

Sitzung vom 6. Juni 2001

832. Motion (Bonuszahlungen)

Kantonsrat Peider Filli, Zürich, hat am 5. März 2001 folgende Motion eingereicht:

Der Regierungsrat wird aufgefordert, dem Kantonsrat eine Vorlage zu einer generellen Regelung der Entschädigungen für die Aufsichtsinstanzen und Geschäftsleitungen selbstständig operierender kantonaler Betriebe sowie von mehrheitlich kantonally beherrschten Gesellschaften des Privatrechts zu unterbreiten. Diese Regelung sollte insbesondere umfassen:

- maximale Bandbreite zwischen dem tiefsten und dem höchsten Lohn
- Grundsätze zur Festlegung von Entschädigungen für Aufsichtsgremien
- Verbot oder allenfalls klare Begrenzung von Bonuszahlungen an Aufsichtsinstanzen
- Genehmigungspflicht für alle Regelungen betreffend Aufsichtsentschädigungen
- Informationspflicht der Staatsbetriebe über Direktionsentschädigungen gegenüber Regierungs- und Kantonsrat
- Offenlegungspflicht für alle an Direktoren und Aufsichtsinstanzen ausgerichteten Bezüge im Rahmen der Geschäftsberichte.

Begründung:

Das Ausmass der und die Geheimniskrämerei rund um die unverständlichen Bonusregelungen bei der Zürcher Kantonalbank zeigen, dass für die staatlich beherrschten Betriebe und Anstalten dringend allgemeine, klare Vorgaben der politischen Instanzen bezüglich der Entschädigungsregelungen erforderlich sind. Betriebe wie ZKB, Gebäudeversicherung, EKZ, Kantag etc. gehören vollumfänglich dem Zürcher Volk. Dieses hat einen Anspruch darauf, dass in den kantonseigenen Betrieben Transparenz und ein Minimum an Lohn- und Entschädigungsgerechtigkeit herrscht.

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Zur Motion von Peider Filli, Zürich, wird wie folgt Stellung genommen:

Der Regierungsrat hat in der Antwort auf die Anfrage KR-Nr. 91/2001 die in der Zürcher Kantonalbank seit 1994 bestehende Bonusregelung detailliert dargestellt. Er wies darauf hin, dass die Elektrizitätswerke des Kantons Zürich, die Gebäudeversicherung des Kantons Zürich, die Kantag und die Flughafen Zürich AG lediglich im üblichen Rahmen liegende Verwaltungsratshonorare ohne Bonusbestandteile entrichten. Die Flughafen Zürich AG hat nach der Privatisierung ein Bonussystem für das Kader eingeführt, das erstmals ab dem Geschäftsjahr 2001 wirksam ist. Das Bonussystem ist abhängig vom Erfolg auf Unternehmensstufe sowie den individuellen Ergebnissen nach Geschäftseinheiten, wobei der Erfolgsanteil sich mit zunehmender Ergebnisverantwortung und Kompetenz der Funktion erhöht. Die übrigen Unternehmen weisen keine erfolgsabhängigen Entschädigungen auf. Ebenfalls wurde in der Antwort auf die Anfrage erwähnt, dass es sich bei den Elektrizitätswerken des Kantons Zürich, der Gebäudeversicherung Kanton Zürich und der Zürcher Kantonalbank um selbstständige Anstalten des öffentlichen Rechts handelt, die unter der Oberaufsicht des Kantonsrates und nicht des Regierungsrates stehen.

Es bestehen bei keiner kantonalen oder vom Kanton beherrschten Anstalt oder Gesellschaft irgendwelche marktwirtschaftlich bedingten Auswüchse innerhalb des Besoldungssystems, die auch unter sozialpolitischen Aspekten nicht zu verantworten wären. Inwieweit vor allem die dem Privatrecht unterstellten Unternehmen inskünftig die Bezüge und Bonusregelungen des obersten Kadern und der Aufsichtsgremien, soweit sie nicht bereits publiziert werden, einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich machen wollen, ist vom Verwaltungsrat der jeweiligen Aktiengesellschaft zu entscheiden oder im Falle der Kantonalbank vom Kantonsrat als Aufsichtsorgan.

Der Unterschied zwischen dem höchsten und dem tiefsten Lohn im Kanton unter Einbezug der Mitglieder des Regierungsrates liegt beim Faktor 8. Der tiefste Jahreslohn beläuft sich auf Fr. 40000, der höchste Jahreslohn auf Fr. 320000. Die Entschädigungssysteme bilden einen Aspekt des Personalmanagements.

Bonus meint einen variablen, erfolgsabhängigen Anteil der Vergütung. Unternehmen, die mit Bonussystemen arbeiten, zahlen ihren Angestellten ein festes Grundgehalt, das um eine Bonuszahlung ergänzt wird. Die Höhe der Bonuszahlung richtet sich dabei nach dem Erfolg des Unternehmens und der Leistung, die der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin erbracht hat. In die Berechnung des Bonus kann z.B. eingehen, in welchem Mass die einzelnen Mitarbeitenden Zielvorgaben erfüllen oder wie viel Umsatz sie gemacht haben. Voraussetzung für die Auszahlung von Zuschüssen bzw. Boni ist jeweils, dass die zum Jahresanfang festgelegten Ziele erreicht worden sind. Der Zweck der Ausrichtung von Boni besteht darin, das Personal zu verantwortungsbewusstem und unternehmerischem Handeln anzuspornen. In gewissen Bereichen der Privatwirtschaft ist es üblich, dass Spitzenmanager auf diese Weise einen Gehaltszuschlag von bis zu 40 Prozent oder mehr erhalten können. Die Führungskräfte des mittleren Managements können sich in der Regel auf das Gehalt einen Zuschlag von bis zu 30 Prozent verdienen.

