

# Lohnvergleich 2005 ausgewählter Funktionen des Kantons Luzern mit Luzerner Unternehmen, der Privatwirtschaft, dem Bund und den Kantonen: Zusammenfassung der Ergebnisse

## 1. Einleitung

Der Bund hat die Firma PriceWaterhouseCoopers (PwC) beauftragt, einen "Lohnvergleich 2005 ausgewählter Funktionen des Bundes mit vergleichbaren Funktionen der Kantone und Privatwirtschaft" durchzuführen.

Im Auftrag des Personalamts des Kantons Luzern hat die PwC eine gesonderte Auswertung, basierend auf dem Lohnvergleich des Bundes, durchgeführt. Dabei sind die Lohndaten von 1473 Mitarbeitenden mit jenen von rund 28'000 Lohndaten von 20 Unternehmen, 4 Kantonen und dem Bund verglichen worden.

Auf Initiative des Personalamts konnten drei namhafte Luzerner Unternehmen für die Mitarbeit an diesem Lohnvergleich gewonnen werden. Es handelt sich um *Schindler Aufzüge AG*, *RUAG Aerospace* sowie die *Centralschweizerischen Kraftwerke AG (CKW)*. Obwohl alle Firmen bereits über ausreichend Lohnvergleichsinformationen (zum Beispiel innerhalb der Maschinenindustrie) verfügen, haben sie sich bereit erklärt, sich am Lohnvergleich zu beteiligen. Für diese Bereitschaft sprechen wir den drei Firmen einen speziellen Dank aus. Ihr Engagement ermöglicht uns einen aussagekräftigen Vergleich auch im Kanton Luzern.

Nachstehend präsentieren wir die Ergebnisse aus dem umfangreichen Bericht und zeigen die aus der Sicht des Personalamts abgeleiteten Konsequenzen und Interpretationen.

## 2. Vergleichsorganisation und Funktionen

Der Lohnvergleich PwC umfasst folgende Vergleichsorganisationen:

Unternehmen im Kanton Luzern		Centralschweizerische Kraftwerke AG (CKW) RUAG Aerospace Schindler Aufzüge AG
Privatwirtschaft	Banken	UBS AG Credit Suisse Zürcher Kantonalbank Berner Kantonalbank
	Versicherungen	Mobiliar Allianz Suisse Swiss Life
	Pharma	F. Hoffmann - La Roche AG Novartis Pharma AG
	Chemie	Ciba Spezialitätenchemie AG Clariant AG
	Handel	Genossenschaft Migros Aare Coop Nestlé Schweiz AG
	Logistik, Dienstleistungen	Schweizerische Bundesbahnen Schweizerische Post Swisscom AG
Kantone		Kanton Bern Kantonale Verwaltung Zürich Etat de Vaud Etat de Genève
Bund		Bundesverwaltung

Verglichen wurden die Löhne 2005 folgender 21 Funktionen:

- Steuerexperte/-expertin
- Wirtschaftsprüfer/in
- Jurist/in Rechtsdienst
- Ingenieur ETH
- Architekt/in FH
- HR-Leiter/in, Bereich
- Applikationsentwickler/in III
- System-Spezialist III
- Informatik-Projektleiter/in II
- Webpublisher
- Webmaster
- Kaufm. Angestellte/r mit Hauptsachgebiet
- Kaufm. Angestellte/r ohne Hauptsachgebiet
- Mitarbeiter/in Finanzbuchhaltung
- Administrative Assistenz der Divisionsleitung
- Laborant/in
- Elektriker/in
- Schreiner/in, Maler/in etc.
- Logendienst/Empfang
- Mitarbeiter/in Post/Triage
- Reinigungspersonal

In den Vergleich flossen die Lohndaten von 1473 Mitarbeitenden des Kantons Luzern ein und wurden den rund 28'000 Lohndaten der übrigen Organisationen gegenübergestellt.

Der Lohnvergleich des Bundes umfasste 34 Funktionen, wir konnten davon 21 Funktionen in den Vergleich einbeziehen. Für die übrigen Funktionen konnten im Kanton Luzern keine Vergleichsfunktionen gefunden werden, welche den vorgegebenen Definitionen entsprachen oder aber es handelt sich um Einzelfunktionen, welche sich nicht anonymisieren liessen (insbesondere Managementfunktionen auf Stufe "Gesamtunternehmung" oder "Division", Forschung und Grundlagenentwicklung, Redaktor/innen von Presstexten, angestellte Übersetzer/innen, Personen- und Gebäudesicherheit, etc.).

