

10. Entschädigungspraxis bei vom Kanton ganz oder teilweise kontrollierten Anstalten und Organisationen

Interpellation Stefan Feldmann (SP, Uster), Daniel Häuptli (GLP, Zürich), Lorenz Schmid (CVP, Männedorf) vom 26. März 2018

KR-Nr. 92/2018, RRB-Nr. 428/16. Mai 2018

Die Interpellation hat folgenden Wortlaut:

In den vergangenen Monaten und insbesondere Wochen gaben die zum Teil hohen bis sehr hohen Entschädigungen bei den von Bund (SBB, Post, Swisscom etc.), Kantonen oder anderen öffentlichen Gemeinwesen kontrollierten Betrieben und Organisationen (z. B. Spitälern) vermehrt zu Diskussionen Anlass. Zurecht: Wie die Forschung zeigt, entfalten übergrosse Lohnunterschiede, die primär durch überrissene Spitzensaläre getrieben sind, volkswirtschaftlich negative Folgen, zumal die Reallohn- Zuwächse in den mittleren und unteren Einkommenssegmenten in den letzten Jahren durchschnittlich nur um ein bis zwei Prozent gestiegen sind. Eine besondere Sensibilität bezüglich Spitzensalären darf dabei von der öffentlichen Hand erwartet werden. Von Interesse sind primär jene Organisationen, welche als öffentlich-rechtliche Anstalten oder als Aktiengesellschaften eine eigene juristische Persönlichkeit besitzen, bei denen jedoch die öffentliche Hand als Haupteigner fungiert. Ob die im Besitz des Kantons Zürich befindlichen Organisationen die nötige Sensibilität betreffend Spitzensaläre an den Tag legen, ist schwer zu beurteilen, da ein Gesamtüberblick über die Entschädigungspraxis all dieser Organisationen fehlt. In Parallelität zur Privatwirtschaft verfolgt diese Interpellation primär die Absicht, Transparenz zu schaffen.

Wir stellen dem Regierungsrat deshalb in diesem Zusammenhang folgende Fragen:

1. Wie hoch waren in vom Kanton Zürich ganz oder mehrheitlich kontrollierten juristischen Personen (öff.-rechtl. Anstalten, Aktiengesellschaften etc.) die Gesamtentschädigungen¹, die im Jahre 2017 an Verwaltungsräte (oder Gremien mit ähnlicher Funktion) und Geschäftsleitungen (oder Gremien mit ähnlicher Funktion) ausgerichtet wurden? Um eine tabellarische Aufstellung nach Organisation wird gebeten.
2. Wie hoch waren in vom Kanton Zürich ganz oder mehrheitlich kontrollierten juristischen Personen (öff.-rechtl. Anstalten, Aktiengesellschaften etc.) die jeweils höchsten Saläre, die im Jahre 2017 an ein Mitglied eines Verwaltungsrates (oder Gremium mit ähnlicher Funktion) bzw. Geschäftsleitung (oder Gremium mit ähnlicher Funktion) ausgerichtet wurden? Um eine tabellarische Aufstellung nach Organisation wird gebeten.
3. Wie viele Personen – auch ausserhalb von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung – erhielten im Jahre 2017 eine Gesamtentschädigung von:

¹ Im Sinne von Art. 14 Abs. 2 VegüV des Bundes

- a. 430 000² Franken bis 1 000 000 Franken
- b. 1 000 000 Franken bis 1 500 000 Franken
- c. 1 500 000 Franken bis 2 000 000 Franken
- d. über 2 000 000 Franken

Um eine tabellarische Aufstellung nach Organisation wird gebeten.

4. Wie beurteilt der Regierungsrat die Entschädigungspraxis der vom Kanton Zürich ganz oder mehrheitlich kontrollierten Organisationen? Sieht er bei einer von ihnen oder im generellen Anpassungsbedarf?

Wir stellen zudem dem Bankrat der Zürcher Kantonalbank in diesem Zusammenhang folgende Fragen:

5. Wie hoch waren bei der Zürcher Kantonalbank sowie bei den vor ihr ganz oder mehrheitlich kontrollierten juristischen Personen im In- und Ausland die Gesamtentschädigungen³, die im Jahre 2017 an Verwaltungsräte (oder Gremien mit ähnlicher Funktion) und Geschäftsleitungen (oder Gremien mit ähnlicher Funktion) ausgerichtet wurden? Um eine tabellarische Aufstellung nach Organisation wird gebeten.

6. Wie hoch waren bei der Zürcher Kantonalbank und bei den vor ihr ganz oder mehrheitlich kontrollierten juristischen Personen im In- und Ausland die jeweils höchsten Saläre, die im Jahre 2017 an ein Mitglied eines Verwaltungsrates (oder Gremium mit ähnlicher Funktion) bzw. ein Mitglied der Geschäftsleitung (oder Gremium mit ähnlicher Funktion) ausgerichtet wurden? Um eine tabellarische Aufstellung nach Organisation wird gebeten.

7. Wie viele Personen – auch ausserhalb Bankrat und Geschäftsleitung – erhielten bei der Zürcher Kantonalbank oder einer von ihr kontrollierten juristischen Person im In- oder Ausland im Jahre 2017 eine Gesamtentschädigung von:

- a. 430 000⁴ Franken bis 1 000 000 Franken
- b. 1 000 000 Franken bis 1 500 000 Franken
- c. 1 500 000 Franken bis 2 000 000 Franken
- d. über 2 000 000 Franken

Um eine tabellarische Aufstellung nach Organisation wird gebeten.

8. Sind bei der Zürcher Kantonalbank oder einer von ihr kontrollierten Organisationen Anpassungen bezüglich Entschädigungen vorgesehen oder aktuell in Arbeit?

⁴ Gesamtentschädigung der Mitglieder des Zürcher Regierungsrates analog VegüV des Bundes

Der Regierungsrat antwortet auf Antrag der Staatskanzlei wie folgt:

Zu Frage 1:

Gesamtentschädigungen 2017 in vom Kanton Zürich ganz oder mehrheitlich kontrollierten juristischen Personen (öffentlich-rechtliche Anstalten, Aktiengesellschaften usw.; ohne Unterbeteiligungen):

² Gesamtentschädigung der Mitglieder des Zürcher Regierungsrates analog VegüV des Bundes

³ Im Sinne von Art. 14 Abs. 2 VegüV des Bundes

Juristische Person	Mitglieder des obersten Führungsorgans	Mitglieder der Geschäftsleitung
BVG- und Stiftungsaufsicht des Kantons Zürich	Entschädigung: Fr. 69 214 Anzahl Mitglieder: 5	Entschädigung: Fr. 1 523 769 Anzahl Mitglieder: 8
Elektrizitätswerke des Kantons Zürich	Entschädigung: Fr. 483 000 Anzahl Mitglieder: 15	Entschädigung: Fr. 1 959 000 Anzahl Mitglieder: 5
Gebäudeversicherung Kanton Zürich	Entschädigung: Fr. 161 500 Anzahl Mitglieder: 7	Entschädigung: Fr. 1 651 788 Anzahl Mitglieder: 7
Kantonsspital Winterthur	Entschädigung: Fr. 140 000 Anzahl Mitglieder mit Entschädigungsanspruch: 7	Entschädigung: Fr. 5 244 306 Anzahl Mitglieder: 13
Limmattalbahn AG	Entschädigung: Fr. 213 000 Anzahl Mitglieder oberstes Führungsorgan: 4 Anzahl Mitglieder der Geschäftsleitung: 1	
Juristische Person	Mitglieder des obersten Führungsorgans	Mitglieder der Geschäftsleitung
Sozialversicherungsanstalt des Kantons Zürich	Entschädigung: Fr. 144 400 Anzahl Mitglieder: 7	Entschädigung: Fr. 1 300 447 Anzahl Mitglieder: 5
Universitätsspital Zürich	Entschädigung: Fr. 313 500 Anzahl Mitglieder mit Entschädigungsanspruch: 7	Entschädigung: Fr. 4 528 309 Anzahl Mitglieder: 10
Universität Zürich	Entschädigung: Fr. 228 500 Anzahl Mitglieder mit Entschädigungsanspruch: 7	Entschädigung: Fr. 1 680 847 Anzahl Mitglieder: 5 (ab 1. August 2017: 6)
Zentralbibliothek	Es werden keine Entschädigungen an den Stiftungsrat ausgerichtet.	Entschädigung: Fr. 1 360 232 Anzahl Mitglieder: 8
Zentrum für Gehör und Sprache	Entschädigung: Fr. 30 000 Anzahl Mitglieder: 6	Entschädigung: Fr. 785 000 Anzahl Mitglieder: 6
Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften	Fachhochschulrat: Entschädigung: Fr. 180 000 Anzahl Mitglieder mit Entschädigungsanspruch: 7	Entschädigung: Fr. 2 202 641 Anzahl Mitglieder: 10
Zürcher Hochschule der Künste		Entschädigung: Fr. 1 504 592 Anzahl Mitglieder: 7
Pädagogische Hochschule Zürich		Entschädigung: Fr. 903 813 Anzahl Mitglieder: 5
Zürcher Landwirtschaftliche Kreditkasse Genossenschaft	Die Entlöhnung aller Mitarbeitenden richtet sich nach der kantonalen Personalverordnung.	

