgliedern zu ihren Mitarbeiter:innen (Beenen 2018, Neuscheler 2023) oder der Gender Pay Gap (Neuhoff/Feldkamp 2023) wird in den Medien zunehmend stark diskutiert.

Die aktuelle Debatte um Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien (ESG) in der Unternehmensführung hat auch bei der Umsetzung von nachhaltigen Kriterien in der Vergütung von Top-Managementmitgliedern an Bedeutung gewonnen. Die Relevanz dieser Thematik wird zusätzlich unterstrichen durch den jüngst erschienenen Referentenentwurf zur Umsetzung der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) der EU. Jüngere gesetzgeberische Initiativen, z. B. das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II)<sup>2</sup> und die aktuelle Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)<sup>3</sup> unterstreichen die besondere Relevanz von Nachhaltigkeitskriterien in der Top-Managementvergütung. Dabei liegt der Fokus häufig auf dem privaten Sektor, insbesondere börsennotierten Unternehmen. Öffentliche Unternehmen werden weniger häufig betrachtet, obwohl diese eine Vorbildfunktion besitzen. Sie sind für die Realisierung von politischen Zielen von großer Bedeutung und verantworten maßgeblich die sichere Versorgung der Bürger:innen mit lebensnotwendigen Leistungen sowie kritischer Infrastruktur (van Genugten et al. 2023, ZEW 2023). Nach aktuellen Zahlen liegt deutschlandweit die Anzahl von Unternehmen in öffentlicher Hand bei 20.033 – 88 % auf kommunaler Ebene (Meier et al. 2024, Papenfuß 2023, Statistisches Bundesamt 2024). Fast 50 % der von der öffentlichen Hand Beschäftigten sind außerhalb der Kernverwaltung in ausgegliederten Organisationseinheiten wie öffentlichen Unternehmen tätig; die Verschuldung in den ausgegliederten Organisationseinheiten liegt oft höher als in den öffentlichen Kernhaushalten (Bertelsmann Stiftung 2017)

Im Wettbewerb um die fachlich und charakterlich besten Talente für den öffentlichen Sektor wird der Vergütung besondere Bedeutung zugewiesen. Die Gewinnung und Bindung von qualifizierten

---

<sup>1</sup> Der Begriff „Top-Managementmitglieder“ beinhaltet zusammenfassend Mitglieder von Geschäftsführungsorganen. Mit „Geschäftsführungsorgan“ werden Geschäftsführungen, Vorstände, Werkleitungen und vergleichbare Organe bezeichnet. Mit „Aufsichtsorgan“ werden Aufsichtsräte, Verwaltungsräte und vergleichbare Organe bezeichnet.

<sup>2</sup> Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019, Bundesgesetzblatt Jahrgang 2019 Teil I Nr. 50, ausgegeben zu Bonn am 19. Dezember 2019.

<sup>3</sup> Regierungskommission DCGK (2022): Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022.

---

und motivierten Top-Managementmitgliedern ist für eine nachhaltige Daseinsvorsorge und das demokratische Gemeinwesen von zentraler Bedeutung (Papenfuß/Schmidt 2022a, 2022b). Mit Blick auf überalterte Bevölkerungsstrukturen und einen ausgeprägten Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte ist die öffentliche Hand in Deutschland allerdings zunehmend vor gravierende Herausforderungen gestellt (Papenfuß/Keppeler 2020). Top-Managementmitglieder öffentlicher Unternehmen sind nicht nur Unternehmenslenker:innen, sondern auch maßgebliche Gesellschafts- und Demokratiegestalter:innen und spielen eine herausragende Rolle bei der Bewältigung großer Herausforderungen wie digitale Transformation, Diskriminierung/Gleichberechtigung, Klimawandel, Populismus und soziale Ungleichheit, wie sie auch das Sustainable Development Goal 16 der Vereinten Nationen adressiert (Vereinte Nationen 2020).

In der Diskussion um Personalgewinnung, Personalbindung und Verhaltenssteuerung im Sinne der öffentlichen Hand besitzt die angemessene Ausgestaltung der Vergütung von Top-Managementmitgliedern öffentlicher Unternehmen besondere Relevanz. Vergütungsentscheidungen bei Top-Managementmitgliedern öffentlicher Unternehmen besitzen mit Blick auf die Höhe des Finanzmitteleinsatzes zur Gewinnung und Bindung qualifizierter und talentierter Personen hohe Tragweite im Bereich Public Corporate Governance. Häufig übersteigt die Top-Managementvergütung aufgrund besonderer Anforderungen an entsprechende Fähigkeitsprofile und notwendiges Know-how sowie aufgrund des starken und weiter zunehmenden Wettbewerbs auf dem Arbeitsmarkt die Vergütung von Verwaltungsspitzen. Von der Vergütung gehen zentrale funktionale oder auch dysfunktionale Verhaltensanreize und Ausstrahlungswirkungen aus. Entscheidungsträger:innen in Gebietskörperschaften und Aufsichtsorgane in öffentlichen Unternehmen sind regelmäßig vor die Aufgabe gestellt, anspruchsvolle Vergütungsentscheidungen vorzubereiten, zu treffen und zu prüfen. Für die Top-Managementvergütung bei öffentlichen Unternehmen betonen der Deutsche Public Corporate Governance-Musterkodex (D-PCGM) sowie in der Praxis etablierte Public Corporate Governance Kodizes (PCGKs) analog zu § 87 Aktiengesetz (AktG)<sup>4</sup>, dass für die Festlegung einer angemessenen Vergütung insbesondere die Aufgaben des jeweiligen Top-Managementmitglieds, die wirtschaftliche Lage, das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und die Zukunftsaussichten des Unternehmens unter Berücksichtigung der Vergleichsgruppe beachtet werden sollen.

Von betroffenen Akteur:innen in Gebietskörperschaften wird regelmäßig ein hoher Bedarf für einen faktenorientierten und aussagekräftigen Orientierungsrahmen für Vergütungsplanungen und -entscheidungen artikuliert. Die Ausgestaltung und die verwendeten Informationsgrundlagen für die Vergütungsentscheidung sind zunehmend auch Bestandteil der sog. Betätigungsprüfung von Rechnungshöfen und Rechnungsprüfungsämtern. Prüfberichte von Rechnungshöfen unterstreichen die Relevanz der Thematik sowie Bedarf und Chancen zur Nutzung eines fundierten Orientierungsrahmens bei Vergütungsentscheidungen.

Ziel der Studie ist es, aktuelle Muster bei der Höhe, Ausgestaltung und Offenlegung der Top-Managementvergütung öffentlicher Unternehmen zu ergründen und Perspektiven für nachhaltige Vergütungsstrukturen und digitale Governance aufzuzeigen. Die Studie ist die in Deutschland

---

<sup>4</sup> Aktiengesetz vom 6. September 1965 (BGBl. I S. 1089), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 19. Juni 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 154) geändert worden ist.

---

einzig frei verfügbare Studie dieser Art. Sie liefert eine einzigartige Informationsgrundlage zur übergreifenden Orientierung und zu Vergütungstrends. Für konkrete Vergütungsentscheidungen ist im Zusammenspiel mit den in der Studie enthaltenen Branchensteckbriefen – entsprechend einschlägigen Anforderungen – die Bildung einer sachgerechten Vergleichsgruppe erforderlich.

Weiterhin liefert die Studie eine wegweisende Grundlage für weitere Reformentwicklungen bei Gesetzen und in PCGKs und für den gesellschaftlichen Diskurs. Übergreifend möchte die Studie maßgebliche Impulse für den gesellschaftlichen Diskurs zur Weiterentwicklung einer faktenbasierten und wertorientierten Entscheidungs- und Transparenzkultur im öffentlichen Sektor sowie für Chancengerechtigkeit liefern.

In die Studie sind die einheitlich aktuell verfügbaren Vergütungsdaten des Geschäftsjahres 2022 von 2046 Top-Managementmitgliedern aus 1.157 unmittelbar und mittelbar maßgeblich von der öffentlichen Hand beeinflussten Unternehmen (Beteiligungsanteil von mindestens 50 %) aus allen Städten mit einer Einwohnerzahl über 30.000, allen Landkreisen sowie von Bund und Ländern in Deutschland eingeflossen. Hierin einbezogen sind auch offengelegte Vergütungsdaten der Sparkassen. Zudem erstmalig in die Public Pay Studie 2024 einbezogen sind die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten (nachfolgend „Rundfunkanstalten“).

Die Studie bietet branchen- und größenklassendifferenzierte Auswertungen zur Höhe und Ausgestaltung der Top-Managementvergütung öffentlicher Unternehmen für 15 Branchen der kommunalen Ebene sowie für Bund und Länder. Die vorliegende Studie liefert daneben fundierte Ergebnisse zur Entwicklung der Top-Managementvergütung im Vorjahresvergleich. Zudem werden Unterschiede bei der Vergütung zwischen Frauen und Männern mit Blick auf die gesellschaftspolitische Debatte zum Gender Pay Gap und zur Unterstützung der Gleichstellungsarbeit in den Blick genommen. Daneben zeigt die Studie besonders chancenreiche Perspektiven einer digitalen Governance – d. h. eines Einsatzes digitaler Technologien und digitalisierter Strukturen/Prozesse für die integrierte Steuerung von öffentlichen Unternehmen und Verwaltungseinheiten – auf, um den formulierten Anforderungen zur Vergütungsbemessung in Vergleichsgruppen für Top-Managementmitglieder in öffentlichen Unternehmen vor Ort gerecht werden zu können. Darüber hinaus werden Unterschiede in der Transparenzkultur bei der Vergütungs-offenlegung zwischen föderalen Ebenen und Bundesländern dargestellt.

Diese Studie möchte einen wissenschaftlich fundierten Beitrag zur Versachlichung der Diskussion ohne ideologisierte Neiddebatten über die Vergütung der Top-Managementmitglieder öffentlicher Unternehmen leisten. Zur Realisierung der Forschungsziele und für zusätzliche handfeste Entwicklungsbeiträge zur Versachlichung der Diskussion im Vergütungskontext in der Praxis ist ein Austausch zwischen universitärer Forschung mit wissenschaftlicher Methodenkompetenz und Praxiskompetenzen und -erfahrungen besonders relevant und chancenreich.

---

## 2. Methodik der Studie

### 2.1 Unternehmensidentifizierung und Datenbasis

In dieser Studie werden die öffentlichen Unternehmen aller Städte über 30.000 Einwohner:innen, aller Landkreisen sowie des Bundes und der Bundesländer in Deutschland analysiert. Durch diesen Ansatz wird eine deutschlandweit flächendeckende und regional ausgewogene Auswahl von Gebietskörperschaften über alle föderalen Ebenen sichergestellt. Zudem wurden 372 Sparkassen und erstmalig auch die 11 Rundfunkanstalten analysiert.

Die Studie ist als Langfriststudie angelegt und soll Querschnittsvergleiche u. a. zwischen Branchen und Unternehmensgrößenklassen ermöglichen und fundierte Ergebnisse zur Vergütungsentwicklungen zwischen den Jahren aufzeigen (Kapitel 3.2).

Entsprechend einschlägiger Definitionen von öffentlichen Unternehmen (OECD 2015, Papenfuß/Keppeler 2020, Papenfuß/Schmidt 2021, van Genugten et al. 2022) wurden in den verfügbaren Beteiligungsberichten/-übersichten, Haushaltsplänen und auf den Internetseiten der jeweiligen Gebietskörperschaften alle unmittelbaren und mittelbaren Unternehmen der zweiten Ebene identifiziert, an denen die Stadt, der Landkreis, der Bund oder das Bundesland mehrheitlich (mindestens 50 %) beteiligt ist oder durch anderweitige Ausübung einen beherrschenden Einfluss besitzt. Einige Gebietskörperschaften halten direkt die Anteile aller großen Beteiligungen, während dies in anderen Gebietskörperschaften durch eine Beteiligungsmanagementgesellschaft erfolgt. Unternehmen wurden ebenfalls als unmittelbar eingestuft, sofern sie direkte Tochtergesellschaften einer speziell für die Steuerung und Verwaltung von öffentlichen Unternehmen zuständigen Beteiligungsmanagementgesellschaft sind, welche zu 100 % im Besitz der Gebietskörperschaft steht. Mit diesem Ansatz wird eine differenzierte Vergleichbarkeit gewährleistet, unabhängig von unterschiedlichen Ansätzen in der Beteiligungsmanagementorganisation. Die Beteiligungsquote bei mittelbaren öffentlichen Unternehmen wurde stets in adäquater Weise unter Berücksichtigung direkter und indirekter Anteile von Mutter-, Tochter- oder Enkelunternehmen berechnet. Unternehmen, die sich in Liquidation/Abwicklung oder in Gründung befinden und Unternehmen, die ihre operative Tätigkeit eingestellt oder noch nicht aufgenommen haben, wurden nicht berücksichtigt.

Die Identifizierung der aktuellen Beteiligungsportfolios erfolgte zwischen Januar und April 2024 über die auf den Internetseiten der untersuchten Gebietskörperschaften verfügbaren, aktuellen Beteiligungsberichte. Durch einzelne Veränderungen in den Beteiligungsportfolios im Vergleich zum Vorjahr ist stets kontextgerecht zu berücksichtigen, dass sich Änderungen in der Grundgesamtheit der betrachteten Unternehmen ergeben können. Auf die Berechnung der statistischen Lagemaße bei den Vergütungswerten hat dies aufgrund der nur begrenzten Veränderungen in den Portfolios nur sehr geringen Einfluss. Auf die Vergütungsentwicklung hat es keinen Einfluss, da – wie in Kapitel 3.2. adressiert – nur Vergütungswerte von Top-Managementmitglieder verglichen werden, die in beiden Vergleichsjahren (2022 und 2021) im gleichen Unternehmen tätig waren.

Die systematische und differenzierte Branchenzuordnung der identifizierten Unternehmen erfolgte entsprechend der Haupttätigkeit des Unternehmens gemäß der Klassifikation der

Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes (Statistisches Bundesamt 2008). Vereinzelt sind öffentliche Unternehmen gemäß der Klassifikation der Wirtschaftszweige den Branchen „Öffentliche Verwaltung“, „Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen“, „Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen“ oder „Erbringung sonstiger Dienstleistungen“ zugeordnet. Für diese Unternehmen wurden zusätzlich die Beteiligungsberichte und die darin geschilderten Unternehmensgegenstände als weiteres Kriterium für die Branchenzuordnung herangezogen. Die Studie differenziert zwischen folgenden Branchen: (1) Stadtwerke, Energie- & Wasserversorgung, (2) ÖPNV/Verkehr & Transport, (3) Abfall- & Abwasserentsorgung, (4) Flug- & Seehäfen, (5) Krankenhäuser, (6) Messen & Kongresse, (7) Wohnungswesen, (8) Grund- & Gebäudewesen, (9) IT/Digitalisierung, (10) Wirtschaftsförderung & Stadtmarketing, (11) Kultur, Kunst & Erholung, (12) Gesundheits- & Sozialwesen, (13) Bildung, Wissenschaft & Forschung und (14) Sparkassen. Konnten einzelne Unternehmen nicht eindeutig einer dieser Branchen zugeordnet werden, wurden sie in die Kategorie „Sonstige“ aufgenommen.

Mit Blick auf die aktuellen Debatten um die Intendantengehälter wurden erstmalig in der Public Pay Studie 2024 auch die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten untersucht. Diese wurden auf Grundlage der RFA-Studie des Lehrstuhls in die vorliegende Studie integriert (Papenfuß et al. 2024a).

Für die Public Pay Studie 2024 wurden insgesamt 10.649 Top-Managementmitglieder aus 7.177 öffentlichen Unternehmen der Städte über 30.000 Einwohner:innen, der Landkreise sowie von Bund und Ländern analysiert. Untersucht wurden Jahresabschlüsse, Corporate Governance Berichte, Beteiligungs- und Vergütungsberichte sowie Offenlegungs- und Transparenzportale in Bezug zur Vergütungsoffenlegung für das Geschäftsjahr 2022. Mit Blick auf die üblichen Verzögerungen bei der Offenlegung der Jahresabschlüsse, Beteiligungsberichte und der anderen untersuchten Dokumente basiert die Studie auf den einheitlich aktuell verfügbaren Daten.<sup>5</sup> In die Studie sind Vergütungsdaten von 2.046 Top-Managementmitgliedern aus 938 kommunalen Unternehmen (inklusive 220 Sparkassen) und aus 235 öffentlichen Unternehmen der Bundes-/Landesebene (gesamt: 1.173 öffentliche Unternehmen) eingegangen – die im Vergleich zu anderen Studien umfassendste und repräsentativste Datenbasis für typische öffentliche Unternehmen aus Beteiligungsportfolien von Kommunen, Bund und Bundesländern.

Die Vergütungsdaten für die Unternehmen der Städte und der Landkreise (kommunale Ebene) werden gemeinsam betrachtet, da sich die Aufgaben dieser kommunalen Unternehmen in der Regel nicht unterscheiden. Durch die vergleichbare Art, Organisation und den Umfang der öffentlichen Aufgabenerfüllung spielt es zudem keine wesentliche Rolle, ob sich ein Unternehmen im Eigentum einer (häufig kreisfreien) Stadt oder im Eigentum eines Landkreises befindet. Aufgrund ähnlicher Branchen bzw. Politikfelder und für differenziertere und aussagekräftigere Vergleichsmöglichkeiten werden die Unternehmen von Bund und Ländern separat in Abschnitt 3.5 betrachtet.

---

<sup>5</sup> Öffentliche Unternehmen, für die in den Vorjahren in Beteiligungsberichten, Haushaltsplänen und in Offenlegungsportalen Angaben zur Vergütung von Top-Managementmitgliedern veröffentlicht wurden, zum Erhebungszeitpunkt allerdings für das Geschäftsjahr 2022 noch nicht vorlagen, konnten entsprechend des methodischen Vorgehens für diese Studie nicht berücksichtigt werden.

## 2.2 Erläuterung zu Auswertungsaspekten und statistischen Maßen

In den Auswertungen wird stets die Gesamtdirektvergütung pro Kopf gezeigt. Die Gesamtdirektvergütung pro Kopf ist die personenbezogene Vergütung eines einzelnen Top-Managementmitglieds und entspricht der Summe aus Fixvergütung, variabler Vergütung (ggf. zuzüglich anteiliger Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung, Long Term Incentives) sowie ausgewiesener Sach-/Nebenleistungen. Altersversorgungselemente werden – sofern angegeben – nicht in die Gesamtdirektvergütung einbezogen. Es ist zu beachten, dass bei Angaben zur Top-Managementvergütung nicht in allen analysierten Dokumenten zwischen den genannten Vergütungsbestandteilen unterschieden wird und unter Umständen in der ausgewiesenen Gesamtdirektvergütung auch andere Vergütungsbestandteile, wie u. a. Altersversorgungselemente, enthalten sind.

Im öffentlichen Sektor sind Top-Managementmitglieder häufig mit der Leitung mehrerer öffentlicher Unternehmen betraut. In einigen Fällen sind Top-Managementmitglieder für mehrere Unternehmen hauptamtlich tätig, in anderen Fällen sind sie für ein Unternehmen hauptamtlich und für weitere Unternehmen nebenamtlich tätig. Die Vergütung erfolgt dabei oftmals unterschiedlich. In einigen Fällen erhalten Top-Managementmitglieder von einem Unternehmen die gesamte Vergütung für die Tätigkeiten in mehreren Unternehmen, in anderen Fällen erhalten Top-Managementmitglieder in den einzelnen Unternehmen eine anteilige Vergütung. Für die „nebenamtliche“ Tätigkeit wird dabei in der Regel keine oder eine deutlich geringere Vergütung gezahlt. Für eine einheitliche Berücksichtigung der unterschiedlichen Vergütungskonstellationen wurden stets anteilige Vergütungen aus Tätigkeiten in verschiedenen Unternehmen in einer Gesamtdirektvergütung pro Kopf für das jeweilige Top-Managementmitglied zusammengefasst.

Nicht einbezogen in die Auswertung sind Top-Managementmitglieder, die nach Angaben in den analysierten Dokumenten ausschließlich nebenamtlich in den untersuchten öffentlichen Unternehmen tätig sind. In der weit überwiegenden Mehrheit werden in Jahresabschlüssen und Beteiligungsberichten keine Informationen über eine haupt- bzw. nebenamtliche Tätigkeit von Top-Managementmitgliedern geliefert. In diesen Fällen wurde eine jährliche Gesamtdirektvergütung von unter 50.000 Euro als nebenamtliche Tätigkeit gewertet. Auch Top-Managementmitglieder die unterjährig in das Geschäftsführungsorgan eingetreten oder ausgetreten sind und nur eine anteilige Vergütung erhalten, bleiben unberücksichtigt. Im Geschäftsjahr ausgetretene Top-Managementmitglieder erhalten oft zusätzliche (sonstige) Vergütungen, wie Abfindungen/Einmalzahlungen, welche die Vergütung verzerren können. Bei neu eingetretenen Top-Managementmitgliedern werden regelmäßig gewisse Vergütungskomponenten, wie etwa variable Vergütungsbestandteile, nicht anteilig gezahlt, sondern erst im (vollständigen) Folgegeschäftsjahr geleistet.

Die Fixvergütung enthält alle festen Vergütungsbestandteile (Fest-, Grundvergütung/-gehalt), deren Gewährung nicht auf besonderen Leistungen, Jahreserfolg oder Zielvereinbarungen beruht. Die variable Vergütung beinhaltet alle Vergütungsbestandteile, die als erfolgsbezogene, erfolgsabhängige oder variable Bestandteile (Tantieme, Jahresbonus, Erfolgsprämie, etc.) bezeichnet werden. Sie kann eine einjährige oder eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben (sog. Long Term Incentives), die zur Erreichung einer mittel- bis langfristigen Anreizwirkung dient.

---

Sach- und Nebenleistungen (Zusatzleistungen) umfassen freiwillige, gesetzlich nicht vorgeschriebene (geldwerte) Zusatzleistungen des Arbeitgebers (z. B. Dienstwagen, Dienstwohnung, Berufsunfähigkeitsversicherung). Unter Versorgungsaufwendung für Altersversorgung fallen alle Vergütungselemente, die der Altersversorgung dienen. Die betriebliche Altersversorgung kann dabei ein wesentlicher Bestandteil der Vergütung sein.

Die Berechnung der durchschnittlichen Gesamtdirektvergütung pro Kopf erfolgt auf Basis der personenbezogen angegebenen Vergütung. Wird bspw. ein Unternehmen durch 3 Top-Managementmitglieder geführt, werden alle 3 Gesamtdirektvergütungen (z. B. 220.000 Euro, 200.000 Euro, 180.000 Euro) einzeln in die Berechnung einbezogen. Wenn die Gesamtdirektvergütung als Gesamtbetrag für das gesamte Geschäftsführungsorgan offengelegt wird, dann wird die Gesamtorganvergütung durch die Anzahl der Top-Managementmitglieder dividiert. Legt bspw. ein Unternehmen eine Gesamtdirektvergütung als Gesamtbetrag für das gesamte Geschäftsführungsorgan in Höhe von 600.000 Euro offen und wird durch 3 Top-Managementmitglieder geführt, werden 3 Gesamtdirektvergütungen in Höhe von je 200.000 Euro einzeln in die Berechnung einbezogen. Durch diese Berechnung werden für den spezifischen Kontext der öffentlichen Wirtschaft die aussagekräftigsten, differenziertesten und repräsentativsten Vergütungswerte gezeigt. Insbesondere werden dadurch häufiger auftretende Vergütungsunterschiede zwischen Mitgliedern innerhalb eines Geschäftsführungsorgans sowie die unterschiedlichen Organgrößen berücksichtigt. Zudem können durch diesen Ansatz Vergütungs-offenlegungen als Gesamtbetrag für das gesamte Geschäftsführungsorgan sachgerecht in personenbezogener Form in die Berechnung einbezogen werden.

Für die Berechnung der durchschnittlichen variablen Vergütung pro Kopf wird zunächst der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtdirektvergütung für die einzelnen Top-Managementmitglieder mit entsprechend ausgewiesenen Vergütungskomponenten berechnet. Erhält ein Top-Managementmitglied bspw. eine Gesamtdirektvergütung in Höhe von 200.000 Euro und eine variable Vergütung von 20.000 Euro, so liegt der Anteil der variablen Vergütung bei 10 %. Im Anschluss wird für alle so ermittelten Anteile der variablen Vergütung der einzelnen Top-Managementmitglieder der Median berechnet (zur Medianberechnung siehe unten). Der berechnete durchschnittliche Anteil der variablen Vergütung pro Kopf (Median) wird in einem letzten Schritt mit der durchschnittlichen Gesamtdirektvergütung (Median) multipliziert. Liegt der durchschnittliche Anteil der variablen Vergütung pro Kopf z. B. bei 15 % und die durchschnittliche Gesamtdirektvergütung pro Kopf z. B. bei 200.000 Euro, so ergibt sich eine durchschnittliche variable Vergütung pro Kopf von 30.000 Euro.

Die Berechnung der Vergütungsentwicklung erfolgt grundsätzlich auf Basis der personenbezogen Gesamtdirektvergütung pro Kopf. Dabei werden nur Top-Managementmitglieder in die Berechnung einbezogen, die sich in beiden betrachteten Geschäftsjahren im Sample befanden – d. h. im selben Unternehmen dieselbe Position inne hatten. Durch diesen Ansatz können fundierte und aussagekräftige personenbezogene Vergütungsentwicklungen ermittelt werden, die nicht durch personelle Wechsel oder positionelle Veränderungen verzerrt werden. Hierzu wurde zunächst die personelle Besetzung der Geschäftsführungsorgane der Unternehmen mit personenbezogener Vergütungs-offenlegung zwischen den Jahren verglichen. In einem weiteren Schritt

wurden alle Positionen ausgeschlossen, in denen ein personeller Wechsel stattgefunden hat. Außerdem wurden positionelle Veränderungen innerhalb des Geschäftsführungsorgans ausgeschlossen. Für die verbleibenden Top-Managementmitglieder wurde im Anschluss die prozentuale Vergütungsentwicklung berechnet: Erhält ein Top-Managementmitglied eine personenbezogenen Gesamtdirektvergütung pro Kopf von 200.000 Euro im Geschäftsjahr  $t_0$  und von 205.000 Euro im Geschäftsjahr  $t_1$ , dann liegt die prozentuale Vergütungsentwicklung bei 2,5 %.

Für die Berechnung der personenbezogenen Offenlegungsquote bei der Vergütungstransparenz wird die Vergütungsoffenlegung einzelner Top-Managementmitglieder betrachtet. Dies ermöglicht eine präzise und sachgerechte Analyse von Vergütungsoffenlegungen, da konzeptionell jedes Top-Managementmitglied individuell über die Offenlegung der personenbezogenen Vergütung entscheidet. Auf diese Weise können auch Konstellationen erfasst werden, in welchen nur Teile des Geschäftsführungsorgans der Offenlegung von Vergütungsdaten zustimmen. Die Top-Managementmitglieder der Unternehmen, bei denen die Gesamtdirektvergütung nur als Gesamtbetrag für das gesamte Geschäftsführungsorgan offengelegt werden, fließen in die Berechnung der Quote zur Offenlegung als Gesamtbetrag ein. Für einen aussagekräftigen Vergleich wurden Top-Managementmitglieder, die keine Vergütung bzw. diese über die Konzernmutter erhalten, aus der Auswertung ausgeschlossen.

Für die meisten Analysezwecke und aggregierte Auswertungen von Samples mit einer hohen Anzahl an Beobachtungen erweist sich der Median im Grundsatz als vorzugswürdiger Orientierungspunkt, da er sich im Gegensatz zum Mittelwert durch seine Robustheit gegenüber Ausreißern im Datensatz (sehr hohe oder niedrige Vergütungen) auszeichnet. Der Median markiert den mittleren Vergütungswert, der genau in der Mitte eines nach der Höhe sortierten Datensatzes liegt. 50 % der erfassten Vergütungswerte liegen demnach über dem Median, 50 % darunter. In Abhängigkeit der Datenverteilung kann es in entsprechenden Fällen auch geboten sein, den Mittelwert – auch arithmetisches Mittel genannt – im Vergleich zum Median zu betrachten. Für Teilauswertungen zur Größe des Geschäftsführungsorgans sind Mittelwerte in den Übersichtstabellen ausgewiesen.

Zusätzlich werden für eine differenzierte Auswertung der Top-Managementvergütung die betrachteten Unternehmen nach Unternehmensgrößenklassen gruppiert – in Abhängigkeit der Bilanzsumme und der Zahl der Arbeitnehmer:innen. Die Merkmale der Unternehmensgröße sind branchenübergreifend und branchenintern in der Regel heterogen ausgeprägt. Während manche Unternehmen eine geringe Bilanzsumme und eine geringe Zahl der Arbeitnehmer:innen haben, weisen andere Unternehmen höhere Bilanzsummen bei vergleichbarer Zahl der Arbeitnehmer:innen auf. In Abhängigkeit der Branchenspezifika kann es empfehlenswert und notwendig sein, nur einzelne, für den konkreten Fall besonders einschlägige Merkmale für Vergütungsentscheidungen zu nutzen. Die Umsatzerlöse können als zusätzliches Kriterium herangezogen werden. Allerdings spielen Umsätze bei öffentlichen Unternehmen einiger Branchen eine eher untergeordnete Rolle und unterliegen im Vergleich stärkeren Schwankungen. Die Gruppierung erfolgt dabei anhand der Größenklassen-Quartile. Das 1. Quartil markiert das erste Viertel eines nach der Höhe sortierten Datensatzes, das 2. Quartil entspricht dem Median und das 3. Quartil markiert das dritte Viertel des Datensatzes. Das 4. Quartil kennzeichnet den Maximalwert.

### **3. Top-Managementvergütung öffentlicher Unternehmen: Anforderungen und empirische Befunde**

#### **3.1 Substanzielle Regelungsunterschiede zur Vergütung in Public Corporate Governance Kodizes und Anforderungen zu nachhaltigen Vergütungsstrukturen**

##### **3.1.1 Anforderungen an die Ausgestaltung der Vergütung in Gesetzen und Public Corporate Governance Kodizes insbesondere zu Vergleichsgruppen**

Für börsennotierte Unternehmen hat der Gesetzgeber im AktG verschiedene Anforderungen zur Prüfung der Angemessenheit der Vergütung formuliert. Nach § 87 Abs. 1 AktG hat das Aufsichtsorgan bei der Festsetzung der Gesamtbezüge des einzelnen Top-Managementmitglieds dafür Sorge zu tragen, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Top-Managementmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Ferner ist die Vergütungsstruktur bei börsennotierten Gesellschaften auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft auszurichten. Nach Empfehlung des DCGK soll das Aufsichtsorgan zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtdirektvergütung eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heranziehen, deren Zusammensetzung es offenlegt.

Für öffentliche Unternehmen liegt eine derartige gesetzliche Vorschrift bislang nicht vor. Auch § 52 Abs. 1 GmbH-Gesetz (GmbHG)<sup>6</sup> verweist nicht auf § 87 Abs. 1 AktG. Für öffentliche Unternehmen in der Rechtsform einer GmbH wird die Regelung des § 87 Abs. 1 AktG nicht etwa wie andere Vorschriften aus dem AktG zur Anwendung gebracht. Gleichwohl ließen sich aufgrund der besonderen Anforderungen an öffentliche Unternehmen die Regelungen des AktG sinngemäß und zweckmäßig übertragen. Auch entspricht dies international einschlägigen Vergütungspraktiken (OECD 2022).

In Deutschland existieren auf den verschiedenen föderalen Ebenen alternativ oder ergänzend zu gesetzlichen Vorgaben in einigen Bundesländern und Kommunen für öffentliche Unternehmen bereits Empfehlungen zur Angemessenheit der Top-Managementvergütung in PCGKs. Ein PCGK ist eine Zusammenstellung von bewährten Grundsätzen für die verantwortungsvolle Leitung und Aufsicht von öffentlichen Unternehmen (Papenfuß 2019, Papenfuß/Schmidt 2021, Papenfuß/Wagner-Krechlok 2021). PCGKs sollen Grundcharakteristika des Public Corporate Governance Systems kompakt zusammenfassen und verständlich machen sowie regelmäßig auftretende Fragen der Governance, Unklarheiten oder Lücken in Gesetzen gezielt adressieren und damit unterstützende Hinweise geben. Ein PCGK ist ideal zur Abstimmung von Rollen und „Spielregeln“, Verständigung über Arbeitsstrukturen, Ansprache von Instrumenten/Maßnahmen und gemeinsamer Weiterentwicklung der Governance-Kultur (Papenfuß et al. 2022a, Papenfuß/Wagner-Krechlok 2022, Papenfuß/Wagner-Krechlok 2021). Selbstregulierung mit PCGKs ermöglicht der öffentlichen Hand eine präzisere Formulierung von Anforderungen, um die angestrebten Policy- und Verhaltensziele zu erreichen und die Rollen der jeweiligen Akteur:innen

---

<sup>6</sup> Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 4123-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 9 des Gesetzes vom 22. Februar 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 51) geändert worden ist.

präziser zu definieren (Papenfuß/Wagner-Krechlok 2022). In der Diskussion wird einschlägig und vorherrschend betont, dass ein PCGK – eine anforderungsgerechte Ausgestaltung vorausgesetzt – hilfreiche und wichtige Beiträge leisten kann (Expertenkommission D-PCGM 2024, Papenfuß/Wagner-Krechlok 2022, 2021, Papenfuß 2021, 2019, Papenfuß/Schmidt 2021, Plazek/Papenfuß/Schmidt/Schuster 2020, Papenfuß/Haas 2021).

Ein PCGK ist zu unterscheiden von einer sog. Beteiligungsrichtlinie (siehe Abb. 1). Ein PCGK richtet sich insbesondere auch an die Geschäftsführungs- und Aufsichtsorgane der Unternehmen und formuliert Grundsätze verantwortungsvoller Public Corporate Governance sowie Wertmaßstäbe.

Demgegenüber formuliert eine Beteiligungsrichtlinie administrative Hinweise für die Verwaltung und die von der öffentlichen Hand entsandten/benannten Delegierten und hat eher den Charakter einer „Behördenanweisung“ mit noch detaillierteren und formalrechtlich geprägten Regelungen (Expertenkommission D-PCGM 2024). Ein zentraler Unterschied ist ferner das comply-or-explain Prinzip, welches anforderungsgerecht und für alle Adressatengruppen (z. B. auch das Geschäfts-führungsorgan) nur in einen PCGK integriert werden kann. Die Unternehmen können von Empfehlungen eines PCGK situationsgerecht abweichen, sind aber gemäß Kodex verpflichtet, diese Abweichungen jährlich in sog. Entsprechenserklärungen offenzulegen und zu begründen (Papenfuß et al. 2022a, Papenfuß 2013).

<b>Vorteile Public Corporate Governance Kodex gegenüber Beteiligungsrichtlinie und Unterschiede</b>		
<b>Vorteile PCGK</b>	<b>Adressatenkreis</b>	<b>Inhalt</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>  Adressiert alle Adressatengruppen (u. a. Geschäftsführung)</li> <li>  Höherer Stellenwert und bessere Wahrnehmung als „Good Governance-Ansatz“ in öffentlicher / politischer Diskussion</li> <li>  Verständlichkeit / Überblick</li> <li>  Comply-or-explain Prinzip</li> <li>  Verankerung in Unternehmenssatzung besser möglich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>  Beteiligungsrichtlinie: Verwaltung, beteiligungsführenden Stellen</li> <li>  PCGK: Geschäftsführungsorgane, nicht von der Gebietskörperschaft entsandte AR-Mitglieder, Wirtschaftsprüfer usw.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>  PCGK: Grundsätze verantwortungsvoller Steuerung und Wertmaßstäbe sowie Regelungen von übergreifender Relevanz und wichtig zum Verständnis für alle Adressatengruppen</li> <li>  Beteiligungsrichtlinie: Detaillierte und formalrechtliche Regelungen als Ergänzung zum PCGK („Behördenanweisung“)</li> </ul>
Quelle: Papenfuß et al. 2024, Public Pay Studie		

Abbildung 1: Vorteile PCGK gegenüber Beteiligungsrichtlinie und Unterschiede

In Deutschland sind aktuell rund 60 verschiedene PCGKs öffentlich verfügbar, in Österreich 3 PCGKs und in der Schweiz 20 PCGKs (Papenfuß/Wagner-Krechlok 2022, Papenfuß et al. 2022a).<sup>7</sup> In PCGKs finden sich verschiedene Regelungen zu Kriterien für die Angemessenheit der Top-Managementvergütung, welche die öffentliche Hand und ihre Entscheidungsträger:innen in die Pflicht nehmen und entsprechend fundierte Entscheidungsgrundlagen hinsichtlich einer üblichen Vergütung notwendig machen. Neben weiteren Kriterien formulieren die PCGKs vieler

<sup>7</sup> Eine Übersicht zu öffentlich verfügbaren PCGKs ist auf der Internetseite der Expertenkommission D-PCGM abrufbar: <https://pcg-musterkodex.de/pcgks/>.

Gebietskörperschaften die Berücksichtigung des Vergleichsumfelds als zentrales Kriterium bei der Vergütungsbemessung (siehe Anhang Anlage 1). Von den 23 PCGKs auf Ebene von Bund und Bundesländern sowie der Landeshauptstädte sehen 22 PCGKs eine entsprechende Regelung vor. Allerdings fallen die Regelungen in weiteren wichtigen Details deutschlandweit sehr unterschiedlich aus und sollten mit Blick auf § 87 Abs. 1 AktG und den DCGK weiter präzisiert und harmonisiert werden.