### 3. Ergebnisse des Lohnvergleichs aus dem Bericht der PriceWaterhouseCoopers

#### a) Überblick

Die folgende Grafik zeigt den Trend<sup>1</sup> der Jahresentlöhnung (Basislohn, variabler Lohn und Beteiligung) für die in den Lohnvergleich einbezogenen Funktionen:

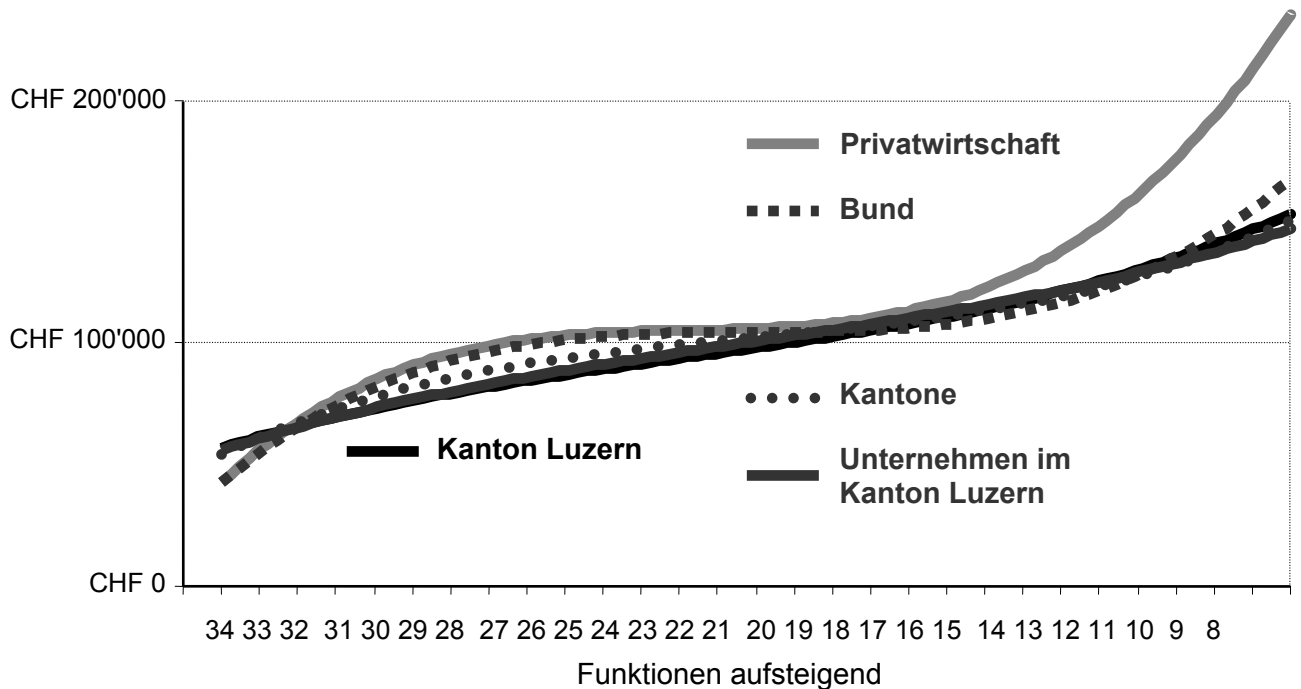


Abb. 1: Trend im Lohnvergleich Kanton Luzern und den Vergleichsorganisationen

Das Lohnniveau ist beim Kanton Luzern vergleichbar mit demjenigen der Kantone und der Unternehmen im Kanton Luzern. Gegenüber dem Bund bezahlt der Kanton Luzern einen durchschnittlich 7.8% und gegenüber der Privatwirtschaft einen um durchschnittlich 11.8% tieferen Jahresgesamtlohn.

Bei den Mitarbeitenden mit tieferen Anforderungen bis gut qualifizierten Mitarbeitenden (bis CHF 120'000)<sup>2</sup> sind die Lohnunterschiede im Allgemeinen klein, wobei der Kanton Luzern leicht tiefere Jahresgesamtgehälter gewährt. Bei den sehr gut qualifizierten Funktionen sowie unteren Führungsfunktionen (Jahresgesamtgehälter ab CHF 120'000) sind die Jahresgesamtgehälter des Kantons Luzern mit denen der anderen Kantone und den Unternehmen des Kantons Luzern vergleichbar, jedoch tiefer als beim Bund. Gegenüber der Privatwirtschaft beginnt sich die Lohnschere zu öffnen; der Unterschied besteht in der leistungsorientierten variablen Entlohnung der Privatwirtschaft.

