

Traktandenr Maximal-Entschädigungen in kantonalen und kantonsnahen Unternehmen

Motion Markus Späth (SP, Feuerthalen), Michèle Dünki (SP, Glattfelden) und Andreas Daurù (SP, Winterthur) vom 19. August 2019

KR-Nr. 249/2019,

Die Motion hat folgenden Wortlaut:

Der Regierungsrat wird aufgefordert, die gesetzlichen Grundlagen dafür zu schaffen, dass in allen kantonalen oder kantonsnahen Unternehmen die Mitglieder des strategischen Steuerungsgremiums und die mit der Geschäftsführung betrauten Personen angemessen entschädigt werden. Die Maximal-Entschädigung eines Mitarbeitenden darf unter allen Titeln 1 Million Franken nicht übersteigen. Die Regelung gilt auch für allfällige Tochterunternehmen der kantonalen und kantonsnahen Unternehmen.

Die entsprechenden Reglemente sind, soweit nicht der Kantonsrat zuständig ist, den zuständigen Aufsichtskommissionen zur Genehmigung vorzulegen. Diese sind auch zuständig für die Genehmigung allfälliger Abweichungen im Einzelfall.

Begründung:

In den vergangenen Monaten gaben die zum Teil hohen bis sehr hohen Gehaltsbezüge und Bonuszahlungen bei den von Bund (SBB, Post, Swisscom etc.), Kantonen oder anderen öffentlichen Gemeinwesen kontrollierten Betrieben und Organisationen (z. B. Spitäler) viel zu reden. Zu Recht: Wie die Forschung zeigt, entfalten übertriebene Lohnunterschiede, für die primär die Zahlungen an die Unternehmensspitze verantwortlich sind, volkswirtschaftlich negative Folgen. Sie erschüttern das Vertrauen der Öffentlichkeit in die betroffenen Unternehmen und ins System der Marktwirtschaft. Der Reallohn-Zuwachs in den mittleren und unteren Einkommenssegmenten erreichte in den letzten Jahren kaum je 2 %. Dieses anhaltend bescheidene Lohnwachstum kann mit der Entwicklung der Spitzengehälter bei weitem nicht Schritt halten.

Eine besondere Sensibilität bezüglich Spitzensälären darf dabei von der öffentlichen Hand erwartet werden. Im Bereich der Kernverwaltungen werden dabei generell keine übertriebenen Spitzenentschädigungen ausgerichtet. Anders präsentiert sich die Situation aber bei Unternehmen, welche als öffentlich-rechtliche Anstalten oder als Aktiengesellschaften eine eigene juristische Persönlichkeit besitzen, bei denen aber die öffentliche Hand als Allein- oder Haupteigner fungiert. Die Entwicklung in den letzten Jahren hat nachgewiesenermassen zu einem ungesunden Wachstum der Lohnunterschiede zwischen dem Top-Management und den übrigen Lohnempfangenden geführt.

Die Antwort des Regierungsrats auf die Interpellation KR-Nr. 92/2018 von Stefan Feldmann, Daniel Häuptli und Lorenz Schmid schafft Transparenz bezüglich der höchsten Entschädigungen, die in Unternehmen im Eigentum des Kantons ausge-

richtet werden. Bezüge, die das Bruttogehalt des Regierungsrates übersteigen, bezogen demzufolge Führungsmitglieder bei den EKZ, beim Kantonsspital Winterthur und beim Universitätsspital. Im Gegensatz zum Regierungsrat hat sich der Bankrat der ZKB geweigert, die Interpellation transparent zu beantworten. Aus der Antwort (und den Geschäftsberichten) ist immerhin zu entnehmen, dass die Mitglieder der ZKB-Geschäftsleitung in den letzten Jahren ein Mehrfaches eines regierungsrätlichen Gehalts beziehen und ihre durchschnittlichen Bezüge die Millionengrenze deutlich übersteigen.

Solche Entschädigungen stehen in keinem rationalen Verhältnis zur erbrachten Leistung. Das gilt umso mehr, als in jedem Unternehmen die Leistungen von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemeinsam und nicht von der Spitze allein erbracht werden. Diese Entwicklung stösst in der Bevölkerung zu Recht auf Unverständnis. Besonders stossend sind solche übertriebenen Bezüge bei Unternehmungen, bei denen die wirtschaftlichen Risiken von der Allgemeinheit getragen werden.

Mit einer gesetzlichen Regelung ist deshalb sicherzustellen, dass die Löhne der kantonalen und kantonsnahen Unternehmungen angemessen sind. Als absolute Obergrenze gilt dabei eine Million Franken. Sie berücksichtigt das vergleichsweise hohe Lohnniveau auf dem Zürcher Arbeitsmarkt.

Die nötigen Bestimmungen sind entweder über eine Anpassung der jeweiligen Spezialgesetze oder auf dem Weg über die entsprechenden Eigentümerstrategien zu erlassen.

Der Regierungsrat nimmt auf Antrag der Volkswirtschaftsdirektion wie folgt Stellung:

In der Beantwortung der Interpellation KR-Nr. 92/2018 betreffend Entschädigungspraxis bei vom Kanton ganz oder teilweise kontrollierten Anstalten und Organisationen haben der Regierungsrat und die Geschäftsleitung des Kantonsrates über die Ausrichtung hoher Gesamtentschädigungen in vom Kanton ganz oder mehrheitlich kontrollierten Beteiligungen Auskunft gegeben. 2017 wurde sieben Personen am Universitätsspital Zürich (USZ) und einer Person am Kantonsspital Winterthur (KSW) eine Gesamtentschädigung von mehr als 1 Million Franken ausgerichtet. Gesamtentschädigungen zwischen 430 000 Franken und 1 Million Franken erzielten 44 Personen am USZ, elf Personen am KSW, eine Person in den Elektrizitätswerken des Kantons Zürich (EKZ) und eine Person im Bankrat der Zürcher Kantonalbank (ZKB). Die Gesamtvergütung der Generaldirektion der ZKB belief sich für das Jahr 2017 auf 13,2 Millionen Franken. Ihre acht Mitglieder erhielten zudem Anwartschaften im Umfang von insgesamt 2,2 Millionen Franken. Die Person mit der höchsten Vergütung erhielt 1,9 Millionen Franken Salär und variable Vergütung, 0,2 Millionen Franken für Vorsorgeleistungen und sonstige Vergütungen sowie eine Anwartschaft von 365 000 Franken (Geschäftsbericht 2017 der ZKB, Vergütungsbericht, S. 69 bis 77). Eine gesetzliche Regelung der Höchstentschädigungen in kantonalen und kantonsnahen Unternehmen würde damit in erster Linie die kantonalen Spitäler, die EKZ und die ZKB betreffen.

Zu den Entschädigungen der Mitglieder der strategischen Steuerungsgremien und der Geschäftsleitungen der kantonalen und kantonsnahen Unternehmen ist allgemein festzuhalten, dass sie sich namentlich nach der Tragweite der Entscheidungen und Risiken richten sollen, welche diese zu verantworten haben. Die kantonalen und kantonsnahen Unternehmen sollen dabei über die erforderliche Flexibilität verfügen, um auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu bleiben und den gesetzlichen Auftrag sachgerecht zu erfüllen. Die Entschädigungspraxis ist ein wichtiger Bestandteil der Organisationsführung und als solcher 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 in den Beteiligungen des Kantons Zürich kein einheitliches Entschädigungssystem.

Kantonale Spitäler

Zu den kantonalen Spitälern ist vorab festzustellen, dass sich die Motion auf die Entschädigung der Mitglieder der strategischen Steuerungsgremien und der Geschäftsleitungen bezieht, also auf die Mitglieder der Spitalräte und der Spitaldirektionen. Gegenwärtig wird kein Mitglied der Spitalräte mit mehr als 120 000 Franken entschädigt (vgl. RRB Nrn. 848/2016, 1229/2018, 812/2018, 1231/2018, 448/2017, 384/2018) und die Saläre der Spitaldirektoren von USZ, PUK, KSW und ipw erreichen die in der Motion genannte Grenze von 1 Million Franken ebenfalls nicht.

Gesamtentschädigungen von mehr als 1 Million Franken werden einigen Klinikdirektorinnen und -direktoren des USZ sowie einem Chefarzt des KSW ausgerichtet. Sie sind weitgehend auf das Gesetz über die ärztlichen Zusatzhonorare (ZHG, LS 813.14) zurückzuführen und nur mit Honoraren aus Behandlungen von privat versicherten Patientinnen und Patienten möglich. Das ZHG erlaubt den Klinikdirektorinnen und -direktoren, bis zu 40 Prozent der erwirtschafteten Honorare aus privaten Zusatzversicherungen (bzw. bei ambulanten Behandlungen aus der ärztlichen Leistungskomponente) als Leistungsprämien sich selber zuzuteilen, indem sie selber über die Verteilung der Klinikpoolgelder entscheiden können (§ 5 Abs. 2 ZHG). Die Spitalleitungsorgane können die Verwaltung der ärztlichen Zusatzhonorare, die in die Klinikpools fliessen, kaum beeinflussen. Je mehr privat versicherte Patientinnen und Patienten die Kliniken behandeln, desto höher sind die Saläre ihrer Direktorinnen und Direktoren.

Um die Stellung der Spitalleitungsorgane zu verbessern, beantragte der Regierungsrat dem Kantonsrat 2017 eine Änderung des ZHG (Vorlage 5244). Diese sah vor, dass neu der Spitalrat über die Zuteilung der erwirtschafteten Zusatzhonorare entscheidet. Dies hätte ihm erlaubt, die Gelder gerechter zu verteilen, beispielsweise auch an das nichtärztliche Personal. Gleichzeitig hätte dadurch ein Anreiz beseitigt werden können, unnötige Behandlungen durchzuführen. Der Kantonsrat trat jedoch nicht auf diese Vorlage ein. Ohne Änderung des ZHG bleibt die Einflussnahme der Spitalleitungsorgane auf die Entwicklung der Chefarzthonorare stark eingeschränkt.

Eine eigentliche Deckelung der Chefarztlöhne wäre auf jeden Fall abzulehnen, denn sie würde vor allem das USZ vor erhebliche Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Chefärztinnen und Chefarzten stellen. Das USZ steht nicht nur inner-schweizerisch in Konkurrenz zu anderen Universitätsspitalern, sondern vor allem auch international. Soll es die Leistungsaufträge im Bereich der hochspezialisierten Medizin weiterhin umfassend erfüllen können, braucht es genügend Spielraum für Lohnverhandlungen, damit es einerseits das bestehende ärztliche Personal halten und andererseits das notwendige neue ärztliche Personal gewinnen kann.