Aufgrund der besonderen Verantwortung öffentlicher Unternehmen und der öffentlichen Hand sollten die Vorschriften zur fundierten und transparenten Angemessenheitsprüfung der Vergütung und die gelebte Praxis nicht hinter den Anforderungen für börsennotierte Unternehmen zurückbleiben. Als Referenz für öffentliche Unternehmen empfiehlt der D-PCGM der Expertenkommission in den Regelungsziffern (Rz.) 126 und 127 – angelehnt an die Regelungen für börsennotierte Unternehmen – als Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung von Top-Managementmitgliedern öffentlicher Unternehmen folgende Empfehlungen zur Aufnahme in die PCGKs vor Ort:

*„Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung sollen insbesondere die Aufgaben des jeweiligen Mitglieds des Geschäftsführungsorgans, die wirtschaftliche Lage, das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und die Zukunftsaussichten des Unternehmens unter Berücksichtigung seines seiner Vergleichsgruppe sein. Die Vergütung in der Vergleichsgruppe soll dokumentiert werden. Bei der Beurteilung soll auch die Zusammensetzung der Vergütung einschließlich Beiträgen zur Altersversorgung und sonstigen Versorgungszuschlägen berücksichtigt werden. Kriterien für die Angemessenheit variabler Vergütungsbestandteile, soweit diese enthalten sind, sollen die persönliche Leistung des jeweiligen Mitglieds des Geschäftsführungsorgans und die Leistung des Geschäftsführungsorgans als Gesamtorgan sein.“ (Rz.126)*

*„Kriterium für die Angemessenheit der Vergütung soll auch die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung der Vergütungsstruktur, die ansonsten in dem Unternehmen gilt, sein. Hierbei soll das Aufsichtsorgan das Verhältnis der Vergütung des Geschäftsführungsorgans zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigen, wobei das Aufsichtsorgan für den Vergleich festlegt, wie der obere Führungskreis und die relevante Belegschaft abzugrenzen sind. Die Vergütungsstruktur soll auch in der Vergleichsgruppe betrachtet werden.“ (Rz.127)*

Der D-PCGM ist, wie in seiner Präambel herausgestellt, nicht als Ersatz für den PCGK einer Gebietskörperschaft vorgesehen, der jeweils vor Ort entwickelt und vom zuständigen politischen Gremium (z. B. Stadtrat, Landtag) verabschiedet wird. Er dient vielmehr als systematisch entwickelte Unterstützung für die Erarbeitung bzw. Überarbeitung eines für die jeweilige Gebietskörperschaft als situationsgerecht empfundenen PCGK (Expertenkommission D-PCGM 2024).

Entsprechend der dargestellten Anforderungen im D-PCGM und in bestehenden PCGKs zur Berücksichtigung der Vergleichsgruppe / des Vergleichsumfelds als zentrales Kriterium bei der Vergütungsbemessung sollte für alle öffentlichen Unternehmen einer Gebietskörperschaft faktenbasiert eine Vergleichsgruppe zur Höhe und Ausgestaltung der Top-Managementvergütung erstellt werden. Für eine kriterienbasierte und transparent nachvollziehbare Erstellung von Vergleichsgruppen für Vergütungsplanung und -entscheidung mit tabellarischen Übersichten siehe Kapitel 5.

### 3.1.2 Anforderungen und Perspektiven zu nachhaltigen Vergütungsstrukturen

In den vergangenen Jahren sind auf europäischer wie nationaler Ebene unterschiedliche Regulierungen auf den Weg gebracht worden, um Unternehmen verstärkt zu einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung zu bewegen. Hierbei stehen zwei Nachhaltigkeitskonzepte im Fokus. Nach vorherrschendem Verständnis des Corporate Social Responsibility (CSR)-Konzepts umfasst Nachhaltigkeit eine gleichrangige Berücksichtigung der sog. Triple Bottom Line bestehend aus ökonomischer, sozialer und ökologischer Dimension. Diese spiegeln sich u. a. auch in den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen wider (Vereinte Nationen 2020). Zudem existiert das ESG-Konzept, das die Wechselwirkungen zwischen sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit einerseits und der Corporate Governance andererseits verdeutlicht. Drei zentrale ESG-Berichtspflichten, die auf regulatorischer Ebene seitens der Europäischen Kommission in den vergangenen Jahren ausgeweitet wurden, umfassen die Erklärung zur Unternehmensführung, die nichtfinanzielle Erklärung sowie den Vergütungsbericht (Velté 2022). Vergütung ist ein zentraler Faktor in der Diskussion um Nachhaltigkeit und für das "G" in ESG (Cohen et al., 2023, Aguilera et al., 2021) und gilt als Kristallisationspunkt für gute Unternehmensführung (Till & Yount, 2017). ESG-Ratings wie das MSCI Rating, ISS Rating oder die aktuelle EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (Europäische Kommission 2023a, 2023b) sehen vor, dass sich die Vergütung der TMM im Sinne von nachhaltiger Unternehmensführung nicht außerhalb einer marktüblichen Spanne bewegen sollte.

In Bezug auf die Vergütungsstrukturen sieht der deutsche Gesetzgeber vor, dass die variable Top-Managementvergütung bei börsennotierten Aktiengesellschaften an der „nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft“ auszurichten ist (§ 87 Abs. 1 Satz 2 AktG).

Auch der D-PCGM und einzelne bestehende PCGKs empfehlen, dass die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung des Unternehmens auszurichten ist. Unternehmen sind demnach angehalten, durch die Wahl der finanziellen und nichtfinanziellen Kriterien zur Bemessung der Vergütung dem Nachhaltigkeitsgedanken angemessene Rechnung zu tragen. Der D-PCGM empfiehlt, dass die Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung grundsätzlich auch das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen umfassen sollen (Rz. 126). Sofern eine Entscheidung für variable Vergütungsbestandteile getroffen wurde, sollen diese ebenfalls an das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen gebunden werden (Rz. 127). Neben PCGKs weiterer Gebietskörperschaften formuliert z. B. der PCGK des Bundes vom 13. Dezember 2023 als Grundsatz guter Unternehmens- und aktiver Beteiligungsführung im Bereich des Bundes zu prüfen, ob variable Vergütungsbestandteile als Anreiz zur Förderung der nachhaltigen und wirtschaftlichen Verfolgung des wichtigen Bundesinteresses gewährt werden können (Rz. 5.3.1).

Mit Blick auf die aktuellen regulatorischen Entwicklungen wird eine Integration von Nachhaltigkeitszielen bzw. ESG-Zielen in die Top-Managementvergütung auch bei öffentlichen Unternehmen eine naheliegende und sich in der Praxis weitverbreitende Lösung für eine nachhaltige Unternehmensführung und -entwicklung werden. Nach dem ESG-Konzept können öffentliche Unternehmen Ziele aus den Bereichen Umwelt (z. B. Klima, Ressourcenverbrauch oder Erhalt der Artenvielfalt), Soziales (z. B. Kunden- und Mitarbeitendenzufriedenheit, Diversity oder Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz) und Governance (z. B. Compliance) wählen. Dabei ist in der Diskussion um nachhaltige Vergütungssysteme von Entscheidungsträger:innen in den

Gebietskörperschaften zunächst zu prüfen, welche Vergütungsstruktur sich für das jeweilige Unternehmen als zieladäquat erweist, d. h. ob z. B. variable Vergütungskomponenten gezahlt werden oder nicht. Wenn nur eine Fixvergütung gewählt wird, bedeutet nachhaltige Vergütung im Sinne der Nachhaltigkeitsziele, dass hierrüber adäquate qualifizierte und motivierte Personen gewonnen und gebunden werden können. Bei der Steuerung über variable Vergütungskomponenten muss im Sinne der öffentlichen Hand durch die Entscheidungsträger:innen sichergestellt werden, dass keine Anreize für überproportional kurzfristiges Handeln gesetzt werden oder nicht nur einzelne Dimensionen von Nachhaltigkeit in den Vergütungssystemen adressiert werden.

Eine nachhaltige variable Vergütung sollte ausgewogen die ökonomischen, sozialen und ökologischen Zieldimensionen widerspiegeln. Bei der Entscheidung für eine variable Vergütung sollte es für alle Unternehmen in der ökologischen Dimension im Grundsatz möglich sein, auch Ziele im Hinblick auf die Reduzierung der eigenen CO<sub>2</sub>-Emissionen, z. B. durch sinnvolle Vorgaben zur Beheizung der Büroräume und möglicherweise eine Umstellung der Dienstwagenflotte auf Elektrofahrzeuge, zu vereinbaren. In der sozialen Dimension von Nachhaltigkeit geht es u. a. auch um ein gerechtes Lohnverhältnis und einen vertikalen Vergütungsvergleich zwischen der Belegschaft und den Top-Managementmitgliedern sowie eine gleiche Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit zwischen Frauen und Männern, womit im Grundsatz auch die fixe Vergütung angesprochen ist.

### **3.2 Befunde zur Entwicklung der Vergütung im Vorjahresvergleich**

Zur Ermittlung von Vergütungsentwicklungen im Vergleich zum Vorjahr wurden für möglichst aussagekräftige Befunde nur die in beiden Geschäftsjahren 2022 und 2021 im Sample vertretenen Top-Managementmitglieder (n = 923) betrachtet. Durch diesen Ansatz können fundierte personenbezogene Vergütungsentwicklungen ermittelt werden, die nicht durch personelle Wechsel oder positionelle Veränderungen beeinflusst werden (siehe Abschnitt 2.2). Auf kommunaler Ebene ist die Gesamtdirektvergütung pro Kopf bei den in beiden Jahren im Sample vertretenen Top-Managementmitgliedern im Gesamtschnitt (Median) um 0,7 % im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Der Mittelwert liegt bei 2,6 %. Bei 179 Top-Managementmitgliedern (19,3 %) ist die Vergütung niedriger als im Vorjahr. Bei der Mehrheit der Top-Managementmitglieder (80,7 %) ist die Vergütung konstant geblieben oder gestiegen. Bei 57,7 % der Top-Managementmitgliedern liegt der Anstieg der Gesamtdirektvergütung in einem Korridor zwischen 0 % und 5 %: Bei 12,0 % ist die Gesamtdirektvergütung bis zu 5 % gesunken. Anstiege bzw. Rückgänge der Gesamtdirektvergütung von über 20 % sind bei 4,1 % bzw. 1,8 % der Top-Managementmitglieder festzustellen.

Tabelle 1 stellt die durchschnittliche Vergütungsentwicklung der Gesamtdirektvergütung pro Kopf differenziert nach Branchen dar. Die Sortierung erfolgt nach Höhe der Vergütungsentwicklung absteigend.

Branche	Anzahl Top-Managementmitglieder (TMM)	Anteil TMM mit Rückgang in % von				Anteil TMM mit Anstieg in % von				Mittelwert in Branche	Median in Branche
		über 20%	10% - 20%	5% - 10%	0% - 5%	0% - 5%	5% - 10%	10% - 20%	über 20%	In %	In %
Flug- & Seehäfen	24	4	4	0	17	38	17	17	4	4,5	3,8
Messen & Kongresse	24	0	0	0	4	63	13	8	13	6,6	2,1
Sparkassen	207	1	2	1	9	62	16	5	4	3,6	1,6
ÖPNV/Verkehr & Transport	63	5	3	3	17	52	10	6	3	0,3	1,5
Gesundheit- & Sozialwesen	56	0	0	4	11	64	11	7	4	3,6	0,8
Sonstige	85	2	0	4	16	53	9	7	8	1,2	0,5
Abfall- & Abwasserentsorgung	48	0	4	10	4	54	15	8	4	3,9	0,2
Wohnungswesen	73	3	1	0	12	59	11	12	1	2,0	0,1
Stadtwerke, Energie- & Wasserversorgung	104	1	5	2	19	55	13	4	1	0,8	0
Krankenhäuser	30	0	7	3	13	37	10	20	10	5,0	0
Bildung, Wissenschaft & Forschung	13	0	0	0	0	92	0	8	0	2,4	0
Grund- & Gebäudewesen	33	6	6	9	3	58	12	6	0	-1,3	0
IT/Digitalisierung	10	0	0	10	20	60	0	0	10	1,9	0
Wirtschaftsförderung & Stadtmarketing	55	2	5	2	13	62	5	4	7	2,8	0
Kultur, Kunst & Erholung	98	2	3	3	12	60	6	10	3	1,7	0
<b>Gesamt</b>	<b>923</b>	<b>1,7</b>	<b>2,7</b>	<b>2,8</b>	<b>12,0</b>	<b>57,7</b>	<b>11,4</b>	<b>7,5</b>	<b>4,1</b>	<b>2,6</b>	<b>0,7</b>

Quelle: Papenfuß et al. 2024, Public Pay Studie

Tabelle 1: Durchschnittliche Entwicklung der personenbezogenen Gesamtdirektvergütung nach Branchen<sup>8</sup>

Insgesamt weisen alle Branchen – gemessen am Median – eine konstante bis positive personenbezogene Entwicklung der Gesamtdirektvergütung im Geschäftsjahr 2022 auf. Bei 4 Branchen liegt die Vergütungsentwicklung über 1 %. Die höchste durchschnittliche Vergütungsentwicklung weisen die Branchen „Flug- & Seehäfen“ (3,8 %) und „Messen & Kongresse“ (2,1 %) auf. Bei 7 Branchen ist die Vergütung im Median konstant geblieben.

Die Analyse der personenbezogenen Entwicklung der Gesamtdirektvergütung aufgeteilt nach Quartilen der Gesamtdirektvergütung (Abbildung 2) zeigt, dass es je nach Vergütungshöhe wesentliche Unterschiede in der Vergütungsentwicklung gibt (graue Linie). Für die Top-Managementmitglieder mit einer Gesamtdirektvergütung von unter 140.000 Euro (1. Quartil) ergab sich im Vergleich zum Vorjahr keine Veränderung der Gesamtdirektvergütung. Bei Top-Managementmitgliedern mit einer Gesamtdirektvergütung zwischen 140.000 Euro und 210.000 Euro (2. Quartil) beträgt die personenbezogene Vergütungsentwicklung 0 % (Median). Für Top-Managementmitglieder mit einer Gesamtdirektvergütung über 210.000 Euro ergab sich eine Veränderung zum Vorjahr in Höhe von 1,3 % (3. Quartil) und 1,5 % (4. Quartil).

<sup>8</sup> Die Branche „Öffentlich-Rechtliche Rundfunkanstalten“ wurde bei der Berechnung der Vergütungsentwicklung nicht berücksichtigt, da sie erstmalig in die Public Pay Studie 2024 einbezogen werden und daher keine Vergleichswerte/-daten aus Vorjahresstudien vorliegen.

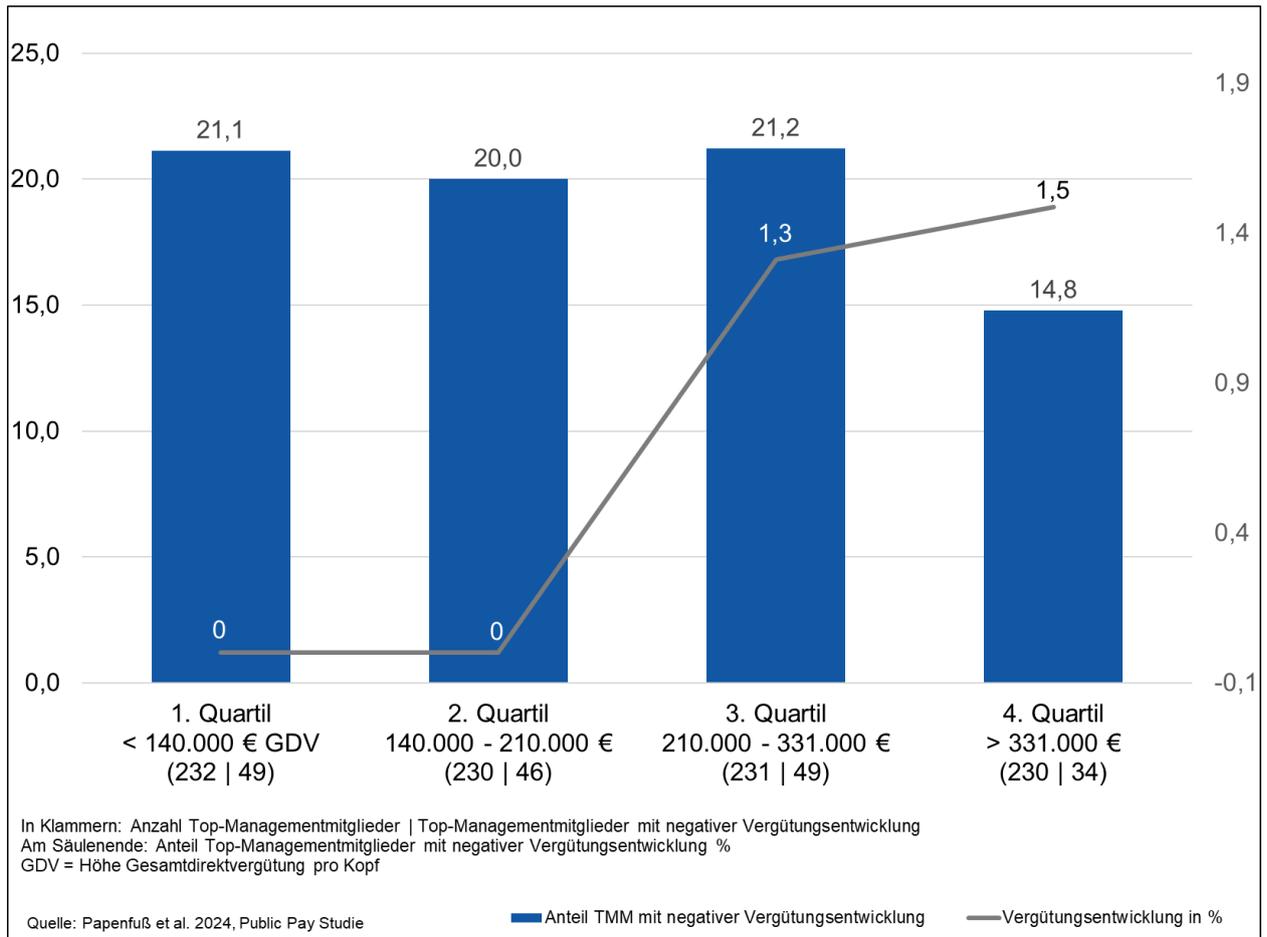


Abbildung 2: Durchschnittliche Entwicklung der personenbezogenen Gesamtdirektvergütung und Anteil negativer Vergütungsentwicklung nach Quartilen

Neben der prozentualen Entwicklung der Gesamtdirektvergütung ist in Abbildung 2 ebenfalls festzustellen, dass zwischen den Quartilen substantielle Unterschiede in der Häufigkeit von Vergütungsrückgängen vorliegen (blaue Säulen). Die beiden obersten Quartile (3. und 4. Quartil) weisen – wie oben geschildert – die höchste prozentuale Entwicklung der Gesamtdirektvergütung auf (1,3 % bzw. 1,5 %). Zugleich ist im vierten Quartil auch der niedrigste Anteil negativer Vergütungsentwicklung zu verzeichnen (14,8 %). Im Vergleich dazu liegt die relative Häufigkeit von Vergütungsrückgängen im 1. bis 3. Quartil wesentlich höher.

Tabelle 2 zeigt die durchschnittliche Entwicklung des Anteils variabler Vergütung an der Gesamtdirektvergütung pro Kopf differenziert nach Branchen. In der Analyse berücksichtigt sind alle Top-Managementmitgliedern, bei denen in beiden Jahren Angaben zur variablen Vergütung vorliegen. Die Sortierung erfolgt nach der durchschnittlichen Entwicklung des Anteils variabler Vergütung absteigend.

Branche	Anzahl TMMs in 2022	Anteil variabler Vergütung pro Kopf in %				Differenz in Prozentpunkten (Median)
		2021		2022		
		Median	Mittelwert	Median	Mittelwert	
Flug- & Seehäfen	21	29,4	21,6	30,6	24,6	3,0
Sonstige	79	17,0	14,8	16,5	17,7	2,9
ÖPNV/Verkehr & Transport	37	15,3	15,3	15,9	17,2	1,9
Messen & Kongresse	14	20,6	20,0	22,5	20,8	0,8
Krankenhäuser	26	17,1	16,4	17,0	16,9	0,6
Abfall- & Abwasserentsorgung	24	18,7	16,1	18,1	16,7	0,5
Sparkassen	135	9,3	9,4	10,2	9,7	0,3
Stadtwerke, Energie- & Wasserversorgung	66	18,5	16,7	17,5	16,7	0
Gesundheits- & Sozialwesen	35	13,3	14,1	14,2	14,0	0
Wohnungswesen	32	19,2	17,3	18,9	17,2	0
Kultur, Kunst & Erholung	45	13,5	12,5	13,0	12,3	-0,2
Wirtschaftsförderung & Stadtmarketing	32	16,6	13,6	15,1	13,0	-0,6
IT/Digitalisierung	8	19,2	16,3	16,6	14,9	-1,4
Grund- & Gebäudewesen	16	16,4	14,4	18,1	12,7	-1,7
Bildung, Wissenschaft & Forschung	13	19,7	15,4	20,3	13,0	-2,4
<b>Gesamt</b>	<b>583</b>	<b>15,4</b>	<b>13,4</b>	<b>15,7</b>	<b>13,5</b>	<b>0,1</b>

Quelle: Papenfuß et al. 2024, Public Pay Studie

Tabelle 2: Durchschnittliche Entwicklung des Anteils variabler Vergütung nach Branchen

Branchenübergreifend ist der Anteil variabler Vergütung im Vorjahresvergleich um 0,3 Prozentpunkte gestiegen. Bei 7 Branchen ist ein Anstieg und bei 5 Branchen ein Rückgang des variablen Anteils festzustellen. Der höchste Anstieg ist in den Branchen „Flug- & Seehäfen“ (3,0 Prozentpunkte) und „ÖPNV/Verkehr & Transport“ (1,9 Prozentpunkte) zu verzeichnen – der höchste Rückgang bei den Branchen „Bildung, Wissenschaft & Forschung“ (-2,4 Prozentpunkte) und „Grund- & Gebäudewesen“ (-1,7 Prozentpunkte).

Im Vergleich zwischen Frauen und Männer ist die Gesamtdirektvergütung pro Kopf im Median bei den in beiden Jahren im Sample vertretenen weiblichen Top-Managementmitgliedern um 0,3 % und bei den männlichen Top-Managementmitgliedern um 0,7 % gestiegen. Damit sind die Vergütungsunterschiede zwischen Frauen und Männern im Vergleich zum Vorjahr sehr leicht gestiegen. Vor dem Hintergrund der andauernden Debatte zum Gender Pay Gap und erste empirische Befunde zu geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Vergütungshöhe zwischen weiblichen und männlichen Top-Managementmitgliedern (Kapitel 4), sind die Befunde zur Vergütungsentwicklung in der derzeitigen Vergütungspraxis angemessen zu reflektieren und sachlich zu diskutieren.

### 3.3 Branchenübergreifende Befunde zur Höhe und Ausgestaltung der Vergütung und Branchenvergleich bei Kommunen

Die Studienergebnisse zeigen, dass für die kommunale Ebene (ohne Sparkassen und Rundfunkanstalten) die durchschnittliche Gesamtdirektvergütung pro Kopf branchenübergreifend 167.000 Euro beträgt, davon 28.000 Euro variable Vergütung (Abbildung 3). Über 40 % der Top-Managementmitglieder erhalten eine Vergütung von weniger als 150.000 Euro im Jahr (42,6 %). Eine Vergütung zwischen 150.000 Euro und 300.000 Euro erhalten 43,7 % der Top-Managementmitglieder. Über 300.000 Euro erhalten 13,7 %, dabei 3,1 % oberhalb von 500.000 Euro.

Im Branchenvergleich zeigen sich substanzielle Vergütungsunterschiede. Die höchste durchschnittliche Gesamtdirektvergütung pro Kopf weisen Sparkassen auf (390.000 Euro, davon

30.000 Euro variable Vergütung). In der Branche „Stadtwerke, Energie- & Wasserversorgung“ liegt die Vergütung bei 231.000 Euro und in der Branche „ÖPNV/Verkehr & Transport“ bei 188.000 Euro. In vielen Branchen ist die durchschnittliche Gesamtdirektvergütung pro Kopf um ein Vielfaches höher als in der Branche „Gesundheits- & Sozialwesen“ mit 111.000 Euro und der Branche „Bildung, Wissenschaft & Forschung“ mit 100.000 Euro. Abbildung 3 stellt die durchschnittliche Gesamtdirektvergütung und variable Vergütung pro Kopf differenziert nach Branchen dar. Die Sortierung erfolgt nach Höhe der Gesamtdirektvergütung pro Kopf absteigend.

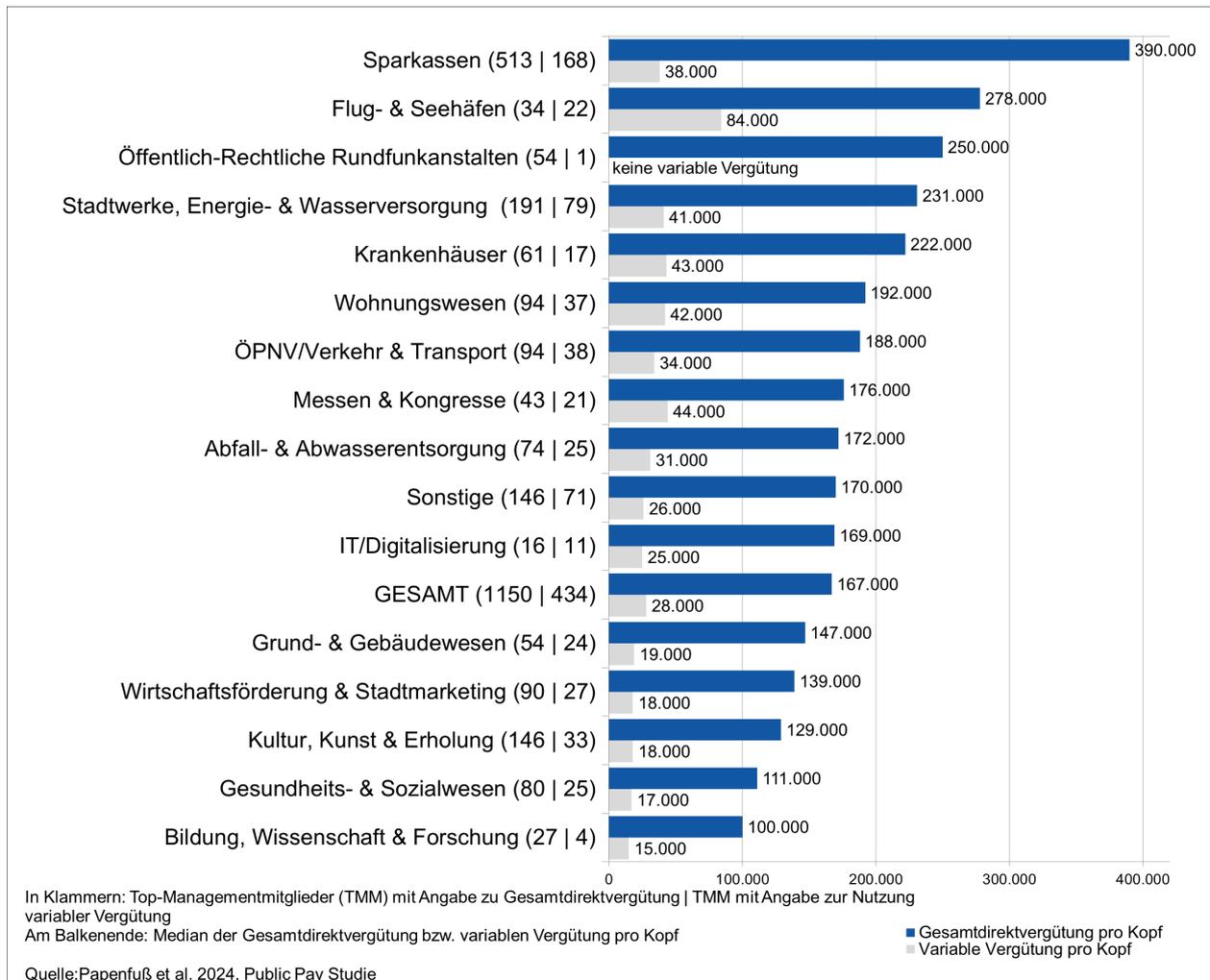


Abbildung 3: Gesamt- und variable Vergütung pro Kopf auf kommunaler Ebene im Branchenvergleich<sup>9</sup>

In Tabelle 3 wird die Anzahl an Unternehmen mit einem, zwei, drei, vier oder über vier Top-Managementmitgliedern absolut (Abs.) und in Prozent (in %) dargestellt. Am rechten Rand der Tabelle wird die durchschnittliche Zahl der Top-Managementmitglieder je Branche (Mittelwert)

<sup>9</sup> Die Branchen „Sparkassen“ und „Öffentlich-Rechtliche Rundfunkanstalten“ wurden bei der Berechnung der durchschnittlichen Vergütung öffentlicher Unternehmen nicht berücksichtigt, da sie aufgrund ihrer hohen Vergütungsoffenlegung und – im Fall der Sparkassen – überdurchschnittlichen Vergütungshöhe sowie Unterschieden in der Anteilseignerstruktur bzw. Organisationsform erhebliche Abweichungen darstellen. Zudem lassen sich Rundfunkanstalten keiner föderalen Ebene oder Gebietskörperschaft eindeutig zuordnen, was ihre Vergleichbarkeit weiter einschränkt.

und die Gesamtanzahl an einbezogenen Unternehmen je Branche dargestellt. Die Sortierung erfolgt nach der durchschnittlichen Zahl der Top-Managementmitglieder je Branche absteigend.

Branche	Anzahl Top-Managementmitglieder										Mittelwert	Anzahl Unternehmen
	1		2		3		4		über 4			
	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %		
Öffentliche Rundfunkanstalten	0	0	0	0	0	0	1	9,1	10	90,9	8,4	11
Sparkassen	11	5,4	113	55,4	59	28,9	14	6,9	7	3,4	3,0	204
Krankenhäuser	13	41,9	10	32,3	6	19,4	2	6,5	0	0	1,9	31
Stadtwerke, Energie- & Wasserversorgung	46	46,0	35	35,0	10	10,0	7	7,0	2	2,0	1,9	100
Flug- & Seehäfen	13	61,9	5	23,8	1	4,8	1	4,8	1	4,8	1,7	21
Kultur, Kunst & Erholung	54	59,3	24	26,4	9	9,9	0	0	4	4,4	1,7	91
Sonstige	43	48,9	37	42,0	5	5,7	3	3,4	0	0	1,6	88
Abfall- & Abwasserentsorgung	23	46,9	23	46,9	2	4,1	0	0	1	2,0	1,6	49
ÖPNV/Verkehr & Transport	36	64,3	10	17,9	5	8,9	5	8,9	0	0	1,6	56
Wohnungswesen	33	56,9	17	29,3	6	10,3	2	3,4	0	0	1,6	58
IT/Digitalisierung	6	60,0	2	20,0	2	20,0	0	0	0	0	1,6	10
Messen & Kongresse	18	66,7	5	18,5	4	14,8	0	0	0	0	1,5	27
Bildung, Wissenschaft & Forschung	14	73,7	3	15,8	1	5,3	1	5,3	0	0	1,4	19
Wirtschaftsförderung & Stadtmarketing	54	75,0	15	20,8	2	2,8	0	0	1	1,4	1,3	72
Grund- & Gebäudewesen	24	70,6	10	29,4	0	0	0	0	0	0	1,3	34
Gesundheits- & Sozialwesen	47	75,8	14	22,6	1	1,6	0	0	0	0	1,3	62
<b>Gesamt</b>	<b>424</b>	<b>59,1</b>	<b>210</b>	<b>29,2</b>	<b>54</b>	<b>7,5</b>	<b>21</b>	<b>2,9</b>	<b>9</b>	<b>1,3</b>	<b>1,6</b>	<b>718</b>

Quelle: Papenfuß et al. 2024. Public Pay Studie

Tabelle 3: Anzahl Top-Managementmitglieder in öffentlichen Unternehmen der kommunalen Ebene nach Branchen<sup>10</sup>

Das Geschäftsführungsorgan umfasst auf kommunaler Ebene in einer überwiegenden Mehrheit maximal 2 Top-Managementmitglieder. In 59,1 % der untersuchten Unternehmen ist eine Alleingeschäftsführung zu verzeichnen, in knapp einem Drittel eine Doppelspitze (29,2 %). Organe mit mehr als 3 Top-Managementmitgliedern sind nur in Ausnahmefällen vorhanden (4,2 %). Die Größe des Geschäftsführungsorgans variiert zum Teil aufgrund organisations-/aufgabenbezogener Besonderheiten der einzelnen Branchen. So findet man bspw. in den Branchen „Abfall- & Abwasserentsorgung“, „Stadtwerke, Energie- & Wasserversorgung“ und „ÖPNV/Verkehr & Transport“ häufig eine Trennung von kaufmännischer und technischer Geschäftsführung. In der Branche „Kulturbetriebe“ ist, neben der kaufmännischen Geschäftsführung, regelmäßig eine künstlerische Geschäftsführung (Intendant:innen) vorzufinden. In der Branche „Krankenhäuser“ wird zum Teil eine Dreiteilung in kaufmännische, ärztliche und pflegerische Geschäftsführung vorgenommen.

Eine Analyse der Gesamtdirektvergütung und variablen Vergütung im Größenklassenvergleich zeigt, dass sowohl die Gesamtdirektvergütung als auch die variable Vergütung je nach Zahl der Arbeitnehmer:innen und der Höhe der Bilanzsumme schwankt (Abbildung 4 und Abbildung 5).

<sup>10</sup> Die Branchen „Sparkassen“ und „Öffentlich-Rechtliche Rundfunkanstalten“ wurden bei der Berechnung der durchschnittlichen Vergütung öffentlicher Unternehmen nicht berücksichtigt, da sie aufgrund ihrer hohen Vergütungsoffenlegung und – im Fall der Sparkassen – überdurchschnittlichen Vergütungshöhe sowie Unterschieden in der Anteilseignerstruktur bzw. Organisationsform erhebliche Abweichungen darstellen. Zudem lassen sich Rundfunkanstalten keiner föderalen Ebene oder Gebietskörperschaft eindeutig zuordnen, was ihre Vergleichbarkeit weiter einschränkt.

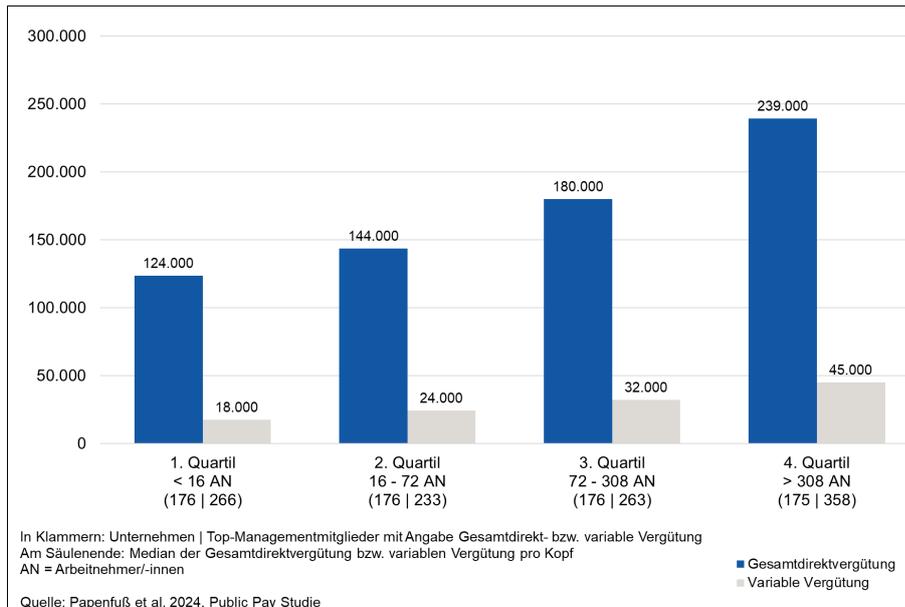


Abbildung 4: Gesamtdirekt- und variable Vergütung pro Kopf im Größenklassenvergleich auf kommunaler Ebene (Zahl der Arbeitnehmer:innen)

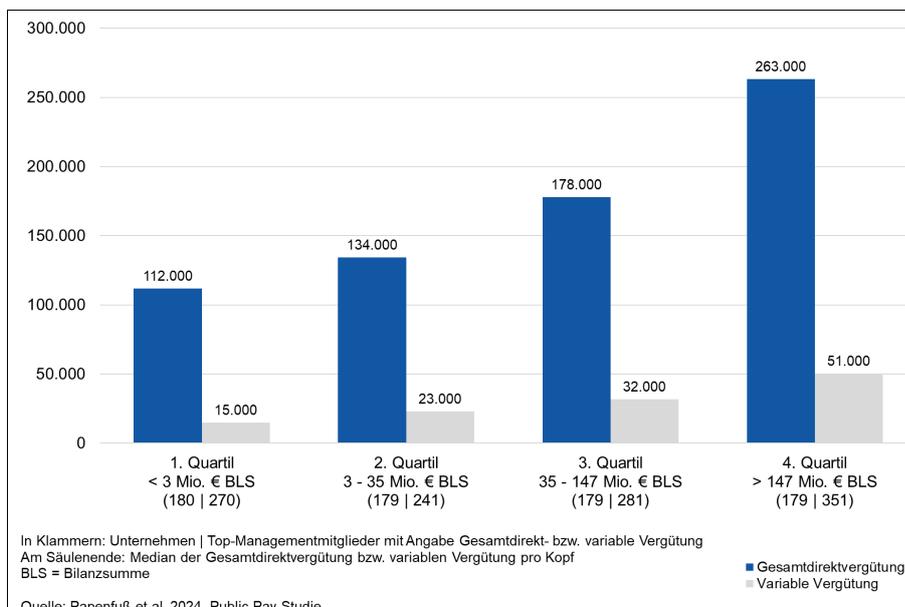
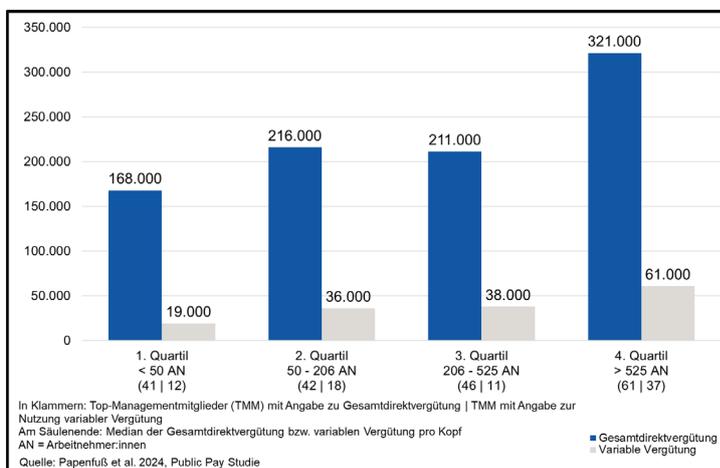
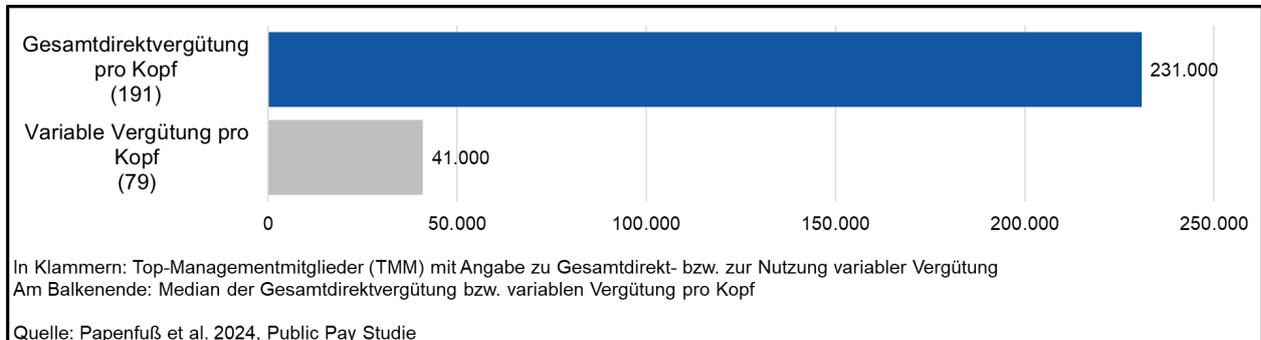


Abbildung 5: Gesamtdirekt- und variable Vergütung pro Kopf im Größenklassenvergleich auf kommunaler Ebene (Bilanzsumme)

### 3.4 Branchensteckbriefe zur Höhe und Ausgestaltung der Vergütung bei Kommunen

#### 3.4.1 Stadtwerke, Energie- & Wasserversorgung

Die Branche „Stadtwerke, Energie- & Wasserversorgung“ umfasst Unternehmen, deren Gegenstand die Erzeugung und Gewinnung von Energie, Strom, Wärme und/oder Wasser sowie den Betrieb entsprechender (Erzeuger-)Anlagen umfasst. Ferner sind Unternehmen mit multiplen Versorgungsaufgaben, z. B. Strom, Gas, Wasser, Wärme, Verkehr und/oder Bäder, enthalten (Stadtwerke).

