



Regierungsrat

Luzern, 7. Februar 2023

## ANTWORT AUF ANFRAGE

**A 1050**

Nummer: A 1050  
Protokoll-Nr.: 139  
Eröffnet: 30.01.2023 / Gesundheits- und Sozialdepartement

### **Anfrage Nussbaum Adrian namens der Mitte-Fraktion über die Entschädigungen strategischer Organe ausgelagerter Einheiten im Kanton Luzern (dringlich)**

Zu Frage 1: Wie sieht der generelle Prozess aus, welcher der Festlegung der Entschädigungen strategischer Organe von ausgelagerten Einheiten zu Grunde liegt?

Vorgaben zur Entschädigung strategischer Leitungsorgane ausgelagerter Einheiten des Kantons nimmt unser Rat, soweit angezeigt, im Rahmen seiner Eignerstrategien vor. Die Eignerstrategien werden mindestens alle vier Jahre überprüft.

Aktuell machen wir bei folgenden Beteiligungen des Kantons Vorgaben zur Entschädigung der strategischen Leitungsorgane mittels Eignerstrategien:

- Luzerner Kantonalbank AG (LUKB AG), seit Eignerstrategie 2013,
- Luzerner Kantonsspital AG (LUKS AG), seit Eignerstrategie 2021 und
- Luzerner Psychiatrie AG (Lups AG), seit Eignerstrategie 2021 resp. 2022.

Der Regierungsrat ist das beschliessende Organ der Eignerstrategien. Die aktuellsten Eignerstrategien sind öffentlich und auf [www.lu.ch](http://www.lu.ch) einsehbar.

In Bezug auf die Eignerstrategien der LUKS AG und der Lups AG weisen wir ergänzend darauf hin, dass wir diese anlässlich der Beratung der Änderung des Spitalgesetzes betreffend Änderung der Rechtsform der kantonalen Spitalunternehmen im Herbst 2019 der GASK unterbreitet haben. Die darin genannten Entschädigungen, welche in die definitiven Eignerstrategien der beiden Unternehmen übernommen wurden, gaben dabei keinen Anlass zu Bemerkungen.

Die Vorgaben der weiteren ausgelagerten Einheiten werden in spezifischen Reglementen respektive Verordnungen geregelt. Folgende Beispiele dienen zur Illustration:

- Wirtschaft Arbeit Soziales (was): Verordnung über die Bestellung des Verwaltungsrates des Sozialversicherungszentrums
- Verkehrsverbund Luzern (VVL): Reglement für den Verkehrsverbund Luzern
- Universität Luzern: Verordnung über Vergütungen im Bildungswesen
- Luzerner Pensionskasse (LUPK): LUPK Geschäftsreglement.

Zu Frage 2: Welche rechtlichen Grundlagen sind relevant und kommen zur Anwendung?

Soweit allfällige Vorgaben zur Entschädigung der strategischen Leitungsorgane im Rahmen der Eignerstrategien gemacht werden, kommen die gesetzlichen Grundlagen gemäss § 20e des Gesetzes über die Steuerung der Finanzen und Leistungen (FLG, [SRL Nr. 600](#)) und 27e der Verordnung zum Gesetz über die Steuerung der Finanzen und Leistungen (FLV, [SRL Nr. 600a](#)) zur Anwendung. Bezüglich LUKB AG ist darauf hinzuweisen, dass bei dieser börsenkotierten Aktiengesellschaft zusätzlich die speziellen aktienrechtlichen Vergütungsvorgaben der Art. 732 ff OR zu berücksichtigen sind. Diese Bestimmungen sind mit der Aktienrechtsreform per 1.1.2023 in Kraft gesetzt worden und übernehmen die bisherigen Vorgaben aus der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV).

Falls Mitarbeitende der kantonalen Verwaltung und Regierungsräte Einsitz bzw. Beisitz in ein strategisches Leitungsorgan einer Beteiligung nehmen und diese Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, fallen die Entschädigungen gemäss § 55 des Personalgesetzes (PG, [SRL Nr. 51](#)) an den Kanton.