Elektrizitätswerke des Kantons Zürich

Bei den EKZ handelt es sich um eine selbstständige Anstalt des kantonalen öffentlichen Rechts (§ 1 Gesetz betreffend die Elektrizitätswerke des Kantons Zürich [EKZ-Gesetz, LS 732.1]), die unter der Oberaufsicht des Kantonsrates steht (§ 9 Abs. 1 EKZ-Gesetz). Der Verwaltungsrat der EKZ hat sicherzustellen, dass die für die EKZ wesentlichen Rechtsvorschriften eingehalten werden. Der Verwaltungsrat besteht aus 15 Mitgliedern, wovon 13 vom Kantonsrat und zwei vom Regierungsrat aus seiner Mitte gewählt werden (§ 10 EKZ-Gesetz). Gemäss § 2 Abs. 1 lit. d der Verordnung über die Organisation und Verwaltung der Elektrizitätswerke des Kantons Zürich (LS 732.11) obliegt dem Verwaltungsrat der Erlass eines Geschäftsreglements für die Organe der EKZ sowie die Festsetzung der Entschädigung seiner Mitglieder.

Mit diesen Bestimmungen können der Kantonsrat (indirekt durch die Wahl von 13 der 15 Mitglieder des Verwaltungsrates) und der Regierungsrat (direkt durch den Einsitz von zwei Mitgliedern im Verwaltungsrat) die Festsetzung der Entschädigungen der Organe der EKZ ausreichend beeinflussen. Es besteht kein Bedarf für weiterführende gesetzliche Regelungen.

Zürcher Kantonalbank

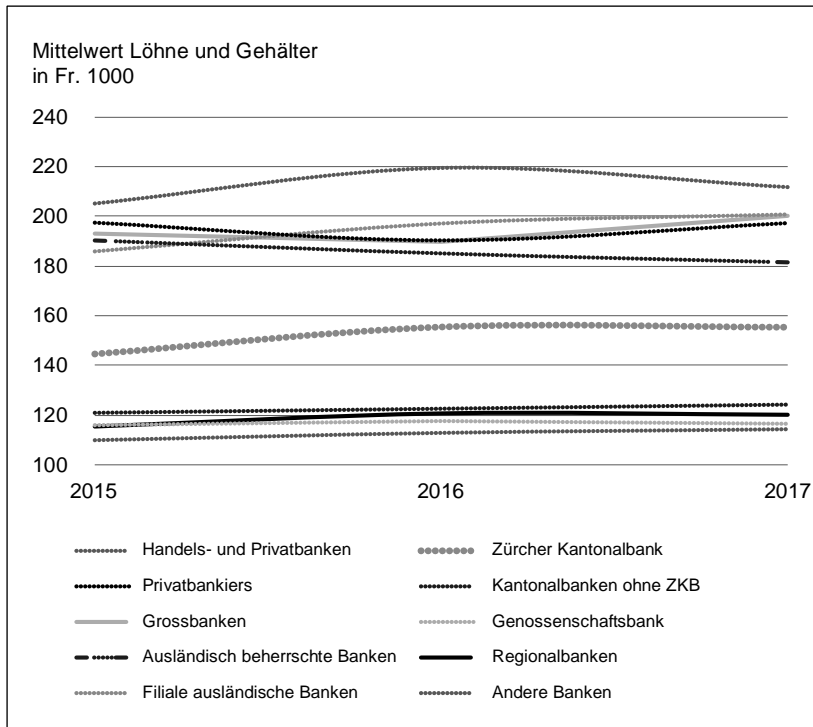
Die ZKB steht als öffentlich-rechtliche Anstalt unter der Oberaufsicht des Kantonsrates, mit deren Durchführung eine Kommission des Kantonsrates beauftragt ist (§§ 11 f. Kantonalkbankgesetz [LS 951.1]). Dem Kantonsrat obliegt die Wahl der Mitglieder des Bankrates und des Bankpräsidiums, die Genehmigung von Richtlinien, welche die Erfüllung des Leistungsauftrags im Einzelnen umschreiben, die Abnahme der Jahresrechnung und des Geschäftsberichts der Bank sowie die Entlastung der Bankorgane. Gemäss § 6 Abs. 4 des Kantonalkbankgesetzes erlässt der Bankrat ein Reglement über die Entschädigungen seiner Mitglieder, das vom Kantonsrat zu genehmigen ist. Der für die Durchführung der Oberaufsicht bestimmten Kommission obliegt die Überwachung der Einhaltung der Entschädigungsregelung (§ 12 Abs. 3 Ziff. 7 Kantonalkbankgesetz). Aufgrund dieser Regelung kann der Kantonsrat die Festsetzung der Entschädigungen des Bankrates ausreichend beeinflussen.

Aufgrund der bestehenden Zuständigkeitsordnung hat der Regierungsrat den Bankrat eingeladen, sich zur Motion KR-Nr. 249/2019 zu äussern. Dieser nimmt wie folgt Stellung:

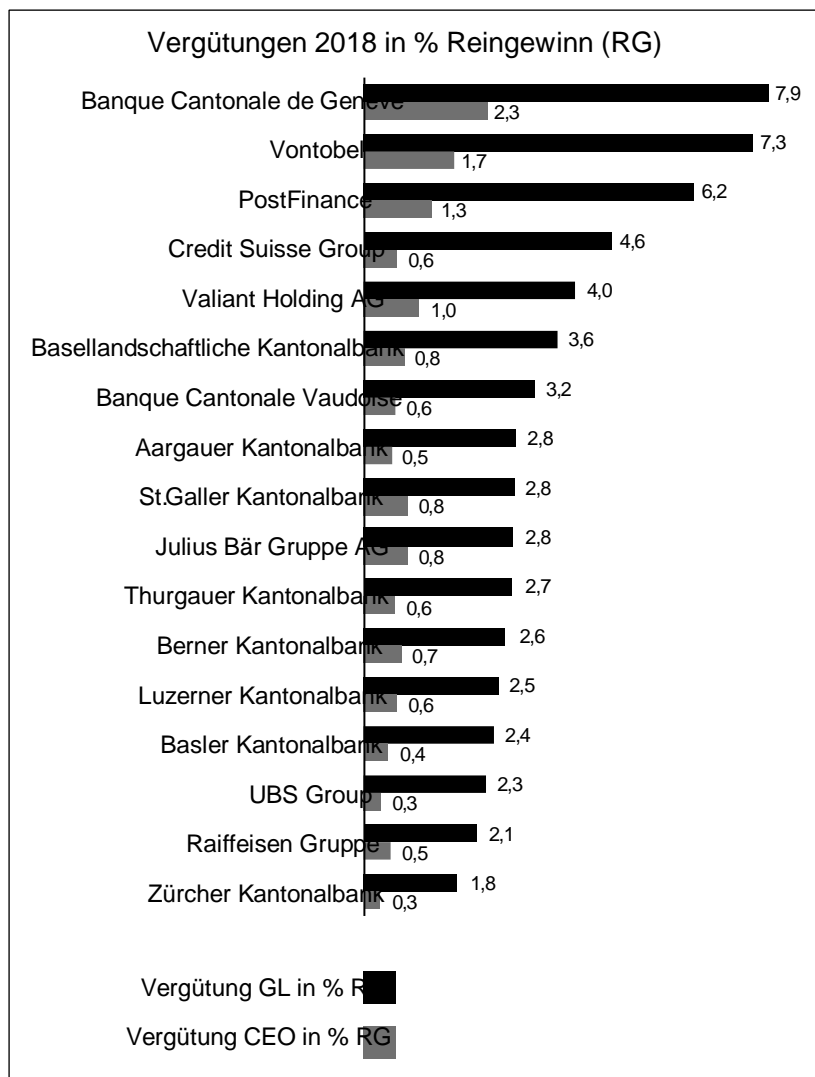
«Der Bankrat teilt die Einschätzung, dass die Vergütungsthematik in kantonalen und kantonsnahen Unternehmen eine besondere Sensibilität aufweist. Die Zürcherinnen und Zürcher als wirtschaftliche Eigentümerinnen und Eigentümer der Zürcher Kantonalbank und der Kantonsrat als deren Vertreter haben ein Interesse daran, dass die Mitarbeitenden ihrer Bank angemessen vergütet und die Bezüge der obersten Gremien ausgewiesen werden. Dieser Verantwortung ist sich der Bankrat bewusst. Er setzt sich deshalb regelmässig und intensiv mit der Vergütungspraxis der Bank auseinander. Diese ist auf die Geschäftsstrategie abgestimmt, richtet sich nach den Zielen und Werten der Bank, trägt ihren langfristigen ökonomischen Interessen Rechnung und unterstützt ein solides und wirksames Risikomanagement. Transparenz und Angemessenheit sind dabei leitende Grundsätze:

- **Transparenz:** Die Bezüge von Generaldirektion und Bankrat werden jährlich öffentlich ausgewiesen, womit sich die Bank freiwillig an den Vorgaben für börsenkotierte Aktiengesellschaften orientiert (vgl. Vergütungsbericht des Geschäftsjahrs 2018).
- **Angemessenheit:** Die Durchschnittsvergütung aller Mitarbeitenden liegt im Mittelfeld der schweizerischen Finanzakteure, was der Position der Zürcher Kantonalbank als viertgrösster Bank der Schweiz und systemrelevantes Institut mit einem breit diversifizierten Angebot entspricht (vgl. Grafik 1). Die Vergütung der Mitglieder der Generaldirektion liegt deutlich unter dem Mittelfeld der schweizerischen Finanzakteure: In Prozent des Reingewinns fällt sie tiefer aus als jene von Grossbanken, Privatbanken, grossen Inlandbanken und auch anderen Kantonalbanken (vgl. Grafik 2). Insgesamt verwendet die Zürcher Kantonalbank über 70 Prozent ihres Gewinns für die Ausschüttung an Kanton und Gemeinden und die Stärkung ihrer Eigenkapitalbasis, was im Vergleich zu anderen Finanzinstituten ein hoher Wert ist. Die Interessen des Kantons mit denen der Bank und der Mitarbeitenden in Einklang zu bringen, ist eine wesentliche Zielsetzung, die der Bankrat mit seiner Vergütungspraxis erfolgreich verfolgt.

Grafik 1: Durchschnittsvergütung aller Mitarbeitenden bei verschiedenen Bankentypen



Grafik 2: Vergütung von Geschäftsleitung und CEO in Prozent des Reingewinns bei verschiedenen Banken



Die Festlegung einer Maximalentschädigung, wie sie die Motionäre und die Motionärin fordern, würde für die Zürcher Kantonalbank mit erheblichen Risiken einhergehen und potenziell weitreichende negative Folgen zeitigen, die auch Kanton und Wirtschaftsraum Zürich zu spüren bekämen. In mehreren Geschäftsfeldern würde es unmöglich oder markant schwerer, geeignete Management- und Fachkräfte zu rekrutieren und zu halten. Betroffen von der vorgesehenen Begrenzung der Entschädigung wäre nicht nur die Geschäftsleitung, sondern es ergäben sich auch mittelbare Auswirkungen auf das generelle Lohngefüge der Bank. Zudem entstünde das reale Risiko, beim bevorstehenden Generationenwechsel der Geschäftsleitung die potenziell geeignetsten internen und externen Nachfolgekandidatinnen und -kandidaten nicht einmal für den Auswahlprozess motivieren zu können.