Zu Frage 2:

Für die vom Kanton ganz oder teilweise kontrollierten Anstalten und Organisationen besteht kein einheitliches Entschädigungssystem, das für alle Organisationseinheiten gleichermaßen gelten würde. Je nach Organisationseinheit können spezifische Rechtsgrundlagen und daraus sich ergebende verwaltungsrechtliche und personalrechtliche Grundsätze anwendbar sein.

Die Bekanntgabe von personenbezogenen Daten bedarf einer gesetzlichen Grundlage (§ 16 Gesetz über die Information und den Datenschutz, IDG, LS 170.4) und

muss verhältnismässig sein (§ 8 IDG, sinngemäss auch für die Bekanntgabe). Der Bekanntgabe dürfen keine rechtlichen Bestimmungen und keine überwiegenden privaten oder öffentlichen Interessen entgegenstehen (§ 23 IDG).

Das kantonale Recht hat hinsichtlich der Bekanntgabe von Entlöhnungen und Salären bereits Rahmenbedingungen aufgestellt: Transparent ist die Entlöhnung der Mitglieder des Regierungsrates, gestützt auf den Beschluss des Kantonsrates über die Festsetzung der Entschädigung für die Mitglieder des Regierungsrates (LS 172.18). Dieser Beschluss enthält keine Rechtsgrundlage für die Bekanntgabe der Entschädigung, sondern regelt die Entschädigung gleich selbst; die entsprechenden Informationen ergeben sich direkt aus dem Erlass.

Nur beschränkt transparent sind hingegen die Löhne von Kadermitarbeitenden wie Amtschefinnen und Amtschefs, Generalsekretärinnen und -sekretären usw. Transparent ist hier lediglich die Breite der möglichen Entlöhnung aufgrund des Einreihungsplans und der Beträge der Lohnklassen gemäss Anhängen 1 und 2 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (LS 177.111). Im Unterschied zur Entschädigung der Regierungsmitglieder ergeben sich dabei die konkreten, individuellen Einstufungen nicht aus dem Erlass. Es besteht keine Rechtsgrundlage, die dem Regierungsrat oder der Verwaltung die Bekanntgabe von individuellen Löhnen von Staatsangestellten erlauben würde.

In Analogie dazu ist zu schliessen, dass der Gesetzgeber zwar eine gewisse Transparenz über die Entlöhnung schaffen wollte, ohne jedoch die Entlöhnung der einzelnen betroffenen Personen offenzulegen. Für die Bekanntgabe weiterer Einzelheiten zu den Salären der ganz oder mehrheitlich kontrollierten juristischen Personen (öffentlich-rechtliche Anstalten, Aktiengesellschaften usw.), wie dies die Frage 2 verlangt, besteht deshalb kein Raum.

Zu Frage 3:

Anzahl Personen in vom Kanton Zürich ganz oder mehrheitlich kontrollierten juristischen Personen (öffentlich-rechtliche Anstalten, Aktiengesellschaften usw.) mit einer Gesamtentschädigung von:

- a. Fr. 430 000 bis Fr. 1 000 000
- b. Fr. 1 000 000 bis Fr. 1 500 000
- c. Fr. 1 500 000 bis Fr. 2 000 000
- d. über Fr. 2 000 000

Juristische Person	Anzahl Personen
BVG- und Stiftungsaufsicht des Kantons Zürich	keine
Elektrizitätswerke des Kantons Zürich	a: 1
Gebäudeversicherung Kanton Zürich	keine
Kantonsspital Winterthur	a: 11 b: 1
Limmattalbahnhof AG	keine
Juristische Person	Anzahl Personen
Sozialversicherungsanstalt des Kantons Zürich	keine

Universitätsspital Zürich	a: 44 b: 7
Universität Zürich	keine
Zentralbibliothek	keine
Zentrum für Gehör und Sprache	keine
Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften	keine
Zürcher Hochschule der Künste	keine
Pädagogische Hochschule Zürich	keine
Zürcher Landwirtschaftliche Kreditkasse Genossenschaft	keine

Zu Frage 4:

Die Entschädigungspraxis ist ein wichtiges Element der Organisationsführung und als solches an die jeweiligen Umstände einer Organisationseinheit anzupassen. Faktoren wie Strategie, Aufgabenfelder, regionale Ausrichtung und das öffentliche Interesse setzen den Rahmen, innerhalb dessen die Organisationsleitung ein Entschädigungssystem ausgestaltet und anwendet. Daher besteht, wie bereits bei der Beantwortung der Frage 2 ausgeführt, kein einheitliches Entschädigungssystem.

Die zur Erreichung des jeweiligen gesetzlichen Auftrages notwendige Flexibilität und Wettbewerbsfähigkeit (beispielsweise als Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt) soll gewährleistet sein. Je mehr Verantwortung eine Person trägt, desto stärker sollte die Entschädigung die von ihr zu verantwortenden Risiken einbeziehen. Es soll für die Eigenverantwortung und dem pflichtgemässen Ermessen der betroffenen Organisationseinheiten ein angemessener Raum offengehalten werden.

Der Regierungsrat ist der Auffassung, dass derzeit bei der Entschädigungspraxis seiner Beteiligungen kein grundsätzlicher Anpassungsbedarf besteht.

Handlungsbedarf ortet er jedoch im Bereich der ärztlichen Zusatzhonorare. Im Dezember 2015 hat der Regierungsrat dem Kantonsrat eine Totalrevision des Gesetzes über die ärztlichen Zusatzhonorare unterbreitet (Vorlage 5244). Mit diesem neuen Gesetz hätte die Verteilung der aus der Behandlung von zusatzversicherten Patientinnen und Patienten gewonnenen Gelder neu geregelt werden sollen, und zwar dahingehend, dass nicht mehr die Klinikdirektorinnen und -direktoren, sondern neu der Spitalrat (oder von diesem mandatiert die Spitaldirektion) über die Verteilung der Gelder entschieden hätte. Mit der Neuregelung wären die auf tarifarische und versicherungsrechtliche Besonderheiten zurückzuführenden unterschiedlichen Möglichkeiten der Kliniken zur Honorargewinnung überwunden worden und hätte eine Zuteilung der Gelder über den Spitalrat nach den Kriterien einer zeitgemässen Unternehmensführung erfolgen können. Der Kantonsrat trat jedoch auf die Vorlage mit Beschluss vom 11. September 2017 nicht ein. Die Gesundheitsdirektion prüft derzeit, ob alternative Massnahmen ergriffen werden sollen.

Zu Fragen 5–8:

Die Fragen 5–8 richten sich an den Bankrat der Zürcher Kantonalbank und wurden diesem zur direkten Beantwortung zugestellt.