Zu Frage 3: Gibt es unterschiedliche Prozesse für unterschiedliche ausgelagerte Einheiten?

Bei Beteiligungen der Risikokategorien A und B sowie bei Mehrheitsbeteiligungen der Risikokategorie C definiert der Kanton aus seiner Sicht langfristige Eignerziele. Soweit angezeigt, machen wir in diesem Zusammenhang auch Vorgaben zur Entschädigung. Dabei ist zu beachten, dass die Entschädigungen der strategischen Leitungsorgane von öffentlich-rechtlichen Anstalten in der Regel durch spezifische Reglemente und Verordnungen vorgegeben werden. Im Hinblick auf die risikobasierte Steuerung und aus Effizienzgründen wird bei Minderheitsbeteiligungen der Risikokategorie C auf die Erstellung einer Eignerstrategie verzichtet.

Zu Frage 4: Wie habe sich die Entschädigungen in den ausgelagerten Einheiten über die letzten Jahre hinweg entwickelt?

Bei der LUKB AG kann die gewünschte Darlegung der Entwicklung der Gesamtentschädigung gemäss Eignerstrategie gemacht werden, weil diesbezüglich bereits seit mehreren Jahren Vorgaben seitens des Regierungsrates gemacht werden. Bei der LUKS AG und Lups AG wurden mit den Eignerstrategien 2021 resp. 2022 erstmals formelle Vorgaben in der Eignerstrategie dazu gemacht. Diese Vorgaben entsprechen jedoch weitgehend den früheren Vorgaben des Gesundheits- und Sozialdepartementes, die koordiniert waren mit der Regierung. Wir weisen darauf hin, dass die in Tabelle 1 dargestellten Gesamtentschädigungen nicht miteinander verglichen werden können, da es sich um Organisationen aus unterschiedlichen Branchen handelt, unterschiedliche Vergütungssysteme hinterlegt sind, die Arbeitspensen der jeweiligen Personen variieren oder die Grösse der Gremien sich unterscheidet (vgl. dazu auch Antwort auf Frage 5).

	Gesamtentschädigung gemäss Eignerstrategie 2017	Gesamtentschädigung gemäss Eignerstrategie 2021 / 2022	Effektive Entschädigungen	
			2020	2021
<b>LUKB AG</b> (2021: Anzahl Mitarbeitende: 1'267)				
Ges. Verwaltungsrat	1'000'000 Fr.	1'000'000 Fr.	773'000 Fr.	875'000 Fr.
Davon Verwaltungsratspräsident			207'900 Fr.	202'000 Fr.
Ges. Geschäftsleitung	5'200'000 Fr.	5'350'000 Fr.	5'199'883 Fr.	5'349'837 Fr.
Davon CEO			1'254'158 Fr.	1'277'195 Fr.

<b>LUKS bzw. 2021 LUKS AG/LUKS Gruppe</b> (2021: Anzahl Mitarbeitende: 8'146)				
Ges. Verwaltungsrat		450'000 Fr.	400'884 Fr.	638'308 Fr.
Davon Verwaltungsratspräsident		150'000 Fr.	134'600 Fr.	182'650 Fr.
Ges. Geschäftsleitung		5'000'000 Fr.	4'746'077 Fr.	3'727'748 Fr.
Davon CEO		420'000 Fr.	398'150 Fr.	398'150 Fr.
<b>Lups</b> (2021: Anzahl Mitarbeitende: 1'206)				
Ges. Verwaltungsrat		200'000 Fr.	165'000 Fr.	201'000 Fr.
Davon Verwaltungsratspräsident		60'000 Fr.	42'000 Fr.	51'000 Fr.
Ges. Geschäftsleitung		1'900'000 Fr.	1'722'000 Fr.	1'736'000 Fr.
Davon CEO		275'000 Fr.	255'000 Fr.	263'000 Fr.