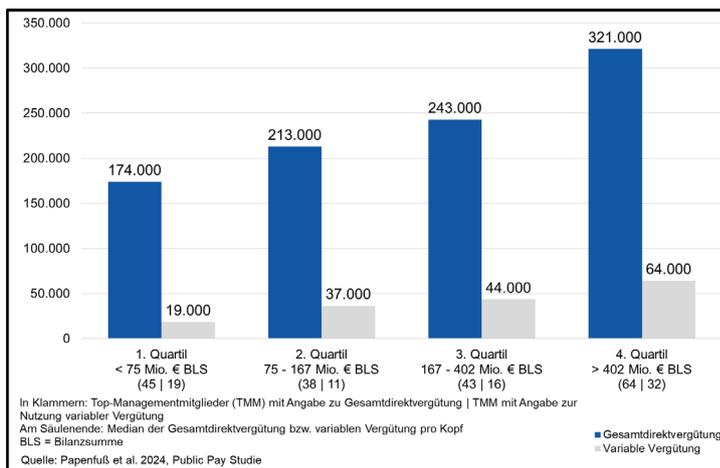


Die Gesamtdirektvergütung pro Kopf liegt bei 231.000 Euro (Median). Davon sind 41.000 Euro variable Vergütung - ein Anteil von 17,8 %.

Die personenbezogene Entwicklung der Gesamtdirektvergütung (Abschnitt 3.2) liegt bei 0 % im Median (Mittelwert: 0,8 %).

Bei 17 Personen (8,8 %) wird nach Angabe keine variable Vergütung genutzt.

Mit zunehmender Zahl der Arbeitnehmer:innen (AN) und Bilanzsumme steigen die Gesamtdirekt- und variable Vergütung. Unternehmen unter 50 AN (1. Quartil) zahlen im Median 168.000 Euro. Top-Managementmitglieder in Unternehmen über 525 AN (4. Quartil) erhalten im Median 321.000 Euro.



Bei 50 Personen (25,9 %) liegen Angaben vor, dass eine Altersversorgung genutzt wird. 8 Personen (4,1 %) erhalten nach Angabe keine Altersversorgung.

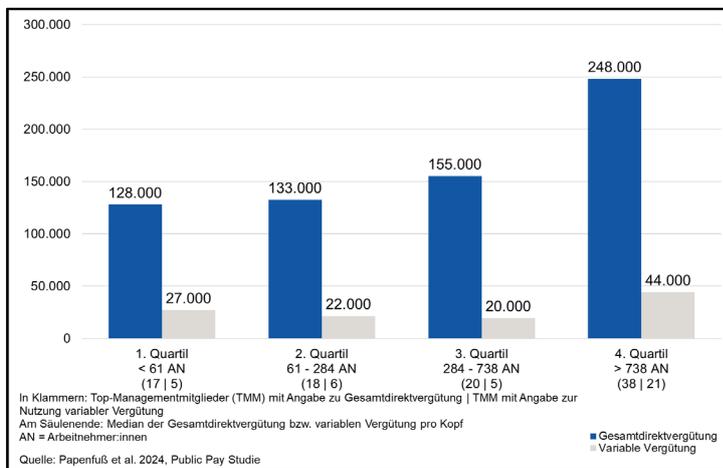
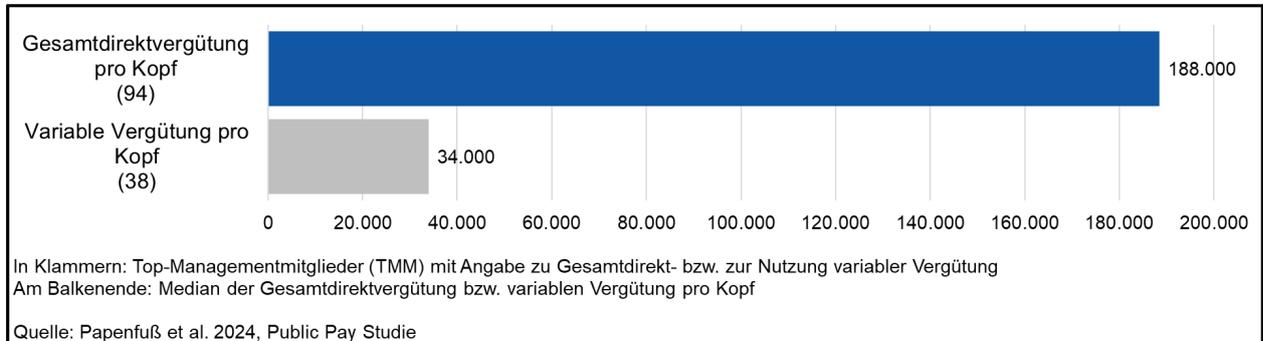
Bei 81 Personen (42,0 %) liegen Angaben zu Nebenleistungen vor. Der Median der Nebenleistungen liegt bei 9.000 Euro.

Branche	Anzahl Top-Managementmitglieder										Mittelwert	Anzahl Unternehmen
	1		2		3		4		über 4			
	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %		
Stadtwerke, Energie- & Wasserversorgung	46	46,0	35	35,0	10	10,0	7	7,0	2	2,0	1,9	100

Quelle: Papenfuß et al. 2024, Public Pay Studie

### 3.4.2 ÖPNV/Verkehr & Transport

Die Branche „ÖPNV/Verkehr & Transport“ umfasst Unternehmen, deren Gegenstand die Beförderung von Personen durch u. a. Bahn, Bus und/oder Fähre beinhaltet. Außerdem umfasst sie Unternehmen, deren Gegenstand die Verwaltung, Verpachtung, Einrichtung, Vorhaltung und den Betrieb von branchenspezifischen Infrastruktureinrichtungen und Schienen beinhaltet.



Die Gesamtdirektvergütung pro Kopf liegt bei 188.000 Euro (Median). Davon sind 34.000 Euro variable Vergütung - ein Anteil von 18,0 %.

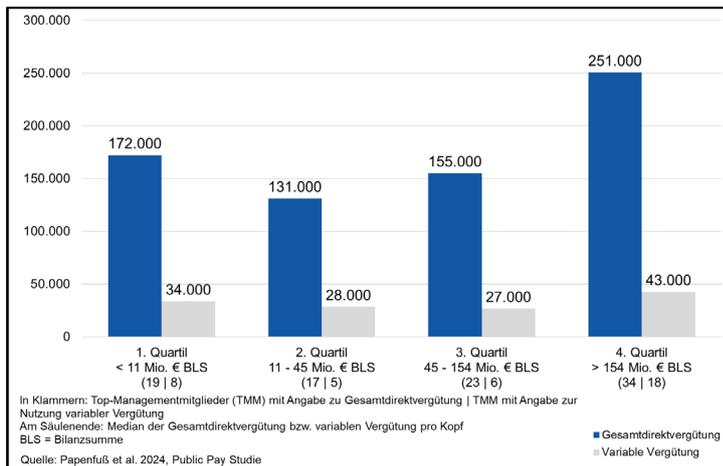
Die personenbezogene Entwicklung der Gesamtdirektvergütung (Abschnitt 3.2) liegt bei 1,5 % im Median (Mittelwert: 0,3 %).

Bei 13 Personen (13,7 %) wird nach Angabe keine variable Vergütung genutzt.

Mit zunehmender Zahl der Arbeitnehmer:innen (AN) und Bilanzsumme steigt die Gesamtdirektvergütung. Unternehmen unter 61 AN (1. Quartil) zahlen im Median 128.000 Euro. Top-Managementmitglieder in Unternehmen über 738 AN (4. Quartil) erhalten im Median 248.000 Euro.

Bei 22 Personen (23,2 %) liegen Angaben vor, dass eine Altersversorgung genutzt wird. 4 Personen (4,2 %) erhalten nach Angabe keine Altersversorgung.

Bei 41 Personen (43,2 %) liegen Angaben zu Nebenleistungen vor. Der Median der Nebenleistungen liegt bei 7.000 Euro.

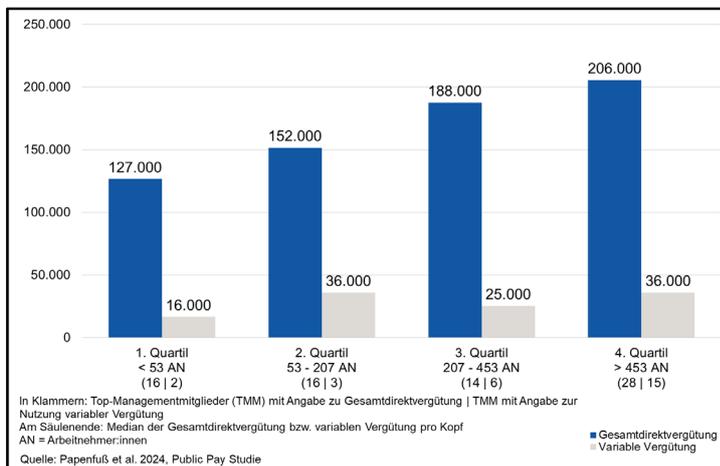
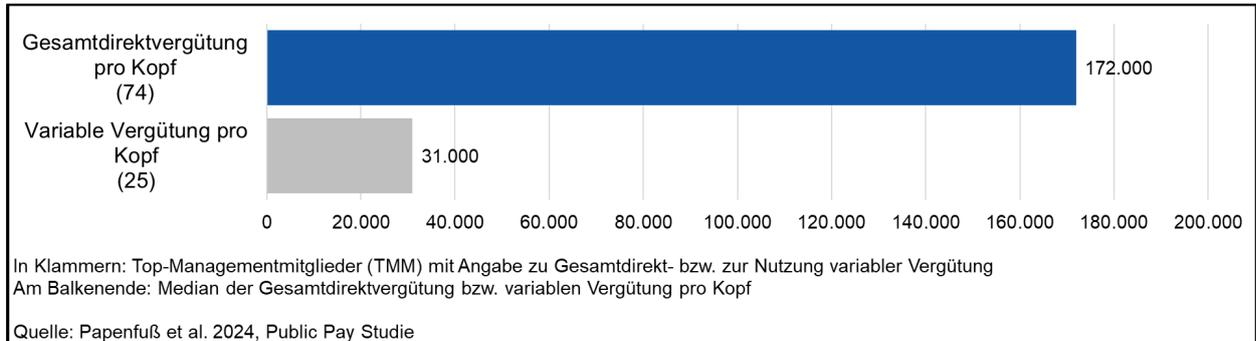


Branche	Anzahl Top-Managementmitglieder										Mittelwert	Anzahl Unternehmen
	1		2		3		4		über 4			
	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %		
ÖPNV/Verkehr & Transport	36	64,3	10	17,9	5	8,9	5	8,9	0	0	1,6	56

Quelle: Papenfuß et al. 2024, Public Pay Studie

### 3.4.3 Abfall- & Abwasserentsorgung

Die Branche „Abfall- & Abwasserentsorgung“ umfasst Unternehmen, deren Gegenstand die Abfallvermeidung, die Abfallentsorgung und die Abfallverwertung sowie die Straßenreinigung beinhaltet. Die Stadtentwässerung und Abwasserbeseitigung sind ebenfalls in dieser Branche enthalten. Betriebshöfe, deren Gegenstand die Unterhaltung der Wasserläufe, die Kanalreinigung, die Überwachung und Wartung von Abwasseranlagen sowie, neben der Reinigung der öffentlichen Straßen, Wege und Plätze, auch die Durchführung des Winterdienstes beinhaltet, sind ebenfalls erfasst.



Die Gesamtdirektvergütung pro Kopf liegt bei 172.000 Euro (Median). Davon sind 31.000 Euro variable Vergütung - ein Anteil von 18,0 %.

Die personenbezogene Entwicklung der Gesamtdirektvergütung (Abschnitt 3.2) liegt bei 0,2 % im Median (Mittelwert: 3,9 %).

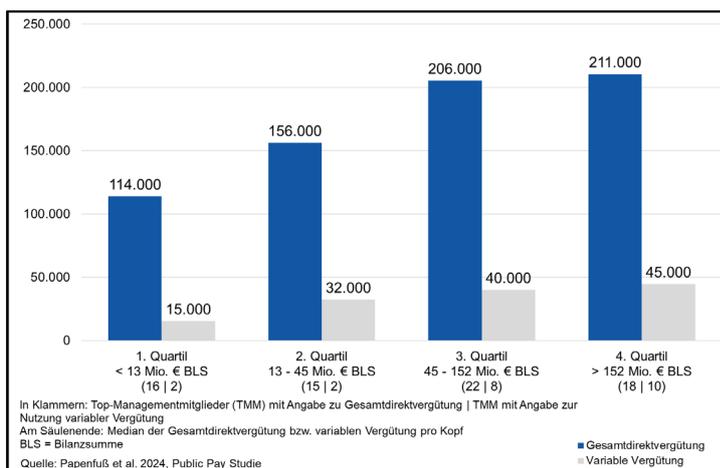
Bei 9 Personen (12,2 %) wird nach Angabe keine variable Vergütung genutzt.

Mit zunehmender Zahl der Arbeitnehmer:innen (AN) steigt die Gesamtdirektvergütung. Unternehmen unter 53 AN (1. Quartil) zahlen im Median 127.000 Euro.

Top-Managementmitglieder in Unternehmen über 453 AN (4. Quartil) erhalten im Median 206.000 Euro.

Bei 11 Personen (14,9 %) liegen Angaben vor, dass eine Altersversorgung genutzt wird. 6 Personen (8,1 %) erhalten nach Angabe keine Altersversorgung.

Bei 27 Personen (36,5 %) liegen Angaben zu Nebenleistungen vor. Der Median der Nebenleistungen liegt bei 10.000 Euro.

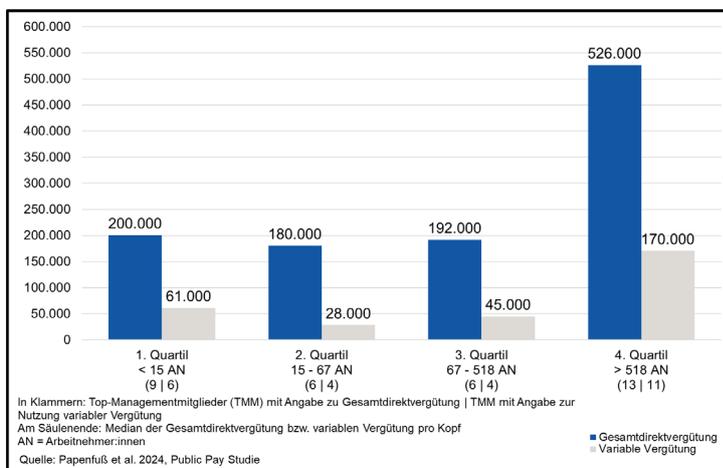
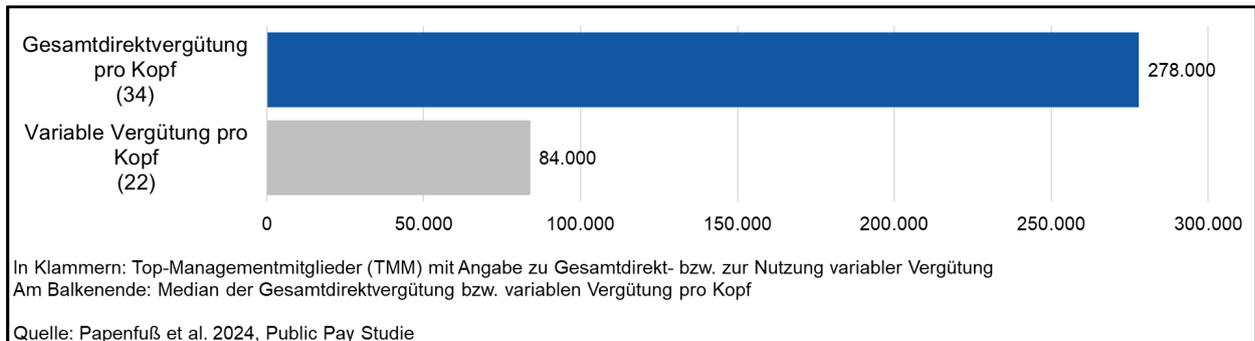


Branche	Anzahl Top-Managementmitglieder										Mittelwert	Anzahl Unternehmen
	1		2		3		4		über 4			
	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %		
Abfall- & Abwasserentsorgung	23	46,9	23	46,9	2	4,1	0	0	1	2,0	1,6	49

Quelle: Papenfuß et al. 2024, Public Pay Studie

### 3.4.4 Flug- & Seehäfen

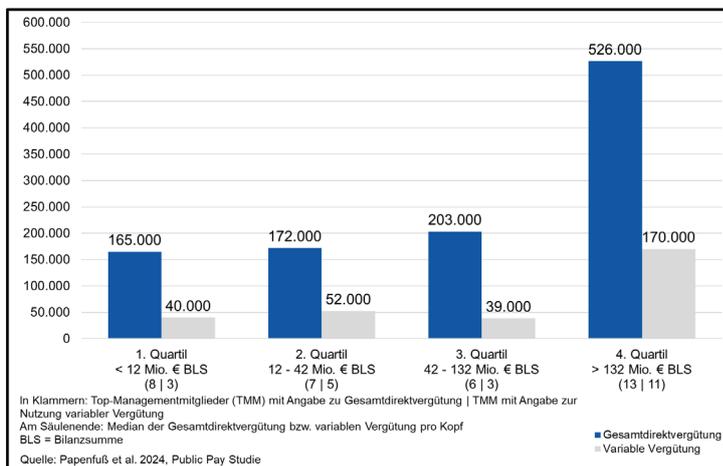
Die Branche „Flug- & Seehäfen“ umfasst Unternehmen, deren Gegenstand den Betrieb, die Verwaltung, die Unterhaltung und den Ausbau von Flug-, See- und Binnenhäfen (und dazugehöriger Anlagen) sowie die hafenwirtschaftliche Umschlagstätigkeit beinhaltet.



Die Gesamtdirektvergütung pro Kopf liegt bei 278.000 Euro (Median). Davon sind 84.000 Euro variable Vergütung - ein Anteil von 30,2 %.

Die personenbezogene Entwicklung der Gesamtdirektvergütung (Abschnitt 3.2) liegt bei 3,8 % im Median (Mittelwert: 4,5 %).

In Abhängigkeit der Zahl der Arbeitnehmer:innen (AN) und Bilanzsumme schwanken die Gesamtdirekt- und variable Vergütung stark. Unternehmen unter 15 AN (1. Quartil) zahlen im Median 200.000 Euro. Top-Managementmitglieder in Unternehmen über 518 AN (4. Quartil) erhalten im Median 526.000 Euro.



Bei 11 Personen (32,4 %) liegen Angaben vor, dass eine Altersversorgung genutzt wird. 3 Personen (8,8 %) erhalten nach Angabe keine Altersversorgung.

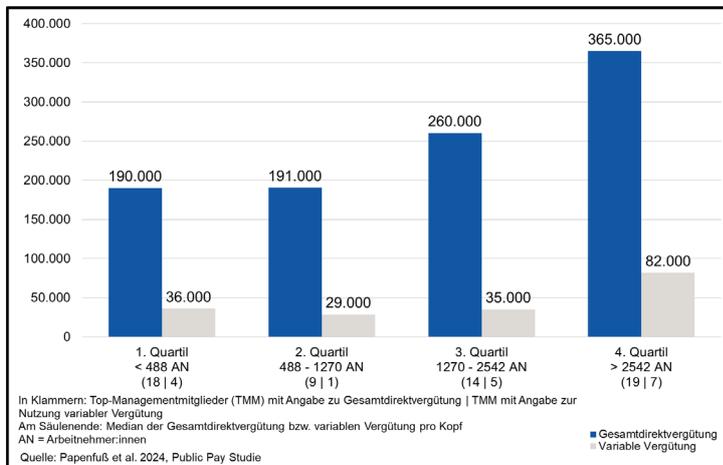
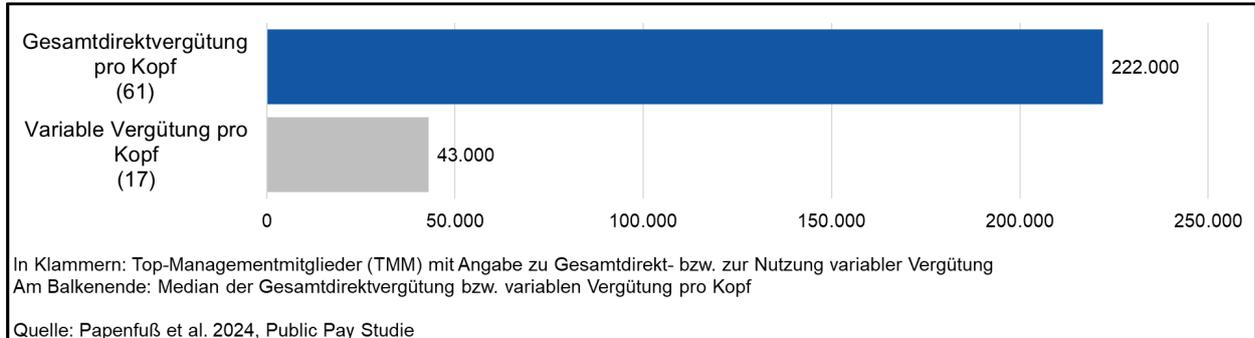
Bei 21 Personen (61,8 %) liegen Angaben zu Nebenleistungen vor. Der Median der Nebenleistungen liegt bei 13.000 Euro.

Branche	Anzahl Top-Managementmitglieder										Mittelwert	Anzahl Unternehmen
	1		2		3		4		über 4			
	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %		
Flug- & Seehäfen	13	61,9	5	23,8	1	4,8	1	4,8	1	4,8	1,7	21

Quelle: Papenfuß et al. 2024, Public Pay Studie

### 3.4.5 Krankenhäuser

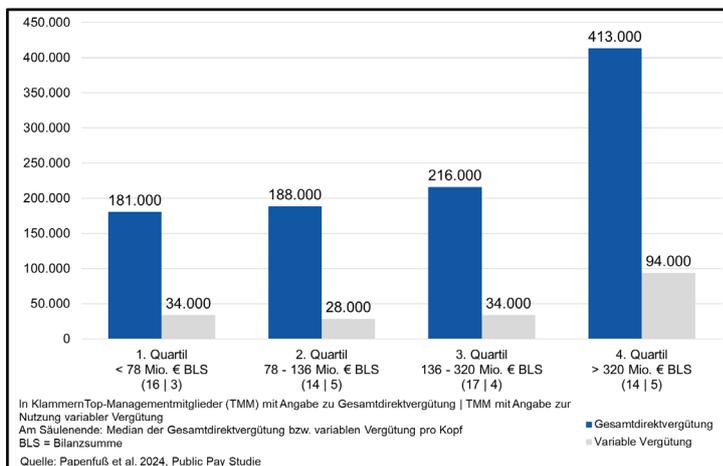
Die Branche „Krankenhäuser“ umfasst Unternehmen, deren Gegenstand die Förderung des öffentlichen Gesundheitswesens durch den ärztlichen, pflegerischen, technischen und wirtschaftlichen Betrieb eines Krankenhauses beinhaltet.



Die Gesamtdirektvergütung pro Kopf liegt bei 222.000 Euro (Median). Davon sind 43.000 Euro variable Vergütung - ein Anteil von 19,4 %.

Die personenbezogene Entwicklung der Gesamtdirektvergütung (Abschnitt 3.2) liegt bei 0 % im Median (Mittelwert: 5,0 %).

Mit zunehmender Zahl der Arbeitnehmer:innen (AN) und Bilanzsumme steigen die Gesamtdirekt- und variable Vergütung. Unternehmen unter 78 Mio. Euro Bilanzsumme (1. Quartil) zahlen im Median 181.000 Euro. Top-Managementmitglieder in Unternehmen über 320 Mio. Euro Bilanzsumme (4. Quartil) erhalten im Median 413.000 Euro.



Bei 8 Personen (13,1 %) liegen Angaben vor, dass eine Altersversorgung genutzt wird. 3 Personen (4,9 %) erhalten nach Angabe keine Altersversorgung.

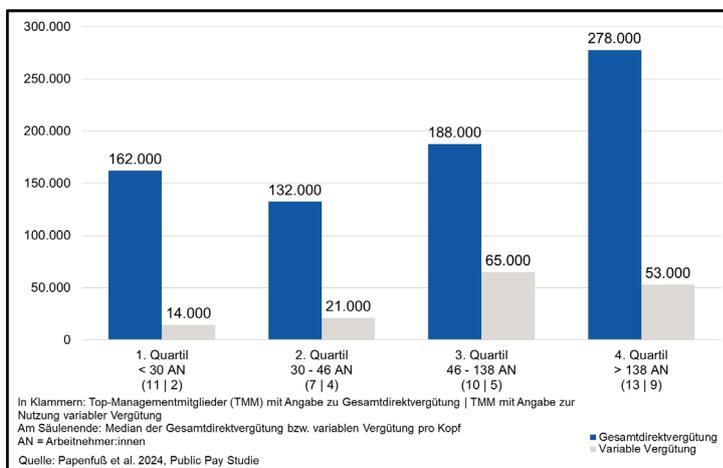
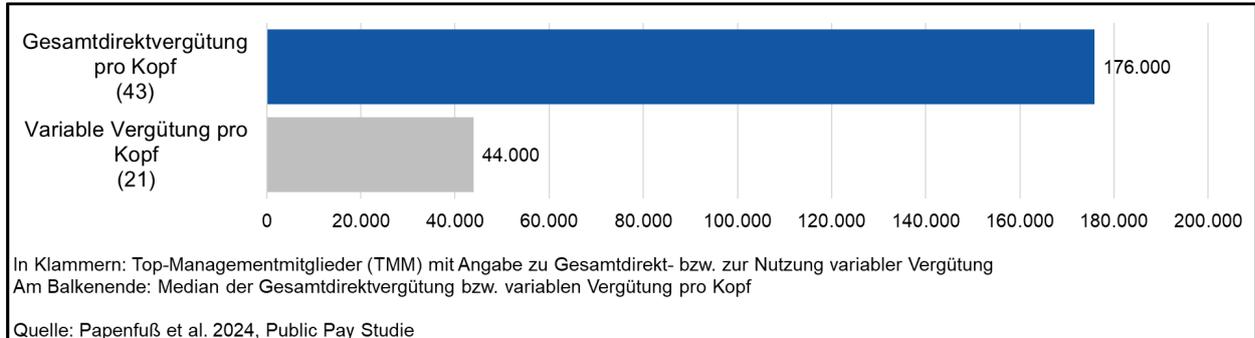
Bei 12 Personen (19,7 %) liegen Angaben zu Nebenleistungen vor. Der Median der Nebenleistungen liegt bei 6.000 Euro.

Branche	Anzahl Top-Managementmitglieder										Mittelwert	Anzahl Unternehmen
	1		2		3		4		über 4			
	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %		
Krankenhäuser	13	41,9	10	32,3	6	19,4	2	6,5	0	0	1,9	31

Quelle: Papenfuß et al. 2024, Public Pay Studie

### 3.4.6 Messen & Kongresse

Die Branche „Messen & Kongresse“ umfasst Unternehmen, deren Gegenstand die Durchführung, Organisation, Planung und Veranstaltung von Messen, Ausstellungen und Kongressen sowie den Erwerb, Betrieb, die Vermietung oder Bewirtschaftung von Hallen, Großmärkten oder Kongresszentren beinhaltet.



Die Gesamtdirektvergütung pro Kopf liegt bei 176.000 Euro (Median). Davon sind 44.000 Euro variable Vergütung - ein Anteil von 25,0 %.

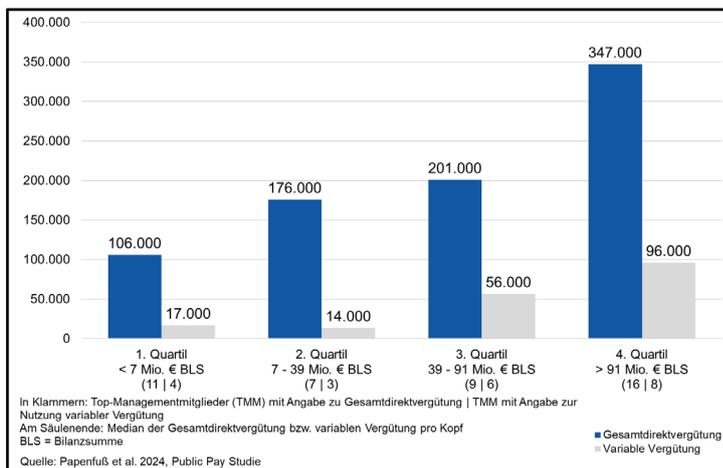
Die personenbezogene Entwicklung der Gesamtdirektvergütung (Abschnitt 3.2) liegt bei 2,1 % im Median (Mittelwert: 6,6 %).

Bei 10 Personen (23,3 %) wird nach Angabe keine variable Vergütung genutzt.

Mit zunehmender Bilanzsumme steigt die Gesamtdirektvergütung. Unternehmen unter 7 Mio. Euro Bilanzsumme (1. Quartil) zahlen im Median 106.000 Euro. Top-Managementmitglieder in Unternehmen über 91 Mio. Euro Bilanzsumme (4. Quartil) erhalten im Median 347.0000 Euro.

Bei 15 Personen (34,9 %) liegen Angaben vor, dass eine Altersversorgung genutzt wird. 2 Personen (4,7 %) erhalten nach Angabe keine Altersversorgung.

Bei 26 Personen (60,5 %) liegen Angaben zu Nebenleistungen vor. Der Median der Nebenleistungen liegt bei 9.000 Euro.

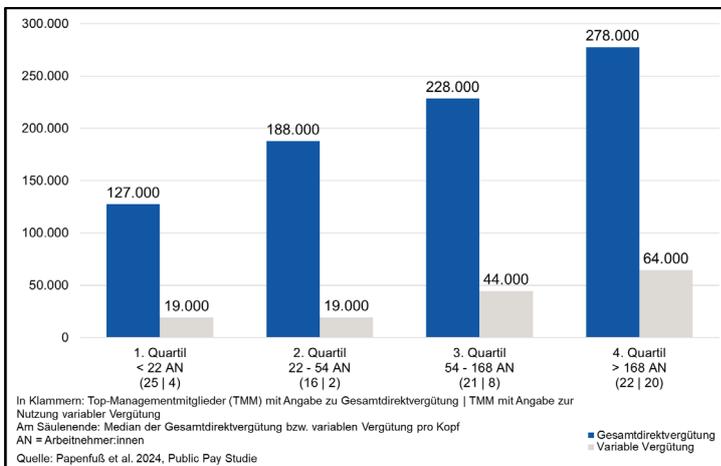
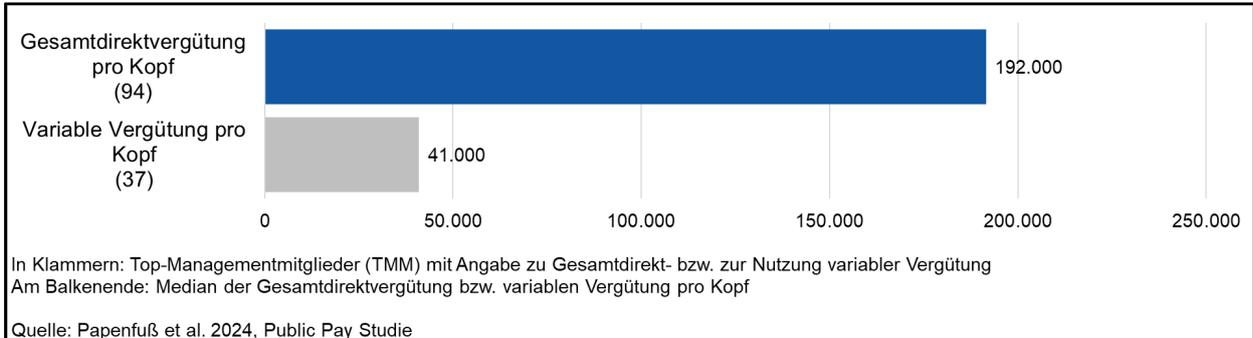


Branche	Anzahl Top-Managementmitglieder										Mittelwert	Anzahl Unternehmen
	1		2		3		4		über 4			
	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %		
Messen & Kongresse	18	66,7	5	18,5	4	14,8	0	0	0	0	1,5	27

Quelle: Papenfuß et al. 2024, Public Pay Studie

### 3.4.7 Wohnungswesen

Die Branche „Wohnungswesen“ umfasst Unternehmen, deren Gegenstand die Errichtung, Betreuung, Bewirtschaftung und Verwaltung von Wohnungen in allen Rechts- und Nutzungsformen sowie den sozialen Wohnungsbau beinhaltet.

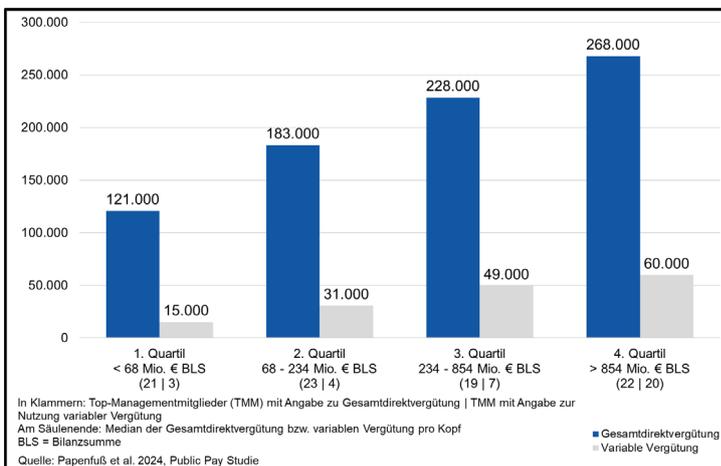


Die Gesamtdirektvergütung pro Kopf liegt bei 192.000 Euro (Median). Davon sind 41.000 Euro variable Vergütung - ein Anteil von 21,4 %.

Die personenbezogene Entwicklung der Gesamtdirektvergütung (Abschnitt 3.2) liegt bei 0,1 % im Median (Mittelwert: 2,0 %).

Bei 14 Personen (20,2 %) wird nach Angabe keine variable Vergütung genutzt.

Mit zunehmender Zahl der Arbeitnehmer:innen (AN) steigen die Gesamtdirekt- und variable Vergütung. Unternehmen unter 22 AN (1. Quartil) zahlen im Median 127.000 Euro. Top-Managementmitglieder in Unternehmen über 168 AN (4. Quartil) erhalten im Median 278.000 Euro.



Bei 21 Personen (25,5 %) liegen Angaben vor, dass eine Altersversorgung genutzt wird. 4 Personen (4,3 %) erhalten nach Angabe keine Altersversorgung.