Die Geschäftsleitung antwortet auf Antrag des Bankrates der Zürcher Kantonalbank wie folgt:

Einleitende Bemerkungen

Gestatten Sie, dass wir einige grundsätzliche Bemerkungen voranstellen, welche für die Beantwortung Ihrer Fragen entscheidend sind:

1. Mit Ausnahme der Mitglieder der obersten Organe, wie z. B. des Bankrats oder des Verwaltungsrats einer Tochtergesellschaft, stehen alle unsere Mitarbeitenden in einem arbeitsvertraglichen Verhältnis zu unserer Bank bzw. einer ihrer Tochtergesellschaften. Anders als bei öffentlichen Anstellungs- oder Dienstverhältnissen, auf welche Verwaltungsrecht Anwendung findet, gelten für die Arbeitsverträge unserer Mitarbeitenden die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts. Das Bundesprivatrecht schützt die Arbeitnehmenden unter anderem aber auch in ihrer Persönlichkeit, z. B. über zwingende Bestimmungen zum Schutz ihrer Daten oder ihrer Privatsphäre.
2. Angaben zum Lohn gelten gemeinhin als sensitiv und Arbeitnehmende müssen grundsätzlich nicht damit rechnen, dass die Arbeitgeberin ihre Löhne (ausserhalb des Verkehrs mit Sozialversicherungseinrichtungen) Dritten gegenüber offenlegt oder dass sie bekannt gibt, in welche Lohnbandbreiten Arbeitnehmende aufgrund ihrer Vergütung einzureihen sind. Eine solche Offenlegung bzw. Bekanntgabe (Datenbearbeitung) würde grundsätzlich mit den datenschutzrechtlichen Grundsätzen der Erkennbarkeit und Zweckbindung kollidieren. Die Arbeitgeberin darf auch nicht davon ausgehen, dass Mitarbeitende durch Unterzeichnung des Arbeitsvertrags der Offenlegung ihres Lohns oder anderer Daten gegenüber Dritten zugestimmt hätte, zumal aufgrund des arbeitsrechtlichen Abhängigkeitsverhältnisses erhöhte Anforderungen an eine solche Zustimmung zu stellen sind.
3. Als selbstständige öffentlich-rechtliche Anstalt steht unsere Bank ausserhalb der Zentralverwaltung und verfügt über eine weitreichende Autonomie. Anders als einige öffentlich-rechtliche Anstalten oder spezialgesetzliche Aktiengesellschaften bestreitet unsere Bank den Personalaufwand durch das gewinnbringende Betreiben privatwirtschaftlicher Bankgeschäfte im Wettbewerb mit anderen (in- und ausländischen) Finanzdienstleistern und profitiert dabei auch nicht etwa von einem staatlichen Monopol. Mit Blick auf die von der Bank geleistete Entschädigung für die Staatsgarantie und die für die Bereitstellung des Dotationskapitals ausgerichtete Dividende (Gewinnausschüttung) steht dieser Sichtweise übrigens auch nicht entgegen, dass der Kanton das Dotationskapitel zur Verfügung stellt und die Bank über eine Staatsgarantie verfügt. Dem privatwirtschaftlichen Wettbewerb ist die Bank sodann auch hinsichtlich des Anstellens und Haltens qualifizierter Arbeitskräfte ausgesetzt. Unsere Bank muss ihren Mitbewerbern mit gleich langen Spiessen begegnen können, auch wenn es um Spezialisten und Nachwuchstalente geht, sonst hat sie in diesem dynamischen Umfeld und angesichts einer herausfordernden Zukunft einen ernsthaften Nachteil.

4. Zudem möchten wir darauf hinweisen, dass solche Angaben auch das berechnete Interesse unserer Bank zur Geheimhaltung ihres Geschäftsgeheimnisses tangieren. Unsere Bank würde z. B. über Angaben, in welchen Bandbreiten sich die Gesamtvergütungen für bestimmte Schlüsselpersonen bewegen, den von ihr bezahlten «Preis für das entsprechende Humankapital» indizieren. Mitbewerber könnten mithilfe des Organigramms Rückschlüsse auf die Entlohnung gewisser Funktionen oder Teams ziehen. Durch diese Angaben würde die Bank Aufmerksamkeit auf die betreffenden Personen und Teams lenken und damit das Risiko von Abwerbeversuchen erhöhen.
5. Das Vergütungssystem unserer Bank erfüllt die im Rundschreiben 2010/1 «Vergütungssysteme» der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht FINMA festgehaltenen Vorgaben. Mit ihrer Informationspraxis orientiert sich die Zürcher Kantonalbank ausserdem (freiwillig) an den entsprechenden Vorgaben der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) bzw. des Aktienrechts, an den von der SIX Swiss Exchange erlassenen Richtlinien betreffend Informationen zur Corporate Governance sowie am «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance». Unsere Bank verfolgt damit freiwillig eine Politik der Transparenz, vor allem auch im Bewusstsein ihrer Verantwortung gegenüber ihrer Eigentümerschaft und der Staatsgarantie, die sie geniesst. Es wäre jedoch eine Benachteiligung unserer Bank, wenn sie Informationen (Lohnbandbreiten bzw. Anzahl der von gewissen Lohnbandbreiten erfassten Personen, was sogar solche Personen betreffen kann, die von Offenlegungsbestimmungen der VegüV gar nicht erfasst werden, wie der Geschäftsleitung unterstellte Direktoren oder leitende Angestellte) publik machen müsste, die keine ihrer Wettbewerber preisgibt.

Zu den Fragen im Einzelnen

Zu Frage 5:

Die Gesamtvergütung an den Bankrat und die Generaldirektion sowie der höchste auf ein Mitglied entfallende Betrag unter Nennung des Namens und der Funktion des betreffenden Mitglieds werden im Geschäftsbericht 2017, Kapitel Vergütungsbericht (S. 69 bis 77), ausgewiesen. Zudem wird angegeben, in welcher Höhe Anwartschaften für die Generaldirektion bzw. das höchst verdienende Mitglied gebildet wurden.

Bezüglich der in- und ausländischen Tochtergesellschaften gilt es festzuhalten, dass (auch) sie nicht in den Anwendungsbereich der unter Ziff. 5 der einleitenden Bemerkungen aufgeführten Offenlegungsbestimmungen fallen.⁴

Zu Frage 6:
Wir verweisen dazu auf unsere Angaben zu Frage 5.

Zu Frage 7:

⁴ Soweit nach der ausländischen Rechtsordnung eine Offenlegung vorgesehen ist, kann diese auf der Webseite der jeweiligen Tochtergesellschaft eingesehen werden (vgl. z. B. für die Zürcher Kantonalbank Österreich AG das Dokument «Offenlegung gemäß Artikel 431 Verordnung [EU] Nr. 575/2013 [CRR], § 65a BWG und § 43 BaSAG», unter <http://www.zkb-oe.at/metamenu/impressum> oder für die Swisscanto Funds Centre Ltd. das Dokument Pillar 3 Disclosure unter <https://www.swisscanto.co.uk/home.asp?page=pillar3disclosure2017.asp>). Die im Geschäftsbericht 2017 auf S. 100 aufgeführten in- und ausländischen Beteiligungen betreffen durchwegs kleinere Gesellschaften. Vom Stammhaus delegierte Verwaltungsräte werden für ihr Mandat nicht zusätzlich entschädigt.