Falls Geschäftsfelder künftig nicht mehr mit ausreichend qualifizierten Management- und Fachkräften besetzt werden könnten, müssten sie zurückgefahren oder aufgegeben werden – auch, um rechtliche Vorgaben und Risk-Bestimmungen weiterhin einhalten zu können. Eine Bank darf zahlreiche Geschäfte nur dann betreiben, wenn sie über die entsprechenden Management- und Fachkräfte verfügt (vgl. «Gewährsartikel» des Bankengesetzes, Anforderungen gemäss FINMA-

Rundschreiben 2017/1 «Corporate Governance – Banken» und die im Kantonalbankgesetz unter Verweis auf das Aktienrecht verankerte Haftung der Organe für Pflichtverletzungen). Betroffen wären im Besonderen die Geschäftsbereiche Vermögensverwaltung, Handels- und Kapitalmarkt, das Geschäft mit institutionellen Kunden und grösseren Firmenkunden sowie Fachabteilungen wie Risiko Management, Legal & Compliance und Finanzen.

Die von den Motionären und der Motionärin geforderte Begrenzung der Entschädigungen bedroht somit das Geschäftsmodell der Zürcher Kantonalbank als umfassende Universalbank. Der innovative, offene und exportorientierte Wirtschaftsraum Zürich würde in mehreren Geschäftsbereichen eine Alternative zu den beiden Grossbanken verlieren. Die in den letzten zwanzig Jahren erarbeitete Diversifikation der Geschäftstätigkeit und Ertragsstrukturen wäre gefährdet. In dieser Zeit konnte die Abhängigkeit vom Zinsgeschäft reduziert werden. Im Gegenzug wurde das Handels-, Kommissions- und Dienstleistungsgeschäft nachhaltig gestärkt, die wesentlich zu den guten Ergebnissen der Bank beitragen. Sinnemäss treffen die dargestellten Überlegungen zur Motion auch für die Tochtergesellschaften des Konzerns Zürcher Kantonalbank zu. Diese sind integraler Bestandteil des erfolgreichen Geschäftsmodelles und wären gemäss Motionstext ebenfalls betroffen.

Insgesamt ist der Bankrat der Ansicht, dass eine Festlegung der Maximal-Entschädigungen einerseits unnötig ist, da der Konzern Zürcher Kantonalbank bereits heute eine angemessene Vergütungspraxis verfolgt. Andererseits ist es riskant, Maximal-Entschädigungen losgelöst von branchenüblichen Löhnen festzusetzen. Das Geschäftsmodell des Konzerns Zürcher Kantonalbank müsste gegebenenfalls revidiert werden.

Gestützt auf die obigen Erwägungen empfiehlt der Bankrat der Zürcher Kantonalbank, die Motion abzulehnen und entsprechend nicht zu überweisen.»

Der Regierungsrat ist aus den dargelegten Gründen der Auffassung, dass bei der Entschädigungspraxis der Beteiligungen derzeit kein gesetzlicher Anpassungsbedarf besteht. Er beantragt dem Kantonsrat daher, die Motion KR-Nr. 249/2019 abzulehnen.

Ratspräsident Dieter Kläy: Zu diesem Traktandum begrüsse ich ganz herzlich den Präsidenten des Bankrates der Zürcher Kantonalbank, Dr. Jörg Müller-Ganz, und auf der Tribüne den Vizepräsidenten, Janós Blum, und als Mitglied des Bankrates Rolf Walther und den Leiter Public Affairs, Matthias Baer.

Der Regierungsrat beantragt dem Kantonsrat die Motion nicht zu überweisen. Er hat dem Rat seine schriftliche Ablehnung am 13. November 2019 bekannt gegeben. Der Rat hat heute zu entscheiden.

Markus Späth (SP, Feuerthalen): Was ist ein gerechter Lohn? Die Frage ist von hoher Brisanz. Wenn es uns nicht gelingt, sie gesellschaftlich überzeugend zu beantworten, stellen wir langfristig den sozialen Zusammenhalt, den sozialen Frieden, das Funktionieren eines freiheitlich-demokratischen Wirtschaftssystems in Frage.

Serge Gaillard, der Direktor der eidgenössischen Finanzverwaltung, hat es vor einem halben Jahr in einem Interview im Tages-Anzeiger (*Schweizer Tageszeitung*) auf den Punkt gebracht: «Die oberen Einkommen haben sich von den mittleren entfernt. Eine Fehlentwicklung, die dazu führt, dass Eliten und Kader von der Bevölkerung weniger akzeptiert werden. Ich begrüsse es darum sehr, dass der Bundesrat die Löhne bei den Betrieben in staatlichem Eigentum unter eine Million Franken bringen will.» Die Chefs der grössten bundeseigenen Betriebe verdienten 2018 tatsächlich alle weniger als 1 Million: Der SBB-Chef, dessen Gehalt wurde vom Bundesrat korrigiert auf 987'000 Franken, PostFinance 830'000 Franken, RUAG (*Schweizer Technologiekonzern*) 780'000 Franken, FINMA (*Eidgenössische Finanzmarktaufsicht*) 500'000 Franken. Genau das, weniger als 1 Million, ist das Ziel dieser Motion für den Kanton Zürich.

Gleich zu Beginn möchte ich festhalten: Der Hintergrund der Motion ist keine grundsätzliche Unzufriedenheit mit der Strategie, der Geschäftsführung oder den Ergebnissen der ZKB (*Zürcher Kantonalbank*) oder der Spitäler im Eigentum des Kantons. Sie sind Leuchttürme. Sie sind es dank ihren Leistungen und auch dank ihrer Führung. Damit bin ich beim Kern:

Die ZKB ist eine Volksbank, genauso wie das Kantonsspital Winterthur und das Universitätsspital Zürich Volksspitäler sind. Sie gehören den Menschen in diesem Kanton. Als Volksvertreter kommt uns im Kantonsrat vor diesem Hintergrund eine besondere Verantwortung zu. Unsere Unternehmen sind auch wegen und dank ihren Eigentümern, dem Kanton Zürich, so erfolgreich. Sie profitieren von der Solidität, der Staatsgarantie, der Sicherheit und den hervorragenden Rahmenbedingungen in unserem Kanton. Darauf hat die Führung Rücksicht zu nehmen, auch und gerade bei den Entschädigungen. Noch einmal: Die Motion fordert keine Lex ZKB. Es geht, genau wie beim Bund, um alle vom Kanton kontrollierten Betriebe.

Für alle Unternehmen unter kantonaler Kontrolle verfügen wir über eine präzise Zusammenstellung der Gesamtentschädigungen. Der Regierung sei Dank, die Interpellation KR-Nr. 92/2018 von heute Morgen hat es noch einmal aufgezeigt. Wir haben im Kanton einen Spitzenverdiener mit über 1 Million Franken am KSW (*Kantonsspital Winterthur*), sieben am USZ (*Universitätsspital Zürich*); sie verdienen mehr als 1 Million Franken. In allen anderen kantonalen oder kantonsnahen Unternehmen gibt es keine Gesamtentschädigungen, die höher liegen. Heute konnten wir zudem in einem Hintergrundartikel im Tages-Anzeiger lesen, dass eine ganze Reihe von Spitälern in öffentlichem Eigentum von sich aus die Spitzenlöhne der Ärzte deckeln und deutlich unter 1 Million Franken festlegen wollen oder schon festgelegt haben.

Viel weniger allerdings wissen wir über die Verhältnisse bei der ZKB Bescheid. Trotz mehrfachen Nachfragen hat uns der Bankrat mit fadenscheinigen juristischen Ausflüchten einen genauen Einblick verwehrt. Stefan Feldmann hat das heute Morgen noch einmal zu Recht explizit kritisiert. Im Geschäftsbericht sind für die letzten Jahre für die neun Mitglieder der Generaldirektion jeweils 13 Millionen Franken und zusätzlich sogenannte Anwartschaften im Umfang von mehr als 2 Millionen Franken aufgeführt, im Schnitt also deutlich über eine 1 Million

Franken. Der CEO (*Martin Scholl*) verdiente, wie im Geschäftsbericht nachzulesen, in den letzten Jahren deutlich über 2 Millionen Franken. Die ZKB verdient deshalb besonderes Augenmerk.

Die ZKB feiert dieses Jahr ihr 150-Jahr-Jubiläum. Sie blickt zu Recht und mit Stolz auf eine höchst erfolgreiche Geschichte zurück. Ich habe die schriftliche Geschichte, die sie vorgelegt hat in den letzten Wochen, mit Interesse und Lust gelesen, sogar in den Skiferien. Ich habe viel gelernt. Das Alleinstellungsmerkmal der ZKB auf dem Platz Zürich war immer, dass sie keine Bank wie alle andern ist. Sie hatte von allem Anfang an einen speziellen Auftrag. Und, sie hat einen speziellen Eigentümer. Dass sie über 150 Jahre die wohl erfolgreichste Schweizer Bank überhaupt ist und weltweit eine der am höchsten und besten gerateten Banken, ist aber nicht allein ihr Verdienst. Ganz wesentlich hat es mit der Staatsgarantie und dem Toprating des Kantons als Alleineigentümer der Bank zu tun. Dass der Kantonsrat als Eigentümer-Vertreter im Laufe der Geschichte immer wieder mal auf die Bremse trat und verhindert hat, dass unsere Bank nicht jede Modeerscheinung in der Bankenwelt sofort auch mitmachen konnte, ist ihr ganz offensichtlich nicht schlecht, nein im Gegenteil, es ist ihr gut bekommen.

Das gilt auch für die Gesamtentschädigungen, die an die Spitzenkräfte ausgerichtet werden. Wenn die zwei schweizerischen Grossbanken (*UBS und Credit Suisse*) völlig abgehobene Boni an ihre Spitzenleute verschleudern, wenn multinationale Konzerne mit angelsächsischer Abzocker-Mentalität es ihnen gleichtun, wenn Privatkliniken ihren Chefärzten exorbitante Honorare ermöglichen, dann kann das für den Kanton, für unsere Staatsbetriebe, für uns alle, kein Massstab sein.