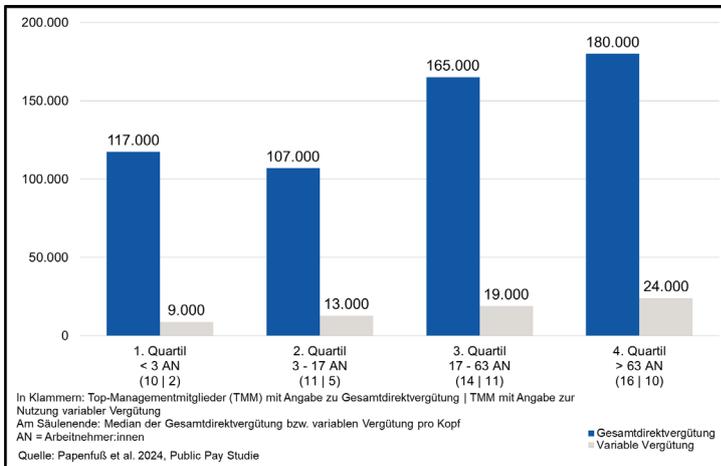
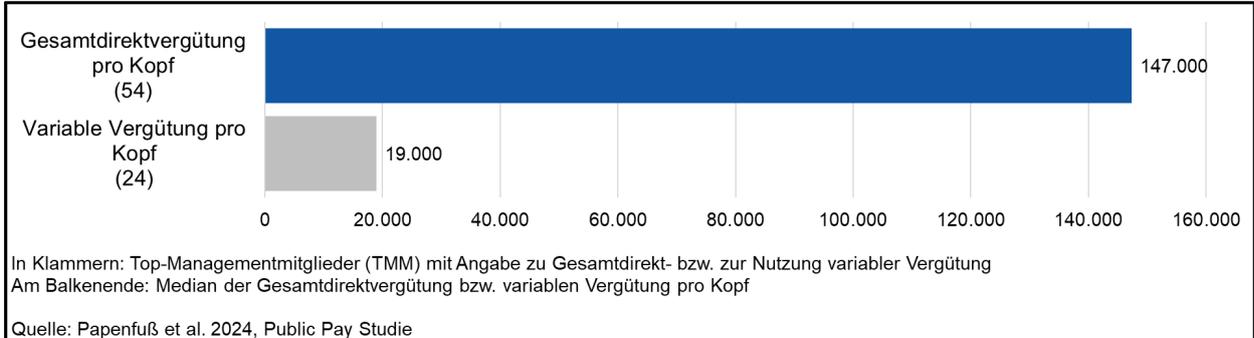
Bei 41 Personen (43,6 %) liegen Angaben zu Nebenleistungen vor. Der Median der Nebenleistungen liegt bei 10.000 Euro.

Branche	Anzahl Top-Managementmitglieder										Mittelwert	Anzahl Unternehmen
	1		2		3		4		über 4			
	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %		
Wohnungswesen	33	56,9	17	29,3	6	10,3	2	3,4	0	0	1,6	58

Quelle: Papenfuß et al. 2024, Public Pay Studie

### 3.4.8 Grund- & Gebäudewesen

Die Branche „Grund- & Gebäudewesen“ umfasst Unternehmen, deren Gegenstand die Bewirtschaftung, Bebauung, Beschaffung, Baureifmachung, Entwicklung, Verwertung und Verwaltung eigener und fremder Grundstücke sowie die Verwaltung, Vermietung, Verpachtung, Sanierung, Bereitstellung, Modernisierung, den Erwerb und den Bau von Gebäuden aller Art beinhaltet.

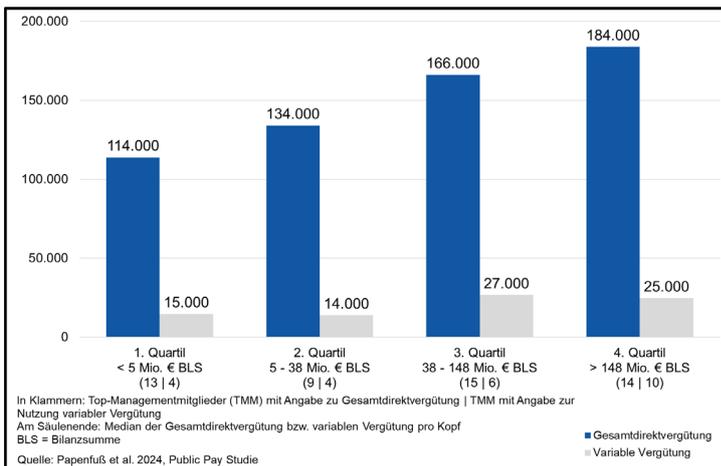


Die Gesamtdirektvergütung pro Kopf liegt bei 147.000 Euro (Median). Davon sind 19.000 Euro variable Vergütung - ein Anteil von 12,9 %.

Die personenbezogene Entwicklung der Gesamtdirektvergütung (Abschnitt 3.2) liegt bei 0 % im Median (Mittelwert: - 1,3 %).

Bei 6 Personen (10,7 %) wird nach Angabe keine variable Vergütung genutzt.

Mit zunehmender Zahl der Arbeitnehmer:innen (AN) und Bilanzsumme steigt die Gesamtdirektvergütung. Unternehmen unter 3 AN (1. Quartil) zahlen im Median 117.000 Euro. Top-Managementmitglieder in Unternehmen über 63 AN (4. Quartil) erhalten im Median 180.000 Euro.



Bei 9 Personen (16,1 %) liegen Angaben vor, dass eine Altersversorgung genutzt wird. 5 Personen (8,9 %) erhalten nach Angabe keine Altersversorgung.

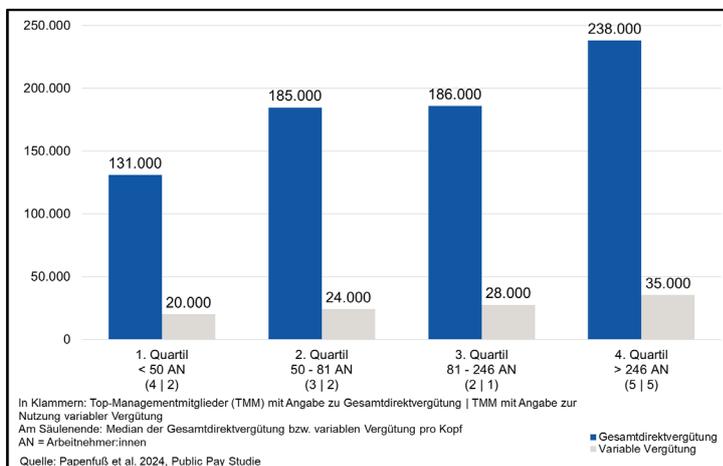
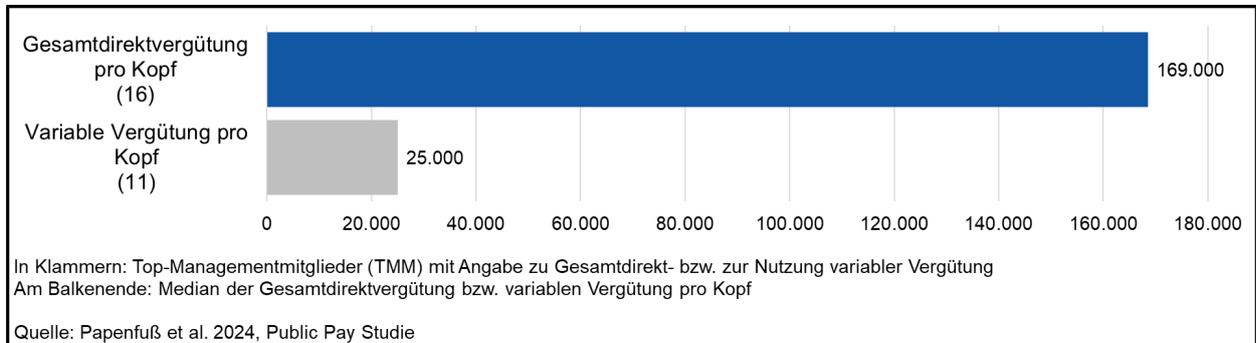
Bei 25 Personen (44,6 %) liegen Angaben zu Nebenleistungen vor. Der Median der Nebenleistungen liegt bei 8.000 Euro.

Branche	Anzahl Top-Managementmitglieder										Mittelwert	Anzahl Unternehmen
	1		2		3		4		über 4			
	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %		
Grund- & Gebäudewesen	24	70,6	10	29,4	0	0	0	0	0	0	1,3	34

Quelle: Papenfuß et al. 2024, Public Pay Studie

### 3.4.9 IT/Digitalisierung

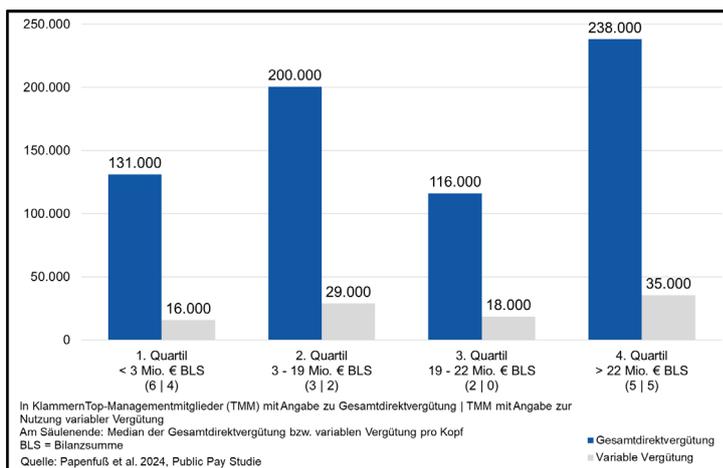
Die Branche „IT/Digitalisierung“ umfasst Unternehmen, deren Gegenstand Maßnahmen der Digitalisierung, insbesondere die Planung, Entwicklung, Errichtung sowie das Betreiben und Verwalten von Informationstechnologien (IT) und Kommunikationsanlagen/-netzen und damit verbundener Dienstleistungen beinhaltet. Hierzu zählen z. B. auch die Bereitstellung von Open-, Smart- und E-Government-Lösungen, Datenverarbeitungsdienste, IT-spezifische Beratungsleistungen, Support und Pflege von IT-Systemen.



Die Gesamtdirektvergütung pro Kopf liegt in dieser Branche bei 169.000 Euro (Median). Davon sind 25.000 Euro variable Vergütung - ein Anteil von 14,8 %.

Die personenbezogene Entwicklung der Gesamtdirektvergütung (Abschnitt 3.2) liegt bei 0 % im Median (Mittelwert: 1,9 %).

Mit zunehmender Zahl der Arbeitnehmer:innen (AN) und Bilanzsumme schwanken die Gesamtdirekt- und variable Vergütung. Unternehmen unter 50 AN (1. Quartil) zahlen im Median 131.000 Euro. Top-Managementmitglieder in Unternehmen über 246 AN (4. Quartil) erhalten im Median 238.000 Euro.



Bei 2 Personen (12,5 %) liegen Angaben vor, dass eine Altersversorgung genutzt wird.

Bei 8 Personen (50 %) liegen Angaben zu Nebenleistungen vor. Der Median der Nebenleistungen liegt bei 5.000 Euro.

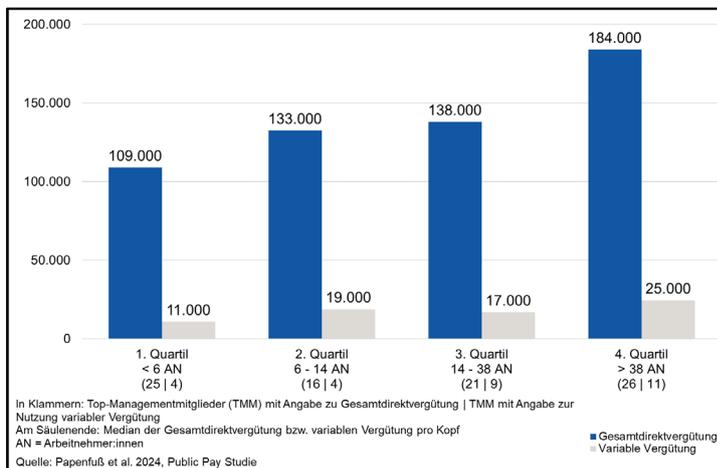
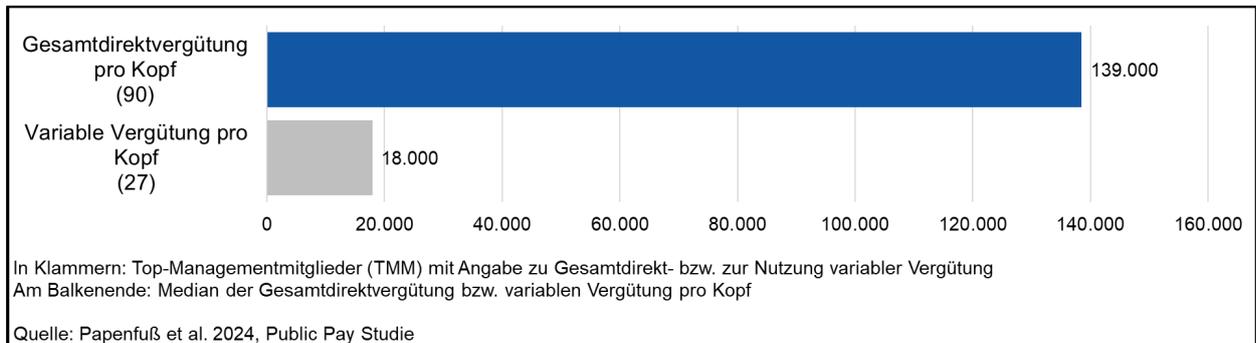
Die Befunde dieser Branche sind vor dem Hintergrund der vergleichsweise geringen Zahl an offengelegten Vergütungsdaten einzuordnen und zu reflektieren.

Branche	Anzahl Top-Managementmitglieder										Mittelwert	Anzahl Unternehmen
	1		2		3		4		über 4			
	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %		
IT/Digitalisierung	6	60,0	2	20,0	2	20,0	0	0	0	0	1,6	10

Quelle: Papenfuß et al. 2024, Public Pay Studie

### 3.4.10 Wirtschaftsförderung & Stadtmarketing

Die Branche „Wirtschaftsförderung & Stadtmarketing“ umfasst Unternehmen, deren Gegenstand die Stärkung der wirtschaftlichen Strukturen sowie der Aufbau, die Entwicklung, die Finanzierung und die Verpachtung von – der Wirtschaftsförderung dienenden – Infrastruktureinrichtungen ist. Dazu gehören auch die Tourismusförderung und die Steigerung des Bekanntheitsgrades der Gebietskörperschaft (Stadtmarketing). Darüber hinaus werden Unternehmen der Stadtplanung sowie Gewerbe- und Technologieparks unter dieser Branche erfasst.

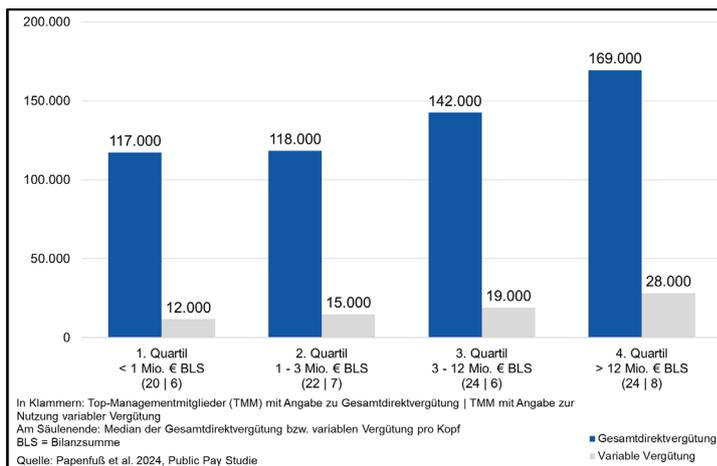


Die Gesamtdirektvergütung pro Kopf liegt bei 139.000 Euro (Median). Davon sind 18.000 Euro variable Vergütung - ein Anteil von 13,0 %.

Die personenbezogene Entwicklung der Gesamtdirektvergütung (Abschnitt 3.2) liegt bei 0 % im Median (Mittelwert 2,8 %).

Bei 9 Personen (10,0 %) wird nach Angabe keine variable Vergütung genutzt.

Mit zunehmender Zahl der Arbeitnehmer:innen (AN) und Bilanzsumme steigt die Gesamtdirektvergütung. Unternehmen unter 6 AN (1. Quartil) zahlen im Median 109.000 Euro. Top-Managementmitglieder in Unternehmen über 38 AN (4. Quartil) erhalten im Durchschnitt 184.000 Euro.



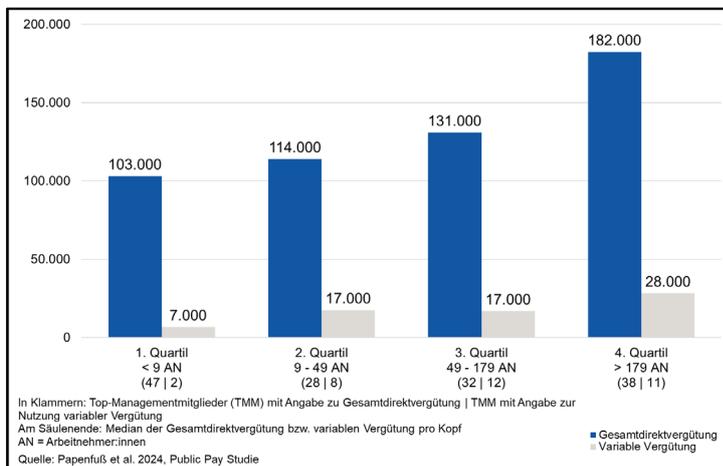
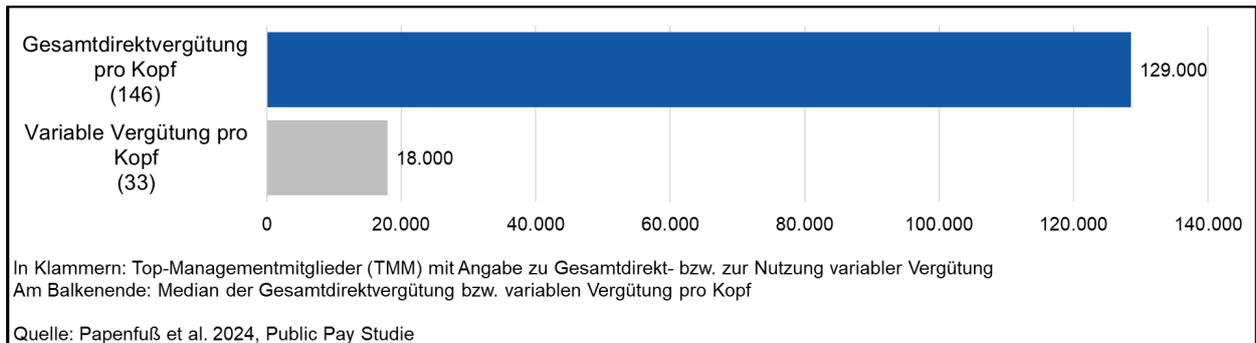
Bei 12 Personen (13,3 %) liegen Angaben vor, dass eine Altersversorgung genutzt wird. 6 Personen (6,7 %) erhalten nach Angabe keine Altersversorgung.

Branche	Anzahl Top-Managementmitglieder										Mittelwert	Anzahl Unternehmen
	1		2		3		4		über 4			
	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %		
Wirtschaftsförderung & Stadtmarketing	54	75,0	15	20,8	2	2,8	0	0	1	1,4	1,3	72

Quelle: Papenfuß et al. 2024, Public Pay Studie

### 3.4.11 Kultur, Kunst & Erholung

Die Branche „Kultur, Kunst & Erholung“ umfasst Unternehmen, deren Gegenstand die Förderung von Kunst, Kultur oder Musik durch den Betrieb von Theatern, Opern, Museen, Konzertsälen oder die Organisation von kulturellen bzw. musikalischen Veranstaltungen oder Festspielen/Festivals beinhaltet. Außerdem zählen zu dieser Branche Unternehmen, deren Gegenstand der Betrieb, die Vermarktung, Unterhaltung und Verwaltung von Stadien, Bädern und anderen Sporteinrichtungen beinhaltet. Zudem sind botanische und zoologische Gärten sowie (Natur-)Parks erfasst.



Die Gesamtdirektvergütung pro Kopf liegt bei 129.000 Euro (Median). Davon sind 18.000 Euro variable Vergütung - ein Anteil von 14,0 %.

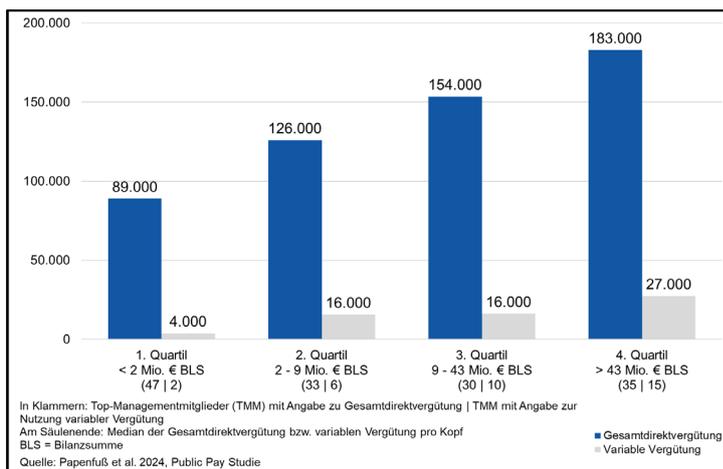
Die personenbezogene Entwicklung der Gesamtdirektvergütung (Abschnitt 3.2) liegt bei 0 % im Median (Mittelwert: 1,7 %).

Bei 36 Personen (24,7 %) wird nach Angabe keine variable Vergütung genutzt.

Mit zunehmender Zahl der Arbeitnehmer:innen (AN) steigt die Gesamtdirektvergütung. Unternehmen unter 9 AN (1. Quartil) zahlen im Median 103.000 Euro. Top-Managementmitglieder in Unternehmen über 179 AN (4. Quartil) erhalten im Median 182.000 Euro.

Bei 15 Personen (10,3 %) liegen Angaben vor, dass eine Altersversorgung genutzt wird. 14 Personen (9,6 %) erhalten nach Angabe keine Altersversorgung.

Bei 47 Personen (32,2 %) liegen Angaben zu Nebenleistungen vor. Der Median der Nebenleistungen liegt bei 7.000 Euro.



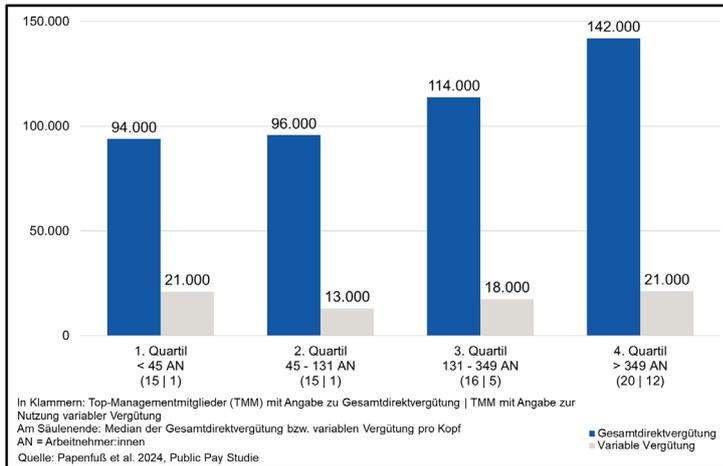
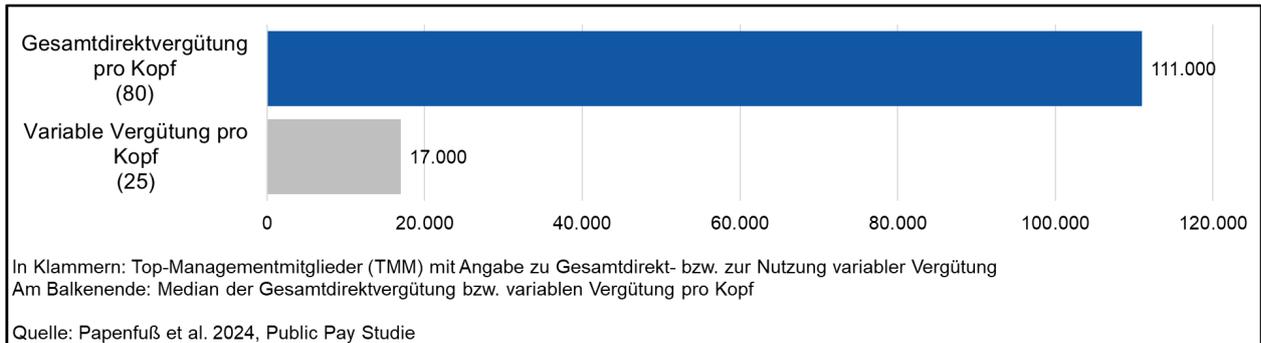
Bei 47 Personen (32,2 %) liegen Angaben zu Nebenleistungen vor. Der Median der Nebenleistungen liegt bei 7.000 Euro.

Branche	Anzahl Top-Managementmitglieder										Mittelwert	Anzahl Unternehmen
	1		2		3		4		über 4			
	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %		
Kultur, Kunst & Erholung	54	59,3	24	26,4	9	9,9	0	0	4	4,4	1,7	91

Quelle: Papenfuß et al. 2024, Public Pay Studie

### 3.4.12 Gesundheits- & Sozialwesen

Die Branche „Gesundheits- & Sozialwesen“ umfasst Unternehmen, deren Gegenstand die Förderung von Kindern, die Pflege und Betreuung von alten, kranken, (drogen-)abhängigen und behinderten Menschen sowie die berufliche Rehabilitation von Erwachsenen beinhaltet. Außerdem zählen zu dieser Branche diejenigen Unternehmen, deren Gegenstand die Erbringung von ambulanten Leistungen und/oder den Betrieb eines medizinischen Versorgungszentrums als öffentliche Gesundheitseinrichtung beinhaltet. Nicht umfasst sind öffentliche Kliniken und Krankenhäuser, diese sind in der Branche „Krankenhäuser“ (Abschnitt 3.4.5) erfasst.

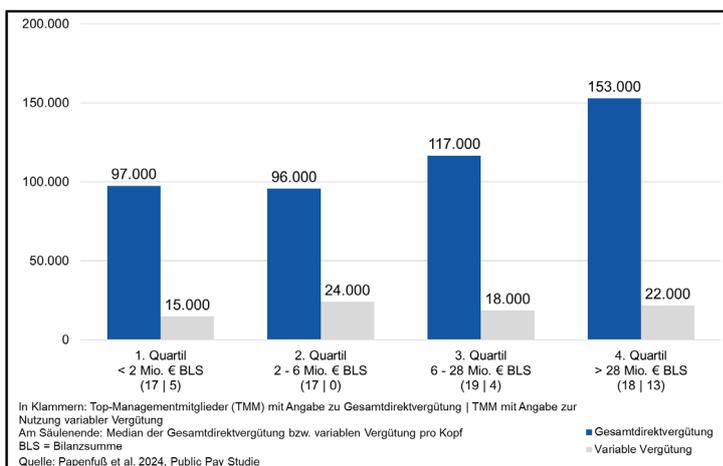


Die Gesamtdirektvergütung pro Kopf liegt bei 111.000 Euro (Median). Davon sind 17.000 Euro variable Vergütung - ein Anteil von 15,3 %.

Die personenbezogene Entwicklung der Gesamtdirektvergütung (Abschnitt 3.2) liegt bei 0,8 % im Median (Mittelwert: 3,6 %).

Bei 19 Personen (25,3 %) wird nach Angabe keine variable Vergütung genutzt.

Mit zunehmender Zahl der Arbeitnehmer:innen (AN) und der Bilanzsumme steigt die Gesamtdirektvergütung. Unternehmen unter 45 AN (1. Quartil) zahlen im Durchschnitt 94.000 Euro. Top-Managementmitglieder in Unternehmen über 349 AN (4. Quartil) erhalten im Durchschnitt 142.000 Euro.



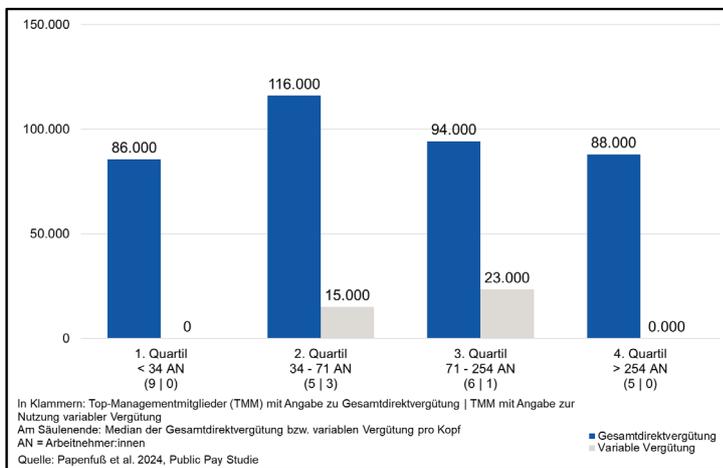
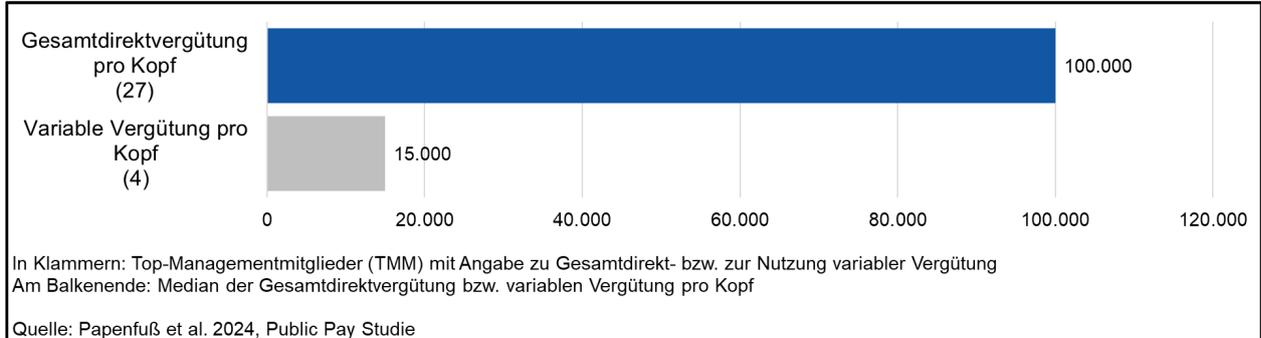
Bei 18 Personen (24,0 %) liegen Angaben vor, dass eine Altersversorgung genutzt wird. 2 Personen (2,7 %) erhalten nach Angabe keine Altersversorgung.

Branche	Anzahl Top-Managementmitglieder										Mittelwert	Anzahl Unternehmen
	1		2		3		4		über 4			
	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %		
Gesundheits- & Sozialwesen	47	75,8	14	23,7	1	1,7	0	0	0	0	1,3	62

Quelle: Papenfuß et al. 2024, Public Pay Studie

### 3.4.13 Bildung, Wissenschaft & Forschung

Die Branche „Bildung, Wissenschaft & Forschung“ umfasst Unternehmen, deren Gegenstand das Errichten und Betreiben eines Wissens-, Forschungs- und Transferzentrums für Forschung und Entwicklung beinhaltet. Die Branche umfasst zudem Unternehmen, deren Gegenstand die Allgemeinbildung, Ausbildung sowie Fort- und Weiterbildung von Erwachsenen und Jugendlichen (z. B. Volkshochschulen) beinhaltet.



Die Gesamtdirektvergütung pro Kopf liegt bei 100.000 Euro (Median). Davon sind 15.000 Euro variable Vergütung - ein Anteil von 15,0 %.

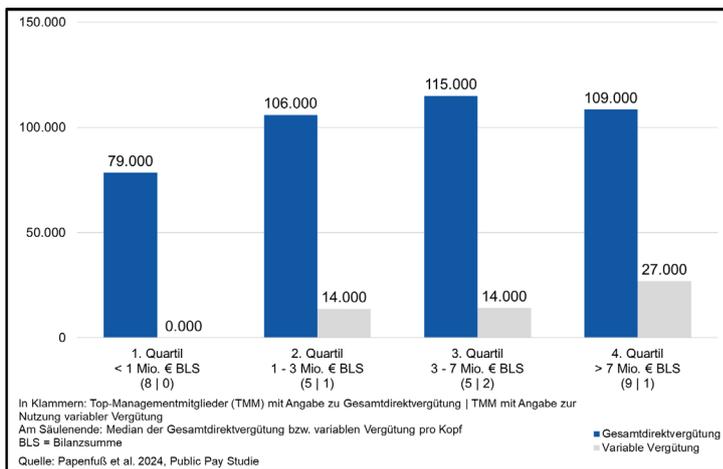
Die personenbezogene Entwicklung der Gesamtdirektvergütung (Abschnitt 3.2) liegt bei 0 % im Median (Mittelwert: 2,4 %).

Bei 3 Personen (11,1 %) wird nach Angabe keine variable Vergütung genutzt.

Mit zunehmender Zahl der Arbeitnehmer:innen (AN) und Bilanzsumme schwanken die Gesamtdirekt- und variable Vergütung. Unternehmen unter 34 AN (1. Quartil) zahlen im Median 86.000 Euro. Top-Managementmitglieder in Unternehmen über 254 AN (4. Quartil) erhalten im Durchschnitt 88.000 Euro.

Bei 3 Personen (11,1 %) liegen Angaben zu Nebenleistungen vor. Der Median der Nebenleistungen liegt bei 5.000 Euro.

Die Befunde dieser Branche sind vor dem Hintergrund der vergleichsweise geringen Zahl an offengelegten Vergütungsdaten einzuordnen und zu reflektieren.

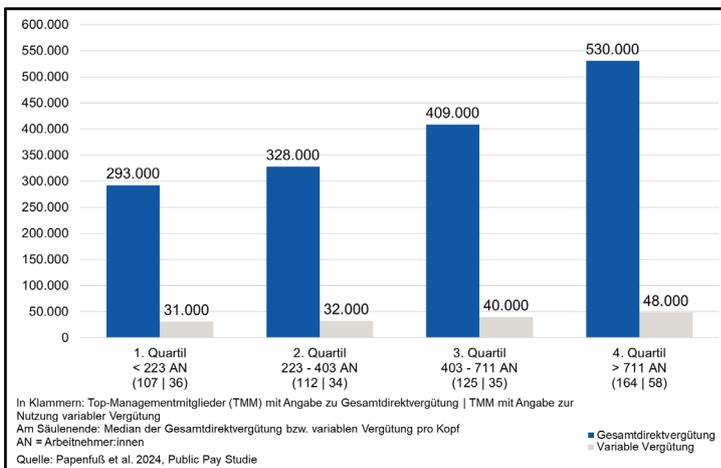
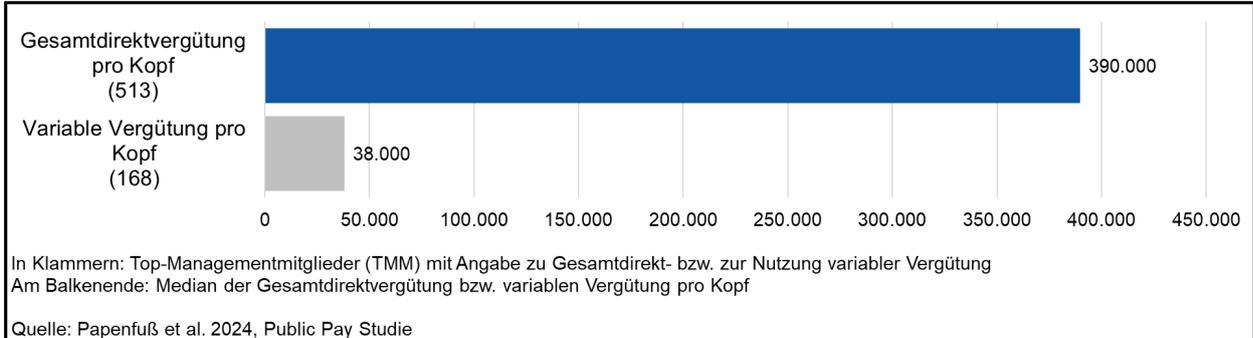


Branche	Anzahl Top-Managementmitglieder										Mittelwert	Anzahl Unternehmen
	1		2		3		4		über 4			
	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %		
Bildung, Wissenschaft & Forschung	14	73,7	3	15,8	1	5,3	1	5,3	0	0	1,4	19

Quelle: Papenfuß et al. 2024, Public Pay Studie

### 3.4.14 Sparkassen

Die Branche „Sparkassen“ umfasst Unternehmen, deren Gegenstand die geld- und kreditwirtschaftliche Versorgung der Bevölkerung beinhaltet. Sie sind flächendeckender, öffentlicher Anbieter von kreditwirtschaftlichen Geschäften für alle Kunden- und Bevölkerungsgruppen und regionaler Wirtschaftsförderer mit klarer Gemeinwohlbindung.



Die Gesamtdirektvergütung pro Kopf liegt bei 390.000 Euro (Median). Davon sind 38.000 Euro variable Vergütung - ein Anteil von 9,8 %.