Es zeigt sich weiter, dass der Kanton Luzern bei der Mehrheit der Lohnnebenleistungen ähnliche Leistungen wie die Vergleichsorganisationen anbietet.

<sup>1</sup> Der Trend ist eine mathematische Funktion, welcher die grossen Zusammenhänge darstellt. Detaillierte Abweichungen pro Funktion lassen sich daraus nicht ablesen. Genauere Hinweise entnehmen Sie bitte der Detailanalyse weiter hinten im Text.

<sup>2</sup> PwC unterscheidet zwischen folgenden beiden Kategorien:

- Funktionen mit tieferen Anforderungen bis gut qualifizierten Mitarbeitenden (Jahresgehalt bis CHF 120'000)
- Sehr gut qualifizierte Mitarbeitende und unteres Kader mit einem Jahresgehalt ab CHF 120'000

## b) Vergleich mit den Luzerner Unternehmen

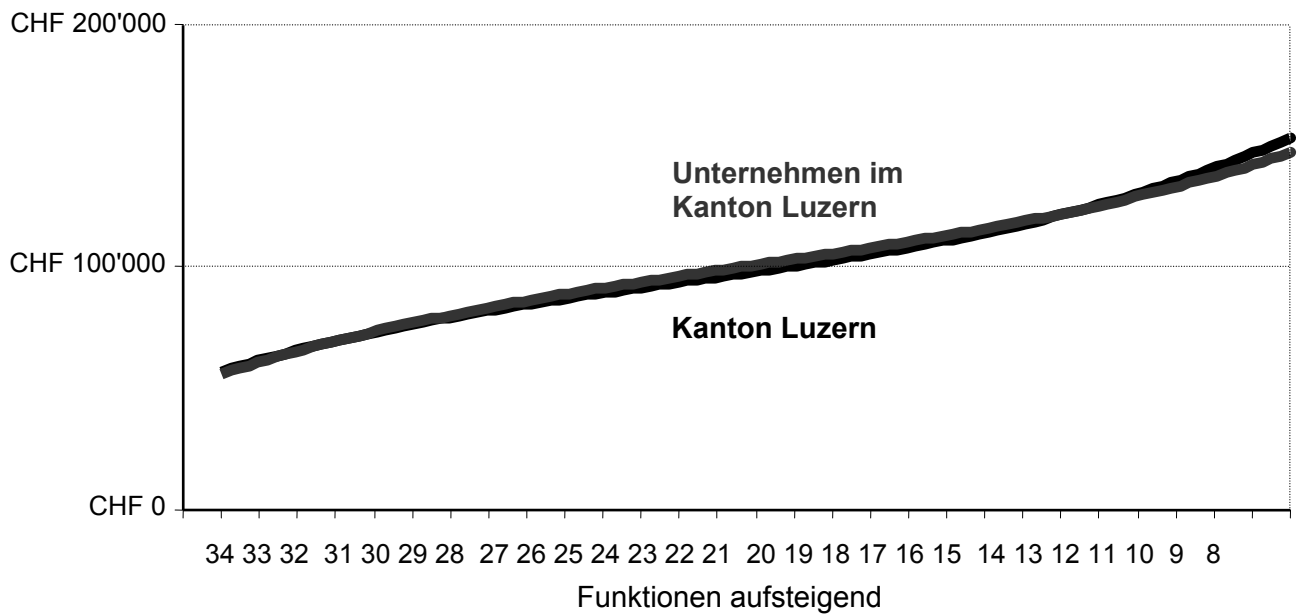


Abb. 2: Diagramm des Lohnvergleichs Kanton Luzern und Luzerner Unternehmen

Das Lohnniveau des Kantons Luzern ist jenem der beteiligten Luzerner Unternehmen sehr ähnlich. In je 8 Vergleichsfunktionen sind entweder die Luzerner Unternehmen oder der Kanton Luzern höher. Im Durchschnitt liegt der Kanton Luzern 0.4% im Plus. Gewichtet wir nach der Anzahl der erfassten Personen pro Funktion<sup>3</sup> ist der Kanton gegenüber den Luzerner Unternehmen minimal im Minus (-1.3%). Der Unterschied in dieser Grössenordnung ist kaum relevant und muss eher als zufällig betrachtet werden. Dazu schreibt die PwC: "Gegenüber den Unternehmen im Kanton Luzern ist die Differenz unwesentlich."

Für die Funktionen mit tieferen Anforderungen bis gut qualifizierten Mitarbeitenden ist der Jahresgesamtlohn des Kantons Luzern mit demjenigen der Unternehmungen des Kantons Luzern vergleichbar. Das gleiche gilt für die sehr gut qualifizierten Mitarbeitenden und das untere Kader: das Lohnniveau des Kantons Luzern entspricht demjenigen der Unternehmen im Kanton Luzern.