Die Forderung «Eine Million ist genug» ist keineswegs klassenkämpferisch. Eine Million Franken entspricht fast dem dreifachen Gehalt eines Regierungsmitglieds in Zürich, ist mehr als doppelt so viel, wie ein Bundesrat bezieht, übertrifft die höchsten Bezüge bei den grössten Betrieben des Bundes deutlich. Zudem lässt die Motion in begründeten Fällen auch Ausnahmen zu, allerdings nur mit der Genehmigung der zuständigen Aufsichtskommission. Dass mit einer Begrenzung der Spitzenbezüge kein geeignetes Kaderpersonal mehr rekrutiert werden könne, ist eine wenig glaubwürdige Schutzbehauptung. Mario Draghi, der Chef der Europäischen Zentralbank verdiente 2018 450'000 Euro, Thomas Jordan, der bestbezahlte Zentralbanker der Welt 1,2 Millionen Franken. Dass bei der ZKB und an unseren Spitzenspitälern gewisse Funktionen nur adäquat besetzt werden können, wenn sie mit mehr als 1 Million Franken vergoldet werden, ist überheblich und zeugt von völliger Abgehobenheit. Der Blick in die Realwirtschaft zeigt es deutlich: Die exorbitanten Bezüge etwa der CS-Spitze (*Credit Suisse*) haben diese nicht vor unglaublichen menschlichen Schwächen und krassem Führungsversagen bewahrt (*Anspielung auf eine Bespitzelungsaffäre im Topkader der Bank*). Auf solche Spitzenkräfte verzichten wir in unseren kantonalen Unternehmen gerne. Top-Löhne und Millionen-Boni waren noch nie eine Garantie gegen krasse Fehlleistungen. Sie haben die existenzbedrohende Finanzkrise von 2008 nicht verhindert, sie haben die Milliarden-Bussen für Gesetzesverletzungen im Ausland nicht verhindert. Im Gegenteil. Sie waren Teil des Problems. Wir als Kantonsrat sind gut beraten, in diesem Selbstbedienungswettbewerb unter den Top-Shots

nicht mitzumachen. Da begnügen wir uns doch viel besser mit motiviertem, weniger gierigem, moralisch weniger korrumpiertem Kaderpersonal.

Ich bitte Sie um Überweisung der Motion. Sie leisten damit einen positiven Beitrag zum Zusammenhalt in unserer Gesellschaft und sorgen dafür, dass die kantonalen Unternehmen am Boden bleiben.

André Bender (SVP, Oberengstringen): Der Regierungsrat soll aufgefordert werden, die gesetzlichen Grundlagen dafür zu schaffen, dass in allen kantonalen oder kantonsnahen Unternehmen die Mitglieder des strategischen Steuerungsgremiums und die mit der Geschäftsführung betrauten Personen auf eine maximale Entschädigung unter allen Titeln von 1 Million Franken zu begrenzen. Die SVP des Kantons Zürich sieht in dieser Frage keine Veranlassung eine gesetzliche Grundlage dafür zu schaffen.

Wie der Regierungsrat bereits ausgeführt hat, sollen die Entschädigungen der Mitglieder der strategischen Steuerungsgremien und der Geschäftsleitungen der kantonalen und kantonsnahen Unternehmen sich namentlich nach der Tragweite der Entscheidungen und Risiken richten, welche diese zu verantworten haben. Die kantonalen und kantonsnahen Unternehmen sollen dabei über die erforderliche Flexibilität verfügen, um auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu bleiben und den gesetzlichen Auftrag sachgerecht zu erfüllen. Einige der Unternehmungen stehen in einem grossen privatwirtschaftlichen Wettbewerb hinsichtlich der Anstellung und Haltens qualifizierter Arbeitskräfte.

Die Entschädigungspraxis ist ein wichtiger Bestandteil der Organisationsführung und als solche 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. Deshalb besteht in den Beteiligungen des Kantons Zürich kein einheitliches Entschädigungssystem. Die SVP ist klar der Meinung, es bedarf besondere Sensibilität bezüglich Spitzensaläre in Betrieben der öffentlichen Hand.

Der Kanton Zürich steht an der Spitze der Wirtschaftskantone in der Schweiz, und wie unser Finanzdirektor (*Regierungsrat Ernst Stocker*) jeweils zu sagen pflegt: der Wirtschaftsmotor der Schweiz. Dass dieser Motor gut und rund läuft, haben wir unter anderem auch den Führungskräften zu verdanken. Der freie Markt soll herrschen und nicht per Gesetz eingeschränkt werden. Es soll für die Eigenverantwortung und dem pflichtgemässen Ermessen der betroffenen Organisationseinheiten ein angemessener Raum offengehalten werden. Wie gross dieser Raum ist, soll den entsprechenden Verwaltungs- beziehungsweise Bankräten überlassen werden.

Wir müssen nicht den Regierungsrat mit einem neuen Gesetz beauftragen. Letzten Endes liegt es an uns, die richtigen Personen in die entsprechenden Verwaltungsgremien zu wählen. Diese haben das nötige Augenmass und die Instrumente, damit die Löhne und Bezüge adäquat ausgestaltet werden.

Die SVP lehnt darum diese Motion ab.

Astrid Furrer (FDP, Wädenswil): Die Forderung der Motionäre einen Lohndeckel festzusetzen, betrifft das Universitätsspital Zürich, das Kantonsspital Winterthur und die Zürcher Kantonalbank. Die Motion hat insbesondere die ZKB im Auge. Die Löhne der Generaldirektion sind im Vergleich zu den anderen Institutionen besonders hoch, und auch die Zahl der Betroffenen ist höher.

Was ist denn nun ein angemessener Lohn? Klar ist, Lohnexzesse befürwortet die FDP nicht. Ein Lohnexzess liegt dann vor, wenn Leistung und Ertrag in einem krassen Missverhältnis stehen, beziehungsweise eine Leistung gar nicht so hoch sein kann wie der Lohn. Irgendwo gibt es da eine gesunde Obergrenze. Wir können im Kanton keine Lohnexzesse feststellen. Wir haben als Kantonsrat mit der Oberaufsicht die Mittel, in unseren eigenen Betrieben den Zeigefinger zu heben. Das Rasenmäher-Prinzip der Motion ist unnötig. Jeder Fall muss eine Einzelfallbeurteilung sein. Gelinde gesagt, finde ich die Aussage des SP-Sprecher, des Motionärs schon sehr frech, jedem vorzuhalten, er sei korrumpiert, wenn er mehr als 1,2 Millionen Franken verdient.

Was aber interessant wäre, wäre ein Lohnsystem mit Grund- und Leistungslohn. Gute Arbeitskräfte sollen doch besser entlohnt werden als durchschnittliche. Das sollte selbstverständlich sein. Ganz nach dem Motto: Leistung muss sich lohnen. Wobei wir hier qualitativ gute Arbeit belohnen möchten, nicht eine Mengenbolzerei. Dies ist gerade bei den Spitälern ein Thema, wo es solche Fehlanreize gibt. Aber die Linke hat vor zehn Jahren gegen ein System für kantonale Angestellte votiert, das gute Leistung mehr belohnen wollte. Wir wollen an den verantwortungsvollen Positionen auch gute Leute haben. Wir verlangen aber Fingerspitzengefühl der Institutionen und gesunder Menschenverstand, was die Höhe des Lohnes anbelangt. Und es ist nun mal so, dass besonders bei den Hochqualifizierten der Markt spielt. Hochqualifizierte können sich ihren Arbeitgeber und die Arbeitsbedingungen aussuchen. Da spielt der Lohn nicht die einzige, aber eine sehr wichtige Rolle. Innerhalb der Branche kennt man die Löhne, bei den Banken ganz allgemein – die meisten sind ja AGs – sind sie offengelegt. Die AWU (*Aufsichtskommission über die wirtschaftlichen Unternehmen*) hat Kenntnis von den Löhnen der Generaldirektion und des Bankrates.

Die FDP wird die Motion also nicht unterstützen. Es braucht kein Gesetz für eine Lohndeckelung.

Stefanie Huber (GLP, Dübendorf): In der GLP sind wir uns bewusst, dass das Thema der angemessenen Entlohnungspraxis eine gesellschaftliche Relevanz hat. Um es etwas pointiert zu sagen: Dass manche mehr verdienen, als sie sinnvoll ausgeben können, und andere mit 100-Prozent-Jobs eine Familie nicht würdig über die Runden bringen können, beschäftigt uns auch in der GLP. Dies war mit ein Grund, die Interpellation KR-Nr. 92/2018, die wir heute Vormittag diskutiert haben, mitzuunterzeichnen. Ich erachte es deshalb als wichtig und richtig, das Thema hier im Kantonsrat zu diskutieren. Wir weisen damit die Beteiligten in den entsprechenden Unternehmungen auf ihre Vorbildrolle hin und erinnern sie so auch daran, dass sie Teil einer öffentlich-rechtlichen Anstalt sind. Das betrifft

nicht nur die Führungsorgane, sondern auch die Mitarbeitenden, welche diese hohen Löhne beziehen. Denn in kantonalen Unternehmen tragen der Staat, und damit die Bevölkerung und Wirtschaft des Kantons Zürich die wirtschaftlichen Risiken. Die Konsequenzen von schlechten Leistungen wie beispielsweise unfreiwillige Abgänge sind weniger häufig wie bei privaten Unternehmen. Soweit von unserer Seite die Anerkennung des Diskussionsbedarfs. Nun kommt das Aber: Der vorliegende Vorschlag ist keine akzeptable Lösung und trägt auch der Auslagerung der staatlichen Aufgaben in selbständige Anstalten zu wenig Rechnung. So wird es schwierig, dieses Problem als Kanton Zürich für die eigenen Anstalten zu lösen. Auch wenn ich anderswo dafür bin, zuerst bei sich selbst anzufangen, steht die heutige Debatte in einem internationalen Kontext. Wenn wir im Kanton Zürich die Leistungen der Spitäler, in der Forschung, in der Lehre, bei der Bank und weiteren Unternehmen auf dem heutigen hohen Niveau halten und vorne mitmischen wollen, müssen wir den Unternehmen die Möglichkeit geben, die Fachfrauen oder Spezialisten so zu entlohnen, dass sie nicht gleich zur Konkurrenz weiterziehen. Es gibt zwar andere Motivationsanreize, aber der Lohn ist halt unbestritten einer der wichtigsten.

Wenn wir staatliche Unternehmen einsetzen, haben sie eine staatliche Aufgabe, die sie mit einer gewissen Autonomie ausführen können. Solange sie das Gemeinwohl nicht gänzlich aus den Augen verlieren und die hohen Löhne die gewünschte Wirtschaftlichkeit nicht torpedieren, sollten wir die Entlohnungen hier im Kantonsrat nicht zu stark einschränken. Wir haben aber gewisse Möglichkeiten, die auch auf das Lohngefüge der Unternehmen Einfluss zeitigen sollten. Ein Beispiel: Wir genehmigen das Entschädigungsreglement des Bankrats, das sollte diesem Gremium einen Hinweis geben, mit wie viel Augenmass in dieser Bank entlohnt werden sollte. Wenn die Umsetzung nicht unserem Gusto entspricht, können wir das jedes Jahr mit dem Geschäftsbericht oder alle vier Jahre mit der Abwahl der Bankräte kundtun.

Die Interpellation von heute Vormittag hat uns eine gute Basis für die Diskussion gegeben. Die Zahlen zeigen, dass es zwar Löhne sogar über 1 Million Franken gibt, aber nicht blindlings und in beliebiger Anzahl. Ich möchte die Zahlen hier noch einmal nennen: 2017 waren es am Universitätsspital Zürich sieben Personen mit über 1 Million Franken, am KSW eine Person. Bei den Spitälern hat der Regierungsrat bereits einmal einen Vorschlag gebracht, was die Zusatzhonorare anbelangt. Der ist nicht durchgekommen.

