

Sitzung vom 1. Juli 1992

**2042. Anfrage**

Die Kantonsräte Hans-Rudolf Winkelmann, Zürich, und Helen Kunz, Opfikon, haben am 1. Juni 1992 folgende Anfrage eingereicht:

Der Kantonsrat hat Anfang 1991 die Strukturelle Besoldungsrevision beschlossen. Ein ganz wichtiges Anliegen unsererseits war die Besserstellung der unteren Besoldungsklassen. Im Zentrum stand vor allem das Pflegepersonal für Patientinnen und Patienten in Spitälern und Heimen. Aufgrund der schnellen Verschlechterung der Finanzlage des Kantons Zürich stellen sich folgende Fragen:

1. Welche finanziellen Auswirkungen hatte und hat die Strukturelle Besoldungsrevision für die kommenden Jahre ab 1991, und sind allenfalls Steuererhöhungen deshalb notwendig?
2. Ist es für den Regierungsrat verantwortbar, dass weiterhin alle Besoldungsklassen in den Genuss von Lohnverbesserungen, dank der Strukturellen Besoldungsrevision, gelangen können?
3. Wie hoch beziffert der Regierungsrat die Aufwendungen für die regelmässige Qualifikation aller entsprechenden Angestellten?
4. Wäre es denkbar, dass nur auf Antrag eine Qualifikation und Beförderung in die eigentlichen Leistungsklassen erfolgen könnte?
5. Welche Möglichkeiten sieht der Regierungsrat, vor allem eine Besserstellung der unteren Besoldungsklassen (z.B. Pflegepersonal) ohne Einschränkungen durchzuführen?
6. Welche allgemeinen Korrekturen hat der Regierungsrat angesichts der Finanzlage im Bereich der Strukturellen Besoldungsrevision vorgenommen, oder bestehen diesbezügliche Absichten für die Zukunft?

Auf Antrag der Direktion der Finanzen

b e s c h l i e s s t d e r R e g i e r u n g s r a t :

I. Die Anfrage Hans-Rudolf Winkelmann, Zürich, und Helen Kunz, Opfikon, wird wie folgt beantwortet:

a) Die Einführung der vom Kantonsrat am 25. Februar 1991 genehmigten und auf 1. Juli 1991 in Kraft gesetzten Strukturellen Besoldungsrevision war im Rechnungsjahr 1991 mit Kosten von ca. 103 Millionen Franken verbunden. Dabei wurden die Kosten für das Verwaltungs- und Betriebspersonal auf 25 Millionen Franken veranschlagt und nicht überschritten. Diejenigen für die Lehrkräfte beliefen sich auf rund 30 Millionen Franken und lagen über dem Voranschlag, wobei in diesem Bereich allerdings im Gegensatz zu demjenigen der Beamten und Angestellten ein weniger grosser Spielraum bei der Neueinreihung der einzelnen Stellen bestand. Der einmalige Einkauf der Besoldungserhöhung in die Beamtenversicherungskasse (Arbeitgeberanteil) betrug ca. 40 Millionen Franken; die zusätzlichen Kosten für Sozialversicherungsbeiträge schliesslich beliefen sich auf 8 Millionen Franken. Da die Revision Mitte 1991 in Kraft trat, fiel - mit Ausnahme des Einkaufs - 1991 erst die Hälfte der Überführungskosten an; 1992 schlugen die restlichen Aufwendungen durch, die im Budget eingestellt sind.

b) Die jährlichen Folgekosten der Revision durch Ausnützung des neuen Lohnkonzepts (Stufenaufstiege und Beförderungen) wurden in den Vorlagen auf rund 0,5 % der Besoldungssumme geschätzt, so dass die Finanzplanung auf die Jahre 1993-1996 mit einer Zunahme von jährlich rund 1,5 % unter diesem Titel rechnete (jeweils 1 % wurde bereits unter dem früheren Recht budgetiert). Aufgrund der Berechnungen zum Stufenaufstieg per 1. Juli 1992 wären die jährlichen Kosten für den Stufenaufstieg ohne Berücksichtigung der nach

unten korrigierenden Wirkung des Leistungsprinzips auf rund 2 % zu veranschlagen. Diese Kosten werden 1992 einerseits durch den Aufschub des Aufstiegs halbiert, andererseits bereits durch das Leistungsprinzip reduziert. Die zweite Hälfte dieser Kosten fällt allerdings 1993 an.

