

Beschluss Nr. 869/2019  
Schwyz, 3. Dezember 2019 / ju

Interpellation I 18/19: Übersicht zu Leistungskürzungen bei den kantonalen Angestellten  
Beantwortung

## 1. Wortlaut der Interpellation

Am 4. Juni 2019 haben die Kantonsräte Leo Camenzind und Andreas Marty folgende Interpellation eingereicht:

*«Unter dem Vorwand „angespannter finanzieller Lage des Kantons“ haben Kantonsrat und Regierung von 2005 bis 2017 mehrere Dutzend Abbaumassnahmen umgesetzt:*

- 2005/2006: Massnahmenplan II. Lineare Kürzung von 600 Aufwandkonten um 10% im Umfang von zirka 25 Mio. Franken.*
- 2011/2012: Überarbeitung Voranschlag 2011: Reduktionen im Umfang von rund 40 Mio. Franken.*
- 2011: Massnahmenplan mit elf vom Kantonsrat sanktionierten Massnahmen sowie rund 70 Abbaumassnahmen in der Kompetenz des Regierungsrates bzw. der Departemente sowie zahlreiche Sofortmassnahmen im Umfang von zirka 21 Mio. Franken.*
- 2014–2017: Umfangreiche Pakete von Massnahmen in der Kompetenz des Kantonsrates, in der Kompetenz des Regierungsrates und der Departemente im Umfang von zirka 7.4 Mio. Franken im 2014; 9.4 Mio. Franken im 2015; 10.6 Mio. Franken im 2016 und 11.3 Mio. Franken im 2017.*

*Eine der Massnahmen wurde mit „Personalkostenoptimierung“ bezeichnet. Diese Massnahme beinhaltet diverse Leistungskürzungen bei den Angestellten des Kantons. So wurden beispielsweise der im Lohnsystem vorgesehene Teuerungsausgleich und die Beförderungen ausgesetzt. Gegen diese Massnahme hatte sich der Personalverband mit einer Beschwerde zur Wehr gesetzt. Wir bitten die Regierung, diese Massnahmen zu evaluieren und die direkten und indirekten Auswirkungen zu beurteilen und folgende Fragen zu beantworten:*

1. *Wie beurteilt die Regierung die mit „Personalkostenoptimierung“ bezeichneten Massnahmen rückwirkend?*
2. *Welche mit „Personalkostenoptimierung“ bezeichneten Massnahmen wurden konkret umgesetzt und in welchem Umfang haben diese Massnahmen zu Leistungskürzungen bei den Angestellten des Kantons genau geführt?*
3. *In welchem Umfang wirken sich die Leistungskürzungen in der Folge (nächste 10 Jahre nach Umsetzung der Massnahme) aus? Welche Mitarbeitenden sind betroffen?*
4. *Welche indirekten Auswirkungen (beispielsweise Attraktivität im Vergleich zu Zug/Zürich) beobachtet die Regierung?*
5. *Wird im Rahmen des Lohnsystems wieder befördert? Und in welchem Umfang im Vergleich zu den Jahren vor dem Beförderungs-Stopp?*
6. *Wie hat sich der Weiterbildungsaufwand innert der letzten zehn Jahre entwickelt?*
7. *Der Kanton Schwyz ist seit Jahren bekannt für seine schlanke und effiziente Verwaltung. Wie stehen diese Kosten heute im nationalen Vergleich?»*

## 2. Antwort des Regierungsrates

### 2.1 Sachverhalt

Aufgrund des anhaltend defizitären Staatshaushaltes hatte der Regierungsrat im Jahr 2012 dem Finanzdepartement den Auftrag zur Ausarbeitung des Entlastungsprogramms 2014–2017 (EP 14–17) erteilt. Zielsetzung war, den Finanzhaushalt bis zum Jahr 2018 auszugleichen und zu stabilisieren. Neben den Massnahmen auf der Ertragsseite wurde auch auf der Aufwandseite angesetzt. Ein Element der Massnahmen auf der Aufwandseite des EP 14–17 wurde als „Personalkostenoptimierung“ bezeichnet.

### 2.2 Beantwortung der Fragen

*2.2.1 Wie beurteilt die Regierung die mit „Personalkostenoptimierung“ bezeichneten Massnahmen rückwirkend?*

Die Massnahme „Personalkostenoptimierung“ beinhaltete drei Massnahmen: Während einer auf drei Jahre befristeten Phase die jährlichen Beförderungen bzw. den automatischen Aufstieg in den Anlauf- und Erfahrungsstufen auszusetzen, den Teuerungsausgleich einzuschränken sowie die Beteiligung der Mitarbeitenden an den Kosten der Nichtberufsunfallversicherung. Die Umsetzung von zwei dieser drei Massnahmen hat mit rund 2.4 Mio. Franken pro Jahr massgeblich zur Entlastung der Aufwandseite mit beigetragen.

*2.2.2 Welche mit „Personalkostenoptimierung“ bezeichneten Massnahmen wurden konkret umgesetzt und in welchem Umfang haben diese Massnahmen zu Leistungskürzungen bei den Angestellten des Kantons genau geführt?*

Von den vorgesehenen drei Massnahmen wurden einerseits das Aussetzen des automatischen Aufstiegs in den Anlauf- und Erfahrungsstufen sowie der Reduzierung der Beförderungssumme auf die Höhe des jährlichen Fluktuationsgewinnes (keine Erhöhung der Lohnsumme) und andererseits die Beteiligung der Mitarbeitenden an den Kosten der Nichtberufsunfallversicherung umgesetzt. Aufgrund der negativen Teuerung in den letzten Jahren wurde auf eine Massnahme beim Teuerungsausgleich verzichtet.

