

Sitzung vom 14. September 2016

869. Interpellation (LÜ 2016 – Änderung Vollzugsverordnung zum Personalgesetz)

Kantonsrat Andreas Daurù, Winterthur, Kantonsrätin Kathy Steiner, Zürich, und Kantonsrat Markus Bischoff, Zürich, haben am 11. Juli 2016 folgende Interpellation eingereicht:

Der Regierungsrat des Kantons Zürich hat im Rahmen der Leistungsüberprüfung Lü16 per RRB-Nr. 474/2016 eine Änderung der Personalverordnung sowie per RRB-Nr. 561/2016 eine Änderung der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz erlassen. Die für individuelle Lohnerhöhungen ILE zur Verfügung stehende Lohnsumme wird für die Jahre 2016 bis 2019 von 0,6 auf 0,4 Prozent gekürzt und die Einmalzulagen EZ werden ganz gestrichen. Zudem wird der Termin für Lohnerhöhungen von Januar auf April verschoben. Mit diesen Massnahmen plant der Kanton, den KEF um 81,7 Mio. Franken auf Kosten des Personals zu entlasten.

Bereits in seiner Antwort auf die Interpellation KR-Nr. 107/2015 betreffend Lohnentwicklung der kantonalen Angestellten hält der Regierungsrat fest, dass die Lohnentwicklung im Kanton Zürich gegenüber der UBS-Lohnumfrage als Referenzwert um kumuliert 1,6% der Lohnsumme hinterherhinkt. Damit wurde über die letzten fünf Jahre 33 Mio. Franken weniger Lohnsumme ausbezahlt, als die Vergleichswerte gemäss § 16 PVO und KEF-Bericht erfordern würden. Per 1. Januar 2017 werden zudem die bei der Pensionskasse BVK versicherten kantonalen Angestellten und die Angestellten verselbständigter Betriebe, wie die Universität Zürich UZH oder das Universitätsspital USZ, mit massiv höheren Pensionskassenabzügen konfrontiert. Diese werden einen beträchtlichen Reallohnverlust zur Folge haben.

Die Unterzeichnenden verlangen vom Regierungsrat Antwort auf folgende Fragen:

1. Wie haben sich die Lohnsummen in den verschiedenen Lohnklassen entwickelt? Ist der Lohnstillstand auch in den oberen Lohnklassen zu verzeichnen oder betrifft er vor allem die tieferen Lohnklassen?
2. Wie haben sich die Löhne des kantonalen Personals gegenüber den Lebenshaltungskosten im nationalen Vergleich allgemein und im Vergleich zu den Löhnen in der Zürcher Privatwirtschaft entwickelt? Lässt sich eine wachsende Kluft feststellen und wird diese durch die beschlossenen Sparmassnahmen weiterwachsen?

3. Welche Massnahmen ergreift der Kanton, um die Kaufkraft der kantonalen Angestellten zu sichern und eine Lohneinbusse insbesondere bei den tieferen Lohnklassen zu vermeiden?
4. Ist der Kanton beispielsweise bereit, die Lohneinbusse des kantonalen Personals im Vergleich mit der Privatwirtschaft mit der Einführung einer zusätzlichen Ferienwoche zu kompensieren und damit zumindest in diesem Bereich die Anstellungsbedingungen denjenigen der Privatwirtschaft anzugleichen?
5. Ist der Kanton Zürich als grösster bei der BVK angeschlossener Arbeitgeber bereit, die erhöhten Lohnabzüge der kantonalen Angestellten auszugleichen – dies vor allem auch angesichts der Tatsache, dass die Belastungen für den Kanton bei einem Deckungsgrad von 90 bis 100 Prozent durch wegfallende Sanierungsbeiträge sinken? Wenn nein, warum nicht?
6. Welche weitergehenden Massnahmen ist der Kanton bereit zu ergreifen, um seine Position als attraktiver Arbeitgeber gegenüber der Privatwirtschaft und den umliegenden Kantonen zu halten?

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Interpellation Andreas Daurù, Winterthur, Kathy Steiner, und Markus Bischoff, Zürich, wird wie folgt beantwortet:

Zu Fragen 1–3:

Wie bereits in der Beantwortung der Interpellation KR-Nr. 107/2015 betreffend Lohnentwicklung der kantonalen Angestellten ausgeführt, kann bei den kantonalen Mitarbeitenden nicht von einem Lohnstillstand und schon gar nicht von einem Lohnverlust gesprochen werden. Das Gegenteil ist der Fall: Die Teuerung wurde in den letzten Jahren stets ausgeglichen und mit der seit 2012 jährlich negativen Teuerung stieg die reale Kaufkraft sogar leicht an, 2015 sogar um 1,1%.