*Tabelle 1: Gesamtentschädigung strategische und operative Leitungsorgane LUKB AG, LUKS AG und Lups AG. Anmerkung zur LUKS: Löhne 2020 sind entsprechend ohne Kantonsspital NW und Löhne 2021 inkl. Spital Nidwalden AG. Entschädigungen des strategischen Organs (gesamter VR) weiterer ausgelagerter Einheiten im Jahr 2021: WAS: CHF 91'500; GVL: CHF 104'400; VVL: CHF 69'000; LUPK: CHF 149'000; Unilu: CHF 40'000. Alle Werte zu den effektiven Entschädigungen sind aus den jeweiligen Geschäftsberichten entnommen.*

Die effektiv ausgerichteten Vergütungen des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung werden der Generalsversammlung jährlich zur Genehmigung unterbreitet.

Die Regierung erwartet, dass die Unternehmen die Grundzüge der Entschädigungen für die strategischen und operativen Leitungsorgane publizieren und im Geschäftsbericht je die Gesamtsumme der Entschädigung an die Mitglieder der strategischen Leitungsorgane und an die Mitglieder der Geschäftsleitung sowie die Entschädigungen für die Leiterinnen und Leiter dieser Organe ausweisen. Diese Bestimmung zur Transparenz wurde bei einer grossen Mehrheit der kantonalen Beteiligungen in deren Eignerstrategien aufgenommen. Somit liegen die Informationen über die Entschädigungen in den einzelnen Geschäftsberichten vor.

Zu Frage 5: Wie wird sichergestellt, dass sich die Entschädigungen von unterschiedlichen ausgelagerten Einheiten innerhalb des Kantons Luzern, aber auch mit den übrigen Löhnen des Staatspersonals in den entsprechenden Bereichen in einem vergleichbaren Rahmen bewegen?

Die Regierung erwartet, dass die kantonalen Beteiligungen eine fortschrittliche, sozial verantwortliche, transparente und ethischen Grundsätzen verpflichtete Personalpolitik verfolgen sowie marktgerechte und attraktive Arbeitsbedingungen anbieten. Diese müssen in der Gesamtheit mindestens jenen des kantonalen Personalrechts entsprechen, soweit sie nicht gegen zwingende arbeitsrechtliche Bestimmungen des Privatrechts verstossen. Wir haben diese Erwartungshaltung in die Eignerstrategien der kantonalen Beteiligungen aufgenommen.

Zu beachten ist – wie erwähnt – dass die Entschädigungen der strategischen und operativen Leitungsorgane der ausgelagerten Einheiten teilweise branchenabhängig und somit nicht vergleichbar sind. Auch ein systematischer Vergleich mit den Löhnen des Staatspersonals ist nicht möglich. Gerade bei den kantonalen Spitalunternehmen gilt aufgrund der am 2012 in Kraft getretenen neuen Spitalfinanzierung grundsätzlich ein gleichberechtigter Wettbewerb mit anderen öffentlichen und privaten Spitälern, was dementsprechend auch für die Vergütung der strategischen und operativen Leitungen gilt.

Zu Frage 6: Findet ein Vergleich von ähnlich gelagerten Entschädigungen mit anderen Kantonen statt? Wenn ja, wo bewegt sich der Kanton Luzern im Vergleich?

Für die LUKB AG wurde im Rahmen der Überarbeitung der Eignerstrategie ein punktueller Vergleich mit anderen Kantonalbanken vorgenommen. Der Vergleich zeigt, dass sich die Entschädigungen zwar am oberen Rahmen der ermittelten Bandbreite bewegen, jedoch in Einklang mit geltendem Recht für schweizerische, börsenkotierte Banken, den entsprechenden Regulierungen sowie mit dem Swiss Code of Best Practice sind.