<sup>3</sup> Die einzelnen Funktionen sind im Kanton Luzern von einer sehr unterschiedlichen Anzahl Mitarbeitenden belegt. In einzelne Funktionen sind nur 2, in andere Funktionen mehrere hundert Lohndaten einbezogen. Bei der gewichteten Berechnung werden diese Unterschiede in der Durchschnittsberechnung berücksichtigt.

### c) Vergleich mit der übrigen Privatwirtschaft

Sehr deutlich treten die Unterschiede gegenüber den übrigen privatwirtschaftlichen Unternehmen zu Tage. PwC schreibt dazu: "Im Vergleich zur Privatwirtschaft entrichtet der Kanton Luzern einen durchschnittlich 11.8% tieferen Jahresgesamtlohn."

Bei den Funktionen mit tieferen Anforderungen bis gut qualifizierten Mitarbeitenden gilt: Gegenüber der Privatwirtschaft entrichtet der Kanton Luzern einen um durchschnittlich 9.3% tieferen Jahresgesamtlohn. Noch stärker tritt der Unterschied bei den sehr gut qualifizierten Mitarbeitenden und beim unteren Kader zu Tage: Gegenüber der Privatwirtschaft sind die Löhne des Kantons Luzern um 21.7% tiefer. Dieser Unterschied kommt vor allem durch die leistungsorientierten variablen Lohnkomponenten der Privatwirtschaft zustande.

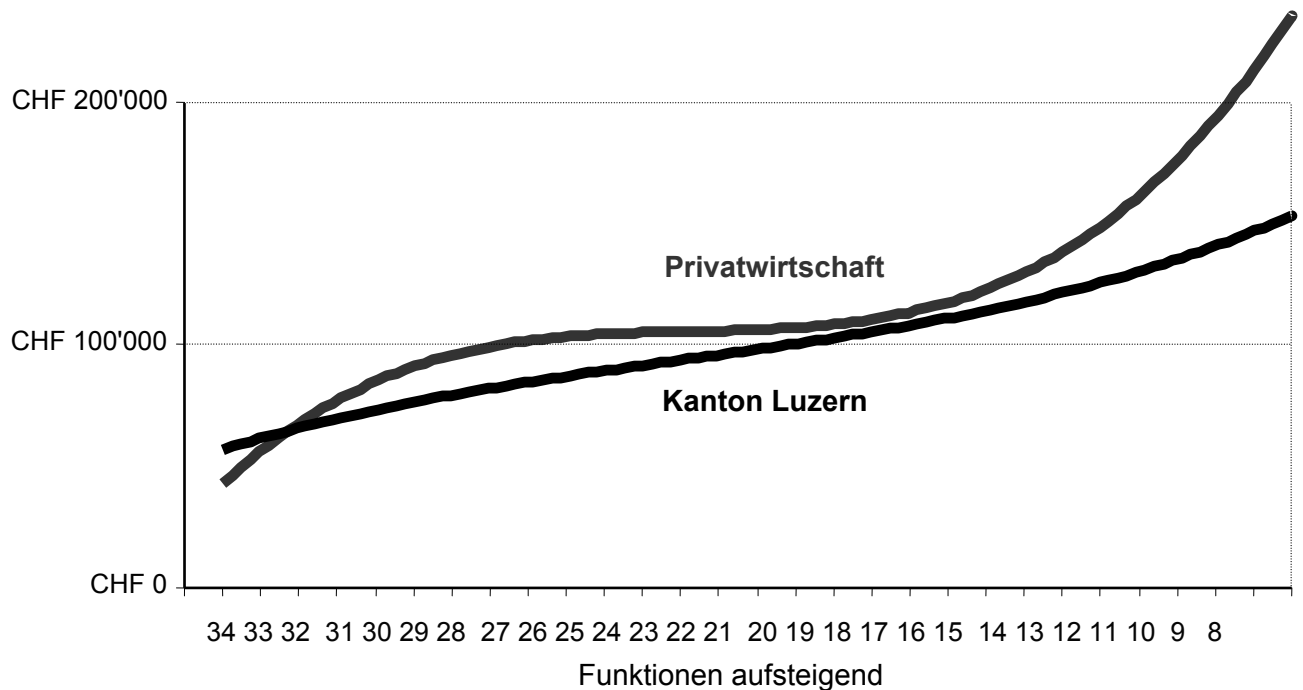


Abb. 3: Diagramm des Lohnvergleichs Kanton Luzern und Privatwirtschaft

#### d) Vergleich mit Bund und Kantonen

Im Vergleich zum Bund liegt das Lohnniveau des Kantons Luzern um durchschnittlich 7.8% tiefer, gegenüber den andern Kantonen um durchschnittlich 2.0%.