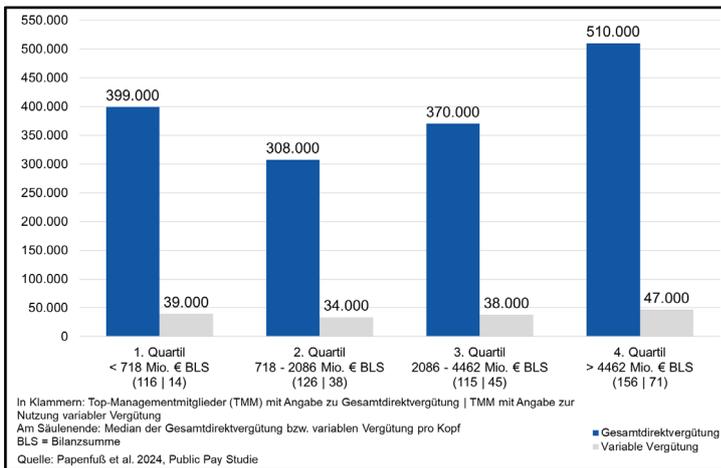
Die personenbezogene Entwicklung der Gesamtdirektvergütung (Abschnitt 3.2) liegt bei 1,6 % im Median (Mittelwert: 3,6 %).

Bei 69 Personen (13,5 %) wird nach Angabe keine variable Vergütung genutzt.

Mit zunehmender Zahl der Arbeitnehmer:innen (AN) und Bilanzsumme steigen die Gesamtdirekt- und variable Vergütung. Unternehmen unter 223 AN (1. Quartil) zahlen im Median 293.000 Euro. Top-Managementmitglieder in Unternehmen über 711 AN (4. Quartil) erhalten im Median 530.000 Euro.

Bei 143 Personen (27,9 %) liegen Angaben vor, dass eine Altersversorgung genutzt wird.

Bei 166 Personen (32,4 %) liegen Angaben zu Nebenleistungen vor. Der Median der Nebenleistungen liegt bei 12.000 Euro.

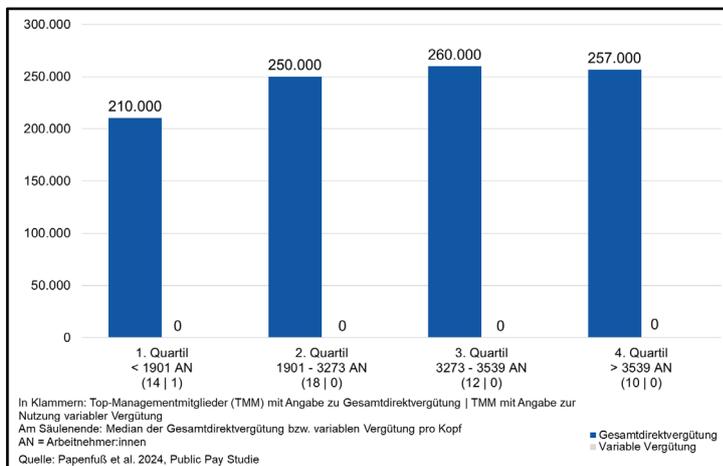
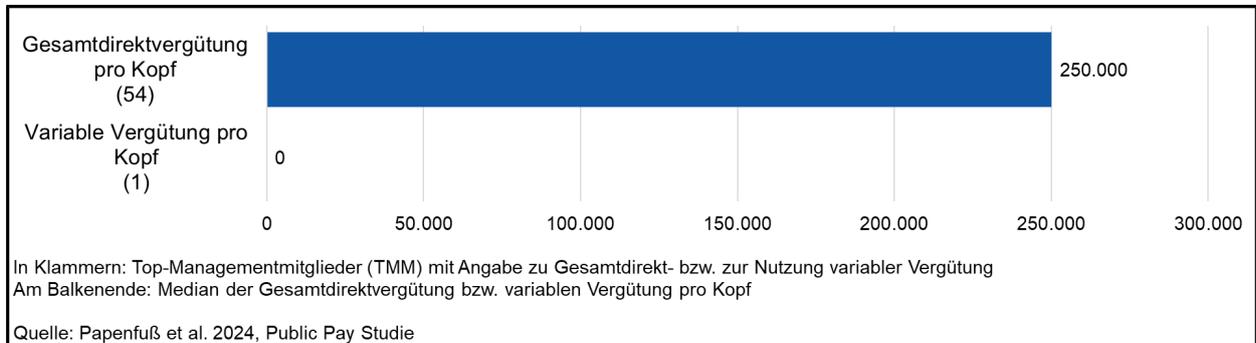


Branche	Anzahl Top-Managementmitglieder										Mittelwert	Anzahl Unternehmen
	1		2		3		4		über 4			
	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %		
Sparkassen	11	5,4	113	55,4	59	28,9	14	6,9	7	3,4	3,0	204

Quelle: Papenfuß et al. 2024, Public Pay Studie

### 3.4.15 Öffentliche-Rechtliche Rundfunkanstalten

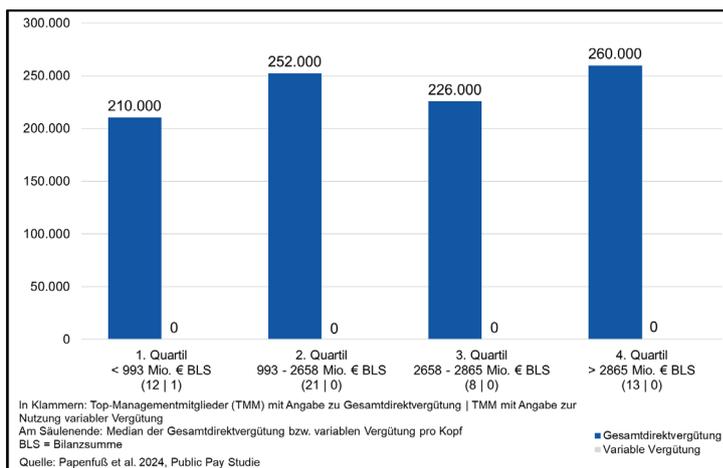
Die öffentlichen Rundfunkanstalten in Deutschland sind staatlich finanzierte und unabhängige Medienorganisationen, die Rundfunk- und Fernsehprogramme sowie Online-Inhalte bereitstellen. Sie dienen der Grundversorgung der Bevölkerung mit Informationen, Bildung, Kultur und Unterhaltung und haben den Auftrag, eine ausgewogene, unparteiische Berichterstattung zu gewährleisten. Dies geschieht auf der Grundlage des Medienstaatsvertrages, der den rechtlichen Rahmen für ihre Tätigkeit bildet.



Die Gesamtdirektvergütung pro Kopf liegt bei 250.000 Euro (Median).

Bei allen Top-Managementmitglieder wird nach Angabe keine variable Vergütung genutzt.

Mit zunehmender Zahl der Arbeitnehmer:innen (AN) steigen die Gesamtdirekt- und variable Vergütung. Unternehmen unter 1.901 AN (1. Quartil) zahlen im Median 210.000 Euro. Top-Managementmitglieder in Unternehmen über 3.539 AN (4. Quartil) erhalten im Median 257.000 Euro.



Bei 39 Personen (72,2 %) liegen Angaben vor, dass eine Altersversorgung genutzt wird.

Bei 54 Personen (100,0 %) liegen Angaben zu Nebenleistungen vor. Der Median der Nebenleistungen liegt bei 8.000 Euro.

Branche	Anzahl Top-Managementmitglieder										Mittelwert	Anzahl Unternehmen
	1		2		3		4		über 4			
	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %		
Öffentlich-Rechtliche Rundfunkanstalten	0	0	0	0	0	0	1	9,1	10	90,9	8,4	11

Quelle: Papenfuß et al. 2024, Public Pay Studie

### 3.5 Befunde zur Höhe und Ausgestaltung der Vergütung bei Bund und Bundesländern

Für Bund und Länder beträgt die durchschnittliche Gesamtdirektvergütung pro Kopf branchenübergreifend 181.000 Euro und die durchschnittliche variable Vergütung pro Kopf 27.000 Euro (Abbildung 6). Insgesamt 34,7 % Top-Managementmitglieder erhalten eine Vergütung unter 150.000 Euro, 37,6 % erhalten eine Vergütung zwischen 150.000 Euro und 300.000 Euro. Über 300.000 Euro erhalten 27,7 %, dabei 12,0 % oberhalb von 500.000 Euro.

Im Branchenvergleich zeigen sich substantielle Vergütungsunterschiede. Im Vergleich liegt z. B. die durchschnittliche Gesamtdirektvergütung in der Branche „ÖPNV/Verkehr & Transport“ bei 417.000 Euro und in der Branche „Gesundheits- & Sozialwesen“ bei 123.000 Euro.

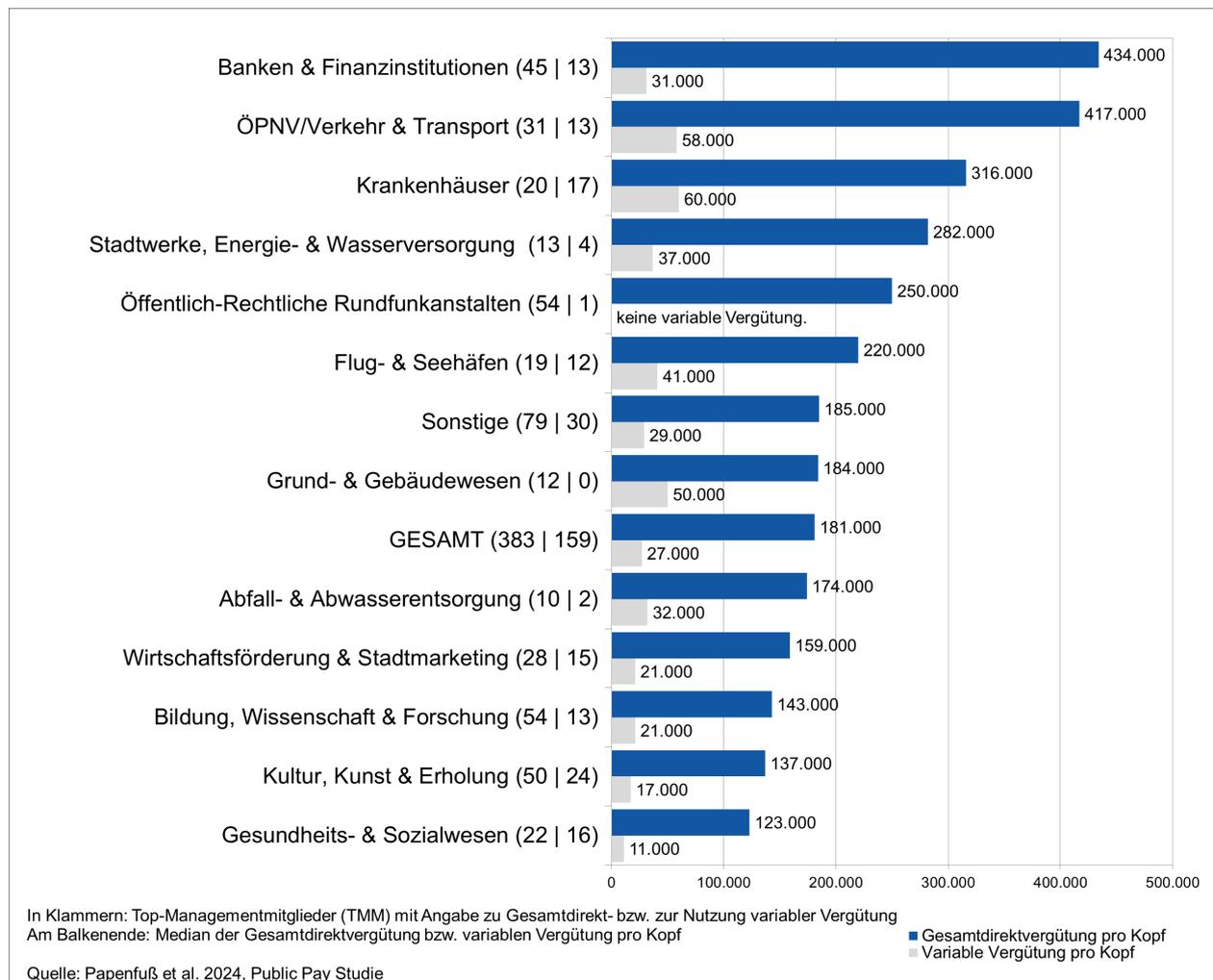


Abbildung 6: Gesamt- und variable Vergütung pro Kopf auf Bundes-/Landesebene im Branchenvergleich<sup>11</sup>

<sup>11</sup> Keine Angaben bzw. zu geringe Offenlegung für die Branchen „Messen & Kongresse“, „Wohnungswesen“ und „IT/Digitalisierung“.

Branche	Anzahl Top-Managementmitglieder										Mittelwert	Anzahl Unternehmen
	1		2		3		4		über 4			
	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %		
Öffentliche Rundfunkanstalten	0	0	0	0	0	0	1	9,1	10	90,9	8,4	11
Krankenhäuser	2	18,2	2	18,2	1	9,1	1	9,1	5	45,5	3,6	11
ÖPNV/Verkehr & Transport	5	38,5	2	15,4	4	30,8	1	7,7	1	7,7	2,6	13
Stadtwerte, Energie- & Wasserversorgung	4	50,0	2	25,0	0	0	1	12,5	1	12,5	2,3	8
Grund- & Gebäudewesen	1	16,7	4	66,7	1	16,7	0	0,0	0	0	2,0	6
Bildung, Wissenschaft & Forschung	14	41,2	13	38,2	6	17,6	1	2,9	0	0	1,8	34
Sonstige	21	42,9	21	42,9	6	12,2	0	0	1	2,0	1,8	49
Abfall- & Abwasserentsorgung	2	33,3	4	66,7	0	0	0	0	0	0	1,7	6
Messe & Kongresse	2	40,0	3	60,0	0	0	0	0	0	0	1,6	5
Flug- & Seehäfen	8	61,5	3	23,1	2	15,4	0	0	0	0	1,5	13
Kultur, Kunst & Erholung	23	63,9	11	30,6	1	2,8	1	2,8	0	0	1,4	36
Wirtschaftsförderung & Stadtmarketing	11	57,9	8	42,1	0	0	0	0	0	0	1,4	19
Gesundheit- & Sozialwesen	21	100,0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,0	21
<b>Gesamt</b>	<b>114</b>	<b>51,6</b>	<b>73</b>	<b>33,0</b>	<b>21</b>	<b>9,5</b>	<b>5</b>	<b>2,3</b>	<b>8</b>	<b>3,6</b>	<b>1,8</b>	<b>221</b>

Quelle: Papenfuß et al. 2024, Public Pay Studie

Tabelle 4: Anzahl Top-Managementmitglieder in öffentlichen Unternehmen der Bundes-/Landesebene nach Branchen<sup>12</sup>

Wie in Tabelle 4 gezeigt, umfasst das Geschäftsführungsorgan auch bei öffentlichen Unternehmen von Bund und Ländern in überwiegender Mehrheit maximal 2 Top-Managementmitglieder (84,6 %). In 51,6 % der untersuchten Unternehmen ist eine Alleingeschäftsführung zu verzeichnen, in 33,0 % eine Doppelspitze. Organe mit mehr als 3 Top-Managementmitgliedern sind auf niedrigem Niveau mit 5,9 % etwas häufiger als auf kommunaler Ebene vorhanden. Die Größe des Geschäftsführungsorgans variiert zum Teil aufgrund organisations-/aufgabenbezogener Besonderheiten der einzelnen Branchen.

Eine Analyse im Größenklassenvergleich zeigt, dass auch bei Unternehmen der Bundes- und Landesebene sowohl die Gesamtdirekt- als auch die variable Vergütung je nach Zahl der Arbeitnehmer:innen und Höhe der Bilanzsumme schwankt (Abbildung 7 und Abbildung 8).

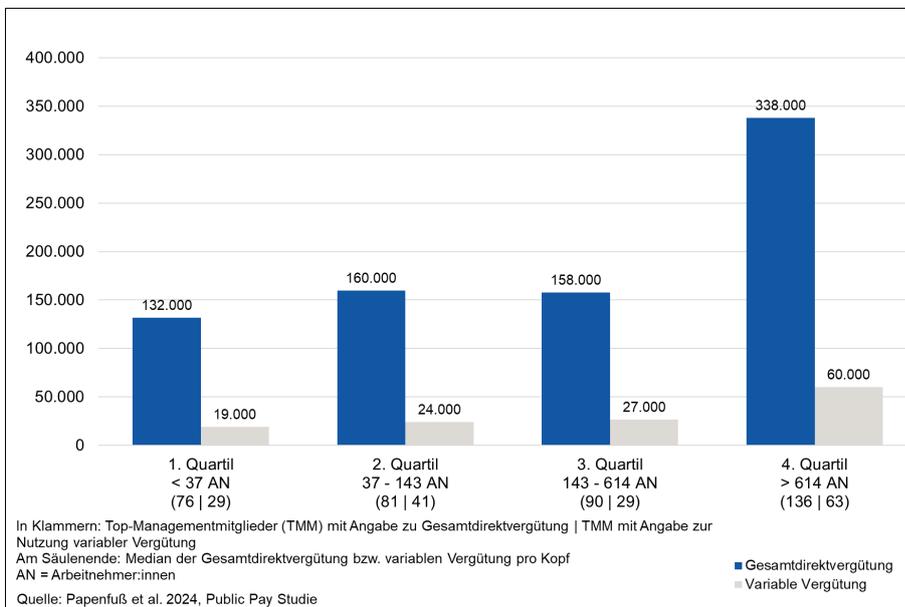


Abbildung 7: Gesamtdirekt- und variable Vergütung pro Kopf im Größenklassenvergleich auf Bundes-/Landesebene (Zahl der Arbeitnehmer:innen)

<sup>12</sup> Keine Angaben bzw. zu geringe Offenlegung für die Branchen „Messen & Kongresse“, „Wohnungswesen“ und „IT/Digitalisierung“

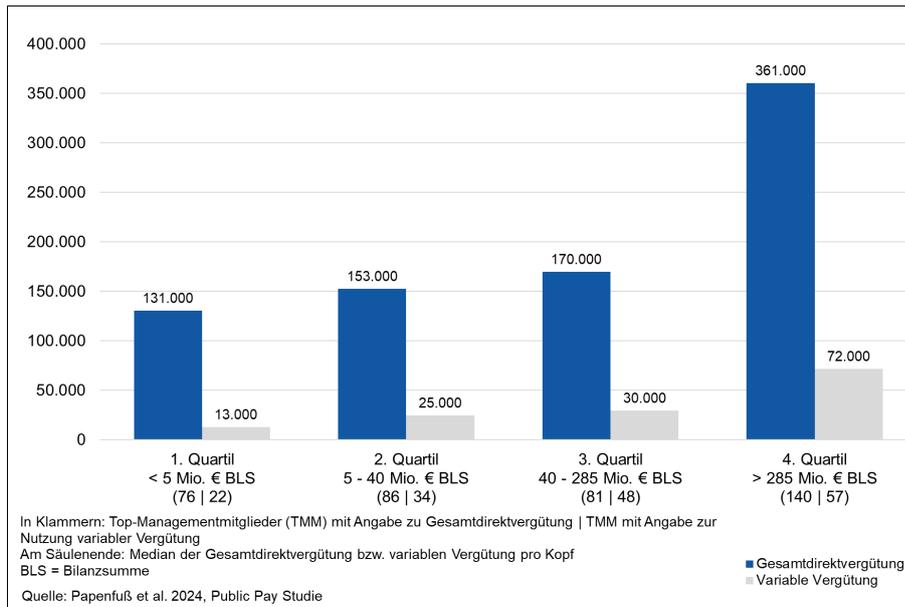


Abbildung 8: Gesamtdirekt- und variable Vergütung pro Kopf im Größenklassenvergleich auf Bundes-/Landesebene (Bilanzsumme)

#### 4. Befunde zur Ausgestaltung der Top-Managementvergütung von Frauen und Männern in der gesellschaftspolitischen Debatte um Gender Pay Gap

Die Vergütungsunterschiede von Frauen und Männern sind ein besonders diskutiertes Thema in der gesellschaftspolitischen Debatte. Weltweit zeigen veröffentlichte Statistiken immer noch geschlechterspezifische Unterschiede bei der Bezahlung trotz gleicher oder gleichwertiger Arbeit (Europäische Kommission 2018, Statistisches Bundesamt 2022b, OECD 2020). Das Weltwirtschaftsforum gibt an, dass es aufgrund der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie im Jahr 2021 zusätzliche 36 Jahre – insgesamt 136 Jahre – dauern wird, um das weltweite geschlechtsspezifische Lohngefälle zu schließen (Weltwirtschaftsforum 2021). In Deutschland wird die besondere Bedeutung nicht erst seit in Kraft treten des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern am 6. Juli 2017 deutlich.<sup>13</sup>

Empirische Befunde zu geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Vergütung von Top-Managementmitgliedern liegen bisher vor allem für die Privatwirtschaft vor, insbesondere für große, börsennotierte Unternehmen (z. B. Cook et al. 2019, Wang et al. 2019). Für öffentliche Unternehmen liegen trotz ihrer Relevanz und Vorbildfunktion bislang keine empirischen Untersuchungen vor. Auch das Statistische Bundesamt nimmt keine separate Auswertung für öffentliche Unternehmen vor (Statistisches Bundesamt 2022b).

Die Aufgabenerfüllung öffentlicher Unternehmen und die Public Corporate Governance sollten in hohem Maße auf gesellschaftspolitische Ziele, öffentliche Werte und öffentliche Interessen ausgerichtet sein wie z. B. die Erfüllung gesellschaftlicher Bedürfnisse und die Schaffung eines gerechten und diskriminierungsfreien Umfelds. Chancengerechtigkeit und faire Bezahlung sollte in der Corporate Governance öffentlicher Unternehmen von großer Bedeutung sein (Jain et al.

<sup>13</sup> Entgelttransparenzgesetz vom 30. Juni 2017 (BGBl. I S. 2152), das durch Artikel 25 des Gesetzes vom 5. Juli 2021 (BGBl. I S. 3338) geändert worden ist.

2023), da sie einschlägige Werte des öffentlichen Sektors widerspiegeln, die als normative Grundsätze für die Organisationen des öffentlichen Sektors gelten sollten (Keppeler/Papenfuß 2021). Das Geschlecht darf kein Kriterium für Vergütungsentscheidungen sein.<sup>14</sup> Der D-PCGM empfiehlt die Gewährleistung einer gleichstellungsfördernden, toleranten und diskriminierungsfreien Kultur im Unternehmen mit gleichen Entwicklungschancen ohne Ansehung der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (Rz. 106).

Ziel dieses Kapitels ist es, erste Ergebnisse zu Unterschieden bei der Höhe der Vergütung zwischen weiblichen und männlichen Top-Managementmitgliedern in öffentlichen Unternehmen aufzuzeigen. Die folgenden Auswertungen können Verantwortlichen in Gebietskörperschaften und mit Gleichstellungsarbeit befassten Akteur:innen einen ersten Einblick bieten. Es soll ein erster Beitrag dazu geleistet werden, eine stärkere Sensibilisierung für dieses Thema auch bei öffentlichen Unternehmen zu erreichen und die derzeitige Vergütungspraxis vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse zu reflektieren.

Nach einer aktuellen Studie des Lehrstuhls für Public Management & Public Policy der Zeppelin Universität liegt die Repräsentation von Frauen in Geschäftsführungsorganen öffentlicher Unternehmen branchenübergreifend auf kommunaler Ebene bei einem Gesamtdurchschnitt von 22,1 %. Dabei zeigt die Studie, dass zwischen den Branchen substantielle Repräsentationsunterschiede festzustellen sind. So beträgt z. B. der Anteil von Frauen in der Branche „Gesundheits- & Sozialwesen“ 35,8 % und in der Branche „Stadtwerke, Energie- & Wasserversorgung“ 14,4 % (Papenfuß et al. 2024b). Mit Blick auf die vorliegenden Ergebnisse der Public Pay Studie ist weiter besonders auffällig, dass auch bei öffentlichen Unternehmen Frauen deutlich häufiger in Branchen mit vergleichsweise geringerer Vergütung Top-Managementpositionen besetzen (Abbildung 9).

Abbildung 9 bietet einen Einblick zu Vergütungsunterschieden zwischen Frauen und Männer innerhalb von Branchen der kommunalen Ebene. Die Berechnung der durchschnittlichen Gesamtdirektvergütung pro Kopf für weibliche und männliche Top-Managementmitglieder erfolgt auf Basis der personenbezogen angegebenen Vergütungen. Gesamtdirektvergütungen, die als Gesamtbetrag für das gesamte Geschäftsführungsorgan offengelegt werden, sind in dieser Analyse nicht einbezogen. Durch diese Berechnung können die aussagekräftigsten personenbezogenen Vergütungswerte und Vergütungsunterschieden zwischen Frauen und Männer gezeigt werden. Mit Blick auf die in der Abbildung mitgezeigte niedrige Anzahl an Frauen in den jeweiligen Branchen sind die Informationen ein erster interessanter Einblick für weiterführende Fragen, aber nicht für alle Auswertungsaspekte repräsentativ. Es ist bei der Interpretation der Abbildung stets die ausgewiesene Anzahl von Frauen in den Branchen zu berücksichtigen.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Vgl. insbesondere Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 19. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2510) geändert worden ist.

<sup>15</sup> Es werden ausschließlich Abbildungen und Tabellen gezeigt, bei denen Angaben zu mindestens 5 Frauen verfügbar sind.

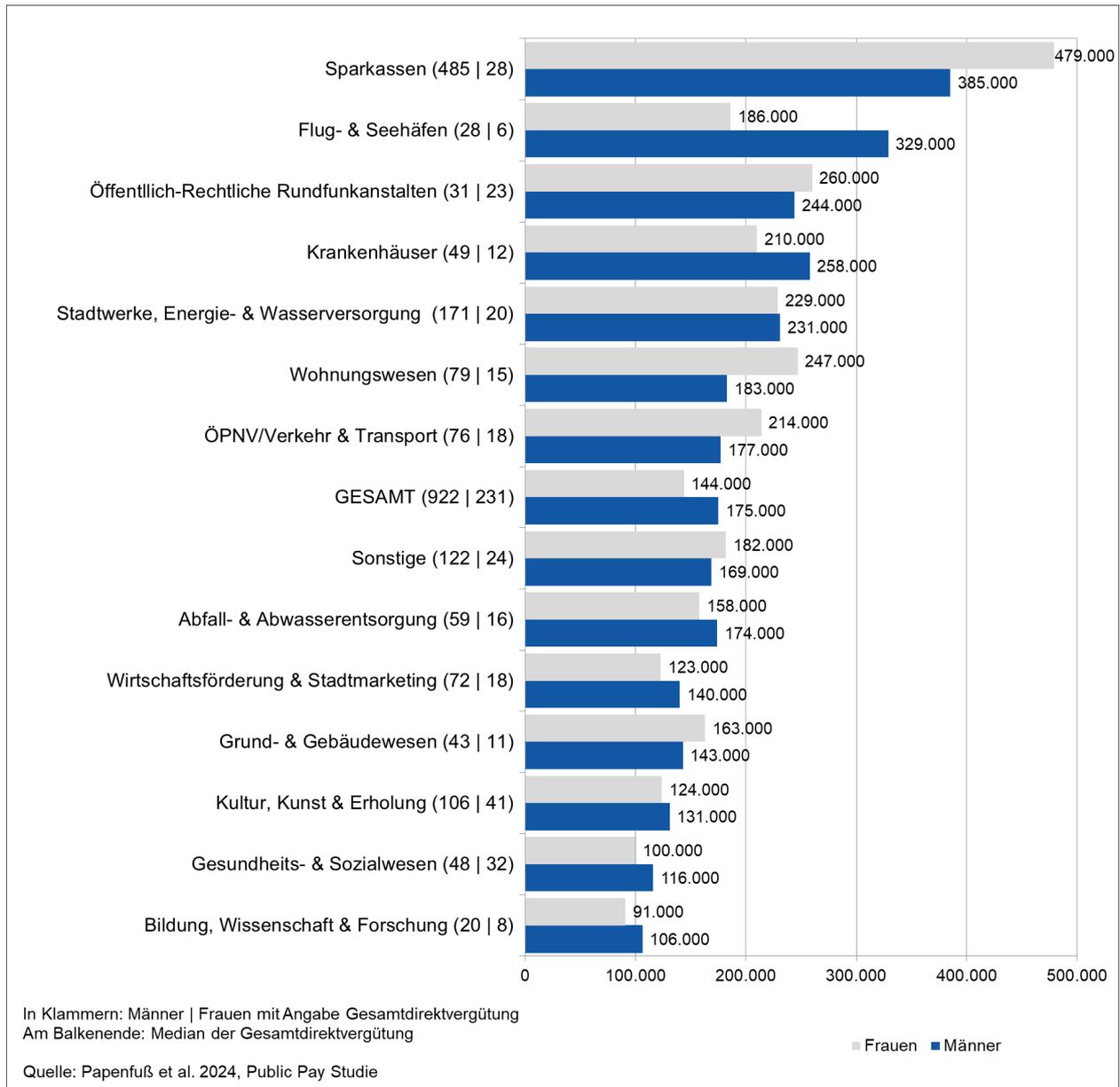


Abbildung 9: Gesamtdirektvergütung pro Kopf auf kommunaler Ebene im Branchenvergleich differenziert für Frauen und Männer<sup>16</sup>

Branchenübergreifend erhalten Frauen eine durchschnittliche Vergütung von 144.000 Euro und Männer 175.000 Euro. In 8 Branchen zeigt sich eine höhere absolute Gesamtdirektvergütung pro Kopf bei männlichen, in 6 Branchen bei weiblichen Top-Managementmitgliedern. Dabei variieren die Vergütungsunterschiede zwischen weiblichen und männlichen Top-Managementmitgliedern zwischen den Branchen substantiell. In der Branche „Flug- & Seehäfen“ erhalten Frauen im Durchschnitt eine deutlich niedrigere Vergütung (186.000 Euro) als Männer (329.000 Euro). In

<sup>16</sup> Keine Angaben bzw. zu geringe Offenlegung für die Branchen „Messen & Kongresse“ und „IT/Digitalisierung“. Die Branchen „Sparkassen“ und „Öffentlich-Rechtliche Rundfunkanstalten“ wurden bei der Berechnung der durchschnittlichen Vergütung öffentlicher Unternehmen nicht berücksichtigt, da sie aufgrund ihrer hohen Vergütungsoffenlegung und – im Fall der Sparkassen – überdurchschnittlichen Vergütungshöhe sowie Unterschieden in der Anteilseignerstruktur bzw. Organisationsform erhebliche Abweichungen darstellen. Zudem lassen sich Rundfunkanstalten keiner föderalen Ebene oder Gebietskörperschaft eindeutig zuordnen, was ihre Vergleichbarkeit weiter einschränkt.

anderen Branchen wie z. B. „Stadtwerke, Energie- & Wasserversorgung“ zeigen sich geringere Vergütungsunterschiede (Frauen 229.000 Euro und Männer 231.000 Euro).

Die Vergütungsunterschiede zwischen Frauen und Männern können zahlreiche Gründe haben. Frauen und Männer können z. B. in unterschiedlich großen Unternehmen tätig sein oder unterschiedliche Funktionen bzw. Positionen in einem Geschäftsführungsorgan wahrnehmen. Beobachtbare Unterschiede sollten angemessen reflektiert und deren Gründe sachlich diskutiert werden.

Neben der absoluten Vergütung ist die Betrachtung der relativen Vergütung in Bezug zu den Merkmalen der Unternehmensgröße erforderlich und hilfreich. Durch eine graphische Verdichtung von Informationen können Organisationskomplexität und Größenunterschiede berücksichtigt werden. Hierzu werden die Vergütungsdaten in Relation zur Zahl der Arbeitnehmer:innen und zur Bilanzsumme differenziert für Frauen und Männer gezeigt. Auf der horizontalen x-Achse steht das jeweilige Merkmal der Unternehmensgröße: Zahl der Arbeitnehmer:innen oder Bilanzsumme. Auf der vertikalen y-Achse ist die Höhe der Gesamtdirektvergütung pro Kopf abgetragen. Die Abbildungen enthalten eine graue (Frauen) und eine blaue durchgezogene Linie (Männer). Diese Linien zeigen differenziert für Frauen und Männer, wie hoch die Gesamtdirektvergütung pro Kopf in Bezug zum jeweiligen Merkmal der Unternehmensgröße im Durchschnitt aller untersuchten Top-Managementmitglieder ist.<sup>17</sup>

Abbildung 10 und Abbildung 11 zeigen, dass auf kommunaler Ebene branchenübergreifend Frauen in Bezug zur Zahl der Arbeitnehmer:innen eine durchschnittlich geringere Vergütung erhalten als Männer. So erhält z. B. eine Frau als Mitglied des Geschäftsführungsorgans in einem Unternehmen mit einer Zahl von 1.500 Arbeitnehmer:innen knapp 255.000 Euro, wohingegen ein Mann etwa 280.000 Euro erhält.

---

<sup>17</sup> Statistisch ergeben sich diese Linien über Zusammenhangsanalysen zwischen der Vergütungshöhe und dem Merkmal der Unternehmensgröße (z. B. Zahl der Arbeitnehmer:innen). Alle erhobenen personenbezogenen Vergütungen fließen in die Berechnung der Linie ein, auch wenn sie in der Abbildung nicht gezeigt werden. Mit zunehmender Zahl der Arbeitnehmer:innen steigt die Gesamtdirektvergütung zunächst stärker. Im weiteren Verlauf nimmt die Steigung der Linie kontinuierlich ab. Hierdurch wird auch grafisch deutlich, dass zwischen der Vergütungshöhe und der Zahl der Arbeitnehmer:innen (bzw. auch der Bilanzsumme) kein linearer Zusammenhang besteht. Die sich aus den einzelnen Vergütungswerten ergebende Linie hat somit keinen linearen, sondern einen logarithmischen Verlauf (sog. Sättigungskurve). Um eine übersichtliche und entscheidungsnützliche Darstellung zu ermöglichen, wird nur der Bereich mit besonders vielen und aussagekräftigen Daten gezeigt. Für einen methodisch fundierten und standardisierten Ansatz werden die 25 % der höchsten Datenpunkte in Bezug zur Vergütung und Zahl der Arbeitnehmer:innen nicht mit in die Abbildung aufgenommen (statistisch die 75 %-Quartilsgrenze). Diese Ausreißerpunkte werden nicht in der Abbildung gezeigt.

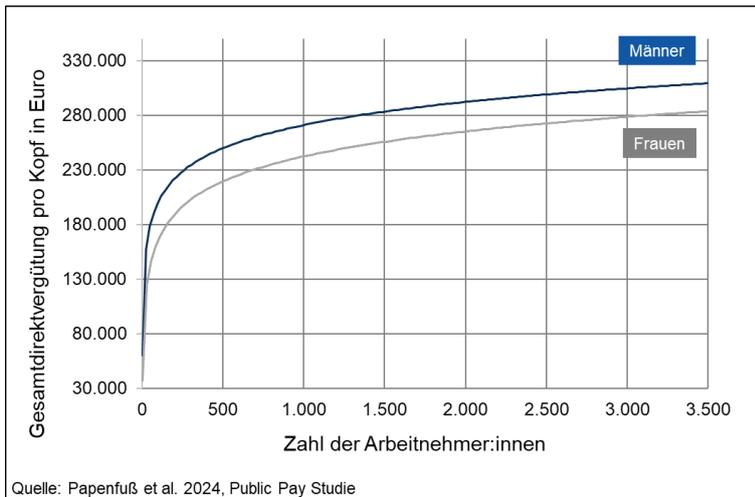


Abbildung 10: Relative Gesamtdirektvergütung pro Kopf in Bezug zur Zahl der Arbeitnehmer:innen differenziert für Frauen und Männer

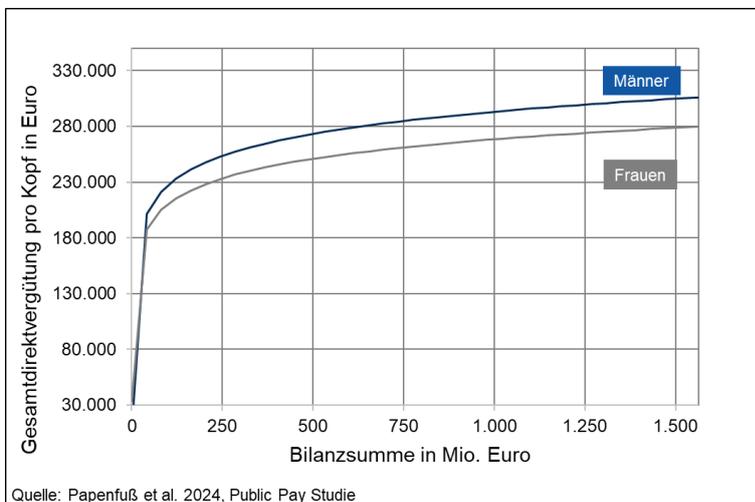


Abbildung 11: Relative Gesamtdirektvergütung pro Kopf in Bezug zur Bilanzsumme differenziert für Frauen und Männer

Die Studie zeigt für die kommunale Ebene branchenübergreifend weitere Ergebnisse zu Unterschieden bei der Höhe der Vergütung zwischen weiblichen und männlichen Top-Managementmitgliedern in öffentlichen Unternehmen. Bei der teilweise geringen Datenverfügbarkeit bzw. Anzahl an Frauen liefern die Informationen interessante Einblicke für eine sachliche Auseinandersetzung mit dem gesellschaftspolitischen Thema, sind aber nicht repräsentativ.

Vor dem Hintergrund der andauernden Debatte zum Gender Pay Gap soll ein weiterer Beitrag zur stärkeren Sensibilisierung für dieses Thema bei öffentlichen Unternehmen geleistet werden. Die Auswertungen verdeutlichen die Notwendigkeit, die derzeitige Vergütungspraxis angemessen zu reflektieren und Gründe für Vergütungsunterschiede sachlich zu diskutieren. Mit der Studie erhalten (politisch) Verantwortliche und mit Gleichstellungsarbeit befasste Akteur:innen erste interessante Einblicke. Die Zahlen dokumentieren einen Analyse- und Handlungsbedarf.

