

## Sitzung des Landrates vom 11. Juni 2009

### Traktandum 8

2008-302 vom 13. November 2008

Postulat von Martin Rüegg, SP-Fraktion: «Zu hohe Managerlöhne bei der BLKB?»

### Schriftliche Begründung des Antrags auf Entgegennahme und gleichzeitige Abschreibung des Postulats

Bei den öffentlich-rechtlichen Betrieben wie der Basellandschaftlichen Pensionskasse [BLPK], der Basellandschaftlichen Gebäudeversicherung [BGV] und der Sozialversicherungsanstalt Basellandschaft [SVA] bewegen sich die Kaderlöhne im Rahmen des Personaldekrets. Wenngleich dieses auch nicht direkt anwendbar ist, dient es doch als Richtschnur für die Festlegung der Löhne.

Eine Ausnahme bilden die Löhne des obersten Kadern der Basellandschaftlichen Kantonalbank [BLKB]. Die BLKB bewegt sich in einem Marktumfeld, welches sich auch auf die Löhne auswirkt. Um hier Arbeitskräfte anstellen und halten zu können, die die ausgezeichnete Performance der Bank garantieren, ist ein freies Ermessen bei der Festlegung der Löhne nicht möglich.

Der Gesamtlohn der BLKB-Mitarbeitenden besteht aus einem fixen Gehalt und einer variablen Entschädigung. Der variable Teil wird jedes Jahr neu berechnet. Dabei wird ein Topf gebildet, der 6,5% des bereinigten Bruttogewinns beträgt. Dieser Topf wird nach einem festen Schlüssel verteilt auf acht Funktionsstufen, in welche die Mitarbeiter eingeteilt sind. Für die individuelle Zuteilung an die einzelnen Mitarbeiter ist innerhalb der Funktionsstufe schliesslich die Leistung des betreffenden Mitarbeiters massgebend. Dieses System ist seit Jahren unverändert und verhindert jede Art von Exzessen. Und aus dem System ergeben sich zwei einfache Grundsätze:

- Grundsatz 1: Kein Gewinn, keine variable Entschädigung.
- Grundsatz 2: Je höher die Funktionsstufe, desto höher der variable Anteil an der Gesamtentschädigung.

Konkret heisst dies: Sinkt der Gewinn, sinken auch die Entschädigungen. Dabei gehen die Entschädigungen der hohen Funktionsstufen stärker zurück, weil hier der variable Anteil am Gesamtlohn höher ist. Oder anders gesagt: bei einem Gewinnrückgang gehen die niedrigen Löhne viel weniger zurück, weil hier der variable Teil klein ist.

Die Gesamtentschädigung für den CEO der Kantonalbank lag, wie dem Geschäftsbericht der BLKB zu entnehmen ist, bei 738'962.-- – und damit unter den Entschädigungen von CEOs vergleichbarer Institute wie etwa der Graubündner, der Basler, der St. Galler, der Thurgauer, der Genfer oder der Waadtländer Kantonalbank. Für

die fünf Geschäftsleitungsmitglieder lag die Entschädigung bei total 2'621'759.--.

Das Verhältnis zwischen dem tiefstem und dem höchsten Lohn lag bei der Basellandschaftlichen Kantonalbank im letzten Jahr bei ca. 1:12. Zum Vergleich: bei Novartis lag das Verhältnis bei 1:720, bei der UBS bei 1:38 und sogar bei der Post bei 1:19.

Zusammenfassend stellt der Regierungsrat fest, dass die Löhne der Kader bei der BLKB und anderen öffentlich-rechtlichen Betrieben massvoll und den Umständen angepasst sind. Er **beantragt** daher, den Vorstoss zu überweisen und sogleich abzuschreiben.