Die Generaldirektion der ZKB, wir haben es gehört, fällt in die Kategorie über 1 Million Franken Jahresgehalt. Dass es die ZKB immer noch nicht geschafft hat, Frauen auf dieses Niveau zu bringen in dieser Bank, ist ein anderes leidiges Thema, das wir beim Geschäftsbericht wiederaufnehmen werden. Sagen lässt sich an dieser Stelle doch, dass nicht die ganze ZKB auf dem Lohnniveau der Generaldirektion arbeitet, denn es gibt eine weitere Zahl, die hier noch nicht genannt wurde, die man aber auf der Homepage der ZKB finden kann, nämlich, dass weniger als 1,5 Prozent der Mitarbeitenden über 200'000 Franken beziehen. 98,5 Prozent der Mitarbeitenden sind bei 200'000 und weniger.

Die GLP beantragt die Ablehnung der Motion.

Manuel Kampus (Grüne, Schlieren): Ist der, der am meisten will, der Beste? Es darf in diesem Parlament wohl noch erlaubt sein zu fragen, was gewisse Stellen in den Geschäftsleitungen der kantonalen und kantonsnahen Betriebe derart auszeichnet, dass man da dreimal mehr verdient als ein Regierungsrat? Ist die Tragweite der Entscheidungen in einem Universitätsspital oder einer ZKB tatsächlich dreimal grösser als die Tragweite eines Regierungsbeschlusses? Oder sind es die Risiken, die im Unispital, den EKZ (*Elektrizitätswerke Zürich*) oder in der ZKB so viel grösser sind? Und, müssen sich die Spitzenverdienenden in diesen Betrieben auch alle vier Jahre einer aufwändigen Volkswahl stellen?

Wir Grüne sind keineswegs für ein Denkverbot bei den Löhnen. Die Grüne Fraktion ist grossmehrheitlich der Ansicht, dass die Löhne in kantonalen oder kantonsnahen Unternehmen angemessen sein müssen. Wir sind auch bereit, über eine Obergrenze zu diskutieren, denn schliesslich bekommt das oberste Führungsorgan unserer kantonalen Verwaltung, der Regierungsrat, auch keine Entschädigung, die sich beliebig nach oben erhöhen lässt, sondern auch diese Entschädigung ist klar festgelegt. Deshalb finden wir, es müssen auch für die Führungsgremien in unseren Spitälern, in unserer Bank und in unserem Stromversorger Bezugsgrössen für die Löhne geschaffen werden. So, wie es sie auch für Angestellte des Kantons gibt.

Ich hoffe schwer, die SVP unterstützt diese Motion, denn dies wäre ein Schritt, sich wieder als Partei des einfachen Bürgers zu rehabilitieren, denn die brauchen mehr als 17 Jahre, um eine Million zu verdienen. Dies aber leider nur auf dem Papier, und nicht auf dem Konto.

Die Löhne bei den kantonalen und kantonsnahen Betrieben müssen für die Bürgerinnen und Bürger verständlich bleiben. Deshalb unterstützen wir diese Motion.

Lorenz Schmid (CVP, Männedorf): Ich weiss beim besten Willen nicht, wie ich persönlich darauf antworten müsste, würde ich gefragt, was man mit einem Lohn über 1 Million Franken machen könnte. (*Heiterkeit*) Es tut mir leid. Ich selber habe als Unternehmer nicht diesen Lohn. Ich finde auch, wenn wir von Lohnexzessen sprechen – Lohnexzess definiert als Diskrepanz zwischen übermässiger Entlohnung und entsprechender Leistung –, dann weiss ich nicht, welche Leistung eine Million Franken wert ist. Ich glaube auch, dass diese Löhne vorwiegend auf Vergleichen beruhen und nichts mit der Leistung zu tun haben. Ich erachte sie auch aus wirtschaftlichen Gründen – ausser natürlich für Unternehmer – als wirtschaftsfeindlich, weil sie nur zu Kapitalbündelung führen und nicht der wirtschaftlichen Leistung dienen, ausser eben bei Unternehmern. Dennoch glaube ich, es braucht eine Lösung. Wir kommen nicht umhin. Die Initiative Minder (*Initiative «gegen die Abzockerei» von Thomas Minder*) ist aus diesem Verständnis heraus entstanden. Ich glaube aber nicht, dass eine Neid-Debatte wirklich zielführend ist, und ich glaube auch nicht, dass Einheitslösungen für alle unsere Institutionen zielführend sind. Wir brauchen andere Instrumente. Wir werden diese Motion nicht überweisen. Ich nehme es gleich vorweg.

Bei den Spitalern ist es eigentlich klar: Da haben wir ganz verschiedene Möglichkeiten zu intervenieren. Wir haben den Spitalrat, bei der Bank haben wir den Bankrat. Das sind Personen, die wir selber wählen. Das ist der grosse Unterschied zur Bundesebene. Beim Bund entscheidet der Bundesrat wer CEO der Swisscom (*Schweizer Telekomunternehmen*) wird oder Bankrat oder Bankratspräsident. Das Parlament, das kann nicht intervenieren. Ich habe das hier drin schon x-mal gesagt. Das Parlament kann nicht intervenieren. Wir haben eben diese Instrumente geschaffen. Beim Bankrat war das schon immer so und bei den Spitalräten haben wir das so legifert, dass eben das Parlament die Genehmigung der Wahl vornimmt. Deshalb können wir über dieses Instrument auch immer wieder bei diesen Aufsichtsräten intervenieren. Wir haben es unter anderem auch schon beim Bankrat gemacht, als der seinen Lohn erhöhen wollte. Da haben wir gesagt, Nein, wir stehen zu einem bescheidenen – und in der Tat sind diese 350'000 Franken bescheiden –, wir stehen zu diesem bescheidenen Entgelt, weil wir auch davon überzeugt sind, dass ein bescheidener Bankrat auch Löhne im Exzess-Bereich ganz oben in der operativen Leitung auch nicht genehmigen würde oder wertschätzen oder auch gutheissen würde. Ich glaube, das sind wichtige Elemente.

Im Bereich des Spitalwesens haben wir Gesetze. Also, wir können über das Spitalfinanzierungs- und Planungsgesetz (*SPFG*) etwas erreichen. Im Tages-Anzeiger wurde es heute wieder erwähnt, betreffend einer Intervention gegen Boni und Mengenausweitung. Das geht auf einen Vorstoss von mir zurück. Auch Bundesrat Alain Berset hat es jetzt aufgegriffen. (*Heiterkeit*) Ist doch schön, oder? Zwei Jahre nach dem Vorstoss, den ich eingereicht habe, kommt jetzt noch Bundesrat im KVG (*Krankenversicherungsgesetz*). Das sind Instrumente, mit denen wir arbeiten können. Zweitens, wir haben auch das Ärztezusatzhonorargesetz. Da müssen wir wieder darüber sprechen. Das geht so nicht weiter. Das sind unsere Instrumente. Wir sind in der Pflicht. Ich glaube wirklich, die Politik muss ihre Pflichten und ihre Instrumente besser wahrnehmen, und nicht diese Motion überweisen. Also, die Oberaufsicht wahrnehmen und dann gegen Gesetzesänderungen intervenieren. Ich finde wirklich, das ist eine Aufgabe, denn, wenn wir als Gesetzgeber zu hohe Erwartungen an die Spitäler oder an die ZKB stellen, dann müssen die Umsätze wachsen, die Gewinne wachsen und das Entgelt wächst dann mit. Ich habe es heute Morgen erwähnt, diese Institutionen dürfen wir nicht unter dem Aspekt der Ökonomisierung, pflegen, einfach die maximale Rendite zu erzielen. Das ist auch nicht die Aufgabe der USZ (*Universitätsspital Zürich*), das ist auch nicht die Aufgabe der ZKB. Ich weiss, da gibt es andere Voten und andere Meinungen hierzu. Ich glaube auch in diesem Sinn, dürfen wir die ZKB-Gewinnausschüttung nicht jedes Jahr erwarten. Wenn unsere Erwartungen immer grösser werden, dann wird die ZKB immer mehr generieren wollen. Das darf aber nicht das erste Prinzip der ZKB sein. Sie muss das Banking für die KMU im Kanton Zürich gewährleisten.

Jetzt komme ich zur EKZ. Dort fällt uns nichts Anderes ein – ich muss sagen, mir ist auch nichts Anderes eingefallen –, als mit der Lü16 (*Leistungsüberprüfung 2016*) 30 Millionen Franken abzusahnen. Wir sagen der EKZ, Ihr müsst mehr Gewinne machen. Und die Gewinne werden sie zuungunsten der Energiebezügler

machen. Das ist eigentlich ein Sündenfall. Bei den Spitälern bin ich auch davon überzeugt, dass wir mit EBITDA-Vorgaben von 10 Prozent (*Gewinn vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen*) wahrscheinlich zu hoch gegriffen haben, denn höhere Gewinne führen zu mehr Reinvestitionen und zur Mengenausweitung. Die Effizienzsteigerung in solchen Institutionen hat immer zu Mengenausweitung geführt. Auch die Fallzahl, die wir jetzt hoch gesetzt haben, Jörg Kündig, da gehe ich mit dir einig, wenn wir die immer weiter nach oben schrauben, dann kann eine Mengenausweitung eine Konsequenz davon sein. Diese Ökonomisierung führt dann auch zu höheren Lohnansprüchen. Das treibt das Ganze nach oben, obwohl das kantonale Institutionen sind.

Ich komme zum letzten Sündenfall: Die Kantonsapothek, ein hoch defizitärer Betrieb. Es nicken mir alle zu. Was machen wir? Wir schieben den an die öffentlich-rechtliche Anstalt weiter und erwarten, dass die dann das Ganze saniert. Das wird sie nur mit Mengenausweitung machen können. Wir werden noch darüber sprechen. Ich glaube, wir sind hier ein bisschen besser beraten, würden wir Bescheidenheit walten lassen, auch mit unseren Ansprüchen der Politik gegenüber diesen Anstalten.

Wir werden diesen Vorstoss nicht überweisen. Wir sind der Überzeugung, dass inhaltlich auf Gesetzesebene sowie über die Oberaufsicht interveniert werden kann und muss. Aus unserer Sicht ist Bescheidenheit das Stichwort, wie wir mit diesen Institutionen umgehen, um Lohnexzesse auch zugunsten der Bevölkerung zu verhindern, und um deren Verständnis und die Integration dieser Institutionen zu fördern. Wir verzichten auf eine Überweisung. Danke.

Barbara Günthard Fitze (EVP, Winterthur): Die sehr hohen Saläre von Post, Swisscom und SBB et cetera gaben in der Vergangenheit zu reden. Und jetzt ist der Kanton Zürich an der Reihe. Der Regierungsrat wird nun aufgefordert, die gesetzlichen Grundlagen dafür zu schaffen, dass in allen kantonalen oder kantonsnahen Unternehmen die Mitglieder des strategischen Steuerungsgremiums und die mit der Geschäftsführung betrauten Personen angemessen entschädigt werden. Was heisst angemessen?