## 5. Erstellung von Vergleichsgruppen für Vergütungsentscheidungen und Perspektiven für digitale Governance und nachhaltige Vergütungsstrukturen

Wie in Abschnitt 3.1 veranschaulicht, ist die Erstellung einer Vergleichsgruppe für Vergütungsentscheidungen eine zentrale Anforderung und chancenreich für fundierte Entscheidungen und die Entwicklung von nachhaltigen Vergütungsstrukturen (Expertenkommission D-PCGM 2024, Velte 2022). In Zeiten der Digitalisierung und der digitalen Transformation ist es von hoher Bedeutung gezielt nach möglichen Wegen zu suchen, wie die Anforderungen zur Erstellung einer sachgerechten Vergleichsgruppe über leistungsstarke digitale Governance und digitale Entscheidungsunterstützung im Alltag mit realistischem Ressourcen- und Zeitaufwand bestmöglich gelingen kann. Unter digitaler Governance wird die „übergreifende Gestaltung und Führung der digitalen Transformation eines Systems (oder einer Organisation) sowie des daraus resultierenden Systems (bzw. der daraus resultierenden Organisation)“ (Fischer 2019, S. 8, sie auch Fraunhofer Institut 2016) verstanden. Zunächst werden im nachfolgenden Kapitel die Anforderungen zur Erstellung und Dokumentation von fundierten und aussagekräftigen Vergleichsgruppen dargestellt. Im Anschluss werden Perspektiven für die digitale Governance formuliert.

Nach § 87 Abs. 1 Aktiengesetz hat das Aufsichtsorgan börsennotierter Unternehmen bei der Festsetzung der Top-Managementvergütung dafür Sorge zu tragen, dass die Gesamtbezüge angemessen sind und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Der DCGK der Regierungskommission für börsennotierte Unternehmen sieht in Grundsatz G.3 vor: *„Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen soll der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heranziehen, deren Zusammensetzung er offenlegt. Der Peer Group-Vergleich ist mit Bedacht zu nutzen, damit es nicht zu einer automatischen Aufwärtsentwicklung kommt.“*<sup>18</sup> Weiterhin wird die Anforderung zur Erstellung einer Vergleichsgruppe vom Arbeitskreis Leitlinien für eine nachhaltige Vorstandsvergütung im Whitepaper „Transparenz der Vorstandsvergütung im Vergütungsbericht“ in Ziffer 2.3 betont. Diese einschlägigen Anforderungen zur Erstellung einer Vergleichsgruppe sind auch im Kontext öffentlicher Unternehmen ein zentraler Maßstab für gute Corporate Governance und Vertrauen in den Staat (Papenfuß et al. 2022b).

Für öffentliche Unternehmen von Bund, Land und Kommunen liegt in den jeweiligen Gesetzen wie z. B. Gemeindeordnungen und Landeshaushaltsordnungen bislang keine präzise gesetzliche Regelung zur Erstellung einer Vergleichsgruppe vor. Allerdings empfehlen viele der etablierten PCGKs die Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und Erstellung einer Vergleichsgruppe. Auch der D-PCGM empfiehlt in Rz. 126 die Berücksichtigung von Vergleichsgruppen (Expertenkommission D-PCGM 2024): *„Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung sollen insbesondere die Aufgaben des jeweiligen Mitglieds des Geschäftsführungsorgans, die wirtschaftliche Lage, das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und die Zukunftsaussichten des Unternehmens unter Berücksichtigung seiner Vergleichsgruppe sein. Die Vergütung in der Vergleichsgruppe soll dokumentiert und offengelegt werden.“*

---

<sup>18</sup> Regierungskommission DCGK (2022), Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022.

Aufgrund der Erfordernisse und Chancen wird vielfach gefordert, weitere PCGKs einzuführen und bestehende PCGKs um entsprechende Regelungen zu erweitern (Papenfuß/Wagner-Krechlok 2021, Papenfuß et al. 2022a).

Die Public Pay Studie liefert eine einzigartige Informationsgrundlage zur übergreifenden Orientierung und zu Vergütungstrends. Für konkrete Vergütungsentscheidung ist im Zusammenspiel mit den in der Studie enthaltenen Branchensteckbriefe entsprechend einschlägigen Anforderungen die Bildung einer sachgerechten Vergleichsgruppe erforderlich. Eine Vergleichsgruppe zusammen mit den Branchensteckbriefen ist für die Festlegung eines Vergütungskorridors zu Beginn des Auswahlprozesses, für die Vertragsverhandlung im Rahmen des Bestellungsprozesses und den jährlichen Zielvereinbarungsprozess im Kontext variabler Vergütung erforderlich. Es genügt nicht, sich beim Festlegen des Vergütungskorridors für den Findungsprozess allein am Gehalt der Vorgänger:in zu orientieren, denn zwischenzeitliche Entwicklungen im Vergleichsumfeld müssen mit Blick auf die jeweils besondere Unternehmenssituation immer auch mitbetrachtet werden (Papenfuß et al. 2022b).

In allen Phasen der Personalauswahl und bei Vergütungsentscheidungen können die in der Studie enthaltenen Branchensteckbriefe zur Reflexion der Vergleichsgruppe genutzt werden. Dabei kann es zudem hilfreich sein, auch die Steckbriefe anderer Branchen hinzuziehen (Abbildung 11).

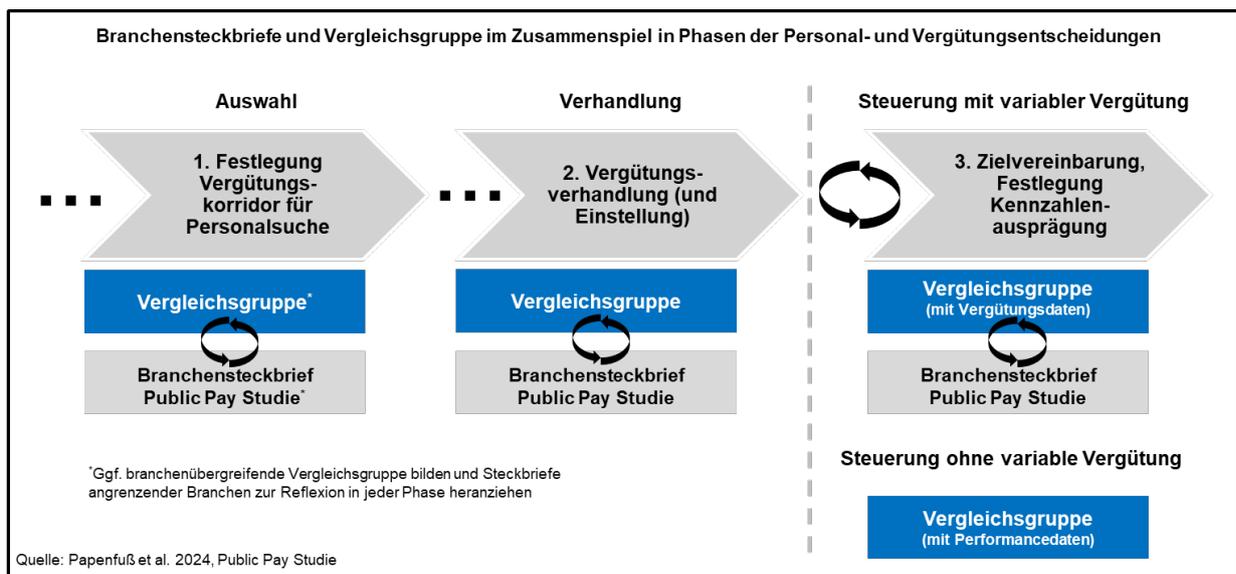


Abbildung 12: Branchensteckbriefe und Vergleichsgruppe im Zusammenspiel in Phasen der Personalauswahl und Vergütungsentscheidungen

Bei der Auswahl kann die Vergleichsgruppe genutzt werden, um im Zusammenspiel z. B. mit Personalberatungen einen ersten Vergütungskorridor für die nachzubesetzende Stelle festzulegen. In der Phase der Vergütungsverhandlung und Einstellung kann in Bezug auf die Vergütungsstruktur in der Vergleichsgruppe reflektiert werden, ob eine variable Vergütung bei den Vergleichsunternehmen Bestandteil der Top-Managementvergütung ist oder nicht bzw. wie hoch der Anteil dieser variablen Elemente an der Gesamtdirektvergütung ist.

Weiterhin ist der Einsatz einer Vergleichsgruppe nicht nur während des Auswahlprozesses und der Vergütungsverhandlung erforderlich, sondern im Fall von variablen Vergütungselementen auch im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarung und der damit einhergehenden Festlegung der

Kennzahlenausprägungen. Über die vereinbarten Kennzahlenausprägungen (z. B. Umsatzentwicklung) wird de facto maßgeblich über die Vergütungshöhe entschieden, weshalb die Vergütungshöhe in der Vergleichsgruppe auch hier vor Augen sein sollte. Befindet sich ein Top-Managementmitglied am unteren Rand der Vergleichsgruppe, könnte dies für eine Kennzahlenausprägung sprechen, die eher erreicht werden kann. Liegt die Vergütung bereits am oberen Rand, könnte dies ein Argument für eine ambitionierte Kennzahlenausprägungen sein. In dieser Phase ist es weiterhin förderlich, die Vergütungsentwicklung in der Vergleichsgruppe als zusätzliches Kriterium in die Betrachtung aufzunehmen. In der Wissenschaft gibt es keine eindeutigen Befunde zur Wirksamkeit der Steuerung über mit Zielvorgaben verknüpfte variable Vergütungsbestandteile (George/Van der Wal 2023, Papenfuß/Keppeler 2020). Eine Steuerung allein über Zielvorgaben kann deshalb ebenso sachgerecht sein. Dabei ist es jedoch erforderlich, die Performancedaten der Vergleichsgruppe als Reflexionspunkt bei der Festlegung der Kennzahlenausprägung heranzuziehen.

Sehr hilfreich kann eine Vergleichsgruppe auch in der Diskussion um einen eventuellen Gender Pay Gap sein.

Der Prüfauftrag an das Abschlussprüfungsunternehmen soll nach einschlägigen Auffassungen und Empfehlungen in PCGKs auch die Prüfung nach § 53 Abs. 1 Nr. 1 Haushaltsgrundsätze-gesetz<sup>19</sup> mit einem sog. Bezügebericht umfassen. Auch in diesem Kontext und bei Prüfungen der Ordnungsmäßigkeit ist eine Vergleichsgruppe vielfach wichtig und hilfreich. Die Ausgestaltung der Vergütung und die Dokumentation einer Vergleichsgruppe ist zunehmend auch Gegenstand der sog. Betätigungsprüfung durch die öffentliche Finanzkontrolle.

Bei erneut erstellten Vergleichsgruppen können erarbeitete Grundlagen genutzt werden, jedoch sollte aktuellen Entwicklungen in der Branche, bei der Vergütungstransparenz und bei der Vergütungshöhe durch adäquate Aktualisierungen hinreichend Rechnung getragen werden. Zudem kann eine Vergleichsgruppe auch für Benchmarkings zu vielen weiteren Themenstellungen verwendet werden.

## **5.1 Anforderungen für die Erstellung und Dokumentation einer Vergleichsgruppe**

Zentrale Anforderung für die Erstellung einer Vergleichsgruppe ist die Transparenz bei den Kriterien für die Zusammenstellung und eine hinreichende Unabhängigkeit bei der Auswahl der Vergleichsunternehmen. Daneben sollte genügend Spielraum bei der Wahl der Auswahlkriterien gegeben sein. Neben weiteren Kriterien sind im ersten Schritt insbesondere die Branche und die Unternehmensgrößenmerkmale wie Anzahl der Arbeitnehmer:innen, die Bilanzsumme oder evtl. auch die Umsatzerlöse relevante Faktoren. Je nach Situation können ggf. auch gleich große Unternehmen aus anderen Branchen als ergänzender Reflexionspunkt mit dargestellt werden. Als ein Ansatzpunkt zur Identifikation von Vergleichsunternehmen kann auch die Größe der

---

<sup>19</sup> Haushaltsgrundsätze-gesetz vom 19. August 1969 (BGBl. I S. 1273), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 14. August 2017 (BGBl. I S. 3122) geändert worden ist.

Gebietskörperschaft herangezogen werden, wobei die Unternehmensmerkmale für die Vergütung zentral sind, nicht die Größe der Gebietskörperschaft. Ein exemplarischer Ansatz für eine Vergleichsgruppe ist in Tabelle 5 dargestellt.

Vergleichsgruppe	Gesamtorgan		Personenbezogene Vergütung (TEuro)						Unternehmensmerkmale		
	Anzahl TM	Gesamtdirektorgan- vergütung (TEuro)	TM	Gesamt- direktvergütung pro Kopf (ohne AV)	Fixvergütung (FV)	Variable Vergütung (VV)	Nebenleistung (NL)	Altersversorgung (AV)	Arbeitnehmer- innen	Bilanzsumme (Mio. Euro)	Umsatzerlöse (Mio. Euro)
Muster GmbH	-	-	TM1	-	-	-	-	-	325	256	223
Unternehmen A	2	734	TM1	366	280	75	11	98	664	795	864
			TM2	368	275	85	8	56			
Unternehmen B	1	333	TM1	305	244	55	6	45	541	433	194
Unternehmen C	1	381	TM1	274	213	56	5	0	310	281	241
Unternehmen D	1	321	TM1	222	215	0	7	66	255	212	246
Unternehmen E	1	350	TM1	258	202	48	8	56	336	312	354
Unternehmen F	1	330	TM1	225	213	0	12	68	395	278	263
Unternehmen G	1	292	TM1	226	170	56	0	56	296	214	250
Unternehmen H	1	230	TM1	217	172	45	0	0	345	332	263
Unternehmen I	2	354	TM1	171	165	0	6	52	246	179	201
			TM2	183	160	15	8	43			
Unternehmen J	2	351	TM1	178	155	23	0	0	211	114	126
			TM2	173	146	21	6	28			
...											
...											
Durchschnitt	1,3	368		244	201	37	6	44	377	370	362

Quelle: Papenfuß et al. 2024, Public Pay Studie

Tabelle 5: Exemplarischer Ansatz einer Vergleichsgruppe

Sofern ein Top-Managementmitglied noch weitere Vergütungen für Organtätigkeiten bei anderen öffentlichen Unternehmen der Gebietskörperschaft erhält, sollte dies z. B. in einer Fußnote o. ä. in der Vergleichsgruppe dargestellt werden. Hier liegen in der Praxis unterschiedliche Vorgehensweisen vor. Neben den Bestandteilen der Gesamtdirektvergütung sind in den nachfolgenden Tabellen auch Werte zur Altersversorgung enthalten. In der Vergleichsgruppe sind die von den Unternehmen gemachten Angaben zur Altersversorgung jedoch vielfach nicht aussagekräftig vergleichbar. In der Offenlegungspraxis bei öffentlichen Unternehmen wird regelmäßig nicht ausreichend zwischen den verschiedenen Formen der Altersversorgung, deren Finanzierung und Bewertungsansätzen unterschieden bzw. diese nicht transparent offengelegt. Beispiele für Altersversorgung sind Direktversicherungen, Pensions- /Direktzusagen, Pensionskassen und Pensions-kassen.

Unter der Vergleichsgruppe sollten schlagwortartige Informationen und Begründungen zu folgenden Aspekten dokumentiert sein (Papenfuß et al. 2022b):

1. Erstellung Vergleichsgruppe bzw. Vergütungsplanung/Entscheidungsvorbereitung: Welche Aspekte und Kriterien wurden für die Erstellung der Vergleichsgruppe berücksichtigt? Wer hat die Vergleichsgruppe erstellt?
2. Treffen Vergütungsentscheidung mit Blick auf die Vergleichsgruppe: Aufgrund welcher Faktoren beim Unternehmen wurde eine Vergütungsentscheidung in der Nähe des Durchschnitts der Vergleichsgruppe oder am oberen Rand, am unteren Rand oder über die höchste Vergütung in der Vergleichsgruppe hinausgehend getroffen? Welche Besonderheiten wurden berücksichtigt?
3. Aufgrund welcher Faktoren wurde entschieden, ob das Vergütungssystem mit Fixvergütung oder auch variabler Vergütung ausgestaltet ist.

Eine derartige Vergleichsgruppe mit den entsprechenden Zusatzinformationen muss in einer Gebietskörperschaft für jede relevante Vergütungsentscheidung dokumentiert vorliegen, was im Rahmen der Betätigungsprüfung der öffentlichen Finanzkontrolle auch von Rechnungshöfen und Rechnungsprüfungsämtern geprüft werden kann.

Zur Planung, Entscheidung und Beurteilung von Vergütungshöhe und -ausgestaltung sind unterschiedliche Kriterien heranzuziehen. Dabei sind in Einzelfallentscheidungen neben einer anforderungsgerechten Vergleichsgruppe immer auch die örtlichen Rahmenbedingungen und evtl. Unternehmens- bzw. Aufgabenspezifika zu berücksichtigen. Um eine Vergütungsentscheidung sachgerecht beurteilen oder treffen zu können, müssen die Kriterien gegeneinander abgewogen und gewichtet werden. Beispielsweise können bei Organisationen in einem Restrukturierungs- oder Neuausrichtungsprozess oder einer schwierigen wirtschaftlichen Situation besondere Humankapital-Anforderungen an Top-Managementmitglieder bestehen. In einigen Situationen kann z. B. auch das persönliche Risiko für eine Reputationsschädigung und weitere Karriere-nachteile höher sein als in anderen Situationen. Diese und andere Faktoren müssen bei der Nutzung und Einordnung der in der Vergleichsgruppe dargestellten Vergütungswerte mitgedacht werden. Im Folgenden werden einzelne Beurteilungskriterien auszugsweise aufgelistet.

- | Unternehmensgröße bzw. Organisationskomplexität (z. B. Anzahl Arbeitnehmer:innen, Bilanzsumme und Umsatz)
- | Angemessenes Verhältnis zum Verantwortungsbereich und dem Aufgabenzuschnitt des jeweiligen Top-Managementmitglieds
- | Besondere Humankapital-Anforderungen und Qualifikation in Bezug auf die Organisation und Aufgabe (z. B. fachliche & methodische Kompetenzen, persönliche & soziale Kompetenzen)
- | Unternehmerisches Risiko bzgl. Unternehmenssituation und wirtschaftliche Lage des Unternehmens (z. B. Neuausrichtung, Restrukturierung, Auswirkungen von Führungsentscheidungen, besonderes öffentliches Interesse, etc.)
- | Persönliches Risiko für Reputation und Karriere
- | Alleingeschäftsführung, Doppelspitze und Größe des Geschäftsführungsorgans
- | Vertikale Vergütungssituation (Verhältnis Top-Managementvergütung zu Arbeitnehmer-lohn)
- | Aufgabenverantwortung der zweiten oder dritten Hierarchieebene
- | Mit der Führungsaufgabe ggf. verbundene Leitung weiterer Unternehmen und verbundene Aufsichtsgremienmandate
- | Unternehmenssitz bzw. gewöhnlicher Dienstort (z. B. besonders hohe/niedrige Lebensunterhaltungskosten)
- | Besondere Vorzüge/Herausforderungen der Region von Unternehmenssitz bzw. gewöhnlichem Dienstort (z. B. besonderer Wettbewerb bei Personalgewinnung/-bindung)

In jedem Fall ist wichtig, die verdichteten Informationen mit Bezug zu dem konkreten Vergütungsfall vor Ort ausgewogen zu reflektieren. Auch die Vergleichsgruppe bietet nur einen Orientierungsrahmen, der durch Überlegungen bzgl. der spezifischen Anforderungen des Unternehmens und der Gebietskörperschaft ergänzt werden muss. Es kann deshalb auch berechtigt oder erforderlich sein, sich für eine Vergütung außerhalb des Vergleichsgruppenrahmens zu entscheiden. Wie einschlägig betont, ist darauf zu achten, dass der Peer-Group-Vergleich nicht zu einer automatischen Aufwärtsentwicklung führt.

In der Praxis zeigen sich unterschiedliche Effekte zu Vergütungstransparenz und Peer-Group-Vergleichen. Neben Aufwärtsentwicklungen kann es auch zu Abwärtsentwicklungen kommen. Dies ist eine Frage der Führungs- und Entscheidungskultur vor Ort sowie von Gesprächen der beteiligten Personen. Wenn der Versuch von „unsachgerechtem Hochverhandeln“ mit Vergleichsgruppen wahrgenommen werden sollte, können Entscheidungsträger:innen diesem mit sachgerechten Vergleichsgruppen entgegentreten (Papenfuß et al. 2022b).

## **5.2 Erstellung einer Vergleichsgruppe mit digitalen Vergütungsportalen**

Im digitalen Zeitalter ist zentral, wie die Anforderungen zur Erstellung einer sachgerechten Vergleichsgruppe über digitale Entscheidungsunterstützung im Alltag mit realistischem Ressourcen- und Zeitaufwand gelingen kann. Die Nutzung digitaler Vergütungsportale bietet besondere Potenziale für eine ressourcen- und zeitschonende Erstellung fundierter Vergleichsgruppen. Adäquat ausgestaltete Vergütungsportale bieten die Möglichkeit, durch benutzerfreundliche Such- und Filterfunktionen kriterienbasiert geeignete Vergleichsunternehmen zu identifizieren. Neben der Zeitersparnis bei der Suche und Identifikation entfällt auch der Aufwand zur Erstellung einer aussagekräftigen Übersicht. Möglich sind zur ergänzenden Objektivierung auch Maßnahmen wie die Aufnahme aller Unternehmen in die Vergleichsgruppe, die nach objektiven Parametern im Vergleich nah am zu betrachtenden Unternehmen liegen (Papenfuß et al. 2022b).

Für Gebietskörperschaften bestehen im Grundsatz drei Möglichkeiten, diese Herausforderung anzugehen: Sie können die Erstellung der Vergleichsgruppe selbst manuell vornehmen, z. B. im Beteiligungsmanagement, sie können die Aufgabe an Beratungsunternehmen vergeben oder sie können auf digitale Vergütungsportale zurückgreifen. Möglich sind jedoch auch Mittelwege mit einer Erstellung der Vergleichsgruppe auf einem digitalen Vergütungsportal durch die Gebietskörperschaft oder die Bitte an ein Beratungsunternehmen, mit einem digitalen Vergütungsportal eine Vergleichsgruppe zu erstellen mit ergänzenden Beratungseinschätzungen.

Bei der manuellen Erstellung sollte der Zeitaufwand durch die Recherche von Vergleichsunternehmen, Erhebung von Vergütungsdaten und für die Aufbereitung im Vergleich zu einer Variante mit einem digitalen Vergütungsportal abgewogen werden. Die Vergabe an Beratungsunternehmen kann hilfreich sein, wenn in der Gebietskörperschaft trotz der Unterstützungsmöglichkeit durch ein digitales Vergütungsportal nicht die Kompetenz oder Handlungssicherheit zur Erstellung einer Vergleichsgruppe vorliegt oder wenn die Auswahl der Vergleichsunternehmen durch eine Beratung bestätigt werden soll (Papenfuß et al. 2022b).

Bei Einbindung eines Beratungsunternehmens ist von diesem eine Vergleichsgruppe zu erstellen, und der Auftraggeber muss entscheiden, ob ihm eine kriterienorientiert erstellte Vergleichsgruppe als Entscheidungsunterstützung ausreicht oder ob ein konkreter Vergütungsvorschlag bzw. Vergütungskorridor genannt werden soll. Zur Realisierung der Anforderungen muss die Vergleichsgruppe der Gebietskörperschaft bzw. dem Auftraggeber aus konzeptioneller Sicht auf jeden Fall als Anlage zum Vergütungsvorschlag zur Verfügung gestellt werden und dort dokumentiert werden. Das jeweilige Beratungsunternehmen kann bei der Erstellung der Vergleichsgruppe in Abwägung entscheiden, ob es eventuelle eigene Datenbanken mit weitergabefähigen Vergütungsdaten verwendet, die Vergleichsgruppe händisch erstellt oder auf andere digitale Vergü-

tungsportale zurückgreift. Zudem kann das Beratungsunternehmen reflektieren, ob es zur bestmöglichen Nutzung der eigenen Kernkompetenzen und Ressourcen andere digitale Vergütungsportale nutzt und die Beratung mit Blick auf die hiermit erstellte Vergleichsgruppe durchführt (Papenfuß et al. 2022b).

Digitale Vergütungsportale ermöglichen im Alltag in Aufsichtsorganen oder anderen Verhandlungssituationen auch von anderen eingebrachte Vergütungsvorschläge oder Vergleichsgruppen ohne viel Zeitaufwand alltagsrealistisch gegenzuprüfen bzw. auf einer fundierten Grundlage die richtigen weiterführenden Fragen für eine ausgewogene Entscheidungsfindung zu stellen.

Wichtig ist neben weiteren üblichen Anforderungen, dass in einem digitalen Vergütungsportal transparent gemacht wird nach welcher Methodik und welchen Kriterien Unternehmen in die Datenbanken aufgenommen werden.

Integrierte Informationssysteme können an dieser Stelle ein potenzialreiches Element für die anforderungsgerechte Vergütungsplanung und Dokumentation der berücksichtigten Vergleichsgruppe sein. Die Nutzung eines Vergütungsportals kann über eine direkte Schnittstelle zu einer Fachsoftware für die öffentliche Beteiligungssteuerung erfolgen. Auf diese Weise können finanzielle und nichtfinanzielle Kennzahlen mit Vergütungsdaten verknüpft werden, um in einer einheitlichen digitalen Umgebung alle relevanten Vergütungsinformationen auf einem Dashboard aktuell auszuspielen zu können. Dies ist u. a. hilfreich für die Bemessung der variablen Vergütung. Die Fachsoftware für die öffentliche Beteiligungssteuerung soll alle Informationen zum Beteiligungsportfolio und den einzelnen öffentlichen Unternehmen enthalten. Idealtypisch stellt sie eine einheitliche und konsistente Datenbasis dar, die über Benutzeroberflächen zur Entscheidungsunterstützung von Führungskräften nutzbar gemacht wird (Papenfuß/Wagner-Krechlok 2021). Um den formulierten Anforderungen zur Vergütungs Bemessung in Vergleichsgruppen für die Top-Managementmitglieder in den öffentlichen Unternehmen vor Ort gerecht werden zu können, könnte im Kontext von integrierten Informationssystemen künftig ein strategisch stimmig ausgerichtetes Personalinformationssystem (Human Resource Information System) wichtige Unterstützungsbeiträge in jeder Gebietskörperschaft liefern. Das Personalinformationssystem sollte für alle öffentlichen Unternehmen der Gebietskörperschaft, die für ein modernes Personalmanagement relevanten Informationen enthalten. Hierzu zählen Fähigkeitsprofile des Schlüsselpersonals, Diversity-Management-Informationen, Informationen für ein Talentmanagement, Personalentwicklungsmaßnahmen wie Coaching- und Mentoringpartnerschaften zwischen Personen in Verwaltung und öffentlichen Unternehmen, Ausbildungsquoten, Mitarbeiterzufriedenheitskennzahlen, Personalfluktuation, etc.

Die digitale Erstellung von Vergleichsgruppen für Vergütungsentscheidungen sowie die Integration dieser in bestehende digitale Informationssysteme sind in Zeiten der Digitalisierung und digitalen Transformation in jedem Fall ein Schlüsselthema für anforderungsgerechte Vergütungsentscheidungen und verdienen in der Praxis noch mehr diskutiert und realisiert zu werden. Bei digitalen Vergütungsportalen gibt es in Deutschland mehrere Anbieter, die Anwender:innen bzgl. der Datentransparenz/-qualität und Nutzerfreundlichkeit vergleichen können. Ein Beispiel ist das Vergütungsportal öffentliche Unternehmen ([www.pcg-forschungsportal.de](http://www.pcg-forschungsportal.de)). Dies ist eine gemeinnützige wissenschaftliche Ausgründung von Prof. Dr. Ulf Papenfuß und seinem Team und soll die

Praxis unterstützen und zur Finanzierung von Forschungsvorhaben dienen. Auf dem Vergütungsportal können onlinebasiert maßgeschneiderte Vergleichsgruppen schnell und aufwandsarm erstellt werden.

## **6. Vergütungstransparenz als positives Gestaltungsthema und zur Stärkung des Vertrauens in den Staat**

### **6.1 Anforderungen in Gesetzen und Public Corporate Governance Kodizes zur Vergütungsoffenlegung**

Die Transparenz und Rechenschaft öffentlicher Unternehmen ist ein zentraler Faktor für nachhaltige Daseinsvorsorge und Vertrauen in den Staat. In Bezug auf Forderungen an die Politik zur Förderung der Glaubwürdigkeit in den Staat und die besondere Vorbildfunktion öffentlicher Unternehmen kann hier mit Vergütungstransparenz ein konkreter Beitrag geliefert werden. Auch im Rahmen der aktuellen Entwicklungen um die Nachhaltigkeitsberichterstattung ist Vergütungstransparenz im Sinne von ESG von besonderer Bedeutung für Good-Governance. Die Aktualität und besondere Relevanz zur anforderungsgerechten Vergütungstransparenz bei Top-Managementmitgliedern öffentlicher Unternehmen für Vertrauen in den Staat und öffentliche Institutionen wird regelmäßig durch intensive Mediendiskussion unterstrichen (u. a. Korb 2022, Neuscheler 2022). Die Offenlegung der Top-Managementvergütung ist mit Blick auf strengere handelsrechtliche Pflichten bei der Unternehmensberichterstattung und eine steigende Zahl an Transparenz- und Vergütungsoffenlegungsgesetzen für öffentliche Unternehmen ein zunehmend relevantes Thema. Für börsennotierte Kapitalgesellschaften ist die personenbezogene Offenlegung bereits seit 2005 durch das Vorstandsvergütungs-Offenlegungsgesetz<sup>20</sup> gesetzlich verpflichtend geregelt. Diese müssen nach § 285 Nr. 9a Satz 5 bis 9 Handelsgesetzbuch (HGB)<sup>21</sup> die Bezüge jedes einzelnen Top-Managementmitglieds personenbezogen (unter Namensnennung) im Anhang des Jahres-/Konzernabschlusses veröffentlichen. Ferner wurde durch das ARUG II ein neuer (aktienrechtlicher) Vergütungsbericht in § 162 AktG eingeführt, wonach börsennotierte Kapitalgesellschaften erstmals für das nach dem 31. Dezember 2020 beginnende Geschäftsjahr über die Grundzüge des Vergütungssystems für die im Anhang genannte Vergütung der Top-Managementmitglieder berichten müssen. Zusätzlich soll gemäß DCGK das Aufsichtsorgan bei börsennotierten Unternehmen auch die zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtdirektvergütung herangezogene Vergleichsgruppe offenlegen. Gemäß § 286 Abs. 4 HGB können nicht-börsennotierte Kapitalgesellschaften die in § 285 Nr. 9a verlangten Angaben über die Top-Managementvergütung unterlassen, wenn sich anhand dieser Angaben die Bezüge einzelner Mitglieder dieser Organe feststellen lassen. Kleine Kapitalgesellschaften müssen die Angabe nach § 288 Abs. 1 HGB zu Organbezügen nicht offenlegen.

---

<sup>20</sup> Gesetz über die Offenlegung der Vorstandsvergütungen (Vorstandsvergütungs-Offenlegungsgesetz – VorstOG) vom 3. August 2005, Bundesgesetzblatt Jahrgang 2005 Teil I Nr. 47, ausgegeben zu Bonn am 10. August 2005.

<sup>21</sup> Handelsgesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 4100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 11. April 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 120) geändert worden ist

Auch die zur Umsetzung der CSR-Richtlinie am 31. Juli 2023 veröffentlichten European Sustainability Reporting Standards (ESRS) sehen die Offenlegung der Top-Managementvergütung als wesentlichen Bestandteil der Unternehmensberichterstattung an, der von allen betroffenen Unternehmen umzusetzen ist (Europäische Kommission 2023). Nach ESRS sind die Vergütungssysteme der Geschäftsführungsorgane als zentraler Faktor für eine angemessene Berücksichtigung von nachhaltigkeitsbezogenen Belangen bei der Unternehmensführung. Unternehmen, die unter die CSRD fallen, müssen beschreiben, inwieweit die Vergütungssysteme ihrer Top-Managementmitglieder mit der Erreichung von Nachhaltigkeitszielen des Unternehmens verknüpft sind.

Gerade auch für öffentliche Unternehmen wird eine transparente Offenlegung der Top-Managementvergütung mit Verweis auf besondere Verantwortung und Rechenschaftsanforderungen sowohl in Wissenschaft und Praxis als auch im politischen Raum besonders betont. Allerdings greifen handelsrechtliche Vergütungsoffenlegungspflichten regelmäßig nicht, da öffentliche Unternehmen sehr häufig als Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) oder in öffentlicher Rechtsform (z. B. Anstalt des öffentlichen Rechts, Eigenbetrieb) firmieren, nicht in Form einer (börsennotierten) Aktiengesellschaft. Einige Bundesländer und Stadtstaaten haben für öffentliche Unternehmen in ihren speziellen Transparenz- bzw. Offenlegungsgesetzen Regelungen zur Offenlegung der Top-Managementvergütung etabliert (Berlin, Hamburg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein). Daneben sehen die Gemeinde- und Landeshaushaltsordnungen einiger Bundesländer die Offenlegung der Top-Managementvergütung im Beteiligungsbericht vor (Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt, Thüringen), wobei die Regelungsinhalte u. a. aufgrund des Verweises auf die Erleichterungsvorschrift nach § 286 Abs. 4 HGB unterschiedlich starke Bindungswirkung entfalten. Für die Rundfunkanstalten wurde im vierten Änderungsvertrag des Medienstaatsvertrag vom 01.01.2024 mit § 31a Abs. 1 eine umfassende Regelung zur Offenlegung sämtlicher Bestandteile der Top-Managementvergütung aufgenommen. Anlage 2 und 3 im Anhang fassen die Regelungsinhalte aller bereits in Kraft getretenen Transparenz- und Offenlegungsgesetze sowie Regelungen in Gemeindeordnungen zusammen.

Bei Gebietskörperschaften mit Empfehlungen zur Offenlegung der Top-Managementvergütung ist im PCGK eine breite Regelungsvielfalt festzustellen, weshalb sich die Grundsätze guter Public Corporate Governance zwischen den Städten und Bundesländern erheblich unterscheiden (siehe Anlage 2 und Papenfuß/Schmidt 2021, Papenfuß 2019). In der Gesamtschau ist festzuhalten, dass die Regelungen zur Offenlegung der Top-Managementvergütung öffentlicher Unternehmen in PCGKs erhebliche Gestaltungsunterschiede und Defizite aufweisen. Für öffentliche Unternehmen wäre es politisch konsequent und folgerichtig, die für die Privatwirtschaft formulierten Regelungen zumindest als Empfehlung in PCGKs aufzunehmen. Gebietskörperschaften haben hierfür, unabhängig von gesetzgeberischen Entwicklungen, die Chance und Verantwortung, entsprechende Regelungen zeitnah auch in ihren bestehenden PCGK aufzunehmen oder einen neuen PCGK mit den entsprechenden Regelungen zu etablieren. Ein zentraler Schritt in jeder Gebietskörperschaft mit öffentlichen Unternehmen ist die zeitnahe Etablierung eines PCGK, in dem die handelsrechtlichen Anforderungen zur Vergütungsoffenlegung nach § 285 Satz 1 Nr. 9a HGB explizit ohne Anwendungsmöglichkeit der Verzichtsklausel nach § 286 Abs. 4 HGB

aufgenommen werden. Zudem sollte analog zu § 162 AktG eine Empfehlung enthalten sein, dass öffentliche Unternehmen über die Grundzüge des Vergütungssystems für die Top-Managementmitglieder in Form eines Vergütungsberichts jährlich transparent berichten sollen.

Der D-PCGM der Expertenkommission schlägt in Rz.154 zur Vergütungsoffenlegung für Top-Managementmitglieder öffentlicher Unternehmen folgende konkrete Empfehlungen zur Aufnahme in die PCGKs vor Ort vor:

*„Für jedes Mitglied des Geschäftsführungsorgans soll die Gesamtvergütung personenbezogen, aufgeteilt nach erfolgsunabhängigen, variablen / erfolgsbezogenen und Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung, Aufwendungen zur Altersversorgung und Nebenleistungen unter Namensnennung in allgemein verständlicher Form im Vergütungsbericht gemäß Regelungsziffer 92 dargestellt werden. Dies gilt auch für Leistungen, die einem Mitglied des Geschäftsführungsorgans für den Fall der Beendigung der Tätigkeit zugesagt oder im Laufe des Geschäftsjahres gewährt worden sind.“ (Rz. 154)*

*„Das Geschäftsführungsorgan und das Aufsichtsorgan sollen jährlich einen Vergütungsbericht analog § 162 AktG erstellen und im Anhang des Jahresabschlusses sowie auf der Unternehmenshomepage veröffentlichen.“ (Rz. 98)*

Die Mustertabelle des D-PCGM zur Veröffentlichung der Vergütung von Top-Managementmitgliedern öffentlicher Unternehmen ist in Anlage 4 dargestellt.

## **6.2 Befunde zur divergierenden Transparenzkultur bei der Vergütungsoffenlegung**

Die Offenlegung der Top-Managementvergütung öffentlicher Unternehmen besitzt im Diskurs um Vertrauensbildung und Glaubwürdigkeit in den öffentlichen Sektor andauernde Bedeutung. Für öffentliche Unternehmen wird der transparente, personenbezogene Ausweis der Top-Managementvergütung in der Öffentlichkeit und im politischen Raum weiter verstärkt gefordert. Abbildung 13 fasst die Vergütungsoffenlegung der in den kommunalen Unternehmen vertretenen Top-Managementmitgliedern im Bundeslandvergleich aggregiert zusammen. Zudem wird die Vergütungsoffenlegung für Top-Managementmitglieder bei Unternehmen der Stadtstaaten und der Bundes- und Landesebene separat dargestellt. In Klammern befindet sich jeweils die Anzahl offenlegender Top-Managementmitglieder und die Gesamtzahl der betrachteten Top-Managementmitglieder. Im Balken werden die prozentualen Offenlegungsquoten differenziert nach personenbezogener Vergütungsoffenlegung<sup>22</sup> (blauer Balken), Offenlegung als Gesamtbetrag (dunkelgrauer Balken) und keine Vergütungsoffenlegung (hellgrauer Balken) gezeigt. Die Sortierung erfolgt absteigend nach dem Anteil personenbezogener Vergütungsoffenlegung.