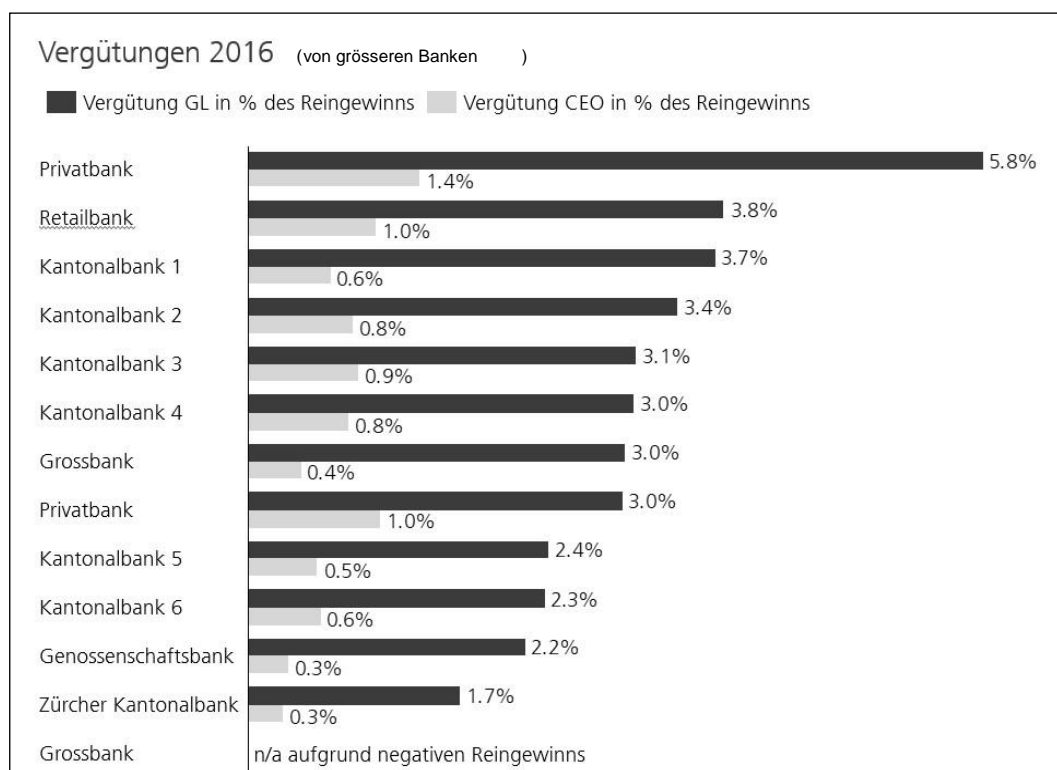
Einleitend sei bemerkt, dass selbst börsenkotierte Gesellschaften weder Lohnbandbreiten noch die Anzahl der von gewissen Lohnbandbreiten erfassten Personen offenlegen, da keine entsprechende gesetzliche oder regulatorische Pflicht besteht.

Bezüglich des in den einleitenden Bemerkungen erwähnten Persönlichkeitsschutzes ist darauf hinzuweisen, dass das Datenschutzgesetz bereits Anwendung findet, wenn für einen interessierten Dritten die Möglichkeit besteht, eine Zuordnung zwischen gewissen Angaben (beispielsweise Bandbreite der Gesamtvergütung) und bestimmten Personen vorzunehmen. Wegen der Möglichkeit der Zuordnung bzw. der Bestimmbarkeit, was bei einer kleinen Personenzahl der Fall ist, würde die Bekanntgabe der gewünschten Informationen gegen Grundsätze der Datenbearbeitung verstossen und mangels eines gesetzlichen Rechtfertigungsgrunds eine widerrechtliche Verletzung der Persönlichkeit der betroffenen Mitarbeitenden darstellen. Wie erwähnt stehen der Offenlegung ausser dem Persönlichkeitsschutz der Betroffenen zudem die berechtigten Interessen unserer Bank am Schutz ihrer geschäftssensitiven Daten entgegen. Diese Ausführungen gelten für das Stammhaus und ihre inländischen Tochtergesellschaften sowie analog auch für die ausländischen.

Zu Frage 8:

Der Bankrat verfolgt vergütungsrelevante Entwicklungen, beurteilt die Marktkonformität der Vergütungen und überprüft regelmässig das Vergütungssystem unserer Bank. Er könnte bei unverhältnismässigen Vergütungen korrigierend eingreifen. Der Entschädigungs- und Personalausschuss des Bankrats hat sich über die vergangenen Monate an etlichen Sitzungen erneut intensiv mit Fragen rund um die Vergütungspraxis unserer Bank befasst. Angesichts des über die vergangenen Jahre beständigen und verantwortungsvoll handelnden leitenden Managements hat der Bankrat keine Hinweise darauf, dass sich das System nicht bewährt hätte oder falsche Anreize setzen würde. Entsprechend sind gegenwärtig keine Anpassungen des Vergütungssystems vorgesehen.

In diesem Zusammenhang sei auch erwähnt, dass unsere Bank über 70% ihres Gewinns für die Ausschüttung an Kanton und Gemeinden und die Stärkung ihrer Eigenkapitalbasis verwendet, was vergleichsweise ein sehr hoher Wert ist. Die Vergütungen der Zürcher Kantonalbank für den CEO und die Generaldirektion in Prozent des erwirtschafteten Reingewinns liegen generell unter den Vergütungen von Grossbanken, Privatbanken, genossenschaftlich organisierten Banken und auch Kantonalbanken (vgl. Abbildung). Im Übrigen verändert sich die Gesamtvergütung der Generaldirektoren mit der Gewinnentwicklung der Zürcher Kantonalbank sowie der persönlichen Leistung in den jeweiligen Verantwortungsgebieten, analog wie für alle Mitarbeitenden unserer Bank. Die Grundsalarstrukturen für die Generaldirektoren sind trotz Erreichung der Zielgrössen seit vielen Jahren unverändert.



Bezüglich Durchschnittsvergütungen aller Mitarbeitenden bewegt sich die Zürcher Kantonalbank als eine der grössten Banken der Schweiz und systemrelevantes Institut mit einem breit diversifizierten Angebot im Mittelfeld der schweizerischen Finanzakteure. Aufgrund der gesetzlich vorgegebenen Geschäftstätigkeit als Universalbank betreibt unsere Bank auch Geschäfte, die das klassische Retail Banking qualitativ und quantitativ deutlich übersteigen. Für diese anspruchsvollen Geschäfte ist die Bank auf Fachkräfte in verschiedenen Bereichen (Vertrieb, Controlling, Risikomanagement oder Legal und Compliance) angewiesen, die über die notwendige Expertise und Erfahrungen verfügen und die spezifischen Risiken verstehen. Angesichts der im Bundesgesetz über die Banken und Sparkassen verankerten Bewilligungsvoraussetzung, wonach die in leitender Funktion bei der Bank tätigen Personen Gewähr für einwandfreie Geschäftstätigkeit bieten müssen (sogenannter «Gewährsartikel»), darf unsere Bank solche Geschäfte nur dann betreiben, wenn sie über die entsprechenden Fachkräfte verfügt. Dies ist auch im Lichte der die Organe treffenden Sorgfaltspflicht geboten. Dabei bewegt sie sich in einem hoch kompetitiven Umfeld und muss sich bezüglich Vergütungen am Marktumfeld orientieren, um als Universalbank – heute wie auch künftig – erfolgreich zu sein. Angesichts der regulatorischen, demografischen und wettbewerblichen Herausforderungen sowie der technologischen Entwicklungen, welche die Geschäftsmodelle der Finanzbranche grundlegend verändern und zum Teil infrage stellen, ist es existenziell für unsere Bank, in einem solchen Umfeld agil zu bleiben, auch bezüglich ihrer Vergütungspolitik.

Abschliessend möchten wir Ihnen nochmals versichern, dass sich der Bankrat der besonderen Sensibilität der Vergütungsthematik bewusst ist und sich regelmässig und intensiv mit diesem Thema auseinandersetzt.

Ratspräsident Dieter Kläy: Ich begrüße auf der Tribüne ganz herzlich den Präsidenten der Zürcher Kantonalbank (ZKB), Jörg Müller-Ganz, den Vizepräsidenten Janós Blum und den Leiter Public Affairs, Matthias Baer.

Stefan Feldmann (SP, Uster): Die Interpellation und die Antworten hierzu liegen schon einige Zeit zurück, sie datieren noch in die letzte Legislatur. Auslöser der Interpellation waren Anfang 2018 gehäufte Medienberichte über sehr hohe Entschädigungen bei den vom Bund oder anderen öffentlichen Gemeinwesen kontrollierten Betrieben im Infrastrukturbereich und den Spitälern in verschiedenen Kantonen. Die vorliegende Interpellation hatte nur ein Ziel, nämlich in Erfahrung zu bringen, wie es bezüglich der sehr hohen Entschädigungen beim Kanton Zürich und bei ganz oder teilweise von ihm kontrollierten Anstalten und Organisationen steht.