Zu den Entschädigungen der Mitglieder der strategischen Steuerungsgremien und der Geschäftsleitungen der kantonalen und kantonsnahen Unternehmen ist allgemein festzuhalten, dass sie sich nach der Tragweite der Entscheidungen und Risiken richten sollen, welche diese zu verantworten haben. Die kantonalen und kantonsnahen Unternehmen sollen dabei über die erforderliche Flexibilität verfügen, um auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu bleiben und den gesetzlichen Auftrag sachgerecht zu erfüllen. Faktoren wie Strategie, Aufgabenfelder, regionale Ausrichtung und das öffentliche Interesse setzen den Rahmen, innerhalb dessen die Organisationsleitung ein Entschädigungssystem ausgestaltet und anwendet. Daher besteht in den Beteiligungen des Kantons Zürich kein einheitliches Entschädigungssystem. Und das ist gut so. Es ist riskant, maximale Entschädigungen losgelöst von branchenüblichen Löhnen festzusetzen. Die Gehälter befinden sich einigermassen in einem akzeptablen Rahmen. Wir haben in den Aufsichtskommissionen die Möglichkeit, diese Entschädigungen zu überprüfen. Dass mit den

Zusatzhonoraren im USZ und KSW noch Fehlanreize bestehen, die angegangen werden müssen, ist etwas, das aktuell in Bearbeitung ist. Die EVP lehnt die Motion ab.

Kaspar Bütikofer (AL, Zürich): Die Alternative Liste, AL, wird diese Motion überweisen.

Die hohen und schier absurden Managerlöhne sind in der öffentlichen Wahrnehmung ein Ärgernis und werden von der Bevölkerung nicht verstanden. Wir haben noch die Abzocker-Diskussion rund um Daniel Vasella (*ehemaliger Verwaltungsratspräsident des Pharmakonzerns Novartis*) gut in Erinnerung. Es geht hier also nicht darum, dass wir hier eine Neiddiskussion führen, sondern es geht darum, um die Verhältnismässigkeit. Es geht darum, was der Wert der Arbeit ist. Was ist der Wert der Arbeit eines Managers, aber auch der Wert der Arbeit beispielsweise einer Raumpflegerin? Auf Unverständnis sind auch die hohen Bezüge in Staatsbetrieben gestossen. Wir haben hier die Diskussion rund um die SBB oder die Post. Hier sind mit der Auslagerung dieser Betriebe und der Ökonomisierung der Betriebe die Bezüge gestiegen. Auch da hat die Bevölkerung die Bezüge beispielsweise von Postchef Ulrich Gygi oder die Bezüge von Andreas Meyer, Chef der SBB, nicht verstanden oder verstehen es immer noch nicht. Diese Löhne stehen dann immer noch im schiefen Verhältnis, wenn wir dann bei der SBB oder auch bei der Post von Pech, Pannen und Pleiten hören.

Warum ist es so, dass diese Managerlöhne so extrem steigen? Bis in die 90er Jahre war es so, dass ein Manager in der Privatwirtschaft nicht mehr verdiente als ein Bundesrat oder als ein Züricher Regierungsrat oder Regierungsrätin. Erst mit den 90er Jahren sind diese Bezüge massiv gestiegen. Weshalb ist das so? Die gestiegenen Managerlöhne werden begründet mit zwei Faktoren: Einerseits mit dem Markt, und andererseits mit der grossen Verantwortung, die die Manager tragen. Nun, in der ökonomischen Forschung konnte man diese zwei Begründungen empirisch nicht nachweisen. Im Gegenteil. Diese Begründungen sind falsch. Es ist auch einigermassen evident. Es besteht kein Arbeitsmarkt für Manager. Es ist nicht so, dass Manager von Betrieb zu Betrieb springen können, um sich immer wieder neu zu installieren und ihre Managerfunktion wahrnehmen zu können. Im Gegenteil. Von Managern wird eine Loyalität zu Betrieb verlangt, sicher haben sie auch eine Konkurrenzverbotsklausel in ihrem Arbeitsvertrag. Wir sehen auch keine Verbindung zur Leistung, die am Markt gemessen werden könnte. Auch schlechte Leistungen werden fürstlich belohnt. Wir haben das beispielsweise während der Finanzmarktkrise gesehen.

Nun, wie ist es bei Staatsbetrieben? Auch hier denke ich, haben wir keinen Markt in dem Sinne, sondern sehr oft sind die Spitzenmanager Leute, die aus dem Betrieb kommen. Das ist auch richtig und logisch so, denn es ist eben ein Staatsbetrieb; er ist öffentlich kontrolliert. Hier braucht es ganz ein anders Verständnis des Betriebes und der Betriebsführung. Da kann man nicht im freien Markt irgendeinen Manager holen. Dementsprechend haben wir auch hier das Argument des Marktes quasi entkräftet.

Nun die Frage der Verantwortung: Ich denke, diese ist relativ einfach abgehandelt. Während der Finanzmarktkrise haben wir gesehen, dass die Manager gar nicht in der Lage waren, die Verantwortung zu tragen. Bei der UBS war es der Bund, der einspringen musste und die Verantwortung übernommen hat. Bei Staatsbetrieben ist es so, dass der Staatsbetrieb einen öffentlichen Auftrag hat. Er erfüllt in der Regel eine Service Public-Funktion und hat dementsprechend auch eine faktische oder eine legale Staatsgarantie. Also auch hier haben wir den Staat, der die Verantwortung letztendlich trägt.

Es ist also eine andere Erklärung für die hohen Managerlöhne nötig, und diese Erklärung rührt von zwei Dingen her: Einerseits sind die Löhne sehr hoch, weil die Manager eine hohe Macht haben. Sie können sich ihre Löhne selber definieren. Dann haben wir den Faktor des Nachahmungseffektes: Wenn im Betrieb A hohe Managerlöhne bezahlt werden, dann wird auch im Betrieb B hohe Managerlöhne bezahlt. Also wir haben ein Gemisch aus Macht und Nachahmung, das dazu geführt hat, dass die Managergehälter in den letzten 20, 30 Jahren regelrecht explodiert sind. Dasselbe beobachten wir eine oder zwei Ligen tiefer bei den Staatsbetrieben. Aus dieser Überlegung sind wir der Meinung, dass eine Deckelung der Managerlöhne in Staatsbetrieben oder in staatsnahen Betrieben bei 1 Million Franken angemessen ist, dass wir auch keinen Mangel haben, Leute rekrutieren zu können. Sonst werden wir im Kanton Zürich auch keine Regierungsräte oder Regierungsrätinnen mehr finden, wenn wir hier argumentieren, dass es eben diese hohen Löhne braucht, damit man geeignetes Personal findet.

Wir haben einen Service Public-Auftrag, wir haben eine Staatsgarantie. Dies rechtfertigt eine Deckelung des Salärs bei einer Million Franken, denn es handelt sich letztendlich um öffentliche Gelder; es handelt sich entweder um Krankenkassenprämien, um Steuergelder oder um Gebühren, die entrichtet werden für diverse Service Public-Dienstleistungen, sei es im Spital, sei es im Zahlungsverkehr, sei es bei der Stromversorgung. Aus diesen Gründen stimmt die AL der Motion zu. Besten Dank.

Tobias Weidmann (SVP, Hettlingen): Mich stören masslose und unverschämt hohe Löhne vom Management auch. Sie haben recht, Herr Kollege, solche Löhne sind für die Bevölkerung unverständlich und in Anbetracht eines Medians von knapp 7000 Franken nicht nachvollziehbar. Wie erklären wir das einem Schreiner, versucht, seine Familie über die Runden zu bringen? Einer Bauernfamilie, die auch schwer arbeitet, einer alleinerziehenden Mutter, die vielleicht Mühe hat den Kühlschrank zu füllen?

In der Privatwirtschaft entscheidet zu Recht der Eigentümer, ob er statt Gewinn oder Kapitalsteigerung lieber vermessen hohe Löhne an das Management verbrennen möchte, und somit auf eine entsprechende Dividendenausschüttung verzichten will. Aber bei kantonalen und kantonsnahen Unternehmungen vertreten wir die Eigentümerschaft, nämlich die Bevölkerung des Kantons Zürichs. Es stimmt schon, es besteht auch keine erwiesene Korrelation zwischen monetärer Vergütung und Leistung oder Fähigkeit. Oft ist es ein kleiner Kreis von Betroffenen, die auserwählt sind, die solche exorbitanten Bezüge bekommen, weil sie das

richtige Netzwerk haben, weil sie vielleicht zum richtigen Zeitpunkt die richtige Hand geschüttelt haben. Das ist alles möglich.

Weil es mir eben nicht ums Geld ging, habe ich vor sieben Jahren eine Firma mitgegründet und meine Leistung und Fähigkeiten darin investiert und nach einem 12-Stunden-Arbeitstag am Abend noch vier Stunden Vorlesung gehalten, damit ich mir über Wasser halten konnte. Warum? Weil ich eben etwas erschaffen und gestalten wollte, weil ich mich damit identifizieren konnte und daran glaubte, etwas aufbauen zu können. Alle hier sind irgendwo in der Gesellschaft, im Militär in der Politik, und zwar aus ideellen Beweggründen, weil sie davon überzeugt sind, und nicht wegen monetären Anreizen. Diese Kultur des Unternehmertums, das die SVP stark vertritt, des Gestaltens und Erschaffens brauchen wir auch in den kantonalen und kantonsnahen Unternehmungen; wir brauchen Leute mit solchem Gedankengut, und keine Söldner, die nur des Geldes wegen da sind, und sobald sie ihre Million nicht mehr verdienen, weiterreisen. Die kantonalen Firmen müssen eigene Leute fördern und aufbauen und dies in einer konstruktiven Firmenkultur.

Das Motiv der Motion ist in ihren Grundzügen lobenswert und nachvollziehbar. Ich finde es auch wichtig und gut, dass wir über die Thematik der überrissenen Saläre sprechen. Allerdings, schafft die Motion einen falschen Anreiz. Sie setzt einen sogenannten Benchmark bei 1 Million Franken. Und jetzt frage ich Sie, wieso eine 1 Million? Für mich sind auch 300'000 Franken für einen 33-jährigen Regierungsrat – oder egal wie alt – (*Heiterkeit. Anspielung auf das jugendliche Alter von Regierungsrat Martin Neukom*) oder 150'000 Franken für einen Schulleiter hoch. Wenn wir den Benchmark von 1 Million Franken für kantonale und kantonsnahe Unternehmungen festsetzen, einen sogenannten Anker, wie man in der Verhandlungssprache sagt, dann legitimieren wir alle Löhne, wir bagatellisieren und normalisieren alle Löhne unterhalb 1 Million Franken, aber vielleicht sind Löhne unter einer Million Franken immer noch überrissen. 500'000 Franken, 800'000 Franken, das ist dann plötzlich diskussionsfrei, weil es unter 1 Million Franken ist. Wieso wollen wir freiwillig einen Benchmark setzen, einen Anker von 1 Million Franken, der eine Sogwirkung hat, dass sich jeder daran orientieren kann und weiss, wo er auf der Karriereleiter steht. Das schafft einen falschen Anreiz, weil es alles andere, das darunter ist, in den Schatten stellt. Aber, diese Löhne sind ebenfalls relativ hoch, auch unter 1 Million Franken. Und dieser Anker, dieser Sogeffekt, der ist mir zu teuer, wenn es nur darum geht, für eventuell 1 Prozent einen Lohndeckel kreieren zu können, aber gleichzeitig eine Orientierungslinie für 99 Prozent zu schaffen.