<sup>22</sup> Die Vergütungsoffenlegung ist personenbezogenen berechnet und stellt entsprechend der in Abschnitt 2.2 geschilderten Methodik auf einzelne Top-Managementmitglieder ab. Dies gilt es insbesondere bei dem Vergleich mit der Vorjahresstudie zu beachten.

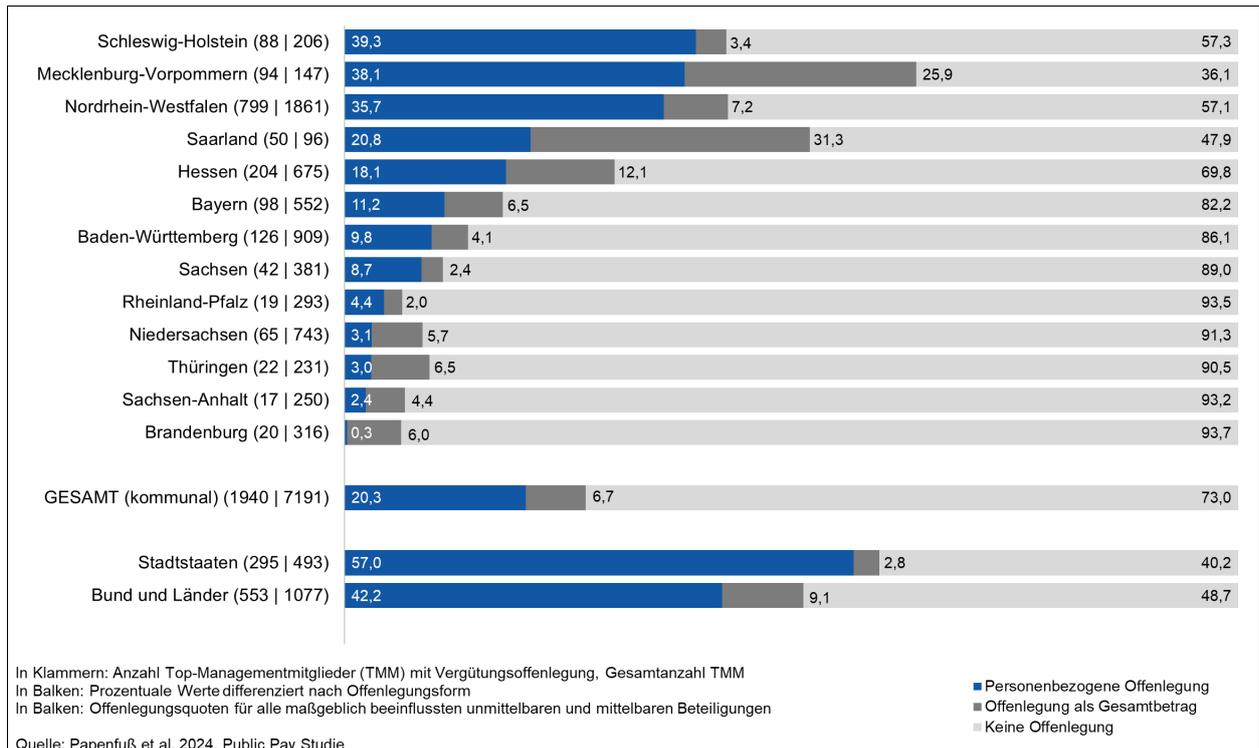


Abbildung 13: Vergütungsoffenlegung auf kommunaler Ebene im Bundeslandvergleich<sup>23</sup>

Im Gesamtschnitt ist auf kommunaler Ebene für das Geschäftsjahr 2022, wie im Gesamt-Balken gezeigt, bei 73,0 % der Unternehmen die Vergütung nicht offengelegt. Bei 20,3 % ist die Vergütung personenbezogen und bei 6,7 % als Gesamtbetrag ausgewiesen. Trotz weiter zunehmender Diskussion um Transparenzanforderungen bleibt die personenbezogene Offenlegungsquote 2022 mit 20,3 % hinter politisch geforderten Zielen zurück.

Die Offenlegung in personenbezogener Form wird in den Stadtstaaten Berlin, Bremen (inklusive Stadt Bremerhaven) und Hamburg (57,0 %) sowie den Städten und Landkreisen in Schleswig-Holstein (39,3 %) und Mecklenburg-Vorpommern (38,1 %) prozentual deutlich häufiger praktiziert als in den Kommunen anderer Bundesländer. Besonders gering ist abermals die personenbezogene Offenlegung in Kommunen der östlichen Bundesländer Sachsen-Anhalt (2,4 %) und Brandenburg (0,3 %).

Im Gesamtschnitt ist auf Ebene von Bund und Bundesländern für das Geschäftsjahr 2022, wie im unteren Balken in Abbildung 13 gezeigt, bei 48,7 % der untersuchten Top-Managementmitglieder die Vergütung nicht offengelegt. Bei 42,2 % ist die Vergütung personenbezogen und bei 9,1 % als Gesamtbetrag offengelegt. Damit liegt die Vergütungspublizität im Vergleich der föderalen Ebenen für Bund und Bundesländer im Schnitt deutlicher höher als auf kommunaler

<sup>23</sup>Die Branchen „Sparkassen“ und „Öffentlich-Rechtliche Rundfunkanstalten“ wurden bei der Berechnung der durchschnittlichen Vergütung öffentlicher Unternehmen nicht berücksichtigt, da sie aufgrund ihrer hohen Vergütungsoffenlegung und – im Fall der Sparkassen – überdurchschnittlichen Vergütungshöhe sowie Unterschieden in der Anteilseignerstruktur bzw. Organisationsform erhebliche Abweichungen darstellen. Zudem lassen sich Rundfunkanstalten keiner föderalen Ebene oder Gebietskörperschaft eindeutig zuordnen, was ihre Vergleichbarkeit weiter einschränkt.

Ebene. Allerdings sind auch auf Ebene der Bundesländer sehr deutliche Transparenzunterschiede festzustellen.

Abbildung 14 veranschaulicht die Vergütungsoffenlegung der öffentlichen Unternehmen im Branchenvergleich. In Klammern befindet sich jeweils die Anzahl Top-Managementmitglieder, die ihre Vergütung offenlegen, sowie die Gesamtzahl der betrachteten Top-Managementmitglieder. Im Balken werden die prozentualen Offenlegungsquoten differenziert nach personenbezogener Vergütungsoffenlegung (blauer Balken), Offenlegung als Gesamtbetrag (dunkelgrauer Balken) und keiner Vergütungsoffenlegung (hellgrauer Balken) gezeigt. Die Sortierung erfolgt absteigend nach dem Anteil personenbezogener Vergütungsoffenlegung.

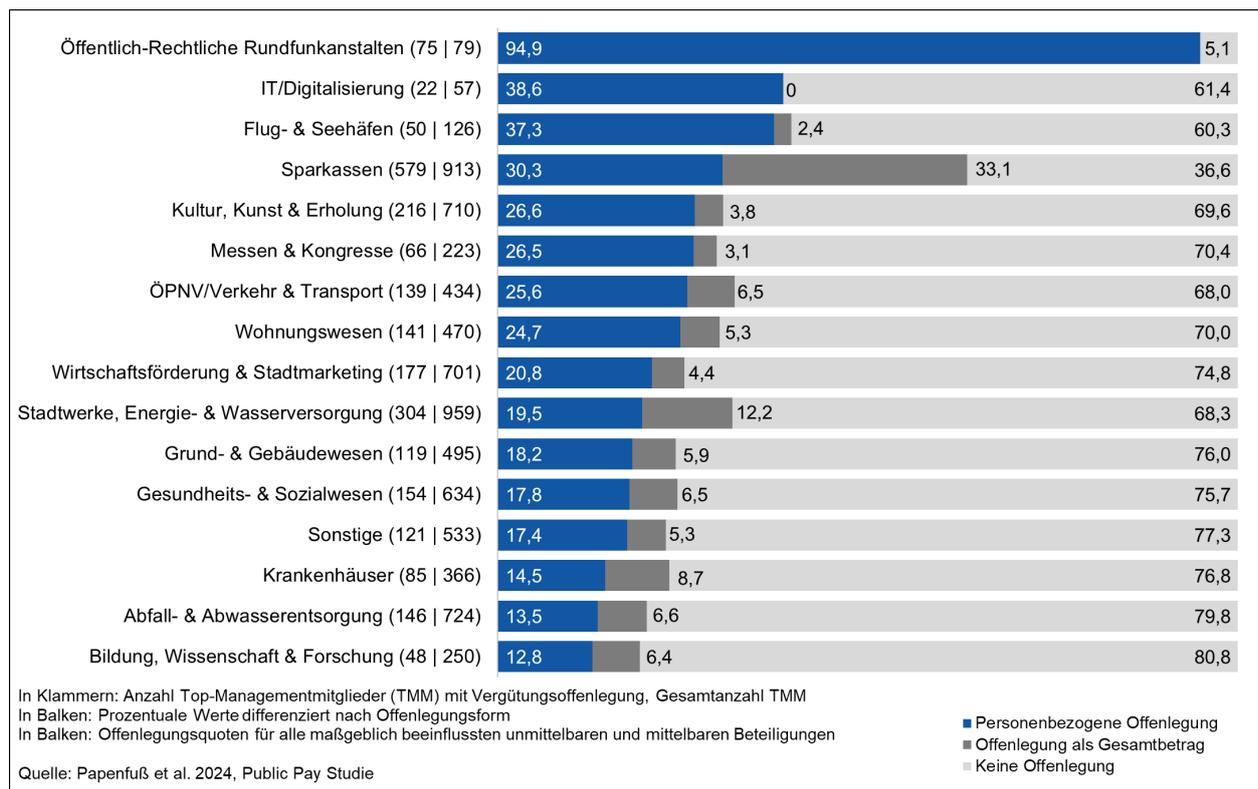


Abbildung 14: Vergütungsoffenlegung öffentlicher Unternehmen im Vergleich von Branchen

Die Rundfunkanstalten weisen mit 94,9 % die deutlich höchste personenbezogene Offenlegungsquote im Branchenvergleich auf. Damit ist bei den Rundfunkanstalten aktuell eine im Vergleich sehr hohe personenbezogene Vergütungsoffenlegung erreicht. Bei den Sparkassen wird im Schnitt die höchste Top-Managementvergütung gezahlt. Allerdings wird – entgegen den Anforderungen und der ihnen vielfach zugewiesenen Vorbildfunktion – nur bei 30,3 % der Top-Managementmitglieder die Vergütung personenbezogen offengelegt; bei 33,1 % als Gesamtbetrag für das gesamte Geschäftsführungsorgan. Insgesamt sind bei 220 der 372 untersuchten Sparkassen Vergütungsdaten offengelegt (59,13 %). In den untersuchten Sparkassen sind insgesamt 913 Top-Managementmitgliedern beschäftigt, von denen 579 (63,4 %) Vergütungsdaten offenlegen. Dabei ist bei 277 Top-Managementmitglieder (30,4 %) eine personenbezogene

Offenlegung und bei 302 Top-Managementmitglieder (33,1 %) eine Offenlegung als Gesamtbeitrag für das gesamte Geschäftsführungsorgan zu verzeichnen. In vielen anderen Bereichen ist die Offenlegungsquote wie veranschaulicht noch wesentlich geringer ausgeprägt.

Nachfolgende Tabelle 6 zeigt für die untersuchten Kommunen, für die nach dem geschilderten methodischen Vorgehen mindestens 5 öffentliche Unternehmen identifizierbar waren, die Verteilung der personenbezogenen Offenlegungsquoten. Sie bietet so einen verdichteten Überblick über die Ausprägung der Vergütungstransparenz in den deutschen Gebietskörperschaften.

Personenbezogene Offenlegungsquoten (in %)	Anzahl Kommunen mit mindestens 5 Unternehmen
0	239
> 0 bis < 25	79
≥ 25 bis < 50	62
≥ 50 bis < 75	28
≥ 75 bis < 100	6
100	2
<b>Gesamtzahl</b>	<b>416</b>
Bei unmittelbaren Beteiligungen ist häufiger eine personenbezogene Offenlegung als bei mittelbaren zu verzeichnen.	
Quelle: Papenfuß et al. 2024, Public Pay Studie	

Tabelle 6: Verteilung der personenbezogenen Vergütungsoffenlegungsquoten nach Kommunen mit mindestens 5 identifizierbaren öffentlichen Unternehmen

Unter den Städten und Landkreisen (Kommunen) mit mindestens 5 öffentlichen Unternehmen haben nur 2 eine personenbezogene Vergütungsoffenlegungsquote von 100 %. Bei 6 Kommunen liegt die personenbezogene Offenlegungsquote zwischen mindestens 75 % und 100 % und bei 28 zwischen mindestens 50 % und 75 %. Eine personenbezogene Vergütungsoffenlegungsquote zwischen mindestens 25 % bis 50 % ist bei 62 Kommunen festzustellen. Beachtliche 239 Kommunen mit mindestens 5 öffentlichen Unternehmen besitzen eine personenbezogene Offenlegungsquote von 0 %. Die Daten zeigen sehr deutlich, dass trotz der Gesetze und der artikulierten Ziele der Gesetzgeber in vielen Bundesländern sehr häufig weiter keine Informationen über die Top-Managementvergütung in den analysierten Dokumenten veröffentlicht werden.

Zusätzlich ist auch die Offenlegung der einzelnen Vergütungsbestandteile sehr unterschiedlich ausgeprägt und weiter verbesserungsbedürftig. Bei nur 942 der Top-Managementmitglieder mit personenbezogener Vergütungsoffenlegung liegen Angaben zur variablen Vergütung vor; bei 47,2 % wird eine variable Vergütung ausgewiesen, bei 52,8 % wird darauf verwiesen, dass keine variable Vergütung genutzt wird. Die Altersversorgungselemente werden nur bei 497 der Top-Managementmitglieder mit personenbezogener Vergütungsoffenlegung ausgewiesen. Bei 59,6 % wird der Betrag der Altersversorgung für das Geschäftsjahr konkret angegeben, bei 40,4 % erfolgt ein Verweis, dass keine Altersversorgungselemente vorliegen. Die Realisierbarkeit einer umfassenden Offenlegung bei Nebenleistungen und Altersversorgung zeigen die Rundfunkanstalten. Dort werden die einzelnen Vergütungsbestandteile im Branchenvergleich besonders

transparent offengelegt. Für jedes Top-Managementmitglied der Rundfunkanstalten, mit Ausnahme des RBB, werden Angaben zur Nutzung bzw. Nichtnutzung einer variablen Vergütung, Nebenleistungen und Altersversorgung getätigt. Darüber hinaus werden die Nebenleistungen getrennt nach Aufwandsentschädigungen und Sachbezügen ausgewiesen. Verschiedene Formen der Altersversorgung werden in einzelnen Tabellen aufgeführt und erläutert.

Der vergleichsweise hohe Anteil an Nichtoffenlegungen ist häufig bei mittelbaren Beteiligungen vorzufinden. In Anbetracht dieser Befunde sollte von Seiten des Gesellschafters bzw. der Gebietskörperschaft unter ausdrücklichem Einverständnis des Organmitglieds weiter bzw. zunehmend auch bei mittelbaren Beteiligungen darauf hingewirkt werden, dass eine Veröffentlichung von Vergütungsdaten im Sinne der öffentlichen Hand umgesetzt wird.

Eine Darstellung der Unterschiede der Vergütungsoffenlegung differenziert nach in der Gebietskörperschaft geltenden Regelwerken – PCGK und/oder Transparenzgesetze – nimmt Abbildung 13 vor.

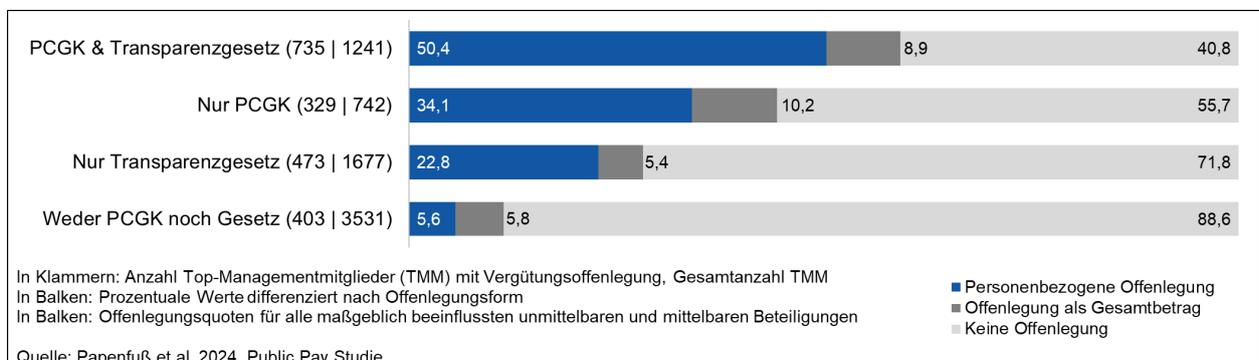


Abbildung 15: Vergütungsoffenlegung differenziert nach PCGK und/oder Transparenzgesetz

Die personenbezogene Offenlegung der Top-Managementvergütung ist bei Unternehmen die sowohl einem Transparenzgesetz als auch der Selbstregulierung durch einen PCGK unterliegen mit 50,4 % am höchsten, wenngleich mehr als die Hälfte existierender Regelwerke nicht folgt. Mit 34,1 % stellt sich auch eine reine Steuerung über PCGKs als wirksamer Governance-Mechanismus für die Stärkung der Vergütungsoffenlegung dar. Im Vergleich scheinen PCGKs bei der Vergütungsoffenlegung auch stärkere Bindungskraft als formal verbindliche Gesetze (22,8 % personenbezogene Offenlegungsquote) zu entfalten. Dies könnte durch mehrere Faktoren erklärt werden. Gesetze sind oft allgemeiner gehalten, und Ermessens- und Auslegungsspielräume können zu begrenzten Verhaltenseffekten führen. Um die Rechenschaftspflicht zu stärken, sollte der Gesetzgeber nach den Ergebnissen der Studie präzise Gesetzesformulierungen ohne Ermessensspielraum und/oder rechtliche Wahlrechte anstreben. Zweitens kann die wenig integrative Gestaltung des Gesetzgebungsverfahrens zu einer geringeren Akzeptanz bei den Akteur:innen beitragen. Eine umfassende Offenlegungskultur in der Breite scheint, insbesondere auch bei kleineren Kommunen und Landkreisen, in absehbarer Zeit nur durch freiwillige Selbstregulierung und gesetzliche Offenlegungspflicht realisierbar zu sein. In Anbetracht der Ergebnisse bietet eine komplementäre und synergetische Nutzung von Gesetzen und PCGKs für politische Entscheidungsträger:innen besondere Potenziale, um das politische Ziel einer stärkeren Rechenschaft öffentlicher Unternehmen, insbesondere auch in Bezug auf die Top-Managementvergütung, zu erreichen.

Weiterhin ist die Betrachtung der Vergütungsoffenlegung für Kommunen unterschiedlicher Größe aufschlussreich. Hier besteht in Teilen ein Zusammenhang mit bereits geltenden Transparenzgesetzen und PCGK-Regelungen zur Vergütungspublizität. Während in größeren Städten bereits gesetzliche Regelungen (u. a. Hamburg, Berlin, Städte in Nordrhein-Westfalen) oder eine freiwillige Selbstregulierung über PCGKs (u. a. Bremen, Mainz, Stuttgart) die Offenlegung vorsehen, sind in kleineren Städten sowie Landkreisen derartige Regelungsansätze kaum bzw. noch nicht flächendeckend vorhanden. Als Merkmal für die Stadtgröße wird die Einwohnerzahl herangezogen. Landkreise werden als kommunale Gebietskörperschaften mit eigenen rechtlichen Vorschriften separat neben den Städten dargestellt. In Abbildung 15 ist bei größeren Kommunen ein höherer Anteil sowohl an personenbezogener Offenlegung wie auch an Offenlegung als Gesamtbetrag festzustellen. In der Gesamtschau ist bei nicht einmal jedem zehnten untersuchten Top-Managementmitglied der Städte mit weniger als 50.000 Einwohner:innen bzw. der Landkreise eine personenbezogene Offenlegung von Vergütungsdaten festzustellen.

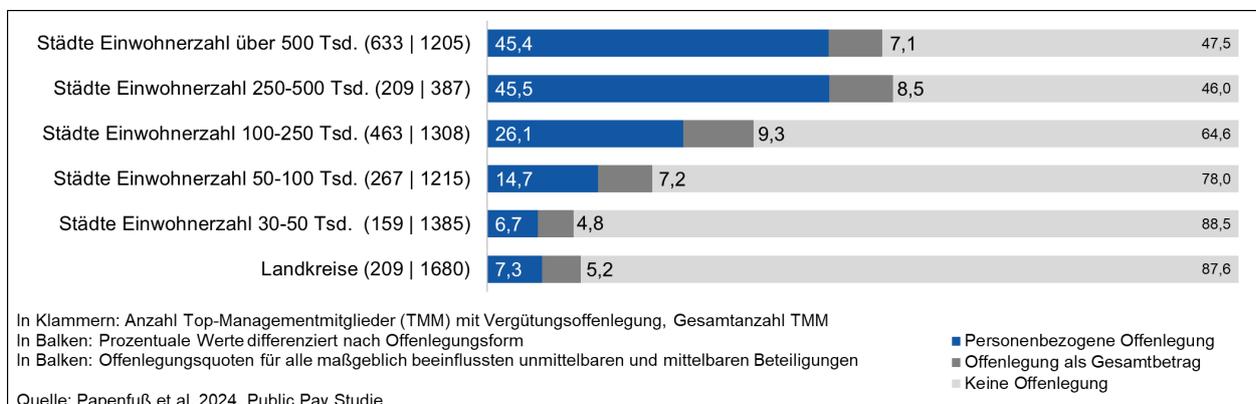


Abbildung 16: Vergütungsoffenlegung differenziert nach Städtegröße und für Landkreise

In der Gesamtschau der Befunde entsprechen bei den meisten öffentlichen Unternehmen und Gebietskörperschaften die faktischen Governance-Praktiken noch immer nicht den Transparenzanforderungen, die vielfach auch gesetzlich fixiert sind. In vielen Fällen wird Transparenz gegenüber der Öffentlichkeit bzw. den Bürger:innen weder durch die öffentlichen Unternehmen selbst noch durch die Gebietskörperschaft in ihrer Funktion als Gesellschafterin hinreichend hergestellt. Ein vergleichsweise hoher Anteil an Nichtoffenlegungen besteht bei sehr vielen Gebietskörperschaften insbesondere bei mittelbaren Beteiligungen, trotz des auch hier maßgeblichen Einflusses der öffentlichen Hand. Unabhängig von allen Unterschieden bei den gesetzlichen und untergesetzlichen Regelungen ist zu betonen, dass die personenbezogene Offenlegung der Vergütung des Geschäftsführungsorgans aus wissenschaftlicher und praxisorientierter Perspektive als geboten zu betrachten ist. Dabei geht es in erster Linie um demokratierelevante bzw. berechnete Informationsinteressen der Öffentlichkeit, nicht um besonders schützenswerte, personenbezogene Daten im Sinne des Datenschutzes.

Die Gesetzgebungsorgane auf allen föderalen Ebenen sollten dafür Sorge tragen, die Vergütungsoffenlegung z. B. in den Gemeinde- bzw. Landkreisordnungen, Landeshaushaltsordnungen oder in Form von Offenlegungs- und Transparenzgesetzen verpflichtend zu regeln. Zudem sollte in den Satzungen der öffentlichen Unternehmen und in den Mustersatzungen der öffentlichen Hand festgeschrieben werden, dass § 285 Satz 1 Nr. 9a HGB explizit ohne Anwendungsmöglichkeit der Verzichtsklausel nach § 286 Abs. 4 HGB von den zuständigen Organen

umzusetzen ist. Kurzfristig könnte hier zudem ein protokollierter Beschluss der Gesellschafterversammlung erfolgen, der eine entsprechende Bindungswirkung entfalten würde. Darüber hinaus sollte in allen PCGKs empfohlen sein, die Bestimmungen aus § 285 Satz 1 Nr. 9a HGB anzuwenden.

Von Seiten des Gesellschafters bzw. der Gebietskörperschaft sollte weiter bzw. zunehmend auch bei mittelbaren Beteiligungen mit maßgeblichem Einfluss der öffentlichen Hand darauf hingewirkt werden, die Offenlegung von Vergütungsdaten im Sinne der öffentlichen Hand umzusetzen. Für neue Anstellungsverträge sollte in entsprechenden Musterverträgen explizit festgeschrieben werden, dass kein Gebrauch vom möglichen Verzicht auf die Angabe zur Vergütung gemacht wird, so wie es z. B. der Bund in § 15 Abs. 1 seines Mustergesellschaftsvertrages im Anhang zu einem PCGK bereits seit längerem vorsieht.

Die Top-Managementvergütung sollte auf Ebene der öffentlichen Unternehmen – unabhängig der handelsrechtlichen Größenklasse nach § 267 HGB – entsprechend § 285 Satz 1 Nr. 9a HGB sowie der Regelungen bereits vorliegender Transparenzgesetze im Anhang des Jahresabschlusses personenbezogen offengelegt werden. Dabei sollte die Veröffentlichung inhaltlich entsprechend des DCGK in Form eines Vergütungsberichts erfolgen.

In der Diskussion um Transparenz und deren mittelbare Auswirkungen sollte stets vor Augen geführt werden, dass es bei diesem Thema um einen Beitrag zur politischen Kultur geht. Transparenz sollte als positives Gestaltungsthema – ohne ideologisierte Neiddebatten – und Chance für die Daseinsvorsorge genutzt werden. Unmittelbar und mittelbar verspricht Transparenz durch die Ausstrahlungswirkungen in diesem Feld auch eine Förderung der Entstehung und der Verbreitung von Lösungsbeiträgen für die zukünftige Funktions- und Leistungsfähigkeit des öffentlichen Sektors sowie für das demokratische Gemeinwesen. Transparenz sollte als positives Gestaltungsthema und Chance für die Daseinsvorsorge genutzt werden. In Bezug auf Forderungen an die Politik zur Förderung der Glaubwürdigkeit in den Staat kann hier mit Vergütungstransparenz ein konkreter Beitrag geliefert werden. Transparenz ist wesentlich für Vertrauen, von dem eine Demokratie lebt.

## **7. Fazit und Ausblick**

Die Höhe, Ausgestaltung, Entwicklung und Offenlegung der Vergütung von Top-Managementmitgliedern öffentlicher Unternehmen ist ein zentrales Thema mit hoher Ausstrahlungswirkung für eine nachhaltige Daseinsvorsorge und Vertrauen in den Staat. Kontroverse öffentliche Debatten und intensive Mediendiskussionen unterstreichen die besondere Relevanz und Aktualität einer anforderungsgerechten Gestaltung und Offenlegung der Vergütungen zur Stärkung der Glaubwürdigkeit öffentlicher Institutionen. Die Top-Managementvergütung gilt als Kristallisationspunkt einer guten und verantwortungsvollen Unternehmensführung und spielt im Wettbewerb um die fachlich und charakterlich besten Talente für den öffentlichen Sektor und zur Realisierung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung eine besonders relevante Rolle.

Die als Langfristvorhaben konzipierte, jährlich erscheinende Public Pay Studie bietet eine einzigartige Informationsgrundlage und einen fundierten Orientierungsrahmen zur Unterstützung von Vergütungsplanungen/-entscheidungen im Alltag. Akteur:innen aus Politik, Verwaltung,

---

Beratung, öffentlicher Wirtschaft und Medien erhalten eine empirisch sehr breit fundierte Grundlage für den andauernden Diskurs um aktuelle Muster bei der Höhe, Ausgestaltung und Offenlegung der Top-Managementvergütung öffentlicher Unternehmen und Perspektiven für nachhaltige Vergütungsstrukturen und digitale Governance.

Mit Blick auf den hohen Einsatz öffentlicher Finanzmittel bei der Vergütung von Top-Managementmitgliedern öffentlicher Unternehmen unterstreichen die Befunde die Notwendigkeit von klaren Regelungen zu den Ausgestaltungs-kriterien der Vergütung und für eine faktenorientierte Vergütungsplanung/-entscheidung. Zur Regelung und Festlegung klarer Kriterien für die Angemessenheit der Top-Managementvergütung sind PCGKs besonders chancenreich. Allerdings sind deutschlandweit PCGKs nach wie vor selten eingeführt. Zudem bestehen Regelungsunterschiede und -defizite in bereits vorliegenden PCGKs, wie u. a. zur Festlegung der Vergütung in Vergleichsgruppen und zu nachhaltigen Vergütungsstrukturen. Neben dem D-PCGM der Expertenkommission kann bei der Einführung und Evaluation von bestehenden PCGKs auch auf bereits vorliegende Positivbeispiele in Gebietskörperschaften zurückgegriffen werden.

Ein Schlüsselthema für fundierte Vergütungsentscheidungen und eine relevante Perspektive für die Entwicklung von nachhaltigen Vergütungsstrukturen ist die anforderungsgerechte Erstellung einer Vergleichsgruppe für jede Vergütungsentscheidung bei Top-Managementmitgliedern. Die Studie zeigt Wege auf, wie in Zeiten der Digitalisierung Vergleichsgruppen für Vergütungsplanungen/-entscheidungen bei Top-Managementmitgliedern öffentlicher Unternehmen mit realistischem Ressourcen- und Zeitaufwand über leistungsstarke digitale Governance und digitale Entscheidungsunterstützung im Alltag erstellt werden können. Für konkrete Vergütungsentscheidungen ist im Zusammenspiel mit den in der Studie enthaltenen Branchensteckbriefen entsprechend einschlägigen Anforderungen die Bildung einer sachgerechten Vergleichsgruppe erforderlich. Eine Vergleichsgruppe zusammen mit den Branchensteckbriefen ist für die Festlegung eines Vergütungskorridors zu Beginn des Auswahlprozesses, für die Vertragsverhandlung im Rahmen des Bestellungsprozesses und den jährlichen Zielvereinbarungsprozess im Kontext variabler Vergütung erforderlich. Auch für die Diskussion um einen eventuellen Gender Pay Gap sind Vergleichsgruppen zentral.

Öffentlichen Unternehmen wird eine besondere Vorbildfunktion bei der Realisierung von gesellschaftspolitischen Zielen und öffentlichen Werten zugeschrieben, wie z. B. die Schaffung eines gerechten und diskriminierungsfreien Umfelds. Für die Diskussion um einen Gender Pay Gap zeigen die Befunde, dass Frauen in Geschäftsführungsorganen öffentlicher Unternehmen im Schnitt eine substanziiell geringere Vergütung erhalten als Männer – häufig auch in Unternehmen derselben Branche und einer ähnlichen Unternehmensgröße.

Transparenz ist ein wesentlicher Faktor zur Stärkung von Glaubwürdigkeit und Vertrauen in den Staat und öffentliche Institutionen. Allerdings belegen die Befunde, dass die personenbezogene Vergütungsoffenlegung weiter deutlich unter den politisch gesetzten Zielen und den Forderungen in den andauernden Debatten liegt. Nach den Daten divergieren das Bewusstsein und/oder die Handlungsbereitschaft für diesbezügliche Transparenz zwischen den föderalen Ebenen in beträchtlicher Weise. Sofern die transparente Offenlegung der Vergütung in personenbezogener Form von einer Mehrheit in Gesellschaft und Politik als erforderlich und angemessen erachtet

wird, lassen die Befunde den Schluss zu, dass dieses Ziel in der Breite im öffentlichen Sektor in absehbarer Zeit nur mit präzisen Regelungen realisiert werden kann, da nur wenige Beispiele für eine freiwillige Vergütungsoffenlegung bestehen. Sehr deutlich zeigen die Studienergebnisse, dass ein komplementäres Zusammenspiel von Transparenzgesetzen und PCGKs die größten Effekte für die politisch formulierten Ziele entfaltet.

Zur Unterstützung der Praxis und zur Realisierung von Forschungszielen ist ein Zusammenwirken von universitärer Forschung mit wissenschaftlicher Methodenkompetenz und Praxiskompetenzen und -erfahrungen besonders relevant und chancenreich. Übergreifend möchte die Studie zur Weiterentwicklung einer faktenbasierten und wertorientierten Entscheidungs- und Transparenzkultur im öffentlichen Sektor und Chancengerechtigkeit beitragen.

## Literaturverzeichnis

- Beenen, J. (2018): Dax-Vorstände verdienen 71 Mal so viel wie ihre Mitarbeiter. Süddeutsche Zeitung. <https://www.sueddeutsche.de/>. (Zugriff 17.08.2023).
- Bertelsmann Stiftung (2017): Kommunalen Finanzreport 2017: Zusammenfassung, Gütersloh.
- Bertelsmann Stiftung (2008): Kommunalen Finanz- und Schuldenreport Deutschland 2008: ein Ländervergleich, Gütersloh.
- Cook, A./Ingersoll, A. R./Glass, C. (2019): Gender Gaps at the Top: Does Board Composition Affect Executive Compensation? *Human Relations*, 72(8), 1292–1314. <https://doi.org/10.1177/0018726718809158>
- Engert, M./Obst, M./Pittelkow, S./Grill, M.(2023): Boni trotz verfehlter Ziele – Weitere Millionen für die Bahnchefs. Tagesschau. <https://www.tagesschau.de/> (Zugriff 14.12.2023)
- Europäische Kommission (2023): Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). European Union. <https://finance.ec.europa.eu/>
- Europäische Kommission (2018): Gender Pay Gap in EU Countries Based on SES (2014). Publication Office of the European Union. <https://doi.org/10.2838/978935>
- Expertenkommission D-PCGM (2024): Deutscher Public Corporate Governance-Musterkodex (D-PCGM), Hrsg. Ulf Papenfuß/Klaus-Michael Ahrend/Kristin Wagner-Krechlok, in der Fassung vom 14.03.2022, <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.14710.47688>.
- Fischer, T. (2019): Digitale Governance. In K. Möltgen-Sicking & T. Winter (Hrsg.), *Governance* (S. 227-250). Springer VS.
- Fraunhofer Institut. (2016): Digitale Governance - Ein Diskussionspapier. Fraunhofer-Institut für Offene Kommunikationssysteme, Berlin
- George, B./van der Wal, Z. (2023): Does Performance-Related-Pay work? Recommendations for practice based on a meta-analysis, in: *Policy Design and Practice* <https://doi.org/10.1080/25741292.2023.2205756>
- Keppeler F./Papenfuß, U. (2021): Understanding Vertical Pay Dispersion in the Public Sector: The Role of Publicness for Manager-to-Worker Pay Ratios and Interdisciplinary Agenda for Future Research, *Public Management Review*, 24(11), S. 1846-1871. <https://doi.org/10.1080/14719037.2021.1942531>
- Knudsen, D. R. (2020), "Elusive boundaries, power relations, and knowledge production: a systematic review of the literature on digitalization in accounting", *International Journal of Accounting Information Systems*, Vol. 36, 100441. <https://doi.org/10.1016/j.accinf.2019.100441>
- Korb, J. (2022): Das verdienen Stadtwerke-Chefs, Zeitung für kommunale Wirtschaft, <https://www.zfk.de/>. Zugriff (14.08.2022)
- Meier, J./Brosze, T./Papenfuß, U./Wiesche, M. (Hrsg.) (2024): Digitale Daseinsvorsorge: Stadtwerke als Treiber der digitalen Transformation für Kommunen, Land und Bund, Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-44138-8>
- Neuhoff, U./Feldkamp, T. (2023): Neue Vorschriften für das Gender Pay Gap. Zeitung für kommunale Wirtschaft. <https://www.zfk.de/> (Zugriff 08.08.2024)
- Neuscheler, T. (2023): Leider intransparent. Frankfurter Allgemeine Zeitung. <https://www.faz.net/>. (Zugriff 17.08.2023).
- Neuscheler, T. (2022): Was Chefs von Sparkassen verdienen. Frankfurter Allgemeine Zeitung. <https://www.faz.net/>. (Zugriff. 14.08.2023).
- OECD (2022), *Remuneration of Boards of Directors and Executive Management in State-Owned Enterprises*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/80d6dc04-en>.
- OECD (2015): *OECD-Leitsätze zu Corporate Governance in staatseigenen Unternehmen*, <https://www.oecd.org/> (Zugriff 18.08.2023).
- OECD (2020): *OECD Employment Outlook 2020*. Paris: OECD Publishing.
- Papenfuß, U./Hartel, B./Schmidt, C.A. (2024a): Top-Managementvergütung öffentlicher Rundfunkanstalten: Empirische Befunde und Vergleichsgruppe (RFA-Pay), Friedrichshafen. <https://doi.org/10.48586/zu/01211>
- Papenfuß, U./Schmidt, C./Zettl, K. (2024b): Frauen in Top-Managementorganen öffentlicher Unternehmen – Ein deutschlandweiter Städtevergleich (FIT-Public Management-Studie 2024), Friedrichshafen. (Women as Executive Directors of State-Owned Enterprises - A Germany-wide City Comparison). <https://doi.org/10.48586/zu/01215>

- Papenfuß, U. (2023): Corporatized Public Service Provision of Local Governments in Germany: A Key Topic for UN-SDGs and Promising Public Corporate Governance Developments, in: Van Genugten, M., Voorn, B., Andrews, R., Papenfuß, U., Torsteinsen, H. (Hrsg.) *Corporatisation in Local Government*, S. 197-220. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-09982-3\\_9](https://doi.org/10.1007/978-3-031-09982-3_9)
- Papenfuß, U./Haas, M./Galioto, M./Blischke, B./Stritt, C./Müller, K./Krystofiak, F. (2022a): Reflektierte Führungskultur durch Public Corporate Governance Kodizes – Umgang mit comply-or-explain und Digitalisierungswege (PCGK-Report 2022), Friedrichshafen. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.15023.00168>
- Papenfuß, U./Schmidt, C./Hartel, B. (2022b): Vergleichsgruppen zur Top-Managementvergütung für Good Governance mit digitalen Vergütungsportalen, in: *Board – Zeitschrift für Aufsichtsräte*, Heft 6, S. 249-253. <https://www.zu.de/>
- Papenfuß, U./Wagner-Krechlok, K. (2022): Public Corporate Governance Kodizes für nachhaltige öffentliche Aufgabenerfüllung – International vergleichende Qualitätsanalyse für die Schweiz und Handlungsperspektiven (PCGK-DACH), Friedrichshafen. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.35464.90889>
- Papenfuß, U./Schmidt, C. (2022a): Valuation of Sector-switching and Politicization in the Governance of Corporatized Public Services, *Governance*, Online Version. <https://doi.org/10.1111/gove.12721>
- Papenfuß, U./Schmidt, C. (2022b): Personnel Governance of Corporatized Public Services: Effects of Executive Resources and Corporation Forms on Turnover, *Public Administration*, 100(2), S. 250-272. <https://doi.org/10.1111/padm.12752>
- Papenfuß, U. (2021): Selbstregulierung mit Corporate Governance Kodizes für nachhaltige Unternehmensführung in Gemeinwirtschaft und Nonprofit-Organisationen, *Zeitschrift für Gemeinwirtschaft und Gemeinwohl*, 44 (1), S. 79-94. <https://doi.org/10.5771/2701-4193>
- Papenfuß, U./Haas, M. (2021): Nutzung des Deutschen Public Corporate Governance-Musterkodex in Gebietskörperschaften - Befunde und Zukunftschancen, Friedrichshafen. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.32961.68966>
- Papenfuß, U./Schmidt, C. (2021): Understanding Self-Regulation for Political Control and Policy-Making: Effects of Governance Mechanisms on Accountability, *Governance*, 34(4), S. 1115-1141. <https://doi.org/10.1111/gove.12549>
- Papenfuß, U./Wagner-Krechlok, K. (2021): Public Corporate Governance Kodizes für nachhaltige Daseinsvorsorge und Vertrauen in den Staat: Qualitätsmodell und Diffusion von Governance-Standards, *der moderne staat (dms)*, 15(1-2022), S. 175-207. <https://doi.org/10.3224/dms.vXiX.01>
- Papenfuß, U./Keppeler, F. (2020): Does Performance-Related Pay and Public Service Motivation Research Treat State-Owned Enterprises Like a Neglected Cinderella? A Systematic Literature Review and Agenda for Future Research on Performance Effects, *Public Management Review*, 22(7), S. 1119-1145. <https://doi.org/10.1080/14719037.2020.1740300>
- Papenfuß, U. (2019): Public Corporate Governance, in: Christoph Reichard/Sylvia Veit/Götttrik Wewer (Hrsg.), *Handbuch zur Verwaltungsreform*, 5. Auflage, Wiesbaden, S. 319-332. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-21563-7\\_29](https://doi.org/10.1007/978-3-658-21563-7_29)
- Papenfuß, U. (2013): Verantwortungsvolle Steuerung und Leitung öffentlicher Unternehmen – Empirische Analyse und Handlungsempfehlungen zur Public Corporate Governance, Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-00877-2>
- Plazek, M./Papenfuß, U./Schmidt, C./Schuster, F. (2020): Public Corporate Governance Kodizes – Studie zeigt relevante Wirkungen, *Public Governance*, Frühjahr 2020, S. 12-16.
- Statistisches Bundesamt (2024): Öffentliche Fonds, Einrichtungen und Unternehmen; <https://www.destatis.de/> (Zugriff 03.06.2024).
- Statistisches Bundesamt (2022): Verdienste und Verdienstunterschiede. <https://www.destatis.de/> (Zugriff: 15.08.2022).
- Statistisches Bundesamt (2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008. <https://www.destatis.de/> (Zugriff: 09.06.2022).
- van Genugten, M./Voorn, B./Andrews, R./Papenfuß, U./Torsteinsen, H. Hrsg. (2023): *Corporatization in Local Government: Context, Evidence and Perspectives from 19 Countries*, Palgrave MacMillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-09982-3>
- Velte, P. (2022): Nachhaltige Vergütungssysteme als Treiber der unternehmerischen Nachhaltigkeitsleistung? Ein Beitrag zur EU-Sustainable Corporate Governance-Debatte vor dem Hintergrund empirischer Befunde, *Deutsches Steuerrecht*, Heft 440/2022.