Bei den Funktionen mit tieferen Anforderungen bis gut qualifizierten Mitarbeitenden bezahlt der Kanton Luzern gegenüber den andern Kantonen einen um durchschnittlich 3.8% und gegenüber dem Bund einen um durchschnittlich 9% tieferen Jahresgesamtlohn.

Die sehr gut qualifizierten Mitarbeitenden und unteren Kader erhalten beim Kanton Luzern gegenüber dem Bund einen durchschnittlich 3.9% tieferen Jahresgesamtlohn. Hingegen ist das Lohnniveau in dieser Kategorie mit demjenigen der andern Kantone vergleichbar.

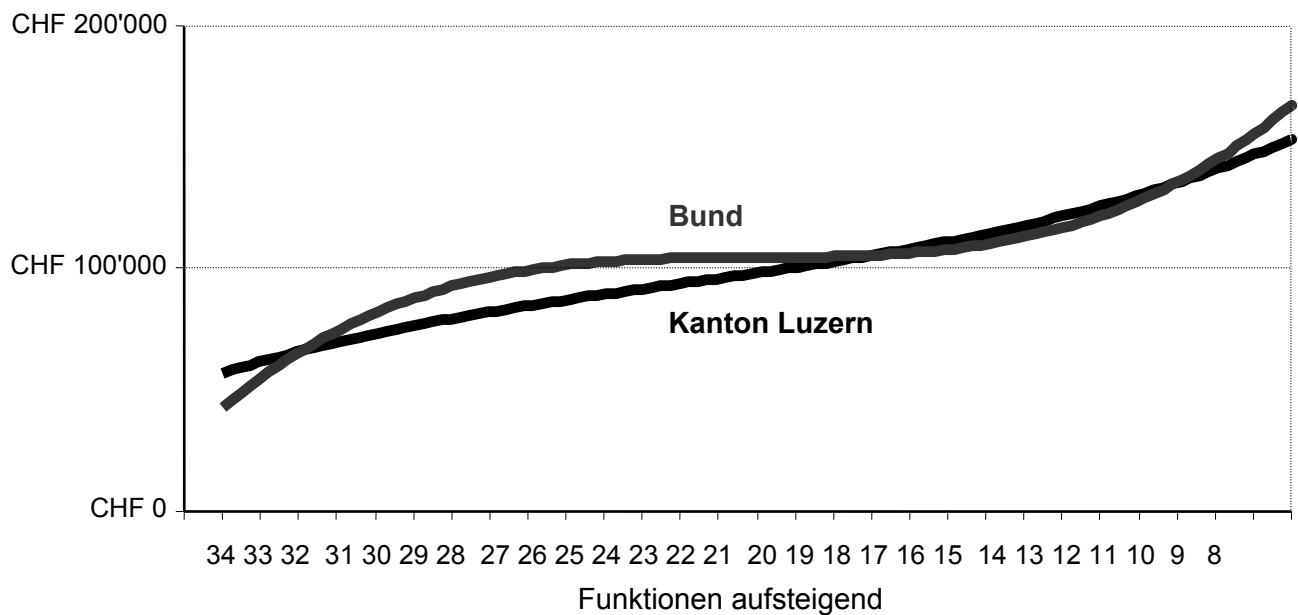


Abb. 4: Diagramm des Lohnvergleichs Kanton Luzern und dem Bund

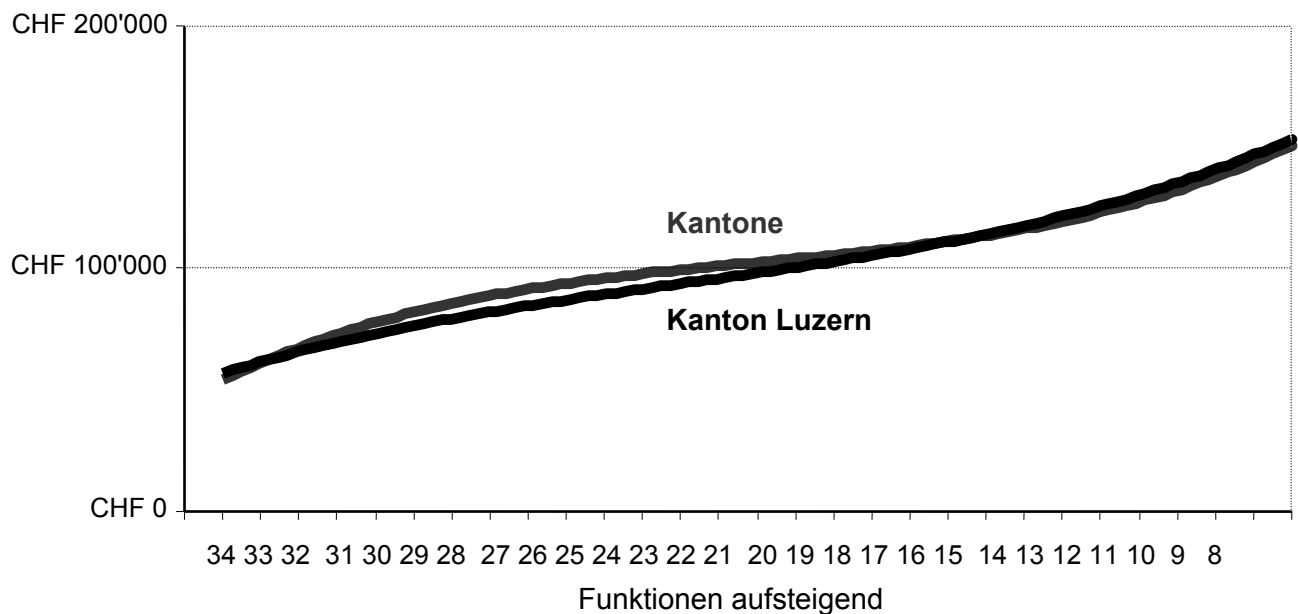


Abb. 5: Diagramm des Lohnvergleichs Kanton Luzern und den 4 Vergleichskantonen

#### 4. Strukturanalyse und Handlungsbedarf

Das Personalamt hat die verschiedenen Vergleichsfunktionen in folgende Gruppen zusammenfasst

- kaufmännische Funktionen
- handwerkliche Funktionen
- Informatik-Funktionen
- Hochqualifizierte Funktionen
- einfachere Funktionen

Der Kanton Luzern bringt eine grosse Anzahl kaufmännischer Funktionen in den Vergleich ein. Im zahlenmässig sehr umfangreichen Bereich der Sachbearbeitung (700 Mitarbeitende) liegt der Kanton Luzern vergleichbar oder tiefer. Im Bereich der qualifizierten Sachbearbeitung (Funktionskette "Fachbearbeitung", 200 Mitarbeitende) ist das Lohnniveau des Kantons Luzern höher als in den Vergleichsorganisationen. In diesem Bereich liegt das Lohnniveau der Privatwirtschaft verhältnismässig