Wie Sie dem Text der Interpellation entnehmen können, stellte sie selber keine Forderungen auf, weder nach einem Lohndeckel noch irgendwelchen anderen Massnahmen. Einziges Ziel war die Sammlung von Informationen, das Herstellen von Transparenz. Die Fragen richteten sich an zwei Adressaten, an den Regierungsrat einerseits und, da dieser bei der Parlamentsbank ZKB bekanntlich aussen vor ist, andererseits an den Bankrat der ZKB. Beide Gremien haben Antwort gegeben. Das auszustellende Zeugnis für die beiden Antworten fällt aber sehr unterschiedlich aus.

Zuerst das Lob, es geht an den Regierungsrat: Er hat die Fragen mehrheitlich offen und transparent beantwortet. Bei Frage 2 drückt er sich zwar ebenfalls um eine klare Antwort, er hat es aber doch geschafft, bei der letztlich entscheidenden Frage 3, der Frage nach der Anzahl Personen innerhalb von definierten Lohnbändern, die Zahlen transparent und offen darzulegen. Hier zeigt sich, dass vor allem bei den kantonalen Spitälern einige kantonale Angestellte stattliche Bezüge haben, acht von ihnen verdienen mehr als 1 Million Franken. Man kann diese Bezüge zu hoch finden oder nicht, aber immerhin, es herrscht diesbezüglich Transparenz und darauf aufbauend kann eine Diskussion geführt werden, ob diese Bezüge zu hoch sind, ob es zu viele hohe Bezüge gibt oder nicht, ob es Massnahmen braucht hierzu. Diese Diskussion können wir dann später bei der Motion 249/2019 von Markus Späth und Mitunterzeichnenden führen. Es ist Traktandum 16 der heutigen Sitzung und wird, so schätze ich, irgendwann im Verlauf des Nachmittags an die Reihe kommen.

Nach der guten Zensur für den Regierungsrat kommen wir zur Note «ungenügend». Die gibt es für die Antwort des ZKB-Bankrates. Sie ist, um es deutsch und deutlich zu sagen, eine Frechheit. Dass sich der Bankrat schwertun würde mit einer Antwort, war zu erwarten gewesen, aber Inhalt und Tonalität der Antwort ist und bleibt eine Frechheit. Kurz zusammengefasst lautet sie in etwa wie folgt: Wir erteilen diesbezüglich keine Auskunft. Und überhaupt, wer seid ihr denn, dass ihr euch erlaubt, diese Fragen zu stellen?

Mit Verlaub, so geht es nicht – auch nicht bei einem inhaltlichen Dissens. Inhaltlich weigert sich der Bankrat schlicht, Auskunft zu geben. Nicht einmal die Frage, in welchen Lohnbändern sich die Entschädigungen bewegen, wollte der Bankrat

beantworten, etwas, was dem Regierungsrat in seinem Bereich und bei Organisationen mit der gleichen Rechtsform problemlos möglich war. Die Begründung für die Antwortverweigerung ist gewunden und juristisch haarspalterisch, vermag in weiten Teilen nicht zu überzeugen beziehungsweise widerspricht teilweise sogar höchstrichterlichen Feststellungen. Deshalb haben die drei Interpellanten im September 2018 mit einer dringlichen Anfrage nochmals nachgelegt, zur Argumentation des ZKB-Bankrates Stellung genommen und in leicht abgewandelter Form nochmals Auskunft verlangt.

Und siehe da, plötzlich bewegt sich der ZKB-Bankrat zumindest ein wenig. Er weigert sich zwar weiterhin, die beiden gestellten Fragen öffentlich zu beantworten, schreibt aber, Zitat: «Der Bankrat ist sich der besonderen Sensibilität der Vergütungsthematik sowie der Verantwortung gegenüber der Eigentümerschaft und der Öffentlichkeit sehr wohl bewusst und verfolgt bereits jetzt schon freiwillig eine Politik der Transparenz. Er wird deshalb von sich aus der zur Durchführung der Oberaufsicht zuständigen Aufsichtskommission über die wirtschaftlichen Unternehmen (AWU) die in Frage stehenden Informationen erteilen.» Wahrlich hehre Worte, und wäre das die Antwort auf die Interpellation gewesen, dann hätte man das ja auch so akzeptieren können. Aber so klingen diese hehren Worte etwas gar hohl und ja, auch etwas unaufrichtig, wenn der Bankrat jetzt plötzlich von besonderen Sensibilitäten in der Vergütungspraxis, Verantwortung gegenüber der Eigentümerschaft und Politik der freiwilligen Transparenz schreibt. All dies hat er in seiner ursprünglichen Antwort völlig vermissen lassen. Dass er erkannt hat, dass er sich mit seiner ersten «Was-erlaubt-ihr-euch-überhaupt-zu-fragen»-Antwort ziemlich verrannt und hier dann korrigiert hat und statt dem Legal-Department vermutlich nun die PR-Abteilung schreiben liess, macht die Sache aber nicht wirklich besser.

Darum sei nochmals daran erinnert: Die ZKB ist die Bank des Zürcher Volkes. Der Kantonsrat nimmt die Interessen des Eigners wahr. Wenn im Kantonsrat das Bedürfnis nach Informationen besteht, so hat der Bankrat dieses Bedürfnis ernst zu nehmen. Wenn er der Meinung ist, dass er das Informationsbedürfnis aus welchen Gründen auch immer nicht in aller Öffentlichkeit stillen kann, dann hat er gemeinsam mit diesem Rat nach Wegen zu suchen, wie beide Interessen – Informationsbedürfnis und Vertraulichkeit – gestillt und gewahrt werden können. Gerade der Bankrat und das Bankpräsidium als politischer Stachel im Bankerfleisch der ZKB müssen sich der Sensibilität des Themas bezüglich der Entschädigungspraxis bei einer öffentlich-rechtlichen Bank stärker bewusst sein. Hier hat er mit seiner ersten Antwort kläglich versagt. Und damit untergräbt er das Vertrauen in die Bankführung und daran kann eigentlich weder er noch wir als Kantonsrat ein Interesse haben. Die ZKB ist nicht eine Bank wie jede andere und deshalb hat sie auch einen höheren Standard zu erfüllen, auch in Sachen Entschädigungspraxis, auch in Sachen Transparenz.

Nun, ich habe es einleitend gesagt: Diese Interpellation hatte einzig das Ziel, Informationen zu beschaffen, Transparenz herzustellen. Das hat sie, was den Teil des Regierungsrates betrifft, erreicht. Beim zweiten Teil, was die ZKB betrifft,

hat die Interpellation immerhin erreicht, dass nun die AWU über mehr Informationen verfügt und von sich aus ein wachsames Auge auf die Entschädigungspraxis der ZKB halten kann. Die politische Diskussion, ob die hier offengelegten Entschädigungen zu hoch und zu zahlreich sein, ob der Kanton Zürich analog zum Bund, wo das Thema dank einer Allianz von SP, Grünen und – man höre und staune – der SVP in der Staatspolitischen Kommission des Nationalrates diskutiert wird, einen Lohndeckel einführen soll oder nicht, all dies werden wir, wie schon erwähnt, schon bald bei der Motion Späth diskutieren können.

In diesem Sinne danke ich dem Regierungsrat für seine Antwort, mahne den ZKB-Bankrat zu mehr Sensibilität in dieser Frage und nehme die Interpellationsantworten so zur Kenntnis. Besten Dank.

Diego Bonato (SVP, Aesch): Die Interpellation fragt nach den Spitzenlöhnen von Anstalten und Unternehmen, die dem Kanton gehören und über 430'000 Franken jährlich betragen. Vor 15 Jahren gab es die Minder-Initiative (*eidgenössische Volksinitiative von Thomas Minder*), die auch «Abzocker-Initiative» genannt wurde und die Spitzenlöhne angriff. Eine satte Zweidrittelmehrheit der Abstimmenden stimmte damals der Initiative zu, darunter auch ich. Damals kochten die Emotionen hoch in Sachen Spitzenlöhne. Wir sollten aber heute, 15 Jahre später, im wirtschaftsstärksten Kanton der Schweiz einen möglichst sachlichen Blick auf Spitzenlöhne in Kantonsbetrieben werfen.