Vereinte Nationen (2020): Vereinte Nationen: Ziele für Nachhaltige Entwicklung. Bonn 2020. Online: <https://unric.org/de/17ziele/>.

Wang, J. C./Markóczy, L./Sun, S. L./Peng, M. W. (2019): She'-E-O Compensation Gap: A Role Congruity View. *Journal of Business Ethics*, 159(3), 745–760. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3807-4>

Weltwirtschaftsforum (2021): The Global Gender Gap Report 2021. In World Economic Forum (Issue March). <https://www.weforum.org> (Zugriff: 17.08.2023).

ZEW – Leibnitz Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (2023): The Other Government: State-Owned Enterprises in Germany and their Implications for the Core Public Sector, ZEW Expert Brief Mannheim.

## Anhang

### Anlage 1: Regelungsunterschiede in Public Corporate Governance Kodizes zur Bemessung der Top-Managementvergütung öffentlicher Unternehmen in der Vergleichsgruppe bei Bund, Bundesländern und Landeshauptstädten

Regelungen in PCGKs zur Bemessung der Vergütung von Top-Managementmitgliedern öffentlicher Unternehmen im Vergleichsumfeld	
D-PCGM	Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung [...] unter Berücksichtigung seines <b>Vergleichsumfelds / seiner Vergleichsgruppe</b> . Die Vergütung im Vergleichsumfeld / in der Vergleichsgruppe soll dokumentiert werden.
DCGK	Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen soll der Aufsichtsrat eine geeignete <b>Vergleichsgruppe</b> anderer Unternehmen heranziehen
Bund	<b>Vergleichsgruppe</b> anderer Unternehmen, die zur Angemessenheitsprüfung der Vergütung herangezogen werden soll
Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hessen, Mainz, Nordrhein-Westfalen, Potsdam, Rheinland-Pfalz, Saarbrücken, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schwerin, Stuttgart	Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung bilden [...] unter Berücksichtigung seines <b>Vergleichsumfelds</b> .
Mecklenburg-Vorpommern	Die Vergütung soll [...] die in der <b>Vergleichsgruppe</b> [...] übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen.
Schleswig-Holstein	Als Kriterien dienen hierbei [Anm.: Angemessenheit der Vergütung] [...] unter Berücksichtigung seines <b>Vergleichsumfelds</b> und anderen schleswig-holsteinischen öffentlichen Unternehmen.
Thüringen	Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung [...] unter Berücksichtigung seines <b>Vergleichsumfelds</b> (horizontal und vertikal)
Saarland	Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung [...] unter Berücksichtigung seines branchenabhängigen <b>Vergleichsumfelds</b>
Düsseldorf	Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung bilden [...] unter Berücksichtigung seines <b>kommunal geprägten Vergleichsumfelds</b> .
Hamburg	Kriterien für die Angemessenheit der Bezüge bilden [...] unter Berücksichtigung seines <b>Vergleichsumfelds</b> [...] insbesondere mit den anderen hamburgischen öffentlichen Unternehmen sowie mit dem Branchen und Wirtschaftsumfeld vorgenommen werden.
Wiesbaden	Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung [...] unter Berücksichtigung ihres <b>Vergleichsumfeldes von Unternehmen im öffentlichen Eigentum</b>
Magdeburg	Keine Regelung
Bayern, Niedersachsen, Dresden, Erfurt, Hannover, Kiel, München	Kein PCGK

Stand: August 2024, Quelle: Papenfuß et al. 2024, Public Pay Studie

In Deutschland sind aktuell rund 60 verschiedene PCGKs öffentlich verfügbar, in Österreich 3 PCGKs und in der Schweiz 20 PCGKs (Papenfuß/Wagner-Krechlok 2022, Papenfuß et al. 2022a). Eine Übersicht zu öffentlich verfügbaren PCGKs ist auf der Internetseite der Expertenkommission D-PCGM abrufbar: <https://pcg-musterkodex.de/pcgks/>.

## Anlage 2: Regelungsunterschiede in Public Corporate Governance Kodizes zur Offenlegung der Top-Managementvergütung öffentlicher Unternehmen von Bund, Bundesländern und Landeshauptstädten

Regelungsunterschiede zur Offenlegung der Top-Managementvergütung in PCGKs				
Gebietskörperschaft	Offenlegungsform	Offenlegungsort auf Unternehmensebene	Einzelne Vergütungsbestandteile	Offenlegung im Beteiligungsbericht
D-PCGM	personenbezogen	Jahresabschluss	Fixvergütung, Variable Vergütung und Nebenleistungen	Keine Regelung
Bund	personenbezogen	Corporate Governance Bericht	Fixvergütung, Variable Vergütung, Nebenleistungen und Altersversorgung	Keine Regelung
DCGK	personenbezogen	Jahresabschluss	Fixvergütung, Variable Vergütung, Nebenleistungen und Altersversorgung	Keine Regelung
Berlin	personenbezogen	Jahresabschluss	Fixvergütung, Variable Vergütung, Nebenleistungen und Altersversorgung	Keine Regelung
Brandenburg, Bremen, Hessen, Sachsen-Anhalt	personenbezogen	Corporate Governance Bericht	Fixvergütung, Variable Vergütung und Nebenleistungen	Keine Regelung
Düsseldorf, Hamburg, Stuttgart	personenbezogen	Jahresabschluss	Fixvergütung, Variable Vergütung, Nebenleistungen und Altersversorgung	personenbezogen
Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz	personenbezogen	Corporate Governance Bericht	Gesamtvergütung	personenbezogen
Nordrhein-Westfalen, Thüringen	personenbezogen	Jahresabschluss	Fixvergütung, Variable Vergütung und Nebenleistungen	Keine Regelung
Saarland, Schwerin	personenbezogen	Jahresabschluss	Gesamtvergütung	Keine Regelung
Mainz	personenbezogen	Jahresabschluss	Fixvergütung, Variable Vergütung und Nebenleistungen	Keine Regelung
Potsdam	personenbezogen	Keine Regelung	Fixvergütung und Variable Vergütung	personenbezogen
Wiesbaden	personenbezogen	Keine Regelung	Fixvergütung, Variable Vergütung und Nebenleistungen	personenbezogen
Schleswig-Holstein	personenbezogen	Keine Regelung	Fixvergütung, Variable Vergütung und Nebenleistungen	Keine Regelung
Mecklenburg-Vorpommern	personenbezogen	Jahresabschluss	Fixvergütung, Variable Vergütung und Nebenleistungen	personenbezogen
Magdeburg, Sachsen	Keine Regelung			
Dresden, Erfurt, Hannover, Kiel, München, Bayern, Niedersachsen	Kein PCGK			

Stand August 2024, Quelle: Papenfuß et al. 2024, Public Pay Studie

### Anlage 3: Regelungsunterschiede in Transparenz-/Offenlegungsgesetzen zur Offenlegung der Top-Managementvergütung öffentlicher Unternehmen in Jahresabschlüssen bzw. auf Unternehmensebene

Gebietskörperschaft (Norm   Jahr)	Regelungsinhalt
<b>Berlin</b> (Vergütungs- und Transparenzgesetz vom 23. September 2005)	§ 65a LHO Berlin: Bei Unternehmen in einer Rechtsform des privaten Rechts, an denen das Land Berlin mehrheitlich beteiligt ist, stellt das Land Berlin sicher, bei Minderheitsbeteiligungen wirkt es darauf hin, dass in den Gesellschaftsverträgen oder Satzungen der Beteiligungsgesellschaften die Verpflichtung aufgenommen wird, dass für jedes namentlich benannte Mitglied aller Organe des jeweiligen Unternehmens die für die Tätigkeit im Geschäftsjahr gewährten Gesamtbezüge, jeweils einzeln aufgliedert nach festen und variablen Bestandteilen und Auflistung der Einzelbestandteile [...] im Anhang zum Jahresabschluss oder an anderer geeigneter Stelle angegeben werden. [...] § 18 (6) Berliner Betriebsgesetz: Im Anhang zum Jahresabschluss oder an anderer geeigneter Stelle sind für jedes namentlich benannte Mitglied aller Organe der [...] Anstalten die für die Tätigkeit im Geschäftsjahr gewährten Gesamtbezüge, aufgliedert nach Bestandteilen [...] anzugeben. [...]
<b>Bremen</b> (Bremer Informationsfreiheitsgesetz - BremIFG) vom 05.05.2015)	§ 11 (4) BremIFG: Die Behörden haben die in den Absätzen 1, 2 und 3 genannten Pläne, Verzeichnisse und Verwaltungsvorschriften sowie weitere geeignete Informationen ohne Angaben von personenbezogenen Daten und Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen in elektronischer Form unverzüglich allgemein zugänglich zu machen und unverzüglich an das elektronische Informationsregister nach Absatz 5 zu melden. Weitere geeignete Informationen sind insbesondere [...] wesentliche Unternehmensdaten städtischer Beteiligungen einschließlich einer Darstellung der jährlichen Vergütungen und Nebenleistungen für die Leitungsebene.
<b>Hamburg</b> (Hamburgisches Transparenzgesetz vom 19. Juni 2012)	§ 3 Abs. 1 Nr. 15 i.V.m § 10 Abs. 1 Hamburgisches Transparenzgesetz: Der Veröffentlichungspflicht unterliegen [...] die wesentlichen Unternehmensdaten städtischer Beteiligungen einschließlich einer Darstellung der jährlichen Vergütungen und Nebenleistungen für die Leitungsebene. Informationen [...] unverzüglich im Volltext, in elektronischer Form im Informationsregister zu veröffentlichen. Alle Dokumente müssen leicht auffindbar, maschinell durchsuchbar und druckbar sein.
<b>Mecklenburg-Vorpommern</b> Bezügeoffenlegungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern (BezügeOG M-V vom 25. April 2016)	§1 BezügeOG: [...] alle Unternehmen in der Rechtsform einer landesunmittelbaren Anstalt, Körperschaft und Stiftung des öffentlichen Rechts (öffentlich-rechtliche Unternehmen). [...] Vom Anwendungsbereich ausgenommen sind die öffentlich-rechtlichen Kreditinstitute und Versicherungsunternehmen sowie öffentlich-rechtliche Unternehmen, an denen neben dem Land Mecklenburg-Vorpommern ein weiterer Rechtsträger mit Sitz in einem anderen Land beteiligt ist. § 2 BezügeOG: Öffentlich-rechtliche Unternehmen veröffentlichen unabhängig von ihrer Größe und der Anzahl der Mitglieder ihrer Geschäftsleitung im Anhang des Jahresabschlusses [...] für die Tätigkeit im Geschäftsjahr gewährten Gesamtbezüge [...] jedes einzelnen Mitglieds des Geschäftsführungsorgans unter Namensnennung, aufgeteilt nach erfolgsunabhängigen, erfolgsbezogenen und Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung. [...] Ist der Jahresabschluss nicht um einen Anhang zu erweitern, ist die gesonderte Veröffentlichung an anderer geeigneter Stelle vorzunehmen. §3 BezügeOG : Ist das öffentlich-rechtliche Unternehmen an einem anderen Unternehmen in der Rechtsform des privaten oder des öffentlichen Rechts unmittelbar oder mittelbar mehrheitlich beteiligt, so wirkt es darauf hin, dass unabhängig von der Größe und der Anzahl der Mitglieder der Geschäftsleitung dieses Unternehmens die Bezüge im Sinne von § 2 im Anhang des Jahresabschlusses gesondert veröffentlicht werden. Ist der Jahresabschluss nicht um einen Anhang zu erweitern, wirkt es auf eine gesonderte Veröffentlichung der Bezüge an anderer geeigneter Stelle hin. [...]
<b>Nordrhein-Westfalen</b> (VergütungsOG vom 31. Dezember 2009)	§3 Abs. 1 Vergütungs-offenlegungsgesetz: Bei Unternehmen in der Rechtsform des privaten und des öffentlichen Rechts, an denen das öffentlich-rechtliche Unternehmen unmittelbar oder mittelbar mehrheitlich beteiligt ist, wirkt es darauf hin, dass die für die Tätigkeit im Geschäftsjahr gewährten Bezüge, Leistungszusagen und Leistungen entsprechend § 2 angegeben werden. Das Gleiche gilt, wenn das öffentlich-rechtliche Unternehmen nur zusammen mit dem Land, Gemeinden oder Gemeindeverbänden, einem Sparkassen- und Giroverband, einem Unternehmen in der Rechtsform des privaten Rechts im Sinne des § 65a der Landeshaushaltsordnung oder einem Unternehmen in der Rechtsform des privaten oder öffentlichen Rechts im Sinne des Satzes 1 unmittelbar oder mittelbar mehrheitlich beteiligt ist.
<b>Rheinland-Pfalz</b> (Landestransparenzgesetz vom 27. November 2015)	§ 7 Abs. 1 Nr. 13 Landestransparenzgesetz: Der Veröffentlichungspflicht auf der Transparenz-Plattform [...] unterliegen [...] die wesentlichen Unternehmensdaten von Beteiligungen des Landes an privatrechtlichen Unternehmen, soweit sie der Kontrolle des Landes [...] unterliegen, und Daten über die wirtschaftliche Situation der durch das Land errichteten rechtlich selbstständigen Anstalten, rechtsfähigen Körperschaften des öffentlichen Rechts mit wirtschaftlichem Geschäftsbetrieb und Stiftungen einschließlich einer Darstellung der jährlichen Vergütungen und Nebenleistungen für die Leitungsebene.
<b>Schleswig-Holstein</b> (Vergütungs-offenlegungsgesetz vom 7. Juli 2015)	§ 1 Vergütungs-offenlegungsgesetz: [...] für Unternehmen in der Rechtsform einer landesunmittelbaren Körperschaft, Stiftung und Anstalt des öffentlichen Rechts (öffentlich-rechtliche Unternehmen) und für institutionell geförderte Zuwendungsempfängerinnen und Zuwendungsempfänger. § 2 Vergütungs-offenlegungsgesetz: Öffentlich-rechtliche Unternehmen veröffentlichen die für die Tätigkeit oder in Ausübung der Tätigkeit im Kalenderjahr oder im Geschäftsjahr gewährten Bezüge und sonstigen Leistungen im Sinne von § 285 Nummer 9 Buchstabe a des Handelsgesetzbuches jedes einzelnen Mitglieds der Geschäftsführung, des Aufsichtsrats, des Beirates oder einer ähnlichen Einrichtung unter Namensnennung, zusammengefasst aufgeteilt nach erfolgsunabhängigen und erfolgsbezogenen Komponenten sowie Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung, auf der Internetseite des Finanzministeriums sowie im Anhang des Jahresabschlusses. [...] § 3 Vergütungs-offenlegungsgesetz: Bei Unternehmen jedweder Rechtsform, an denen das öffentlich-rechtliche Unternehmen unmittelbar oder mittelbar in Höhe von mindestens 25 % beteiligt ist, wirkt es darauf hin, dass die für die Tätigkeit im Geschäftsjahr gewährten Bezüge und sonstigen Leistungen entsprechend § 2 veröffentlicht werden. Das Gleiche gilt, wenn das öffentlich-rechtliche Unternehmen zusammen mit dem Land, Gemeinden, Kreisen, Ämtern oder Zweckverbänden, einem Sparkassen- und Giroverband, einem Unternehmen in der Rechtsform des privaten Rechts im Sinne des § 65a der Landeshaushaltsordnung oder einem anderen öffentlich-rechtlichen Unternehmen unmittelbar oder mittelbar mehrheitlich beteiligt ist.
<b>Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Hessen, Niedersachsen, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen</b>	Keine Gesetze zur Offenlegung der Top-Managementvergütung öffentlicher Unternehmen in Jahresabschlüssen bzw. auf Unternehmensebene
<b>Medienstaatsvertrag</b> (vom 01.01.2024)	§ 31a MSIV: Die in der ARD zusammengeschlossenen Landesrundfunkanstalten, das ZDF und das Deutschlandradio veröffentlichen in ihren Geschäftsberichten sowie im jeweiligen Internetauftritt die für die Tätigkeit im Geschäftsjahr gewährten Bezüge der jeweiligen Intendanten und Direktoren unter Namensnennung, soweit diese nicht einer Abführungspflicht unterliegen. Teil dieser Bezüge sind namentlich Aufwandsentschädigungen, Sitzungsgelder und sonstige geldwerte Vorteile.

Stand: August 2024, Quelle: Papenfuß et al. 2024, Public Pay Studie

## Anlage 4: Regelungsunterschiede in Sparkassengesetzen zur Offenlegung der Top-Managementvergütung von Sparkassen in Jahresabschlüssen bzw. auf Unternehmensebene

Gebietskörperschaft (Norm   Jahr)	Regelungsinhalt
<b>Nordrhein-Westfalen</b> (Sparkassengesetz vom 18. November 2008)	<p>§ 35 Abs. 5: Die Sparkassen- und Giroverbände veröffentlichen die für die Tätigkeit im Geschäftsjahr gewährten Bezüge des Verbandsvorstehers und jedes einzelnen Mitglieds des Verbandsvorstandes und des Verbandsverwaltungsrates oder einer ähnlichen Einrichtung des Verbands unter Namensnennung, aufgeteilt nach erfolgsunabhängigen und erfolgsbezogenen Komponenten sowie Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung, an geeigneter Stelle.</p> <p>§ 35 Abs. 7: Bei Unternehmen in der Rechtsform des privaten und des öffentlichen Rechts, an denen der Sparkassen- und Giroverband unmittelbar oder mittelbar mehrheitlich beteiligt ist, wirkt dieser darauf hin, dass die für die Tätigkeit im Geschäftsjahr gewährten Bezüge, Leistungszusagen und Leistungen entsprechend den Absätzen 5 und 6 angegeben werden. Das Gleiche gilt, wenn der Sparkassen- und Giroverband nur zusammen mit dem Land, Gemeinden oder Gemeindeverbänden, einem Unternehmen in der Rechtsform des privaten Rechts im Sinne des § 65a der Landeshaushaltsordnung, einem Unternehmen des privaten oder öffentlichen Rechts im Sinne von § 3 Absatz 1 des Vergütungs-offenlegungsgesetzes oder mit einem anderen Sparkassen- und Giroverband unmittelbar oder mittelbar mehrheitlich beteiligt ist. Die auf Veranlassung des Sparkassen- und Giroverbandes gewählten oder entsandten Mitglieder setzen diese Verpflichtung um.</p>
<b>Hessen</b> (Hessisches Sparkassengesetz vom 10. November 1954, zuletzt geändert 28. März 2023)	<p>§ 15 Abs. 3: Auf die Veröffentlichung der Bezüge der Vorstandsmitglieder im Anhang sind die für börsennotierte Aktiengesellschaften geltenden Bestimmungen des § 285 Satz 1 Nr. 9 Buchstabe a des Handelsgesetzbuches entsprechend anzuwenden.</p>
<b>Schleswig-Holstein</b> (Sparkassengesetz für das Land Schleswig-Holstein vom 11. September 2008, zuletzt geändert 30. Mai 2023)	<p>§ 36 Abs. 4: Der Verband veröffentlicht die für die Tätigkeit im Geschäftsjahr gewährten Bezüge und sonstigen Leistungen im Sinne von § 285 Nummer 9 Buchstabe a des Handelsgesetzbuches der Verbandsvorsteherin oder des Verbandsvorstehers und jedes einzelnen Mitglieds des Verbandsvorstandes und der Verbandsversammlung unter Namensnennung, zusammengefasst aufgeteilt nach erfolgsunabhängigen und erfolgsbezogenen Komponenten sowie Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung, auf der Internetseite des Finanzministeriums.</p> <p>§ 36 Abs. 6: Bei Unternehmen in der Rechtsform des privaten und des öffentlichen Rechts, an denen der Verband unmittelbar oder mittelbar mehrheitlich beteiligt ist, wirkt dieser darauf hin, dass die für die Tätigkeit im Geschäftsjahr gewährten Bezüge und sonstigen Leistungen entsprechend Absatz 4 und 5 veröffentlicht werden. Das Gleiche gilt, wenn der Verband nur zusammen mit dem Land, Gemeinden, Kreisen, Ämtern oder Zweckverbänden, einem Unternehmen in der Rechtsform des privaten Rechts im Sinne des § 65 a der Landeshaushaltsordnung, einem Unternehmen des privaten oder öffentlichen Rechts im Sinne von § 3 Absatz 1 des Vergütungs-offenlegungsgesetzes vom 7. Juli 2015 (GVObI. Schl.-H. S. 200) unmittelbar oder mittelbar mehrheitlich beteiligt ist. Die auf Veranlassung des Verbandes gewählten oder entsandten Mitglieder sind verpflichtet, auf die Veröffentlichung hinzuwirken</p>
<b>Brandenburg</b> (Brandenburgisches Sparkassengesetz vom 26. Juni 1996, zuletzt geändert 05. März 2024)	<p>§ 20 Abs. 6: Der Träger wirkt darauf hin, dass die für die Tätigkeit im Geschäftsjahr gewährten Bezüge jedes einzelnen Mitglieds des Vorstandes unter Namensnennung, aufgeteilt nach erfolgsunabhängigen und erfolgsbezogenen Komponenten sowie Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung, jährlich offengelegt werden.</p>
<b>Thüringen</b> (Thüringer Sparkassengesetz vom 19. Juli 1994, zuletzt geändert 02. Juli 2019)	<p>§ 16 Abs. 7: Der Träger wirkt darauf hin, dass die für die Tätigkeit im Geschäftsjahr gewährten Bezüge jedes einzelnen Mitglieds des Vorstandes unter Namensnennung, aufgeteilt nach erfolgsunabhängigen und erfolgsbezogenen Komponenten sowie Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung, jährlich ortsüblich offengelegt werden.</p>
<b>Mecklenburg-Vorpommern</b> (Sparkassengesetz des Landes Mecklenburg-Vorpommern vom 26. Juli 1994, zuletzt geändert 14. Juli 2016)	<p>§ 19 Abs. 6a: Der Träger wirkt darauf hin, dass unabhängig von der Institutsgröße und der Anzahl der Mitglieder des Vorstandes im Anhang des Jahresabschlusses gesondert veröffentlicht werden: Die für die Tätigkeit im Geschäftsjahr gewährten Gesamtbezüge (Gehälter, Gewinnbeteiligungen, Bezugsrechte und sonstige aktienbasierte Vergütungen, Aufwandsentschädigungen, Versicherungsentgelte, Provisionen und Nebenleistungen jeder Art) jedes einzelnen Mitglieds des Vorstandes unter Namensnennung, aufgeteilt nach erfolgsunabhängigen, erfolgsbezogenen und Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung.</p>
<b>Bayern, Baden-Württemberg, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Saarland, Sachsen-Anhalt, Berlin, Bremen</b>	keine Regelung
<b>Hamburg</b>	kein Sparkassengesetz

Stand: August 2024, Quelle: Papenfuß et al. 2024, Public Pay Studie

## Anlage 5: Regelungsunterschiede in Gemeindeordnungen zur Offenlegung der Top-Managementvergütung öffentlicher Unternehmen im Beteiligungsbericht

Gebietskörperschaft (Norm   Jahr)	Regelungsinhalt
<b>Baden-Württemberg</b> (Gemeindeordnung für Baden-Württemberg vom 24. Juli 2000, zuletzt geändert 27. Juni 2023)	§ 105 Abs. 2 Nr. 3 GemO BW: Die Gemeinde hat zur Information des Gemeinderats und ihrer Einwohner jährlich einen Bericht über die Unternehmen in einer Rechtsform des privaten Rechts, an denen sie unmittelbar oder mit mehr als 50 vom Hundert mittelbar beteiligt ist, zu erstellen. In dem Beteiligungsbericht sind für jedes Unternehmen mindestens darzustellen: [...] die gewährten Gesamtbezüge der Mitglieder der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats oder der entsprechenden Organe des Unternehmens für jede Personengruppe; § 286 Abs. 4 des Handelsgesetzbuchs gilt entsprechend.
<b>Bayern</b> (Gemeindeordnung für den Freistaat Bayern vom 22. August 1998, zuletzt geändert 24. Juli 2023)	Art. 94 Abs. 1 Nr. 5 und Abs. 3 BayGO: Gehören der Gemeinde Anteile an einem Unternehmen in dem in § 53 des Haushaltsgrundsätzegesetzes (HGrG) bezeichneten Umfang, so hat sie [...] darauf hinzuwirken, daß jedes Mitglied des geschäftsführenden Unternehmensorgans vertraglich verpflichtet wird, die ihm im Geschäftsjahr jeweils gewährten Bezüge im Sinn von § 285 Nr. 9 Buchst. a des Handelsgesetzbuchs der Gemeinde jährlich zur Veröffentlichung entsprechend Absatz 3 Satz 2 mitzuteilen. (Die Gemeinde hat jährlich einen Bericht über ihre Beteiligungen an Unternehmen in einer Rechtsform des Privatrechts zu erstellen, wenn ihr mindestens der zwanzigste Teil der Anteile eines Unternehmens gehört. Der Beteiligungsbericht soll insbesondere [...] die Bezüge der einzelnen Mitglieder des geschäftsführenden Unternehmensorgans gemäß Absatz 1 Nr. 5 [...] enthalten.
<b>Hessen</b> (Hessische Gemeindeordnung vom 07.05.2020, zuletzt geändert 16. Februar 2023)	§ 123a Abs. 2 HGO: Ist eine Gemeinde in dem in § 53 des Haushaltsgrundsätzegesetzes bezeichneten Umfang an einem Unternehmen beteiligt, hat sie darauf hinzuwirken, dass die Mitglieder des Geschäftsführungsorgans, eines Aufsichtsrats oder einer ähnlichen Einrichtung jährlich der Gemeinde die ihnen jeweils im Geschäftsjahr gewährten Bezüge mitteilen und ihrer Veröffentlichung zustimmen. Diese Angaben sind in den Beteiligungsbericht aufzunehmen. Soweit die in Satz 2 genannten Personen ihr Einverständnis mit der Veröffentlichung ihrer Bezüge nicht erklären, sind die Gesamtbezüge so zu veröffentlichen, wie sie von der Gesellschaft nach den Vorschriften des Handelsgesetzbuchs in den Anhang zum Jahresabschluss aufgenommen werden.
<b>Rheinland-Pfalz</b> (Gemeindeordnung Rheinland-Pfalz vom 31. Januar 1994, zuletzt geändert 15. März 2023)	§ 90 Abs. 2 Nr. 3 GemO Rh-Pf: Die Gemeindeverwaltung hat dem Gemeinderat mit dem geprüften Jahresabschluss einen Bericht über die Beteiligungen der Gemeinde an Unternehmen in einer Rechtsform des privaten Rechts, an denen sie mit mindestens 5 v. H. unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist, vorzulegen. Der Beteiligungsbericht soll insbesondere Angaben enthalten über: [...] die gewährten Gesamtbezüge der Mitglieder der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats oder der entsprechenden Organe des Unternehmens für jede Personengruppe [...]
<b>Sachsen-Anhalt</b> (Kommunalverfassungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt vom 17. Juni 2014, zuletzt geändert 21. April 2023)	§ 130 Abs. 2 Nr. 4. KVG S-A: Mit dem Entwurf der Haushaltssatzung ist der Vertretung ein Bericht über die unmittelbare und mittelbare Beteiligung an Unternehmen in einer Rechtsform des öffentlichen Rechts und des Privatrechts, an denen die Kommune mit mindestens 5 v. H. beteiligt ist, vorzulegen. Der Beteiligungsbericht hat insbesondere Angaben zu enthalten über: [...] die Gesamtbezüge nach § 285 Nr. 9 Buchst. a des Handelsgesetzbuches, die den Mitgliedern der Organe des Unternehmens zugeflossen sind; § 286 Abs. 4 des Handelsgesetzbuches findet sinngemäß Anwendung.
<b>Thüringen</b> (Thüringer Gemeinde- und Landkreisordnung vom 28. Januar 2003, zuletzt geändert 24. März 2023)	§ 75 a Abs. 2 Nr. 3 ThürKO: In dem Beteiligungsbericht sind insbesondere darzustellen [...] für das jeweilige letzte Geschäftsjahr [...] die gewährten Gesamtbezüge der Mitglieder der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats oder der entsprechenden Organe des Unternehmens; § 286 Abs. 4 des Handelsgesetzbuchs gilt entsprechend.
<b>Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Sachsen, Schleswig-Holstein</b>	Keine Gesetze/Regelungen

Stand: August 2023, Quelle: Papenfuß et al. 2023, Public Pay Studie



## Anlage 7: Executive Summary (English Version)

The executive director pay in government-owned enterprises (GOEs) is a central factor for sustainable public service provision and trust in the state. It is regarded as the focal point of good corporate governance and is particularly important in the competition for the best talent in terms of expertise and character as corporate leaders and key shapers of society and democracy for the public sector. Controversial public debates and intensive media discussion underline this issue's continuing relevance, topicality, and urgency. Designed as a long-term project, the annual Public Pay-Study examines current patterns regarding the level, design, and disclosure of executive director pay at GOEs and identifies perspectives for sustainable pay structures and digital governance. It is Germany's only open-access study for GOEs and provides a unique information base. The study examines 10,649 executive directors from 7,177 GOEs in cities with more than 30,000 inhabitants, counties, and federal and state governments in Germany. The study includes pay data of 2,046 executive directors from 1,157 GOEs for the financial year 2022. To determine pay developments compared with the previous year, only the executive directors represented in the sample in 2022 and 2021 were considered for getting the most meaningful findings. The total executive director pay per capita increased by 0.7 % on average (median). Pay is lower year-on-year for 19.6 % of executive directors and higher for 80.4 %. More than half of all executive directors (57,7 %) show an increase in total direct pay of between 0 % and 5 %; 12,0 % show a decrease of up to 5 %. Top management members in the high remuneration range show the highest increase in total direct remuneration (1.5 %). At 1.6 %, the remuneration of top management members of savings banks increased significantly more than in the energy & water supply and public utilities sector (0 %), although the remuneration level at savings banks remains the highest. The average total pay per capita (median) is unchanged 167,000 euros, however with substantial differences between industries and company size classes. A total of 42.1 % of executive directors receive pay below 150,000 euros. Pay between 150,000 and 300,000 euros is received by 43,7 %. More than 300,000 euros are paid to 13.7 %; 3.1 % receive pay of more than 500,000 euros. Across public service industries, women receive an average compensation of 144,000 euros and men 175,000 euros. In the "Energy & Water Supply and Public Utilities" (231,000 euros) and "Traffic/Public Transport & Transportation" (188,000 euros) industries, pay continues to be substantially higher than in the "Public Health & Social Services" industry (111,000 euros), for example. This can also be explained by the different sizes of GOEs in the public service industries; however, there are pay differences between public service industries, even among GOEs of comparable firm size. The findings underscore the need for clear regulations on criteria for pay and criteria-based pay planning and decision-making. However, the study shows that the highly relevant Public Corporate Governance Codes (PCGCs) are still rarely introduced and that there are substantial deficits in the recommendations in existing PCGCs, such as those on peer groups and sustainable pay structures. In addition to the German Public Corporate Governance-Modelcode (G-PCGM) of the Expert Commission, the introduction and evaluation of PCGCs can also draw on the many commendable positive examples available in public authorities. A key issue for the future and sustainable pay structures is the requirement-based

creation of peer groups for pay decisions. Here, the study shows perspective on how this requirement can be realized in the overarching discussion about digitalization and digital decision support through requirement-based digital governance – shaping and managing the digital transformation – in a way that is appropriate to everyday life and can be realized in a timely manner with a realistic expenditure of resources. For concrete pay decisions, forming an appropriate comparison group is necessary for interaction with the public service industry profiles contained in the study following relevant requirements. A comparison group, is required to define a pay corridor at the beginning of the selection process for the contract negotiation as part of the appointment process and the annual target agreement process in the context of variable pay. Despite continuous discussions about pay transparency, every fifth executive director (20.3 %) on the municipal level disclose pay data on an individual level; at the federal/state level, the figure is significantly higher at 42,2 %. Among the municipalities with at least 5 GOEs, 2 municipalities have a disclosure rate of individualized pay data of 100 %, which illustrates the feasibility of complete transparency in this context and provides positive points of reference for other public authorities. Further 6 municipalities have a disclosure rate of at least 75 %, and 28 municipalities have a 50 – 75 % rate. In contrast, 239 municipalities disclose 0 % of executive director pay. With a personal remuneration disclosure rate of 94.9 %, public broadcasters have the highest level of transparency. Pay transparency for executive directors of GOEs is essential for trust in the state and public institutions. There are special requirements in place as well as a role model function. The findings show that, from a structural overall perspective, pay is only disclosed if the rules are precise. However, transparency laws are still only in place in 7 of 16 German states/city-states. In addition, the analysis shows that the regulations in PCGCs also need further improvement regarding pay transparency, such as the disclosure of pension/retirement elements. The results show very clearly that transparency laws and PCGCs are needed, as the regulatory variants' interaction has the most substantial effect on the politically formulated goals. In order to support practice and realize research goals, the interaction of university research with scientific methodological competencies and practice competencies and experience is particularly relevant and promising. The Public Pay Study is the only open-access study for GOEs in Germany. It provides a unique information base for overarching orientation and compensation trends. Furthermore, it provides a groundbreaking basis for further reform developments in laws, PCGCs, and social discourse. Overall, the study aims to contribute to further developing a fact-based and value-oriented decision-making and transparency culture in the public sector and further equal opportunities.