Jetzt fragen Sie mich, welche Vorschläge ich bringe? Bringen Sie Lösungen, anstatt diese Motion abzulehnen. Ja, wir müssen direkt Einfluss nehmen, und zwar auf allen Stufen. Das beginnt beim ersten Franken bis zu 3 Millionen Franken und höher. In den kantonalen Spitälern würde diese Motion nichts verändern. Dort müsste man eher am Zusatzhonorargesetz schrauben. Oder für das Management der EKZ können wir durch den Verwaltungsrat direkt Einfluss nehmen. Das sind unsere Leute, die wir da reinwählen. Sagen Sie es doch denen. Für die ZKB kön-

nen wir gemäss Kantonalbankgesetz durch das Entschädigungsreglement ebenfalls Einfluss nehmen. Und das ist auch unsere Pflicht, darum sind wir hier. Da brauchen wir doch nicht einen neuen Benchmark von 1 Million Franken. Das ist ja ein Wahnsinnsziel für alle. Deshalb lehnt die SVP, trotz Sympathie für die Motion, diese Motion entschieden ab. Vielen Dank.

Daniel Heierli (Grüne, Zürich): Zuerst kurz eine Entgegnung zum Votum von Herrn Weidmann: Diese Sogwirkung, das trifft einfach nicht zu. Das Gegenteil ist der Fall. Wenn der oberste Chef 1 Million Franken verdient, dann muss die zweioberste Stufe etwas tiefer sein. Wenn der Chef des grössten Betriebes 1 Million Franken verdient, dann muss ein mittelgrosser Betrieb etwas tiefer sein. Von einem Sog auf diese Millionen hin zu sprechen, entspricht ganz einfach nicht den Realitäten.

Dann möchte ich noch einige Überlegungen zum Verhältnis und Lohn anfügen: Es gibt durchaus Menschen, die Grosses geleistet haben und deren Verdienste für die Menschheit unschätzbaren Wert haben. Als Beispiel möchte ich hier den ungarischen Arzt, Ignaz Semmelweis, anführen; er entdeckte Mitte des 19. Jahrhunderts, dass Kindbettfieber durch die Hände der Ärzte übertragen wurde, vor allem dann, wenn sie vorher Leichen sezirt und die Hände nicht gewaschen hatten. Dank seiner Erkenntnis hätte die Sterblichkeit von Gebärenden drastisch reduziert werden können. Der Mann hätte, gemessen am Wert seiner Entdeckung, ein fürstliches Gehalt und eine ebensolche Pension verdient gehabt. Stattdessen verlor er seine Stelle und wurde Zeit seines Lebens massiv angefeindet. 1865 wurde er unter dubiosen Umständen in eine Irrenanstalt eingeliefert, wo er zwei Wochen später verstarb. Fast hundert Jahre später wurden seine sterblichen Überreste exhumiert, und man stellte zahlreiche Knochenbrüche an Händen, Armen und Brustkorb fest. Undank ist der Welten Lohn.

Der typische Multimillionen-Verdiener, der sieht ganz anders aus. Auch hier ein Beispiel: Der ehemalige Verwaltungsratspräsident der UBS von 2001 bis 2008, Marcel Ospel. In der Schweizer Öffentlichkeit machte er sich zwar wegen seiner Rolle beim Swissair-Grounding nicht nur Freunde, aber in Wirtschaftskreisen war er als Top-Führungskraft gefeiert. 2005 erhielt er noch einen Ehrendoktor einer amerikanischen Universität. Die Auszeichnung wurde ihm aufgrund seiner strategischen Errungenschaften bei der Positionierung der UBS als globale Bank verliehen. Sie kennen die Geschichte: 2008 musste der Bund einschreiten und die UBS mit Dutzenden von Milliarden Franken retten. Herr Ospel hat dann zwar seine Stelle verloren, aber weitere Konsequenzen hatte das für ihn nicht. So viel noch zum Thema dieser angeblich riesigen Verantwortung, die solche Leute tragen.

Sie mögen jetzt einwenden, dass seien Extrembeispiele. Ja, das sind sie, aber ein System ist schon erkennbar, nämlich, dass man die Errungenschaften, die Verdienste von Personen in wichtigen Positionen häufig erst im Nachhinein, manchmal auch überhaupt nicht, einschätzen kann. Leistungsbeurteilung ist keine exakte Wissenschaft. Deshalb ist auch das Prinzip des Leistungslohns nur innerhalb gewisser Grenzen praktikabel. Auch die Arbeitspsychologie rät von extrem hohen

Salären ab. Der Lohn soll gut sein und Wertschätzung zum Ausdruck bringen, aber er soll nicht im Zentrum stehen. Es soll nicht exorbitant sein. Für wichtige Stellen in unserer Gesellschaft brauchen wir Leute, die von ihrer Arbeit begeistert sind, die etwas bewegen wollen. Um sie zu halten, müssen wir gute Arbeitsbedingungen bieten, wir müssen sicher auch einen guten Lohn bieten, aber keinen exorbitanten Lohn. Danke.

Markus Späth (SP, Feuerthalen) spricht zum zweiten Mal: Ich gehe gerne auf einige der vorgebrachten Argumente zum Schluss der Debatte noch einmal ein. Zur SVP: Die SVP, wir wissen es, tut sich schwer mit Kantonsratsentschädigungen in der Grössenordnung von 30'000 Franken im Jahr. Sie hat offenbar keine Mühe mit 2,3 Millionen Franken für den CEO der ZKB. Das, liebe Kollegen und Kolleginnen der SVP, erklären Sie einmal dem Volk, das Sie so stolz in Ihrem Namen tragen.

Astrid Furrer hat Fingerspitzengefühl der zuständigen Gremien verlangt. Ja, genau dieses Fingerspitzengefühl hat, unserer Einschätzung nach, der Bankrat der ZKB in den letzten Monaten und Jahren immer mal wieder im Verhältnis mit dem Kantonsrat vermissen lassen, auch in der Entschädigungsfrage.

Stefanie Huber möchte ich mitgeben, dass vielleicht die Millionengrenze erstmals eine Chance für eine Frau wäre in Spitzengremien der ZKB aufzusteigen, weil es dann vielleicht ein paar Männer weniger hätte, die nur geldmotiviert sich um dieses Gremium bemühen. *(Heiterkeit)*

Lorenz Schmid hat uns empfohlen, wir könnten doch den Bankrat abwählen. Das ist mir ein wenig zu undifferenziert. Im Kern sind wir mit der Arbeit des Bankrates genauso wie mit den Aufsichtsgremien der anderen kantonalen Betriebe – ich habe das in meinem Votum gesagt – durchaus zufrieden. Wir sollen Gesetze machen. Ja, lieber Lorenz Schmid, genau das verlangt ja eine Motion. Die Motion verlangt nichts anders, als dass die zuständigen Gesetze durch die Regierung in diesem Bereich angepasst werden. Du hast viel Richtiges gesagt, leider aber die falschen Schlussfolgerungen gezogen.

Ich danke überhaupt für die vielen Lippenbekenntnisse und Sympathiebekundungen, besonders positiv möchte ich Kollege Weidmann erwähnen. Danke für das mutige und engagierte Votum. Er hat die letzte Konsequenz einfach nicht gezogen. Wenn ich richtig verstanden habe, wirft er uns vor, zu wenig radikal zu sein. Das ist mir noch nie passiert von der anderen Seite. *(Heiterkeit)*

Schade, wir werden heute die Chance, endlich einmal Nägel mit Köpfen zu machen, verpassen. Sei's drum.

Bankratspräsident Jörg Müller-Ganz: Zuerst: Mir ist bewusst, dass ein Einkommen von 1 Million Franken auch im reichen Kanton Zürich viel Geld ist. Wie Sie ja wissen, ist dieser Betrag deutlich höher als mein Gehalt bei der Zürcher Kantonalbank. Ich spreche damit offensichtlich nicht im persönlichen Eigeninteresse, sondern im Verantwortungsbewusstsein für die Zürcher Kantonalbank als von Ihnen gewähltes oberstes verantwortliches Organ.

Der Bankrat teilt Ihre Einschätzung vollumfänglich, dass die Vergütung in Unternehmen im Besitze des Staates eine besondere Sensibilität verlangt. Der Bankrat setzt sich deshalb regelmässig und intensiv mit der Vergütungspraxis der Bank auseinander und legt sie auch im Grundsatz fest. Diese Praxis ist auch mit dem ZKB-Gesetz, postulierte Geschäftsstrategie, abgestimmt, richtet sich nach den Zielen und Werten der Bank, trägt ihren langfristigen ökonomischen Interessen Rechnung und unterstützt ein solides und wirksames Risikomanagement, was vor dem Hintergrund der verfassungs- und gesetzmässigen Staatsgarantie unabdingbar ist.

Es wurde bereits heute Morgen von verschiedenen Votanten festgehalten: Die ZKB ist weder eine Verwaltungseinheit noch ein Monopolbetrieb, sondern eine Bank, die im nationalen Bankenwettbewerb gegenüber hundert anderen bestehen muss. Dieser Wettbewerb findet nicht nur im Markt der Kundendienstleistungen, sondern natürlich auch auf dem Personalmarkt, zunehmend auch gegenüber Versicherungen und Technologieunternehmungen statt. Auf diesem Markt ist nicht allein, aber eben auch die Vergütung ein wesentliches Element.

Die Zürcher Kantonalbank kann heute mit ihrem Gesamtpaket als attraktive Arbeitgeberin bestehen. Die Durchschnittsvergütung aller Mitarbeitenden liegt im Mittelfeld der vergleichbaren schweizerischen Finanzakteure. Wir lassen dies jährlich extern überprüfen. Kantonsrat Schmid (*Lorenz Schmid*) hat heute Morgen betont, dass die ZKB anders sei und auch sein soll. Zu Recht: Das ist auch der Grund, weshalb die Vergütung der Mitglieder der Generaldirektion deutlich unter dem Mittelfeld der schweizerischen Finanzakteure liegt, was auch schon Kantonsrat Bonato (*Diego Bonato*) heute Morgen ausführte.