Angesichts der Finanzlage hat der Regierungsrat am 10. Juni 1992 mit Beschluss Nr. 1763/1992 (KR-Vorlage 3236) weitere Sparmassnahmen im Bereich der Besoldungsordnung beschlossen, nämlich die ausnahmsweise und befristete Einführung halber Stufen in sämtlichen Besoldungsreglementen. Dadurch soll das jährliche Wachstum der Besoldungskosten für den Stufenaufstieg während der nächsten Jahre auf 1 % reduziert werden, wobei sich wiederum zusätzlich dämpfend das Leistungsprinzip auswirken wird. Die Folgekosten der Strukturellen Besoldungsrevision werden somit bis zur Wiederherstellung des Gleichgewichts im Finanzhaushalt weitgehend neutralisiert; die Revision wird also diesbezüglich vorderhand nicht mehr kosten als die alte Besoldungsordnung. Nach Ablauf der befristeten Massnahmen dürfte das Besoldungswachstum gegen die ursprünglich angenommene Grössenordnung steuern.

c) An der vom Kantonsrat genehmigten und in Kraft gesetzten Besoldungsordnung ist festzuhalten. Mit den erwähnten Massnahmen müssen allerdings die Folgekosten im Interesse des Finanzhaushalts spürbar reduziert werden. Vom neuen Lohnkonzept soll lediglich in finanzpolitisch vertretbarem Ausmass Gebrauch gemacht werden. Es besteht aber keine Veranlassung für weitere substantielle und strukturelle Eingriffe, seien sie generell oder sektoriell. Eine Erhöhung des Steuerfusses aufgrund der Besoldungsrevision ist nicht beabsichtigt. Die Neuordnung realisiert im übrigen hinreichend die immer wieder geforderte Besserstellung bestimmter Berufsgruppen wie z. B. des Pflegepersonals. Sie beruht auf einer einheitlichen Basis, und es besteht keine Veranlassung für besondere, das Gesamtgefüge schon heute wieder verzerrende Behandlungen einzelner Klassen oder Gruppen.

d) Das Leistungsprinzip ist ein zentrales, ebenfalls wiederholt vom Kantonsrat erhobenes Postulat der Besoldungsrevision. Die mit der Qualifikation verbundenen Aufwendungen, die überall entstehen, wo sie eingeführt wird, lassen sich jedenfalls zurzeit noch nicht quantifizieren. Sie dürfen einerseits nicht unterschätzt werden, wenn die Mitarbeiterbeurteilung erfolgreich funktionieren soll; andererseits ist auch vor Übertreibungen zu warnen, namentlich bei Berücksichtigung der sich erfahrungsgemäss einstellenden Vertrautheit mit diesem Instrument. Dieses wird sich auch in der Verwaltung langfristig positiv auswirken, nämlich als Führungsmittel, das in erster Linie der Förderung und der Motivierung des Personals, aber auch der Umsetzung der Besoldungsordnung und insgesamt der Optimierung der Dienstleistungen der kantonalen Verwaltung dient.

e) Der Aufstieg in die Leistungsklassen gilt als Beförderung und setzt vorzügliche Leistungen und eine entsprechende Beurteilung voraus. Es ist im übrigen geplant, die Vollziehungsbestimmungen zur Beamtenverordnung so zu ändern, dass künftig auch jede einzelne Leistungsstufe - statt der Unterbrechung des Aufstiegs - bewilligt werden muss.

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

Zürich, den 1. Juli 1992

Vor dem Regierungsrat

Der Staatsschreiber:  
**Roggwiller**