



Antwort des Staatsrats auf einen parlamentarischen Vorstoss

Anfrage François Roubaty / Gaétan Emonet
Besoldung von Personal und Direktion des ASS

2016-CE-73

I. Anfrage

In seiner Botschaft zum Gesetz über die Gebäudeversicherung, die Prävention und die Hilfeleistungen bei Brand und Elementarschäden stützt sich der Staatsrat bei seinem Vorschlag, das Personal der KGV nicht mehr all den «strengen und eher starren Bedingungen» des StPG zu unterstellen, auf «die Erfahrungen im ASS». Der Vorschlag werde es erlauben, «eine einfachere und flexiblere Struktur umzusetzen, als die Einstufung nach der Gehaltsskala, wie sie zur Zeit beim Staat Freiburg vorgesehen ist».

Mit Bezug auf das Inkrafttreten des ASSG am 1. Januar 1997 und um besser erfassen zu können, welche Freiheiten sich das ASS bei der Besoldung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und seines Kaders im Vergleich zum StPG nimmt, stellen wir dem Staatsrat folgende Fragen:

1. In welchen Punkten ist das ASS in den vergangenen zehn Jahren vom Gehaltssystem des Staates abgerückt?
2. Das ASSG erlaubt bei der Festsetzung der Anfangsgehälter eine Abweichung um bis zu 10 % von den in der Gehaltsskala des Staatspersonals vorgesehenen Beträgen. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren von dieser Massnahme?
3. Wie gross ist der Anteil der Lohnsumme, der für den variablen Teil der Besoldung von Mitarbeitenden und Kadern verwendet wird?
4. Worin unterscheidet sich die Einreihung der Direktionsmitglieder von den beim Staat geltenden Regeln und insbesondere von den EFOCA-Kriterien? Welcher Lohnklasse des StPG entspricht ihre Einreihung und welcher Prozentsatz ihres Lohnes ist variabel?
5. Kommen Personal und Direktion in den Genuss von Vorteilen (Vergünstigungen, Dienstfahrzeug usw.)?

18. März 2016

II. Antwort des Staatsrats

Das Amt für Strassenverkehr und Schifffahrt hat seit 1997 die Rechtsform einer selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalt. Im Gesetz vom 7. Mai 1996 über das Amt für Strassenverkehr und Schifffahrt (ASSG; SGF 122.23.7) sind die Aufgaben, die Organe, die Grundsätze der Geschäftsführung, die Beziehungen zum Staat sowie das Dienstverhältnis und die Besoldung des Personals festgelegt.

Das Personal des ASS steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis mit dem Amt für Strassenverkehr und Schifffahrt als Arbeitgeber. Obwohl das Personal nicht dem StPG untersteht, schreibt das ASSG vor, dass Arbeitsdauer, Zulagen sowie Rechte und Pflichten der ASS-Mitarbeitenden jenen des Staatspersonals entsprechen müssen. Das ASS kann von den reglementarischen Bestimmungen, die für das Staatspersonal gelten, abweichen. Es ist zudem als auswärtige Institution der Pensionskasse des Staatspersonals angeschlossen.

Im Folgenden werden die Resultate dargestellt, die dank dem Autonomiestatus bei den Partnern des ASS erreicht werden konnten:

Der Staat erhielt 1997 einen Jahresbeitrag von einer Million Franken, was dem durchschnittlichen Jahresergebnis (1993–1995) des Amts vor Einführung des Autonomiestatus entspricht. Dieses Ergebnis umfasste auch die Aufwendungen für verschiedene zentrale Dienste (Gebäude, Informatik usw.). Der Beitrag 2015 beläuft sich auf 2,8 Millionen Franken.

Über 85 % der Kundinnen und Kunden bewerten die angebotenen Leistungen positiv. Diese Zahl wird durch Erhebungen des neutralen Instituts M.I.S. Trend in Lausanne ermittelt. Die Gebühren des ASS liegen 20 % unter dem Schweizer Durchschnitt und gehören zu den tiefsten der Schweiz. Der Tarif wurde seit 2006 mehrmals gesenkt.