Moderne zukunftsorientierte Kaderentlohnungssysteme sind darauf ausgerichtet als wirksames Führungs- und Steuerungsinstrument die Erreichung anspruchsvoller operativer und strategischer Unternehmensziele nachhaltig zu fördern und durch erhöhte Motivation die Angestellten zu besseren Ergebnissen und Leistungen zu führen. Es geht dabei einerseits darum, der innerbetrieblichen Bedeutung der einzelnen Funktionen angemessen Rechnung zu tragen. Dadurch sollen die Leistungsmotivation und Arbeitszufriedenheit der Bediensteten massgeblich gefördert und ihnen zugleich klare Entwicklungsperspektiven aufgezeigt werden. Andererseits wird damit bezweckt, im ausserbetrieblichen Vergleich wettbewerbsfähig zu sein, um einer unerwünschten Fluktuation von Schlüsselkräften vorzubeugen und ihre Gewinnung vom Arbeitsmarkt zu erleichtern, ohne die Personalkosten unnötig aufzublähen, sowie die Attraktivität des Betriebes für qualifizierte, unternehmerisch denkende Mitarbeitende zu steigern.

Die Veränderungen im Umfeld der Verwaltung erfordern flexible und vernetzte Formen der Zusammenarbeit und damit auch der Entlohnungssysteme. Es ergeben sich neue Anforderungen an die Führungskräfte und ihre Mitarbeitenden bezüglich Qualifikationen, Einstellung, Denkweise und Führungsverhalten. Darüber hinaus brauchen Kader und Mitarbeitende neue handlungsleitende Orientierungsmuster, wegweisende Zukunftsbilder sowie eine überzeugende Identität als öffentliche Dienstleister. Leistungsabhängige Lohnelemente bilden ein wichtiges personalpolitisches Instrument. Eine positive Leistungskomponente wie ein Zuschuss bzw. Bonus dient der Honorierung hervorragender Leistungen von Einzelpersonen oder Gruppen.

Das Lohnsystem selbstständiger kantonaler Betriebe sowie von mehrheitlich kantonally beherrschten Gesellschaften des Privatrechts muss leistungsbezogen sein und dadurch den Anreiz zur kontinuierlichen Steigerung und Verbesserung des Leistungspotenzials gewährleisten. Automatismen neigen dazu, Mittelmässigkeit hervorzurufen. Das Lohnsystem der kantonalen Verwaltung sowie auch der mehrheitlich kantonally beherrschten Gesellschaften des Privatrechts haben den drei zentralen Anforderungen der Marktgerechtigkeit, der Leistungsgerechtigkeit und der Sozialgerechtigkeit zu genügen. Es gilt deshalb auch im Bereich der selbstständig operierenden kantonalen Betriebe sowie der mehrheitlich kantonally beherrschten Gesellschaften des Privatrechts, Grundlagen für eine leistungsgerechte und erfolgsorientierte Entlohnung zu schaffen. In gewissen Bereichen der öffentlichen Hand bzw. in der öffentlichen Hand nahe stehenden Betrieben bestehen Schwierigkeiten, gute Leute zu halten, da sie Angebote aus der Privatwirtschaft erhalten, die weit über den Salärgrößen der bestehenden Lohnvorgaben liegen. Das Lohnsystem solcher Betriebe muss wie dasjenige des Staates selbst einen gewissen Spielraum bieten, um an sehr gute Leistungsträger Zuschüsse zu bezahlen. Auch das Lohnsystem der öffentlichen Verwaltung muss dahingehend weiter entwickelt und angepasst werden.

Bei Institutionen, die aus der Zentralverwaltung ausgegliedert worden sind, besteht der Zweck der Verselbstständigung darin, diese Einrichtungen in eine grössere wirtschaftliche Freiheit zu entlassen. Das mit der Motion verfolgte Anliegen würde dieses Ziel vereiteln. Solange die Salarierungssysteme im Rahmen der in der Schweiz üblichen Durchschnittswerte liegen, was gemäss den vorstehenden Darlegungen bzw. den Ausführungen in der Beantwortung der Anfrage KR-Nr. 91/2001 ohne Zweifel zutrifft, besteht kein Anlass, in Bezug auf die Entschädigungen für die Aufsichtsinstanzen und Geschäftsleitungen selbstständig operierender kantonalen Betriebe sowie von mehrheitlich kantonally beherrschten Gesellschaften des Privatrechts Regelungen zu erlassen.

Vor diesem Hintergrund drängt sich ein gesetzgeberischer Handlungsbedarf entsprechend dem Antrag des Motionärs nicht auf.

Der Regierungsrat beantragt daher dem Kantonsrat, die Motion nicht zu überweisen.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Finanzdirektion.

Vor dem Regierungsrat

Der Staatsschreiber:

Husi