Die umgesetzten Massnahmen im Bereich der Beförderungen führten zu keinem direkten Leistungsabbau bei den Mitarbeitenden. Das individuelle Lohnwachstum wurde eingeschränkt, was zu einer leichten Verschlechterung gegenüber der Lohnvergleichskurve im interkantonalen Vergleich,

jedoch zu keiner Kürzung führte. Die Beteiligung der Mitarbeitenden an der Nichtberufsunfallversicherung führte pro Mitarbeiter zu einem zusätzlichen Abzug in der Höhe von knapp 0.7% des Bruttolohnes.

### *2.2.3 In welchem Umfang wirken sich die Leistungskürzungen in der Folge (nächste 10 Jahre nach Umsetzung der Massnahme) aus? Welche Mitarbeitenden sind betroffen?*

Die umgesetzten Massnahmen im Bereich der Beförderungen waren auf drei Jahre beschränkt. Die reduzierten Beförderungen dieser drei Jahre wirken sich auch in Zukunft aus. Die Beteiligung der Mitarbeitenden an den Kosten der Nichtberufsunfallversicherung wirkt weiterhin bei allen Mitarbeitenden gleichsam. Da eine derartige Beteiligung des Personals im interkantonalen Vergleich wie auch in der Privatwirtschaft üblich ist, erfolgte in diesem Sinne eine Angleichung an den Standard.

### *2.2.4 Welche indirekten Auswirkungen (beispielsweise Attraktivität im Vergleich zu Zug/Zürich) beobachtet die Regierung?*

Die Attraktivität eines Arbeitgebers wird in der heutigen Zeit nicht nur über monetäre Leistungen definiert. Flexible Arbeitszeiten, Möglichkeit zur Teilzeitarbeit, Ferien oder auch die Regelungen zu Mutter- und Vaterschaftsurlaub tragen einen Teil zur Attraktivität eines Arbeitgebers bei. Trotz der Massnahmen im Rahmen der Personalkostenoptimierungen ist der Kanton Schwyz nach wie vor ein attraktiver Arbeitgeber. Dies belegt mitunter die tiefe Nettofluktuation (freiwillige Austritte) von 3.7% (Stand September 2019).

### *2.2.5 Wird im Rahmen des Lohnsystems wieder befördert? Und in welchem Umfang im Vergleich zu den Jahren vor dem Beförderungs-Stopp?*

Mit Ausnahme des Jahres 2014 wurde jedes Jahr eine Beförderungsrunde durchgeführt. Im Jahr 2014 wurden die Beförderungen gänzlich ausgesetzt. Aufgrund des Verwaltungsgerichtsurteils in dieser Sache und der damit verbundenen Nachzahlungen für die Mitarbeitenden in den Anlauf- und Erfahrungsstufen fiel der Beitrag zum Entlastungspaket geringer aus als geplant. In den Jahren 2016 und 2017 wurde nur der Fluktuationsgewinn in der Höhe von 0.5% eingesetzt. In den Folgejahren wurde die Lohnsumme für Beförderungen um jeweils 0.5% erhöht.

### *2.2.6 Wie hat sich der Weiterbildungsaufwand innert der letzten zehn Jahre entwickelt?*

Die Weiterbildungskosten richten sich nach dem Bedarf und sind entsprechend volatil. In den letzten zehn Jahren schwankten die Aufwendungen zwischen Fr. 480 500.-- und Fr. 895 300.--. Durchschnittlich wurden jährlich rund Fr. 730 000.-- für Personalentwicklungsmassnahmen eingesetzt.

### *2.2.7 Der Kanton Schwyz ist seit Jahren bekannt für seine schlanke und effiziente Verwaltung. Wie stehen diese Kosten heute im nationalen Vergleich?*

Jeder Kanton verfügt – im Sinne der föderalistischen Grundordnung der Schweiz – über ein unterschiedliches Leistungs- und Aufgabenportfolio mit unterschiedlichen Kosten. Ein Vergleich der Kosten muss dementsprechend immer im Hinblick auf die unterschiedlichen Leistungen erfolgen. Derartige differenzierte und aufwändige Kostenerhebungen mit Fokus auf die personellen Ressourcen stehen dem Regierungsrat nicht zur Verfügung. Im Rahmen des Interkantonalen Benchmarking des EP 14–17 (vgl. RRB Nr. 608/2014) wies der Kanton Schwyz jedoch in 47 von 66 untersuchten Aufgabengebieten im Vergleich mit dem Durchschnitt der Gesamtschweiz niedrigere Nettoausgaben pro Einwohner auf. Die pragmatische und effiziente Arbeitsweise der Verwaltung ist sicherlich ein Element dieser vergleichsweise tiefen Nettoausgaben.

## Beschluss des Regierungsrates

1. Der Vorsteher des Finanzdepartements wird beauftragt, die Antwort im Kantonsrat zu vertreten
2. Zustellung: Mitglieder des Kantonsrates.
3. Zustellung elektronisch: Mitglieder des Regierungsrates; Staatsschreiber; Sekretariat des Kantonsrates; Finanzdepartement; Personalamt.

Im Namen des Regierungsrates:

Dr. Mathias E. Brun  
Staatsschreiber