In der Antwort zur Interpellation werden nun grundsätzlich deren 15 öffentlich-rechtliche Anstalten beziehungsweise Unternehmen genannt. Insbesondere fallen darunter die Spitäler, die Hochschulen, dann die Elektrizitätswerke des Kantons Zürich, EKZ, die Gebäudeversicherung und last but not least die Zürcher Kantonalbank. Nach den Löhnen der Kantonsangestellten in den sieben Direktionen und der ganzen Rechtspflege wurde nicht gefragt. Die Löhne dieser Kantonsangestellten sind ja bereits vollständig öffentlich einsehbar und der höchste Lohn beträgt dort 272'000 Franken, die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz VVO sagt es. Die Quintessenz bei den 15 Organisationen betreffend Höchstlöhne sieht meines Erachtens nun so aus: Im Jahr 2017 wurde nirgends ein Lohn von über 1,5 Millionen Franken gewährt, Ausnahme ist die ZKB, die den acht Mitgliedern der Generaldirektion im Durchschnitt 1,6 Millionen Franken zahlte. In Spitälern wurde im Jahr 2017 ein Jahreslohn zwischen 1 Million und 1,5 Millionen Franken bei acht Personen bezahlt. Löhne zwischen 430'000 Franken und 1 Million erzielten dann im Universitätsspital (USZ) 44 Personen und im Kantonsspital Winterthur (KSW) elf Personen, bei den EKZ war es eine Person, die im Jahr 2017 über 430'000 Franken Lohn bezog. That's it.

Haben wir nun ein Problem mit Spitzenlöhnen in den Kantonsspitalern oder bei den EKZ oder in der ZKB? Ich bin der Meinung, dass sich auch der Kanton dem liberalen Lohnmarkt stellen muss. Im Unispital wie im Spital Winterthur wird Spitzenmedizin betrieben. Um diese Spitzenmedizin herum sind heute Löhne über 430'000 Franken und bei Chefärztinnen und Chefärzten gar über 1 Million Franken möglich. Insbesondere ist dies wegen den mengenmässig variablen Lohnbestandteilen möglich. Das Spitalgesetz setzt hier die Regeln. Es ist bekannt, dass

Listenspitäler von variablen Löhnen weggekommen sind und auf fixe Löhne gewechselt haben. Im Rahmen des Spitalgesetzes ist dies zu diskutieren. Es gilt aber zu beachten, dass Spitzenmedizin international ausgerichtet ist, und sie kommt uns allen zugute. Die EKZ sodann haben einen 15-köpfigen Verwaltungsrat. Dieser trägt die direkte Verantwortung für die Lohnstruktur. Der 15-köpfige Verwaltungsrat arbeitete bisher sehr solide und es besteht meines Erachtens kein Handlungsbedarf.

Die ZKB nun ist klar von allen anderen zu trennen. Die ZKB betreibt das privatwirtschaftliche Geschäft einer Universalbank gewinnorientiert und steht im Wettbewerb mit anderen Banken. Alle übrigen kantonalen Organisationen sind anders aufgestellt, denn sie haben entweder einen Leistungsauftrag, der staatlich unterstützt wird, etwa die Spitäler, oder verwalten ein Monopol, wie etwa die Gebäudeversicherung. Die ZKB ist aber nicht ein Buch mit sieben Siegeln in Sachen Spitzenlöhne. Sie veröffentlicht die Vergütungen an den Bankrat und die Generaldirektion ganz analog, so wie das börsenkotierte Unternehmen in der Schweiz tun. Nun, die Grössenordnung ist dabei schon sehr beeindruckend. Gemäss Geschäftsbericht beliefen sich die Gesamtvergütungen der Generaldirektion im Jahre 2017 auf 13,2 Millionen Franken, bei acht Mitgliedern also wie gesagt ein Durchschnitt von 1,6 Millionen Franken. Wissen Sie, wie viel in anderen Schweizer Grossbanken die am höchstverdienende Person erhält? Es sind über 10 Millionen Franken; nicht mehr über 20 Millionen, das war einmal vor 20 Jahren, aber über 10 Millionen Franken sind es schon. Persönlich kann ich nicht nachvollziehen, wie eine Person einen Jahreslohn von mehreren Millionen verdienen kann. Das sind astronomische Löhne, die in der Bankenwelt oder auch bei börsenkotierten Unternehmen bezahlt werden. Die Minder-Initiative hat dazu Offenlegungen und eine Stärkung der Aktionärsrechte eingeführt, aber nicht mit Maximallohnbestimmungen. Maximallohnbestimmungen wurden regelmässig von Linken gefordert, dies zum Beispiel mit der extremen «1:12»-Initiative. Diese war völlig realitätsfremd und diente ja auch nur der Überwindung des Kapitalismus, nicht wahr, geschätzte SP. Maximallohn-Initiativen wie auch Minimallohn-Initiativen, die den Lohnmarkt verkennen, sind weiterhin hochkant abzulehnen.

Bei der ZKB haben wir eine Aktionärskontrolle, nämlich über die Wahl des Bankrates durch den Kantonsrat und über die Aufsicht durch unsere Kantonsratskommission AWU. Es gilt für den Bankrat, bei den Löhnen sehr aufmerksam zu bleiben. Lohnexzesse darf es bei der ZKB nicht geben. Aber bisher hat der Bankrat hier meines Erachtens unsichtig gearbeitet. Die ZKB ist ungemein erfolgreich und ein riesiger Gewinn für uns Zürcher Einwohner, Jahr für Jahr. Meines Erachtens verdienen der Bankrat und die ZKB unser Vertrauen.

Beat Habegger (FDP, Zürich): Wir sind gegen übertriebene Spitzensaläre bei Kanton und den von ihm kontrollierten Unternehmen oder Organisationen und wir wünschen auch keine Lohnexzesse von privaten Unternehmen. Wir wollen, dass alle Mitarbeitenden für ihre Arbeit angemessen entschädigt werden – aufgrund ihrer Erfahrung, ihrer Expertise, ihrer Einsatzbereitschaft und ihrer Verantwortung. Ein einzelnes Unternehmen kann seine Löhne nicht im luftleeren Raum

festlegen. Sobald es Mitarbeitende einstellen will, erkennt das Unternehmen, dass es «teurere» und «günstigere» Mitarbeitende gibt. Dieser Rahmenbedingung, bekannt auch unter dem Stichwort «Arbeitsmarkt», sind alle ausgesetzt, unabhängig davon, wem das Unternehmen gehört, wie es rechtlich konstituiert und organisiert ist und auf welchen Absatzmärkten es tätig ist. Natürlich kann man dies ungerecht finden und einen Einheitslohn fordern. Es gibt sogar Unternehmen, die solche Entschädigungsmodelle anbieten, wer dort arbeiten will, kann sich bewerben (*Heiterkeit*). Alle anderen Personen haben ebenso die Freiheit, die Arbeitsstelle und die Branche selber zu wählen. Für viele Personen, vielleicht sogar für die meisten, dürfte der Lohn dabei nicht der einzige und oft auch nicht der wichtigste Aspekt sein. Alle können diese Verantwortung für sich selber wahrnehmen. Es ist nicht Aufgabe des Kantonsrates, die Löhne in einzelnen Branchen und Betrieben festzulegen.

Die Antworten von Regierungsrat und Bankrat auf die Interpellation zeigen, dass es grundsätzlich keine Exzesse gibt. Die Interpellation zeigt aber auch, dass in zwei Bereichen teilweise sehr hohe Entschädigungen bezahlt werden. Zum einen gibt es in unseren kantonalen Spitälern einzelne Ärzte, die mehr als 1 Million Franken pro Jahr verdienen. Teilweise werden auch hohe Entschädigungen an Kaderärztinnen und -ärzte aus Zusatzhonoraren bezahlt, die jedoch auch zu wesentlichen Teilen aus den Einnahmen von privaten Zusatzversicherungen stammen. Die hohen Saläre sind auch Ausdruck eines internationalen Wettbewerbs um hochqualifizierte Ärzte. Solche nach Zürich zu holen, zählt zum Anspruch unserer Spitäler und folgt auch unserer Erwartung, in Zürich eine Gesundheitsversorgung von Weltspitze zu bieten.