Ein Vergleich mit ähnlichen Spitälern (KSA-Gruppe und Kantonsspital St. Gallen) ergibt, dass die durch die Eignerstrategie festgelegte Vergütung des gesamten Verwaltungsrats und des Verwaltungsratspräsidenten sich in der Bandbreite dieser Spitäler befindet. Ein direkter Vergleich ist jedoch schwierig, da sich die Spitäler bspw. nach Grösse unterscheiden, die Vergütungssysteme der Verwaltungsräte zwischen den Spitälern unterschiedlich sind, aber auch die Anzahl Verwaltungsräte zwischen den Spitälern variiert.

Zu Frage 7: Die vorgenannten Entschädigungen, aktuell insbesondere jener der VR-Entschädigung in der LUKS AG, bergen in der öffentlichen Wahrnehmung ein erhebliches Risiko, resp. Erklärungsbedarf. Gibt es seitens Regierung Kommunikationsregeln oder -konzepte bei Änderungen entsprechender Entschädigungen, welche diesem Umstand Rechnung tragen?

Es gibt keine Kommunikationsregeln im engeren Sinne. Jedoch geben wir vor, wie in der Antwort zu Frage 4 beschrieben, dass die Entschädigungen der strategischen und operativen Leitungsorgane publiziert und im Geschäftsbericht je die Gesamtsumme der Entschädigung an die Mitglieder der strategischen Leitungsorgane und an die Mitglieder der Geschäftsleitung sowie die Entschädigungen für die Leiterinnen und Leiter dieser Organe ausgewiesen werden. Die Kommunikation verantworten die einzelnen Organisationen.

Zu Frage 8: Plant die Regierung in naher Zukunft weitere erhebliche Anpassungen von Entschädigungen strategischer Organe von ausgelagerten Einheiten oder weiss die Regierung von geplanten Änderungen, welche allenfalls durch die ausgelagerten Einheiten beim Regierungsrat beantragt werden?

Die Entschädigungen für die strategischen Leitungsorgane werden im Rahmen der periodischen Überarbeitung der Eignerstrategien überprüft. Die aktuellen Vorgaben für die LUKB AG, die LUKS AG und die Lups AG gelten gemäss Eignerstrategien 2021 bis zum Jahr 2024. Die nächste Überarbeitung wird im Jahr 2025 vorgenommen.

Zu Frage 9: Wie berechnet sich die vorgenannte Entschädigung für den VRP der LUKS AG für das Jahr 2021 (Aufteilung nach Fixum, Sitzungen, Spesen, etc.)? Wie hoch ist der zeitliche Aufwand des VRP der LUKS AG und wie hat sich dieser im Vergleich zum Vorjahr verändert?

Die Entschädigung des Verwaltungsrats und des Verwaltungsratspräsidenten der LUKS AG setzt sich zusammen aus einer Grundentschädigung sowie Sitzungsgeldern und Spesen. Daneben haben der Verwaltungsratspräsident und die Mitglieder des Verwaltungsrates Anspruch auf Vergütung von Zusatzleistungen, die sie im Rahmen zusätzlicher Sitzungen von Gremien und Ausschüssen erbringen (z. B. Ausschuss Bau, Finanzen oder IT, Entscheidungsgremien Bauprojekte).

Die der Vergütung zugrundeliegenden entsprechenden Ansätze sind seit 2016 unverändert. Wurde früher aber in den Jahresberichten des Luzerner Kantonsspitals (LUKS) allein die

Entschädigung für das LUKS-Mandat ausgewiesen, sind 2021 – im ersten Jahresbericht der LUKS Gruppe – aufgrund der konsolidierten Konzernrechnung neu die Entschädigungen für die Verwaltungsratsmandate sowohl der Luzerner Kantonsspital AG (inkl. daraus ausgelagerter Tochtergesellschaften) als auch der Mehrheitsbeteiligung an der Spital Nidwalden AG zusammen ausgewiesen. Die Entschädigungen im Jahr 2020, dem letzten Jahr vor dem Zusammenschluss, für die Mandate des Verwaltungsrats- resp. Spitalratspräsidenten des LUKS (CHF 134'600) mit denjenigen des Kantonsspitals Nidwalden (CHF 36'243), haben eine Gesamtentschädigung von CHF 170'843 ergeben.