Beim Personal beschäftigt das ASS 99 Personen, darunter 6 Lernende und Praktikanten, was 86,8 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) entspricht. Seit 1997 wurden 30,4 VZÄ geschaffen. Laut einer anonymen Umfrage, die 2015 von einem unabhängigen Institut durchgeführt wurde, sind 72 % der Angestellten ausserordentlich oder sehr zufrieden mit ihrer beruflichen Situation. Ein Anreizsystem erhöht die Motivation der Angestellten, wobei sich dies gleichzeitig positiv auf den Umfang und die Qualität der Leistungen auswirkt. Im Jahr 2015 betrug der durchschnittliche Aufwand pro VZÄ einschliesslich Sozialleistungen und Anreizmassnahmen 122 950 Franken, was einer Zunahme um 29,5 % seit 1997 entspricht. Die entsprechenden Zahlen für das Staatspersonal sind 146 182 Franken, respektive 32 %. Dies lediglich als Anhaltspunkt, obwohl die Zahlen nicht vergleichbar sind.

Demzufolge beantwortet der Staatsrat die gestellten Fragen wie folgt:

1. In welchen Punkten ist das ASS in den vergangenen zehn Jahren vom Gehaltssystem des Staates abgerückt?

Seit 2002 hat das ASS seinen Handlungsspielraum gemäss ASSG bei der Besoldung und Gewinnbeteiligung des Personals ausgeschöpft, das heisst:

- a) Festsetzung der Gehälter gemäss amtseigenen Bestimmungen (ASSG Artikel 14 Abs. 2)
- b) Abweichung der Anfangsgehälter um maximal 10 % (14 Abs. 3)
- c) Berücksichtigung der individuellen Leistungen der Mitarbeitenden (14 Abs. 3)
- d) Beteiligung des Personals an den Verbesserungen der Geschäftsergebnisse (16).

In der Verordnung vom 22. November 2004 über das Gehalt des Personals des ASS (VGP) sind die Bestimmungen zu den Punkten a) bis c) festgelegt. Nachstehend die wichtigsten Regeln:

- Die Gehaltsskala umfasst 36 Gehaltsklassen, die in je 24 Gehaltsstufen unterteilt sind. Das tiefste Gehalt jeder Klasse liegt 10 % unter den Beträgen, die in der Gehaltsskala des Staatspersonals vorgesehen sind. Das Höchstgehalt jeder Klasse entspricht demjenigen der Gehaltsskala des Staatspersonals. Der Gehaltsanstieg zwischen den ersten 16 Stufen und zwischen den letzten

8 Stufen ist linear. Bei der zweiten Gruppe ist der Gehaltsanstieg reduziert, da das Gehalt der 16. Stufe 4 % unter dem Klassenmaximum liegt.

- Der Verwaltungsrat passt die Gehaltsskala bei Bedarf der Teuerung an.
- Mitarbeitende, die überdurchschnittliche oder sogar hervorragende Leistungen erbringen, können mit einer jährlichen Prämie in der Höhe von maximal 6 % ihres Jahresgehalts belohnt werden. Entsprechen die Leistungen in einem Hauptkriterium nicht den Erwartungen, so kann eine Gehaltskürzung um maximal 3 % beschlossen und von den nächsten zwölf Monatsgehältern abgezogen werden.

Die Verordnung vom 22. November 2004 über die Beteiligung des Personals des ASS am Geschäftsergebnis (VBGE) soll zum allgemeinen Fortschritt des Unternehmens und zur Motivation der Mitarbeitenden beitragen, indem ihre Anstrengungen belohnt werden. Nachstehend die wichtigsten Regeln:

- Die Unternehmensziele werden vom Verwaltungsrat beschlossen und betreffen die Kundenzufriedenheit, die Produktivität, die Einhaltung der Arbeitsprozesse und das Geschäftsergebnis. Wenn der Zielerreichungsgrad 90 % übertrifft, wird eine Kollektivbelohnung von maximal 1,5 % des Umsatzes verteilt. Liegt der Zielerreichungsgrad zwischen 80 und 90 %, so wird die Hälfte verteilt. Bei einem Wert unter 80 % wird keine Belohnung ausbezahlt. Der Beschäftigungsgrad der Mitarbeitenden bestimmt ihren Anteil an der Belohnung des Personals.
- Die Ziele der Organisationseinheiten werden vom Direktor festgelegt. Sie betreffen Risiken und günstige Gelegenheiten sowie die Entwicklung des ASS. Es wird eine Kollektivbelohnung von maximal 1,5 % des Umsatzes verteilt, wenn der Zielerreichungsgrad 100 % oder mehr beträgt. Bei einem tieferen Zielerreichungsgrad wird sie proportional reduziert. Bei einem Wert unter 70 % wird keine Belohnung ausbezahlt. Der Beschäftigungsgrad der Mitarbeitenden und ein Dienstverantwortungskoeffizient gemäss Hierarchiestufe bestimmen den Anteil an der Belohnung des Personals.

Am 11. Dezember 2000 hat der Staatsrat das Konzept zur Beteiligung des Personals des ASS am Geschäftsergebnis genehmigt.

2. *Das ASSG erlaubt bei der Festsetzung der Anfangsgehälter eine Abweichung um bis zu 10 % von den in der Gehaltsskala des Staatsappersonals vorgesehenen Beträgen. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren von dieser Massnahme?*

Bis jetzt wurde noch nie ein höheres Anfangsgehalt gewährt.

3. *Wie gross ist der Anteil der Lohnsumme, der für den variablen Teil der Besoldung von Mitarbeitenden und Kadern verwendet wird?*

2015 betrug der variable Gehaltsanteil (Frage 1, Bst. c und d) beim Personal 4,8 % und beim Kader 5,3 %; Zahlen von 2006: 4,0 % und 5,3 %.

4. *Worin unterscheidet sich die Einreihung der Direktionsmitglieder von den beim Staat geltenden Regeln und insbesondere von den Kriterien zur Funktionsbewertung der Kader (EFOCA)? Welcher Lohnklasse des StPG entspricht ihre Einreihung und welcher Prozentsatz ihres Lohnes ist variabel?*

Die fünf Direktionsmitglieder sind nach StPG in den Gehaltsklassen 26 bis 34 eingereiht. Die Einreihung entspricht den geltenden Regeln des Staates. Gemäss VGP legt der Verwaltungsrat das Gehalt des Direktors fest, der wiederum die Gehälter der übrigen Direktionsmitglieder bestimmt. Der variable Gehaltsanteil der Direktionsmitglieder beträgt 5,7 % (Frage 1, Bst. c und d).

5. *Kommen Personal und Direktion in den Genuss von Vorteilen (Vergünstigungen, Dienstfahrzeug usw.)?*

Die regelmässige Kontrolle der auf den Namen von Mitarbeitenden registrierten Fahrzeuge ist gratis. Diese Dienstleistung entspricht schätzungsweise 50 Franken alle drei Jahre.

Dem Direktor steht ein Dienstfahrzeug zur Verfügung, das er auch für den Privatgebrauch nutzen darf. Diese Leistung wird gemäss Punkt 21 der Wegleitung der Schweizerischen Steuerkonferenz zum Ausfüllen des Lohnausweises bewertet und versteuert.

Gemäss Artikel 26 Abs. 2 ASSG wird der Gewinn, der auf den vom Amt auf vertraglicher Grundlage erbrachten Dienstleistungen erzielt wird, zur Hälfte an den Staat abgeliefert und zur anderen Hälfte vom Amt einbehalten. Seit 2011 geht der Anteil des ASS gemäss einem Beschluss des Verwaltungsrats zur Hälfte an den Fonds für Unfallverhütung, was allen Verkehrsteilnehmenden zugute kommt. Mit der anderen Hälfte werden zugunsten des Personals Förderungs- und Unterstützungsmassnahmen in den Bereichen Familie, Gesundheit und umweltverträgliche Mobilität umgesetzt. Im Jahr 2015 waren dies 1670 Franken pro Vollzeit-Mitarbeitende/n (für weitere Einzelheiten siehe Geschäftsbericht ASS Ausgabe 2011, S. 3 und Ausgabe 2015, S. 46). Im Jahr 2007 wurde zur Feier der ersten zehn Jahre Autonomiestatus auf die gleiche Weise eine einmalige Sonderprämie für das Personal finanziert.

3. Mai 2016