

ANFRAGE von Julia Gerber Rüegg (SP, Wädenswil), Monika Spring (SP, Zürich) und Heidi Bucher-Steinegger (Grüne, Zürich)

betreffend laufende Teilrevision des kantonalen Lohnsystems bezüglich Gewährleistung einer diskriminierungsfreien Lohnpolitik

Um die konkreten Auswirkungen der laufenden Teilrevision des kantonalen Lohnsystems, Neuregelung der Lohnerhöhung und der Einmalzulagen, für das Personal des Kantons Zürich rechtzeitig einschätzen zu können, drängen sich folgende Fragen auf:

1. Die Lohnuntersuchung der Stadt Schlieren für die Jahre 2004 bis 2008, die der Stadtrat von Schlieren aufgrund einer Anfrage aus dem Gemeinderat veranlasste, bestätigt, dass genau in jenen Jahren eine ungleiche Lohnverteilung zu Ungunsten der Frauen stattgefunden hat, in denen der ordentliche Lohnstufenanstieg ausgesetzt wurde (siehe Antwort des Stadtrats von Schlieren vom 8. September 2008:

http://www.schlieren.ch/de/politik/legislative/politbusiness/welcome.php?action=showinfo&info_id=75186).

Hat der Regierungsrat die Auswirkungen der geplanten Lohnrevision auf die Gemeinden und Städte gemäss kantonalen Verfassung, Art. 85 und Art. 94, schon überprüft? Wie viele Beschäftigte sind in den Gemeinden und Städten des Kantons von der Lohnrevision betroffen? Hat er aufgrund der erwähnten Resultate der Lohnuntersuchung von Schlieren vertiefte Überprüfungen der Lohnpolitik der Gemeinden vorgenommen? Wenn nicht, weshalb nicht? Ist es nicht oberstes Gebot der Regierung des Kantons Zürich, Gewähr zu bieten, dass die Grundrechte der kantonalen Verfassung, insbesondere von Art. 11, Abs. 3, bei der geplanten Lohnrevision nicht verletzt werden?

2. Mit welchen Instrumentarien kann der Regierungsrat sicherstellen, dass sich in den Gemeinden die geschlechterdiskriminierende Lohnentwicklung bei Abschaffung des ordentlichen Lohnstufenanstiegs und Einführung rein individueller Lohnerhöhungen nicht weiter verschärft?
3. Auch beim Kanton konnte immer noch nicht restlos sichergestellt werden, dass die individuellen Beförderungen geschlechterneutral verteilt und die obersten Lohnklassen nicht zu Lasten der tieferen Lohnklassen bevorzugt werden. Aufgrund der brisanten Antwort des Regierungsrats zur Anfrage betreffend Beförderungsquote zwischen Frauen und Männern und zwischen den Lohnklassen (KR-Nr. 136/2005, 1170) erliess der Regierungsrat eine Weisung für die jährliche Überprüfung der Verteilung der Beförderungsquoten. Für die Jahre 2006/2007/2008 sind diese Resultate immer noch nicht öffentlich zugänglich. Weshalb sind diese immer noch unter Verschluss? Wie sehen sie bezüglich Verteilung der Beförderungen zwischen den Geschlechtern und Lohnklassen aus?
4. Mit welchen Instrumentarien kann der Regierungsrat sicherstellen, dass sich die geschlechterdiskriminierende Lohnentwicklung beim Kanton und seinen selbständigen Betrieben nicht verschärfen wird, wenn künftig der ordentlichen Lohnstufenanstieg abgeschafft und allein individuelle Lohnerhöhungen eingeführt werden sollen?

5. Bis anhin hat der Regierungsrat nur die Häufigkeit der Beförderungen nach Geschlechtern und Lohnklassen publiziert. Von Interesse ist jedoch auch, wie sich die einzelnen Beförderungen betragsmässig zwischen den Geschlechtern und Lohnklassen verteilen. Kann der Regierungsrat Auskunft darüber geben, wie sich seit 2000 beim Kanton inklusive Universität Zürich, Universitätsspital und Kantonsspital Winterthur die Beförderungen betragsmässig auf die Geschlechter gemäss ihrem Anteil verteilen (nach gleicher Systematik wie in der Antwort des Regierungsrates auf die Anfrage KR-Nr. 136/2005)?
 - a) Wie sehen die Zahlen aufgeschlüsselt nach den einzelnen Lohnklassen in Prozenten der Beschäftigten aus (ohne Lehrerinnen und Lehrer)?
 - b) Welche Zahlen ergeben sich, wenn Frage 3a) zusätzlich nach dem Geschlecht aufgeschlüsselt wird?
6. Falls der Regierungsrat nicht oder nur ungenügend in der Lage ist, obige Fragen zu beantworten, findet er es zur Sicherstellung einer diskriminierungsfreien Lohnpolitik nicht von zentraler Bedeutung, vor der Abschaffung des ordentlichen Lohnstufenanstiegs und vor der Einführung einer rein individuellen Lohnpolitik eine solche Untersuchung beim Kanton, bei den Gemeinden und den selbständigen Betrieben vorzunehmen? Wenn nein, weshalb findet er es nicht für nötig?
7. Wie kann der Regierungsrat bei Einführung einer vollkommen individualisierten Lohnpolitik, die Lohnsprünge von bis zu 5 Stufen zulässt, sicherstellen, dass die Verteilung der Lohnerhöhungen nicht völlig einseitig zu Gunsten eines Geschlechts und einzelner Lohnklassen vorgenommen wird?

Julia Gerber Rüegg
Monika Spring
Heidi Bucher-Steinegger