tief (insbesondere der Handel bezahlt hier deutlich unterdurchschnittliche Löhne). Die Vergleichszahlen von Privatwirtschaft, Bund und Kantonen sind sehr unterschiedlich z.B. in der Lohnhöhe und -varianz, in der Anzahl der Mitarbeitenden oder im Durchschnittsalter. Diese Funktionen sind nicht exakt fassbar und streuen deshalb im Vergleich stark. Trotz dieser methodischen Bedenken gilt es, im Kanton Luzern die Anwendung des Lohnsystems in diesem Bereich sorgfältig zu beobachten.

In den handwerklichen Funktionen sind die Unterschiede gering. Der Kanton Luzern liegt im vergleichbaren Rahmen oder etwas tiefer. Es besteht kein Handlungsbedarf.

Die Löhne der Informatikfunktionen liegen im Kanton Luzern tiefer. Das Lohnniveau in diesen Berufen variiert erfahrungsgemäss stark je nach Wirtschaftsregion. Die Löhne in diesem Segment ist mit den Luzerner Unternehmen vergleichbar. Ein spezialisierter Lohnvergleich ist geplant.

In den hochqualifizierten Funktionen sind die Unterschiede gegenüber den Kantonen minimal oder der mittlere Lohn je nach Funktion über oder unter dem Lohnniveau des Kantons Luzern. Um rund 5% höhere Löhne weist der Bund in diesem Segment aus. Das Lohnniveau der Privatwirtschaft hebt sich in den hochqualifizierten Funktionen um über 20% vom Lohnniveau des Kantons Luzern ab. Es gilt, punktuell in Bereichen mit hoher Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt die Entwicklung sorgfältig zu verfolgen und rechtzeitig Massnahmen zu ergreifen.