Dieser Umstand und die gegenwärtige Finanzlage haben denn auch den Kantonsrat veranlasst, im Rahmen des Budgets 2016 auf Antrag der Finanzkommission zu beschliessen, dass die individuellen Lohnerhöhungen auf dem ursprünglich geplanten Niveau von 0,4% belassen und auf die Einmalzulagen von 0,3% einmalig verzichtet werden soll (vgl. Vorlage 5226a sowie RRB Nrn. 85/2016 und 561/2016).

Da auch für 2016 eine negative Teuerung prognostiziert wird (Stand Juni 2016: –0,4%), sieht der Regierungsrat keinen Handlungsbedarf.

Zu Frage 4:

Wie bereits in der Beantwortung der Fragen 1–3 ausgeführt, besteht keine Notwendigkeit zu handeln.

Im Übrigen ist daran zu erinnern, dass die Volksinitiative «Für faire Ferien» (ABI 2009, 630), die verlangte, dass Mitarbeitende des Kantons unabhängig von ihrem Alter mindestens fünf Wochen Ferien erhalten, in der Abstimmung vom 27. November 2011 mit einem Nein-Anteil von 61,66% deutlich verworfen wurde. Ein solches Vorhaben hätte aufgrund der heutigen wirtschaftlichen und politischen Situation gegenwärtig noch weniger Chancen.

Hinzuweisen ist zudem auf die sehr grosszügige Regelung bezüglich Kompensation von Mehrzeit: Die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO, LS 177.111) sieht vor, dass ein positiver Arbeitszeitsaldo stundenweise oder durch den Bezug von ganzen und halben Tagen kompensiert werden kann, bis höchstens 15 ganze Arbeitstage pro Kalenderjahr (§ 124 Abs. 1 und 2 VVO). Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist ein positiver Arbeitszeitsaldo, gegebenenfalls sogar mit Zuschlag, zu vergüten, sofern eine Kompensation nicht möglich war. Einzig für Kaderangehörige ab Lohnklasse 24 wird Mehrzeit nur ausbezahlt, wenn sie zusammen mit der Überzeit mehr als 120 Stunden beträgt (§ 121 Abs. 3 VVO).

Zu Frage 5:

Wie bereits in der Beantwortung zur Interpellation KR-Nr. 15/2016 betreffend Verantwortung des Kantons bei der BVK als Arbeitgeber ausgeführt, werden die Sparbeiträge voll dem individuellen Vorsorgekonto der Mitarbeitenden gutgeschrieben und sind damit keineswegs verloren. Da auch die Beiträge des Arbeitgebers erhöht werden, dieser zahlt weiterhin einen Anteil von 60%, und da der Arbeitgeber zudem weiterhin Sanierungsbeiträge leisten muss, sollte der Deckungsgrad der BVK unter 90% fallen, kann von einer Entlastung des Kantons nicht die Rede sein.

Zu Frage 6:

Bereits in der Beantwortung zur Interpellation KR-Nr. 107/2015 betreffend Lohnentwicklung der kantonalen Angestellten wurde ausgeführt, dass der Kanton insbesondere bei den unteren und mittleren Einkommen sowie bei den Lehrpersonen gute bis sehr gute Löhne bezahlt. Hinzu kommen sogenannte weiche Faktoren wie Arbeitsplatzsicherheit, flexible Arbeitszeitmodelle, Entwicklungsmassnahmen, Unterstützung und grosszügige Regelungen im Krankheitsfall usw., die den Kanton als attrak-

tiven Arbeitgeber auszeichnen. Dies spiegelt sich unmittelbar in der Nettofluktuation aus, die 2015 mit beispielsweise 4% bei der Baudirektion oder 6,7% bei der Bildungsdirektion vergleichsweise gering ist (Total 6,4%, vgl. konsolidierte Berichterstattung zu den Personalführungskennzahlen 2015, RRB Nr. 751/2016).

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Finanzdirektion.

Vor dem Regierungsrat

Der Staatsschreiber:

Husi