Der zweite Bereich, in dem sehr hohe Löhne bezahlt werden, ist die kantonale Bank. Da brauchen Sie keine Interpellation, das zeigt bereits der Blick in den Geschäftsbericht. Dort können alle nachlesen, wie die Geschäftsleitung entlohnt wird, wie hoch das höchste bezahlte Gehalt in der Geschäftsleitung ist und wie der Bankrat entschädigt wird. Wir schätzen es übrigens sehr, dass sich die ZKB hier freiwillig an den Vorgaben für börsenkotierte Aktiengesellschaften orientiert. Und zudem – das sollten wir auch nicht vergessen – überprüft die ZKB-Aufsichtskommission gemäss Paragraph 12 des Kantonsratsgesetzes explizit die Einhaltung des Entschädigungsreglements für den Bankrat.

Die AWU wurde von Stefan Feldman auch schon angesprochen, und ich möchte mit Blick auf die AWU noch etwas besonders betonen: Der Bankrat hat im November 2018 die Kommission darüber informiert, wie viele Personen mehr als 430'000 beziehungsweise mehr als 1 Million Franken verdienen. Genau dafür haben wir eben diese Aufsichtskommission, damit dort im kleineren Rahmen diese sensitiven Informationen auch offengelegt werden können. Ich habe als damaliges Mitglied der AWU extra nochmals das Protokoll gelesen. Es wurden damals sachliche Fragen aus der Kommission gestellt, aber es gab nichts, was als exzessiv beurteilt wurde, und kein Kommissionsmitglied hat einen Skandal oder irgendwas Ähnliches erblickt. Mit anderen Worten: Die Lage präsentierte sich so, wie es für die viertgrösste Schweizer Bank – übrigens ein national systemrelevantes Institut – etwa zu erwarten ist.

Wie die Bank zutreffend schreibt, ist die ZKB keine Monopolanbieterin. Sie steht im Wettbewerb zu anderen inländischen und ausländischen Banken. Die ZKB ist auch keine Spar- und Leihkasse. Sie ist im Wirtschaftsraum Zürich eine Universalbank, und das zeigt sich auch in ihrer Lohnstruktur. Sie muss als Arbeitgeberin auf einem funktionierenden und zum Teil sehr kompetitiven Arbeitsmarkt bestehen. Letztlich ist klar: Sie können sich nicht über die Löhne aufregen. Und Sie können die Löhne auch nicht einfach deckeln, wie Sie das ja auch noch zu tun gedenken, wenn Sie nicht bereit sind, das Geschäftsmodell anzupassen – mit allen entsprechenden Konsequenzen. Also zum Jubiläum der Bank, das ja dieses Jahr ansteht, könnten Sie also vielleicht, statt im Kantonsrat Lohnvorstösse zu machen, überlegen: Wie soll die Zukunft der Bank aussehen? Was soll die Bank leisten? Welche Geschäfte soll sie tätigen? Wie und durch wen soll die Bank geführt sein? Wie viel Risiko soll sie eingehen dürfen? Welche Gewinne erwarten wir? Wie beteiligen wir die Zürcherinnen und Zürcher an der Bank? Und je nachdem, wie Ihre Antworten ausfallen, können Sie dann eine andere Lohnstruktur und eine angepasste Entschädigung fordern. Solange die Bank so aufgestellt ist, wie sie heute aufgestellt ist, erachten wir es als Aufgabe des Bankrates, von der Geschäftsleitung eine massvolle, marktorientierte Lohnpolitik einzufordern und die Umsetzung dieser Lohnpolitik zu kontrollieren. Und wir vertrauen auch darauf, dass unsere eigene Aufsichtskommission genau hinschaut und ihre kritischen Stimme dann auch in die Beratungen mit dem Bankrat einbringt.

Daniel Häuptli (GLP, Zürich): Wir haben es bereits gehört, diese Interpellation ist im Nachgang zu den Schlagzeilen über Spitzensaläre bei Ärzten und in den bundesnahen Betrieben entstanden. Ist diese Interpellation nun politischer Aktivismus? Nein, es ist aus verschiedenen Gründen sehr wichtig, dass wir eine kritische Diskussion über Spitzensaläre führen. Der Hauptgrund für uns, hier mitzuunterzeichnen, ist, dass wir in Bezug auf die Organisationen, die dem Kanton gehören, Transparenz ermöglichen wollen. Weiter besteht bei den Organisationen des Kantons das Problem der Nähe. Verwaltungs- beziehungsweise Bankratsmitglieder unserer Organisationen sind typischerweise Altkantonsräte. Auch das ist ein wichtiger Grund, Transparenz zu schaffen und diese Diskussion auch öffentlich zu haben. Danke an dieser Stelle allen Involvierten für die zusammengestellten Informationen. Nicht zuletzt ist es wichtig, den Unmut in der Gesellschaft über Spitzensaläre ernst zu nehmen, auch in Bezug auf die Organisationen, die dem Kanton gehören. Letztendlich gehören sie ja jedem Stimmbürger.

Sind die offengelegten Löhne gerecht? Ich glaube, auch 15 Jahre nach der Minder-Initiative gibt es hier unterschiedliche Einschätzungen und auch heute, glaube ich, ist das Thema emotional. Es braucht eine sachliche Diskussion, Diego Bonato, hier möchte ich dir zustimmen. Und wenn man es sachlich anschaut, gibt es verschiedene Betrachtungsweisen. Man kann argumentieren, dass ungleiche Löhne ein Zeichen machtvoller Ausbeutung sind. Oder man empfindet ungleiche Löhne als faires Ergebnis unterschiedlicher Leistungsbereitschaften. Oder sollen dieje-

nigen mehr Güter erhalten, die für die Gesellschaft einen hohen Verdienst erbringen? Persönlich mag ich die Betrachtungsweise von John Rawls (*amerikanischer Philosoph*) am liebsten: Wirtschaftliche Ungleichheiten sind gerecht, wenn sie dem am wenigsten Begünstigten den grösstmöglichen Vorteil bringen. Und das, um es am Beispiel des USZ zu veranschaulichen, wäre es, wenn ein Spitzensalär hilft, einen der weltweit besten Spezialisten auf einem Gebiet anzuziehen und damit dem am wenigsten Begünstigten folgendermassen einen grossen Vorteil bringen kann: Eine anderswo nicht verfügbare gesundheitliche Therapie ist verfügbar und der Spezialist initiiert Spitzenforschung, die weitere Arbeitsplätze und Steuereinnahmen generiert.

Wie würdigen wir Grünliberalen die offengelegten Löhne? Man kann das an unseren Vorstössen ablesen: Aktuell sehen wir keinen akuten Handlungsbedarf vonseiten Kantonsrat im Sinne eines Lohndeckels oder Ähnlichem. Die Vorstösse bezüglich der Abschaffung von mengenabhängigen Vergütungssystemen in Spitälern, die wir mitunterzeichnet haben, haben nicht das Ziel verfolgt, Spitzensaläre zu reduzieren. Die Motivation ist in Anlehnung an den Expertenbericht des Bundesrates, über Kostendeckungsmassnahmen im Gesundheitswesen finanzielle Fehlanreize im Gesundheitssystem zu reduzieren. Das Gesetz über die Zusatzhonorare am USZ (*Universitätsspital Zürich*), dessen Revision vor zwei Jahren gescheitert ist, könnte man durchaus vor dem Hintergrund der Vorstösse wieder aufnehmen, die mengenabhängigen Vergütungssysteme abzuschaffen. Ich habe hier von verschiedenen Seiten seit längerem Fragen erhalten. Wir haben damals das überarbeitete Gesetz abgelehnt, weil das Vertrauen in die Vorlage fehlte. Bis zum Schluss war die Begründung für die Vorlage ein Bundesgerichtsurteil umzusetzen, und kurz vor der Beratung im Parlament haben wir dann erfahren, dass dieses Bundesgerichtsurteil schon längst umgesetzt ist. Weiter sah die Vorlage vor, dem Management des USZ einen Blankocheck zu geben, die Zusatzhonorare frei nach eigenem Ermessen zu verteilen, was in einer Expertorganisation – das USZ ist eine Expertorganisation – nicht nachvollziehbar ist. Diese zwei Sachverhalte zusammen haben uns dazu bewogen, damals mit einer Mehrheit die Gesetzesvorlage abzulehnen.