Der Umfang der jährlichen Gesamtentschädigung hängt stark vom effektiven Arbeitsaufwand und damit von den erbrachten Zusatzleistungen ab. Der Aufwand für die Tätigkeit des Verwaltungsratspräsidenten hat insbesondere im Jahr 2021 stark zugenommen. Ging man beim Amtsantritt des aktuellen Verwaltungsratspräsidenten noch von 20 bis 30 Prozent aus, liegt das Pensum aktuell bei mindestens 40 bis 50 Prozent. Dies insbesondere aufgrund von diversen Grossprojekten und Herausforderungen, die das LUKS zu bewältigen hatte. Zu nennen sind insbesondere die Umwandlung der Rechtsform sowie der Zusammenschluss des LUKS und des Kantonsspitals Nidwalden zur LUKS Gruppe und damit verbunden die Erarbeitung einer neuen Organisationsstruktur und Gruppenstrategie. Dazu wurden diverse Gremien und Projektgruppen gebildet (Entscheidungsgremien, Steuerungsausschüsse etc.), in welchen der Verwaltungsratspräsident zwingend Einsitz nehmen musste. Weiter war auch das Jahr 2021 für das LUKS aufgrund der Covid-Pandemie ein sehr forderndes Jahr. Der Anstieg der Entschädigung des Verwaltungsratspräsidenten auf gesamthaft CHF 182'650 ist somit auf Mehrleistungen zurückzuführen. Im Jahr 2021 setzte sich die Gesamtvergütung von CHF 182'650 grundsätzlich durch den Anteil bei der LUKS AG (CHF 147'370) und der Spital Nidwalden AG (CHF 35'280) zusammen.

Zu Frage 10: Wie ist die Höhe der genannten Entschädigung mit der Eignerstrategie vereinbar?

Wie in der Antwort zu Frage 9 erläutert, setzt sich die im Rahmen der LUKS Gruppe konsolidierte Entschädigung des Verwaltungsratspräsidenten im Jahr 2021 von CHF 182'650 zusammen aus einem Anteil für das Mandat bei der LUKS AG (CHF 147'370) und jenes bei der Spital Nidwalden AG (CHF 35'280). Die Vorgabe einer Maximalentschädigung von CHF 150'000 in der Eignerstrategie des Regierungsrates für das Mandat bei der LUKS AG ist damit eingehalten, weshalb sie von der Generalversammlung auch genehmigt wurde. Aufgrund dieser Ausführungen ist auch nicht korrekt, dass die Entschädigung des Verwaltungsratspräsidenten der LUKS AG (ohne Spital Nidwalden AG) 2021 im Vergleich zum Vorjahr um 58% zugenommen hat, wie in der Anfrage beschrieben. Effektiv ist sie von CHF 134'600 auf CHF 147'370 respektive um 9.5% angestiegen.

Nachdem die Rechtsformänderung und der Zusammenschluss des LUKS und der Spital Nidwalden AG zur LUKS Gruppe mittlerweile abgeschlossen wurde und die Covid-Pandemie als eine bisher nicht erlebte betriebliche Herausforderung abgeebbt ist, nehmen auch die zu erbringenden Mehrleistungen des Verwaltungsratspräsidenten ab, was sich in seiner künftigen Entschädigung niederschlagen dürfte. Bei der nächsten Überarbeitung der Eignerstrategie wird berücksichtigt, dass die maximale Vergütung des Verwaltungsrates und des Verwaltungsratspräsidenten für die LUKS Gruppe festgelegt wird.