

Sitzung vom 29. Januar 1997

200. Anfrage (Beschäftigungswirksames Arbeitszeit- und Lohnmodell)

Kantonsrat Dr. Ulrich E. Gut, Küsnacht, hat am 21. Oktober 1996 folgende Anfrage eingereicht:

Am 27. September 1996 berichtete die Schweizerische Depeschagentur (abgedruckt in der «NZZ» vom 28./29. September 1996): «Künftig sitzen die 750 Buschauffeure und Tramwagenführer der Genfer Verkehrsbetriebe (TBG) nur noch 38 Stunden pro Woche in den Führerkabinen der Trams und Busse. Dafür erhalten sie statt einer monatlichen Unzeitentschädigung von 204 nur noch 42 Franken. Damit finanzieren sie die Hälfte der Lohnkosten für die rund 35 neuen Chauffeure. Diese von der TPG als historisch bezeichnete Innovation geht auf ein im Januar unterzeichnetes Übereinkommen zwischen den TPG und der Gewerkschaft zurück.»

In einem Interview wird TPG-Personalchef Christian Reynaud wie folgt zitiert: «Einerseits mussten oder konnten wir 30 neue Fahrer einstellen, andererseits hoffen wir, dass die Absenzen abnehmen und das Ganze so kostenneutral wird. Denn neben den Lohnmechanismen haben wir die Arbeitszeiten so umgestaltet, dass die Chauffeure ausgeglichener Stundenpläne haben. Wir haben mit dem Fahrpersonal begonnen, weil dieses unbestreitbar dem grössten Stress unterworfen ist.»

Im Hinblick auf die wachsende Arbeitslosenzahl ist auch der Kanton Zürich an beschäftigungsfördernden Arbeitszeit- und Lohnmodellen interessiert. Ich ersuche den Regierungsrat deshalb um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Ist das Personalamt beauftragt, sich mit beschäftigungswirksamen Arbeitszeit- und Lohnmodellen zu befassen, deren Anwendbarkeit in Verwaltung und Betrieben zu prüfen und Anwendungsvorschläge zu unterbreiten?
2. Wie beurteilen Personalamt und Regierungsrat das oben vorgestellte TPG-Modell, insbesondere seine Übertragbarkeit auf Betriebe und Verwaltungseinheiten ausserhalb des öffentlichen Verkehrs?
3. Haben die Transportunternehmen des Zürcher Verkehrsverbundes davon Kenntnis?
4. Teilt der Regierungsrat die Meinung, dass angesichts der gesamthaft negativen Beschäftigungsentwicklung künftig auch Arbeitgeber (öffentliche und private), die keine Stellen abbauen, ermutigt werden sollten, ihre Arbeit mit Hilfe von Arbeitszeit- und Lohnmodellen auf mehrere Personen aufzuteilen?

Auf Antrag der Direktion der Finanzen

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Dr. Ulrich E. Gut, Küsnacht, wird wie folgt beantwortet:

Der Regierungsrat hat eine Arbeitsgruppe unter Leitung des Chefs des Personalamtes eingesetzt und ihr den Auftrag erteilt, in enger Zusammenarbeit mit der ETH Zürich arbeitszeit- und besoldungswirksame Arbeitsmodelle zu entwickeln. Diese sollen in der Verwaltung generell und insbesondere in denjenigen Bereichen, in welchen ein Personalabbau in Zukunft wahrscheinlich ist, angewendet werden können. Ziel einer Umsetzung solcher Modelle ist es, aus Restrukturierungen bzw. Leistungsabbau resultierende Entlassungen auf möglichst tiefem Niveau zu halten, aber auch Erkenntnisse über die Möglichkeit zu gewinnen, die Arbeit auf mehr Personen aufzuteilen.

Es liegt auf der Hand, dass Arbeit leichter geteilt werden kann, wenn die Aufteilung homogen und unproblematisch erfolgen kann. Die Arbeit von Buschauffeuren und -chauffeuren ist in dieser Hinsicht ein besonders günstiger Fall. In der eigentlichen öffentlichen Verwaltung dürfte es wohl möglich sein, ein bestimmtes Geschäftsvolumen auf mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verteilen – nur steigt dann der Instruktions- und Koordinationsaufwand an. Für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ist die Grenze einer Aufteilung dann erreicht, wenn die Arbeitskosten pro Geschäft zu steigen beginnen, für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dann, wenn sie unfreiwillige Lohneinbussen zur Folge hat. Unter dem Eindruck der generellen Besoldungskürzung per 1. Januar 1997 ist der

Spielraum für zusätzliche, freiwillige Lohneinbussen realistischere im Moment als eng zu beurteilen.

Die im Rahmen des Zürcher Verkehrsverbundes zusammengeschlossenen Verkehrsunternehmen haben die Chancen flexibler Arbeitszeitmodelle erkannt, weil sich diese sowohl für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bezüglich Motivation als auch für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bezüglich Effizienz des Arbeitseinsatzes vorteilhaft auswirken. Es gilt aber auch hier, diese Vorteile einem allenfalls höheren Verwaltungsaufwand für die Leistungserbringung gegenüberzustellen. Das Genfer Modell ist mit dem klaren Nachteil behaftet, dass es auf die individuelle Situation der Betroffenen keine Rücksicht nimmt.

Da es sich bei den betroffenen Verkehrsunternehmen um selbständige Betriebe handelt, bestimmen sie weitgehend selber, wie flexibel sie ihre Personalpolitik gestalten wollen.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Direktion der Finanzen.

Vor dem Regierungsrat
Der Staatsschreiber:
Husi