Es ist wichtig, das Thema «Spitzensaläre» weiterhin im Auge zu behalten und kritisch zu diskutieren.

Lorenz Schmid (CVP, Männedorf): Mein wirkliches Votum werde ich dann erst zu Traktandum 16 halten, das uns heute Nachmittag dann auch noch ereilt. Ich habe diese Interpellation mitunterzeichnet und bin froh, dass zumindest im zweiten Versuch jetzt auch Klarheit geschaffen wurde, zumindest gegenüber der Aufsichtskommission des Kantonsrates. Diese Transparenz ist wichtig. Ich habe aber zum Votum, das Verschiedene jetzt gehalten haben, die Zürcher Kantonalbank sei eine Universalbank und habe sich den gleichen Prinzipien zu unterwerfen, einen Gedanken: Die Kantonalbank soll und ist eine andere Bank. Sie ist anders und soll es sein. Das ist auch unser Wille. Es ist also nicht so, dass wir jetzt ein neues Geschäftsmodell erarbeiten müssten. Es gibt schon ein anderes Geschäftsmodell,

Beat Habegger, die Kantonalbank ist risikoärmer aufgestellt als andere, international wenig oder gar nicht exponiert. Und das ist auch unser Wille, ist Bestandteil des Charakters unserer Kantonalbank. Und für diesen Charakter ist unser Bankrat, den wir hier jeweils wählen, der Garant. Das ist gut so. Wir können und müssen über diese Bankräte immer wieder diesen Charakter einfordern. Die Kantonalbank ist im Besitz der öffentlichen Hand und als solche sollte in erster Priorität nicht einfach nur gewinnorientiert sein, sie soll unserem Kanton Stabilität bieten. Sie sollte uns dienen.

Betreffend den Vergleich mit Swisscom (*Schweizer Telecom-Unternehmen*), Post und SBB: Ihr habt es vielleicht gelesen, letzte Woche, diese Zahl von 16 Milliarden Franken, die die Swisscom seit ihrer Privatisierung an die öffentliche Hand ausgeschüttet hat. Diese 16 Milliarden hat die Swisscom gewissermassen uns Konsumenten abgenommen, um den Staat zu füttern. Und die Swisscom ist ein Unternehmen, das zu über 50 Prozent der Öffentlichkeit gehört. Ich finde das absolut illiberal, unliberal, ich finde das eigentlich eine Schweinerei. Das darf nicht das Prinzip von öffentlichem Handeln sein. Bei Post und SBB haben wir wiederum gehört, dass der Unterhalt gelitten hat zugunsten des Gewinns. Wie stark, das wird sich noch weisen. Aber ich bin auch gegen Vorgaben zur Schweizerischen Nationalbank beispielsweise.

Wir stellen fest: Es gibt die Tendenz, mit der Verselbstständigung die verselbstständigten Institute zu ökonomisieren zugunsten des Gewinns für die öffentliche Hand. Und meistens geht diese Ökonomisierung zulasten der Privatwirtschaft, weil diese Unternehmungen dann in Konkurrenz mit der Privatwirtschaft treten. Ich sage nicht, dass wir jetzt die Kantonalbank gleich verselbstständigen sollten oder was auch immer, aber das Prinzip der Gewinnoptimierung ist falsch. Und Gewinnoptimierung bedeutet eben auch: Wenn ich Gewinn optimiere, dann steigen die Löhne. Das Risiko wird grösser, das wird auch in der regierungsrätlichen Antwort zur Motion 249/2019, Traktandum 16, erwähnt. Risiko und Kompetenzen müssen entsprechend abgegolten werden. Ich möchte diese Risiken gar nicht. Ich möchte die Ökonomisierung dieser Institute gar nicht.

Ich danke für die Antwort der Interpellation und im zweiten Versuch der ZKB, dass sie die Transparenz geschaffen hat. Wir begnügen uns mit dieser Antwort in dieser Form. Danke.

Kaspar Bütikofer (AL, Zürich): Auch ich schliesse mich dem Dank an die Regierung an, dass sie hier doch breite Transparenz geschaffen hat. Die Interpellationsantwort zeigt einerseits den Handlungsbedarf auf, der bestehen könnte, und zum Teil hat sie auch Erstaunen ausgelöst. Erstaunen hat auch die grosse Lücke in der Transparenz ausgelöst, nämlich, dass die ZKB erst beim Nachdoppeln bereit war, sich näher vernehmen zu lassen; ich brauche das nicht weiter zu kommentieren.

Nun, was fällt weiter auf? Es fällt auf, dass wir bei den Mitgliedern des obersten Führungsorgans offenbar keine Probleme haben, wir sind da völlig im grünen Bereich. Wenn wir aber genauer hinschauen, dann kann man sich schon die eine oder

andere Frage stellen, beispielsweise bei der Schweizerische Sozialversicherungsanstalt: Hier verdient ein Verwaltungsratsmitglied im Durchschnitt 20'000 Franken. Ob das wirklich angemessen ist, bleibt offen. Bei den Mitgliedern der Geschäftsleitung fällt auf, dass je sozialer und akademischer die Institution ist, umso tiefer die Entschädigungen sind. Am tiefsten sind sie beim Zentrum für Gehör und Sprache, gefolgt von der Zentralbibliothek und der Pädagogischen Hochschule. Zahlreiche Institutionen bewegen sich mit einem Durchschnittssalär von 250'000 Franken im guten Durchschnitt. Hier können wir sagen: Der Markt spielt, diese Löhne sind durchaus mit Marktlöhnen vergleichbar. Ausreisser haben wir aber bei den EKZ und bei den Spitälern. Hier werden in der obersten Führungsetage Löhne im Durchschnitt von 400'000 bis 450'000 Franken ausbezahlt. Da sind wir schon im Bereich eines Regierungsratssalärs, hier kann man sich fragen, ob da nicht die Gebühren oder die Krankenkassengelder allzu reichlich sprudeln.

Wie dem auch sei, verstörend sind die Lohnexzesse, die Löhne, die bei den Klinikdirektoren und bei den Chefarzten teilweise ausbezahlt werden. Beim KSW haben wir elf Personen, die bis zu 1 Million verdienen, und eine Person, die über 1 Million verdient. Beim USZ sind es 44 Personen, die bis zu 1 Million verdienen, und sogar sieben, die darüber liegen. Hier ist der Hinweis der Regierung, dass das halt das Zusatzhonorargesetz sei und dass hier die Revision abgelehnt wurde, ein bisschen unbeholfen, denke ich. Grundsätzlich muss man sagen, dass das System der individuellen Verteilung der Zusatzhonorare hier offenbar versagt hat und wahrscheinlich auch dazu führt, dass wir in diesen beiden Spitälern Fehlanreize und zum Teil Überversorgung haben.

Wie dem auch sei, wir haben einen Handlungsbedarf, den die Interpellationsantwort aufzeigt: Einerseits müssen wir darüber nachdenken, ob es gesetzliche Grundlagen braucht für eine Transparenz bei den Löhnen der obersten Führungsetage in öffentlichen Anstalten, ähnlich wie wir das bei börsenkotierten Gesellschaften kennen. Und den zweiten Handlungsansatz haben wir beim Zusatzhonorargesetz, hier können wir sagen: Dieses Gesetz hat versagt. Es ist fraglich, ob es sich überhaupt vollziehen lässt, und es ist fraglich, ob es sich überhaupt kontrollieren lässt. Hier haben wir sicher Handlungsbedarf. Besten Dank.

Ratspräsident Dieter Kläy: Der Interpellant hat seine Erklärung zu den Antworten des Regierungs- und des Bankrates abgegeben.

Das Geschäft ist erledigt.