

A N F R A G E von Thomas Vogel (FDP, Illnau-Effretikon)
betreffend Systemwechsel Dienstaltersgeschenk (DAG)

Der Regierungsrat will im Rahmen des Sanierungsprogrammes 04 einen Wechsel im System der Dienstaltersgeschenke für das kantonale Personal vollziehen. Damit sollen jährlich 10 Millionen Franken eingespart werden können.

Im Vergleich zur Privatwirtschaft bestehen in der kantonalen Verwaltung - abgesehen von den Lunch-Checks - keine „fringe benefits“. Mit Ausnahme der äusserst zurückhaltenden und in bescheidenem Umfang gewährten Einmalzulagen sowie dem so genannten Dienstaltersgeschenk (DAG) besteht nichts Analoges zu Boni oder Gratifikationen der Privatwirtschaft. Weder ist die allgemeine Ferienregelung besonders grosszügig, noch gilt das Argument der Arbeitsplatzsicherheit heute noch im gleichen Masse wie in der Vergangenheit.

Das kantonale Personal hat hinsichtlich der Lohnentwicklung bescheidene Schritte hinter sich. Die im Rahmen der Einführung der strukturellen Besoldungsrevision vorgesehenen jährlichen Stufenanstiege wurden in den vergangenen zwölf Jahren wegen der schwierigen Finanzlage lediglich viermal gewährt. Dies konnte auch mit leistungsorientierten Beförderungsquoten und Teuerungsausgleichen bei weitem nicht kompensiert werden. Das kantonale Personal leistet folglich schon seit längerem einen Beitrag zur finanziellen Gesundung des Kantons.

Mit den Dienstaltersgeschenken werden langjährige Treue des Staatsdienstes belohnt, dass heisst nach 10, 15, 20, 30, 35, 45 und 50 Jahren wird unbesoldeter Urlaub im Umfang von einem Monat beziehungsweise ab 25 Jahren von eineinhalb und ab 40 Jahren von zwei Monaten gewährt, wobei auch Geldbezug möglich ist. Das bisherige System soll nun geändert werden, ohne dass im Sanierungsprogramm 04 (Vorlage 4104) ausgeführt wird, in welcher Art und Weise.

Ich frage den Regierungsrat daher an:

1. Wie soll das neue System der Dienstaltersgeschenke ausgestaltet sein?
2. Wie will der Regierungsrat sicherstellen, dass die Motivation des Staatspersonals sowie die Möglichkeiten des Kantons, im Rahmen seiner Personalpolitik als attraktiver Arbeitgeber auftreten zu können, nicht übermässig geschmälert werden?
3. Sind Übergangsbestimmungen vorgesehen beziehungsweise ein Pro-Rata-Bezug möglich?

Thomas Vogel