

ANFRAGE von Andreas Daurù (SP, Winterthur), Kathy Steiner (Grüne, Zürich) und Michèle Dünki (SP, Glattfelden)

betreffend Verteilung der Lohnentwicklung auf die kantonalen Angestellten

Die Gewerkschaft VPOD Zürich kritisiert die fehlende Lohntransparenz beim Kanton Zürich. Im Fokus dieser Kritik steht die Berichterstattung des Regierungsrates zu den Personalführungskennzahlen des Jahres 2015 (RRB 751/2016). Dieser Bericht zeigt, dass Frauen und Mitarbeitende in tieferen Lohnklassen immer noch kleinere Chancen auf eine Lohnerhöhung oder eine Einmalzulage haben. Die publizierten Zahlen und Grafiken des Regierungsrates sind aber seit dem Berichtsjahr 2013 so detailarm und unpräzise geworden, dass das Ausmass der Ungleichbehandlung nicht mehr nachvollziehbar ist.

Das Problem zeigt sich vor allem dahingehend, dass in den bisherigen Berichten lediglich die Anzahl der gewährten Lohnerhöhungen untersucht wird, nicht aber die Unterschiede bezüglich des Umfangs der individuellen Lohnerhöhungen. Da eine individuelle Lohnerhöhung gemäss § 17 der Personalverordnung bis zu 5 Lohnstufen betragen kann, können die Unterschiede zwischen den gewährten Lohnerhöhungen sehr gross sein. (Z.B. kann die Erhöhung um 1 Lohnstufe in der tiefsten Lohnklasse eine monatliche Lohnerhöhung von rund 50 Franken bedeuten, während eine Erhöhung um 5 Lohnstufen in der höchsten Lohnklasse zu einem monatlich um rund 1290 Franken höheren Lohn führen kann.)

Auch bei den Einmalzulagen wird im Bericht des Regierungsrates nur auf die Anzahl der gewährten Zulagen eingegangen, nicht aber auf deren effektiven Höhe. Einmalzulagen können aber sehr unterschiedlich hoch sein und gemäss § 44 der Vollzugsverordnung zwischen 500 und 8000 Franken betragen. Auch hier braucht es mehr Transparenz, umso mehr, als für die Gewährung einer Einmalzulage gemäss § 44 der Vollzugsverordnung nicht einmal eine MAB erforderlich ist.

Gemäss § 19 a. der Personalverordnung muss bei individuellen Lohnerhöhungen darauf geachtet werden, dass bei gleicher Leistung das Verhältnis zwischen Frauen und Männern sowie zwischen Angestellten in den unteren, mittleren und oberen Lohnklassen ausgewogen ist. Weiter wird festgehalten, dass das Personalamt dem Regierungsrat jährlich berichtet, inwieweit diese Vorgaben eingehalten werden, wobei der Regierungsrat bei Bedarf Massnahmen ergreift.

Vor diesem Hintergrund bitten wir den Regierungsrat um die Beantwortung folgender Fragen bzw. um die Erstellung der entsprechenden Statistiken für die Jahre 2013, 2014 sowie 2015:

1. Wie viele Mitarbeitende (effektive Anzahl sowie in Prozenten der Beschäftigten) haben eine individuelle Lohnerhöhung erhalten – differenziert nach Lohnklassen und Geschlecht?
2. Wie viele Lohnstufen haben die Mitarbeitenden bei der individuellen Lohnerhöhung erhalten – differenziert nach Lohnklassen und Geschlecht?
3. Wie viele Mitarbeitende (effektive Anzahl sowie in Prozenten der Beschäftigten) haben eine Einmalzulage erhalten – differenziert nach Lohnklasse und Geschlecht?
4. Wie hoch waren die gewährten Einmalzulagen – differenziert nach Lohnklasse und Geschlecht?
5. Wie viele Mitarbeitende (effektive Anzahl sowie in Prozenten der Beschäftigten) haben anstelle einer Einmalzulage einen bezahlten Urlaub von bis zu 10 Tagen bezogen, wie dies gemäss § 44 der Vollzugsverordnung möglich ist – differenziert nach Lohnklasse und Geschlecht? Wie viele Tage dauerten diese bezahlten Urlaube – differenziert nach Lohnklasse und Geschlecht?

6. Wie viele Mitarbeitende (effektive Anzahl sowie in Prozenten der Beschäftigten) sind in Leistungsklassen eingereiht, wie dies gemäss § 18 Personalverordnung möglich ist – differenziert nach Lohnklasse und Geschlecht?
7. Wie viele Mitarbeitende (effektive Anzahl sowie in Prozenten der Beschäftigten) haben einen höheren Lohn als der vorgesehene Höchstlohn ihrer Funktion, wie dies laut § 27 der Personalverordnung möglich ist – differenziert nach Geschlecht und Lohnklasse?
8. Hat der Regierungsrat aufgrund der Berichterstattung des Personalamtes über die Verteilung der Lohnentwicklung in den vergangenen Jahren Massnahmen getroffen? Falls ja, welche und mit welchem Erfolg? Falls nein, warum nicht?

Andreas Daurù
Kathy Steiner
Michèle Dünki