Die Zürcher Kantonalbank ist der siamesische Zwilling des starken Wirtschaftskantons Zürich. Deshalb ist unsere Bank im Jahr 2020 die viertgrösste Bank, beziehungsweise die drittgrösste Universalbank der Schweiz. Das war nicht immer so. Die Immobilienkrise Anfang der 90er Jahre traf auch die ZKB stark. Dies, weil sie im Kern eine Spar- und Leihkasse war, die ihr Geld mit dem Zinsdifferenzgeschäft verdiente und deshalb aus Risikosicht die meisten ihrer Eier im selben Korb hatte. Die Bank holte sich bekanntermassen damit eine blutige Nase, zog daraus jedoch auch ihre strategischen Konsequenzen: Entwicklung der ZKB von einer Spar- und Leihkasse hin zu einer diversifizierten Universalbank. Diese Strategieanpassung war die Basis für den heutigen langjährigen Erfolg; die Umsetzung brauchte jedoch ein Vierteljahrhundert, die Arbeit einer ganzen Generation. Heute macht das Spar- und Leihgeschäft nur noch rund 50 Prozent des Gesamtertrages aus. Die anderen 50 Prozent sind heute Kommissions- und Handelserträge. Diese gesunde Mischung hat keine andere Inlandbank der Schweiz. Dieser Mix ist ein wesentlicher Grund für die Stabilität und die Konstanz unseres Geschäftsmodells, die Erbringung von Infrastrukturleistung für die Zürcher Bevölkerung und Unternehmen, unsere Risikofähigkeit, unsere Erträge und damit auch der Ausschüttungen an Kanton und Gemeinden. Jährlich wird genau diese Diversifikation von den Rating-Agenturen als ein zentraler Faktor für unser gutes Stand-alone-Rating ohne Staatsgarantie hervorgehoben.

Diese Diversifikation bedeutet im Alltag, dass unsere Zürcher Bank hoch spezialisierte Dienstleistungen im Vertrieb für Kundinnen und Kunden wie keine andere Inlandbank erbringen kann. Zum Beispiel anspruchsvolle Finanzierungslösungen für mittelgrosse und grosse Unternehmen, Leasing, vor allem auch für die Landwirtschaft und KMU, Akkreditive für exportierende Unternehmen, Kapitalmarktzugang für Schweizer Unternehmen, Kundenhandel und Kundenabsicherung bei Währungen und Zinsen, umfassende und qualifizierte Vermögensanlagen sowohl für Pensionskassen wie für Private, Produktion von Fonds für Anleger mit Ertrags-, Risiko- und seit Langem auch Nachhaltigkeitsfokus und, und, und. Damit diese Kundenleistungen stimmen, bedarf es höchststehender Unterstützungsleistungen, damit der Vertrieb liefern und die Bank ihre Risiken steuern kann, das heisst, umfassendes Risikomanagement mit knapp 100 Mitarbeitenden, ein Rechtsdienst mit 140 Mitarbeitenden – das entspricht einer sehr grossen Zürcher Anwaltskanzlei –, 830 Informatikerinnen und Informatiker, rund 370 Spezialisten für die nationale und internationale Abwicklung sämtlicher Kundenaufträge, um nur einige Support-Dienstleistungen zu nennen. Und diese qualifizierten Spezialisten kommen nur zu uns, wenn auch ihre Entschädigung adäquat ist. Adäquat bedeutet marktgerecht. Die Festlegung einer Maximalentschädigung, wie sie die Motionäre fordern, hätte für die Zürcher Kantonalbank damit nicht nur Auswirkungen auf die Entschädigung der Geschäftsleitung, sondern es ergäben sich auch mittelbare Auswirkungen auf das generelle Lohngefüge der gesamten Bank, ist doch das gesamte Gehaltssystem der Bank für die über 5000 Angestellten über alle Stufen fein austariert. Die von den Motionären geforderte Begrenzung der Entschädigungen bedroht genau dieses Geschäftsmodell der Zürcher Kantonalbank als umfassende Universalbank und hätte mittel- bis langfristig den Rückbau wieder zur Spar- und Leihkasse zur Folge. Damit würden sich Stabilität und Konstanz, Risikofähigkeit, Erträge und Ausschüttungen reduzieren. Ganz abgesehen davon, dass dadurch Hunderte von Arbeitsplätzen verloren gingen.

Lassen sich mich noch eine letzte Bemerkung zur Salarierung der Geschäftsleitung machen. Sie haben es vermutlich festgestellt: Der Bankrat ist seit rund zwei Jahren mit der altersbedingten Erneuerung fast der gesamten Geschäftsleitung stark engagiert. Das dürfte für uns eine der wichtigsten Aufgaben der nächsten Jahre bleiben, welche grosse Auswirkungen auf Stabilität, Kontinuität, Ertragskraft, Nachhaltigkeit und die Kultur unserer Bank bis in die 30er Jahre haben wird. Wir kennen heute den Markt für Geschäftsleitungsmitglieder aus der Praxis. Vermöglichen Sie jetzt bitte nicht durch Annahme dieser Motion die verantwortungsvolle Neubesetzung unserer obersten operativen Leitung. Aus diesen Gründen empfehle ich Ihnen namens des von Ihnen eingesetzten Bankrates die Ablehnung der Motion.

Hans-Peter Amrein (SVP, Küsnacht): Der Rückbau zur Spar- und Leihkasse geschieht nicht, wenn die Löhne etwas beschränkt werden bei der Zürcher Kantonalbank. Aber, nachdem der Bankratspräsident Bezug genommen hat auf die Grafik Nr. 2 in KR.-Nr. 249/2019, eben dieser Motion, und die Begründung, weshalb man diese Motion nicht annehmen solle, dargelegt hat, möchte ich Sie nur darauf

hinweisen, dass man sich natürlich nicht auf eine Grafik beziehen kann, welche sich auf ein einziges Jahr bezieht, auf das Jahr 2018, Herr Bankratspräsident. Da hätten Sie drei bis fünf Jahre nehmen müssen und sich auf diese beziehen müssen. Das entspricht nicht ganz der Wirklichkeit, was Sie hier dargelegt haben. Das ist eine Momentaufnahme, die so nicht genügt. Ich danke für die Kenntnisnahme.

Regierungsratspräsidentin Carmen Walker Späh: Heute Morgen haben wir Ihnen die gewünschten Angaben zu den Löhnen gegeben, wir haben Transparenz geschaffen. Ich hatte heute Morgen nicht den Eindruck, dass irgendetwas bei uns nicht mehr im Lot ist. Und trotzdem diskutieren wir jetzt über eine gesetzliche Regelung, einer Höchstentschädigung im kantonalen Unternehmen, die in erster Linie die Zürcher Kantonalbank, die kantonalen Spitäler und die Elektrizitätswerke des Kantons Zürich treffen würde.

Sie müssen dabei beachten: Die Entschädigung eines Führungsorgans richtet sich namentlich nach der Tragweite seiner Entscheidungen und nach den Risiken, die es zu verantworten hat. Unserer Auffassung nach soll dabei das Unternehmen die nötige Flexibilität haben, um eben auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu bleiben und den gesetzlichen Auftrag, den Sie ihm erteilt haben, auch sachgerecht zu erfüllen. Die Entschädigungspraxis ist ein wichtiger Bestandteil jeder Organisationführung. Daher besteht im Kanton Zürich kein einheitliches Entschädigungssystem, wie es mit dieser Motion verlangt wird, zu Recht, aus unserer Sicht. Die Zürcher Kantonalbank, sie steht als öffentlich-rechtliche Anstalt unter der Oberaufsicht von Ihnen, von Ihnen als Kantonsrat. Gemäss ZKB-Gesetz erlässt der Bankrat bekanntlich ein Reglement über die Entschädigung seiner Mitglieder, und das ist hier im Kantonsrat von Ihnen zu genehmigen. Und der für die Durchführung der Oberaufsicht bestimmten Kommission, sie hat die Überwachung und Einhaltung dieser Entschädigungsregelung zur Aufgabe. Aufgrund dieser Regelung hat der Kantonsrat Einflussmöglichkeiten auf die Entschädigungen bei der Zürcher Kantonalbank. Das ist aus unserer Sicht ausreichend, wenn Sie diese Möglichkeit auch wahrnehmen, das heisst, Sie können Einfluss nehmen.

In den kantonalen Spitäler, wir haben es heute Morgen gesagt, verdient kein Spitalratsmitglied mehr als 120'000 Franken pro Jahr, und auch die Grenze von 1 Million Franken wird von den Spitaldirektoren ebenfalls nicht erreicht. Es gibt Entschädigungen von mehr als 1 Million Franken, aber nur einige wenige Klinikdirektorinnen und -direktoren haben solche Bezüge, das heisst, auch hier haben wir keinen gesetzlichen Handlungsbedarf.

Es wurde mehrfach heute darauf hingewiesen: Es wäre nach wie vor aus unserer Sicht Handlungsbedarf bei den ärztlichen Zusatzhonoraren. Das haben Sie als Parlament 2017 jedoch abgelehnt. Eine eigentliche Deckelung der Chefärztlöhne beim Universitätsspital Zürich (USZ), das würde dieses Spital vor erhebliche Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von geeigneten Chefärztinnen und Chefärzten stellen. Soll das USZ seinen Leistungsauftrag im Bereich der hochspezialisierten Medizin weiterhin umfassend wahrnehmen, so braucht es genügend Spielraum auch bei den Lohnverhandlungen im Bereich des ärztlichen Personals, damit das Universitätsspital diese geeigneten Personen finden kann.

Und bei den Elektrizitätswerken des Kantons Zürich, da handelt es sich auch um eine selbstständige Anstalt des öffentlichen Rechts. Auch die stehen unter Ihrer Oberaufsicht. Der Verwaltungsrat besteht aus 15 Mitgliedern, wovon 13 von Ihnen gewählt werden und zwei vom Regierungsrat aus seiner Mitte. Dem Verwaltungsrat obliegt die Festsetzung der Entschädigung seiner Mitglieder. Damit können Sie als Kantonsrat und auch wir als Regierungsrätinnen und Regierungsräte Einfluss nehmen auf die Entschädigung ganz direkt. Also, was will ich Ihnen sagen? Aus unserer Sicht besteht kein Handlungsbedarf. Ich sage es aber auch deutlich: Auch ich störe mich an überbordenden Salären, auch ich störe mich an überbordenden Boni, wie wir oftmals hören. Das stört mich auch, und ich finde, das kann man vielen Menschen nicht erklären, die gute Arbeit leisten und nur schwer ihre Familie finanzieren können. Aber, diese Exzesse, die finden nicht in diesen Unternehmen statt, die in der Verantwortung des Kantons liegen. Das ist das entscheidende Element. In dieser Verantwortung passiert das nicht. Deshalb appelliere ich an Sie: Bestrafen Sie nicht diese eigentlich gute Leistung unserer kantonalen Institutionen mit einem unnötigen gesetzgeberischen Korsett, lehnen Sie die Motion ab. Besten Dank.

Abstimmung

Der Kantonsrat beschliesst mit 104 : 58 Stimmen (bei 2 Enthaltungen), die Motion KR.-Nr. 249/2019 nicht zu überweisen.

Das Geschäft ist erledigt.