Bei den weniger qualifizierten Mitarbeitenden liegt der Kanton Luzern gegenüber Bund und Kantonen im Schnitt rund 5% im Minus, gegenüber der Privatwirtschaft noch höher. Einzig verglichen mit den Luzerner Unternehmen liegt das Lohnniveau ganz leicht höher. In dieser Gruppe dominieren zahlenmässig die Reinigungsmitarbeitenden. Trotz dieser Differenz bezahlt der Kanton Luzern verglichen mit den Luzerner Unternehmen und nach unseren Erfahrungen auch verglichen mit den KMU angemessene Löhne.

## 5. Vergleich der Anstellungsbedingungen aus Sicht der PriceWaterhouseCoopers

PwC kommt zum Schluss, dass der Kanton Luzern bei der Mehrheit der Lohnnebenleistungen ähnliche Leistungen wie die Vergleichsorganisationen verfügt:

- Der Kanton Luzern bietet im Bereich der Lohnfortzahlung bei Unfall/Krankheit bessere Leistungen an als die Mehrheit der Vergleichsorganisationen.
- Die Lohnnebenleistungen betreffend Beiträge an die NBU-Versicherung, Unterstützung des öffentlichen Verkehrs (z.B. durch Halbtax-Abonnement), Sport-/Freizeitangebote und Einkaufsvergünstigungen sind etwas schlechter als bei den Vergleichsorganisationen.
- Geschenke bei Dienstjubiläen: Diese Lohnnebenleistung ist grundsätzlich mit den andern Organisationen vergleichbar.
- Der Umfang der Ferien (Anzahl gewährte Ferientage) beim Kanton Luzern liegt in der Tendenz der Vergleichsorganisationen, ist jedoch im unteren Bereich der Spannweite zu finden. Der Kanton Luzern bietet vor allem zwischen 21 und 49 Jahren eine schlechtere Regelung an (5 Tage weniger als der Median der Vergleichsorganisationen). Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Ferienregelungen immer in einer engen Abhängigkeit zu den geltenden Arbeitszeitregelungen stehen.

### Detaillierter Vergleich der Anstellungsbedingungen

Aus der Analyse der PwC hat das Personalamt den folgenden Vergleich der Anstellungsbedingungen des Kantons Luzern mit den andern Organisationen herausgearbeitet:

#### a) Lohnnebenleistungen (Auszug: nur häufige Leistungen)

	Kanton LU	Vergleichsunternehmen: 25		
Übernahme NBU-Prämie	nein	ganz: 8	teilweise: 12	nein: 5
Höhere Familienzulagen <sup>4</sup>	ja	ja: 10		nein: 15
Dienstaltersgeschenk	ja	ja: 25		
Unterstützung öffentl. Verkehr <sup>5</sup>	nein	ja: 18		nein: 7
Personalrestaurant	partiell	ja: 20		nein: 5
Bedarfsorientierte Weiterbildung	ja	ja: 25		
Sport- und Freizeitangebote	nein	ja: 17		nein: 8
Einkaufsvergünstigen	nein	ja: 16		nein: 9

Bei den Lohnnebenleistungen kennt der Kanton Luzern praktisch nur die besondere Sozialzulage, das Dienstaltersgeschenk und die bedarfsorientierte Weiterbildung. Dabei ist anzumerken, dass die besondere Sozialzulage eine kostenrelevante Lohnnebenleistung darstellt, welche (ohne die konkordatären Institutionen) rund 8 Mio. CHF oder gut 1.0% der Lohnsumme beansprucht. Es ist davon auszugehen, dass das finanzielle Engagement in den verschiedenen Organisationen sehr unterschiedlich ist. Gesamthaft dürften unsere Leistungen vergleichbar sein, wobei wir die Mittel gezielt einsetzen. Dies bedeutet andererseits, dass Mitarbeitergruppen wenig von Nebenleistungen profitieren können.

<sup>4</sup> im Kanton Luzern als "besondere Sozialzulage" ausgerichtet

<sup>5</sup> z.B. durch abgegebenes Halbtax-Abonnement oder Passepartout



## b) Lohnfortzahlung

	Kanton LU	Vergleichsunternehmen: 25		
Lohnfortzahlung d. Arbeitgeber	2 Jahre	2 Jahre: 5	1 Jahr: 7	kürzer: 11
Krankentaggeldversicherung <sup>6</sup>	keine	normalerweise 80-90% während 2 Jahren		
Lohnfortzahlung bei Mutterschaft	über EO	über EO: 25		

Die Lohnfortzahlung des Kantons Luzern mag auf den ersten Blick als grosszügig erscheinen. Bei der Einführung der zweijährigen Lohnfortzahlung wurden sowohl die Variante mit Versicherungslösung wie die direkte Lohnfortzahlung detailliert geprüft. Dabei zeigten unsere Analysen, dass die Kosten einer Versicherungslösung gesamthaft höher sind. Für die Arbeitnehmenden ist eine Lohnfortzahlung von 100% durch den Arbeitgeber wegen den Sozialversicherungsabzügen praktisch gleichwertig zu einer Versicherungslösung: unter dem Strich ist der ausbezahlte Betrag vergleichbar.

Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft entspricht der Lösung, welche die Mehrheit der Unternehmen kennt. Sämtliche Organisationen erbringen in diesem Bereich überobligatorische Leistungen.

## c) Arbeitszeit, Ferien, Feiertage

	Kanton LU	Vergleichsunternehmen: 25		
Arbeitszeit	42 Std.	42+ Std.: 9	41 Std.: 7	40 Std.: 9
Ferien (je nach Alter)	20/25/30 Tg.	25 / 25-30 / 30-35		
Feiertage	12.8	8 bis 12 Tage		

Bei der wöchentlichen Arbeitszeit liegt der Kanton Luzern am oberen Ende des Spektrums. Allerdings fehlen Angaben, ob die Arbeitszeit inkl. oder exkl. Pausen gerechnet wird. Der Kanton Luzern gewährt während der Arbeitszeit 30 Minuten Pausen pro Tag. Hier dürfte sich der Unterschied zur Privatwirtschaft mindestens teilweise aufheben.

Ähnlich differenziert ist die Anzahl der gewährten Feiertage zu betrachten. In der Privatwirtschaft ist eine grosszügige Ferienregelung verbreitet. Bei vielen Unternehmen wird darüber hinaus aber keine zusätzliche Zeitkompensation gewährt. Beim Kanton Luzern sind Mehrstunden in der Regel zu kompensieren, weil diese nur in Ausnahmefällen ausbezahlt werden.

Der Kanton Luzern ist bei den Feiertagen mit 12.8 Tagen Spitzenreiter. Die Vergleichsorganisationen bezahlen zwischen 8 und 12 Feiertagen.

Aufgrund dieser Gesamtbetrachtung ist davon auszugehen, dass die Gesamtarbeitszeit pro Jahr vergleichbar ist mit der Mehrheit der andern Organisationen.

<sup>6</sup> Die Studie macht nur einen generellen Hinweis zu den Lohnfortzahlungsversicherungen. Diese ersetzen die Lohnfortzahlung bis zum 720 Tag zu 80% oder 90% und sind meist paritätisch finanziert.

**d) Pensionskasse**

Nicht untersucht wurde in dieser Studie die Leistungen der Pensionskasse, jedoch das Finanzierungsmodell. Unterschieden wird zwischen Leistungsprimat (Leistungen bestimmen die Beiträge), dem Beitragsprimat (Beiträge bestimmen die Leistungen) und gemischten Formen.

	Kanton LU	Vergleichsunternehmen: 25		
Pensionskassenmodell	Beitrags- primat	Leistungspr. 13	gemischt 6	Beitragspr. 6

Der Kanton Luzern hat den Wechsel vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat bereits vollzogen. Die heutigen Leistungen der Luzerner Pensionskasse sind, wie in der Botschaft 113 vom 27. September 2005 dargelegt, im Vergleich mit anderen Pensionskassen unterdurchschnittlich. Bei den unteren Einkommen schneidet die LUPK etwas besser ab, bei den mittleren und bei höheren Einkommen sind die Leistungen im Vergleich tief.

Im Gegensatz dazu sind die Beiträge der Arbeitnehmenden im Vergleich mit anderen Pensionskassen hoch, die Arbeitgeberbeiträge liegen hingegen deutlich tiefer als der Durchschnitt. Bei der LUPK werden die Beiträge zu 46 Prozent von den Arbeitnehmenden und zu 54 Prozent von den Arbeitgebern finanziert. Eine neue Untersuchung der 24 grössten Pensionskassen weist einen Arbeitgeber-Anteil von 63% aus<sup>7</sup>.

Luzern, 23. August 2006

<sup>7</sup> Quelle: Botschaft des Regierungsrats des Kantons Aargau an den Grossen Rat vom 22. März 2006: "Dekret über die Aargauische Pensionskasse; Revision". "Beilage 13 - Übersicht über den Vorsorgemarkt". Es handelt sich um einen Vergleich mit praktisch den gleichen Arbeitgebern wie im vorliegenden Lohnvergleich (ohne die Luzerner Unternehmen).