

Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrates des Kantons Zürich

KR-Nr. 220/2009

Sitzung vom 16. September 2009

1474. Anfrage (laufende Teilrevision des kantonalen Lohnsystems bezüglich UBS-Lohnindex als Massstab für die kantonale Lohnpolitik)

Die Kantonsrätinnen Hedi Strahm, Winterthur, und Sabine Ziegler, Zürich, haben am 29. Juni 2009 folgende Anfrage eingereicht:

Mit geplanter Lohnrevision, Neuregelung der Lohnerhöhung und der Einmalzulagen, will der Regierungsrat, dass sich die durchschnittliche Lohnentwicklung grundsätzlich mit jener von Arbeitgebern mit Bedeutung für den Wirtschaftsraum Zürich entwickelt unter angemessener Berücksichtigung der finanziellen Situation des Kantons.

Konkret will der Regierungsrat seine Lohnpolitik am UBS-Lohnindex messen. Gemäss Entwurf der regierungsrätlichen Weisung befragt die UBS rund 230 Unternehmen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände aus 16 Branchen in der ganzen Schweiz. Es werden tendenziell eher Grossunternehmen befragt. Einmal- und Bonuszahlungen werden nicht erfragt.

Weshalb will der Regierungsrat die Lohnpolitik des Kantons faktisch der gestaltenden Politik entziehen und privatisieren und sie ausgerechnet jetzt in die Hände der UBS legen?

Deshalb stellen sich folgende Fragen an den Regierungsrat:

1. Weshalb betrachtet es der Regierungsrat als sinnvoll, die Löhne der vielen Monopolberufe beim Kanton, bei selbstständigen Betrieben und Gemeinden (Polizei, Pflgeberufe, Bildungsberufe etc.) an den Lohnindex der UBS zu binden, der die realen Lohnentscheide nur ungenügend abbildet, weil er die üppigen Bonuszahlungen der Finanzbranche nicht miteinbezieht? Weshalb entwickelt der Kanton nicht einen eigenen Lohnindex?
2. Welche Arbeitgeber betrachtet der Regierungsrat im Wirtschaftsraum Zürich von Bedeutung?
3. Weshalb will der Regierungsrat die Lohnentwicklung des Kantons, der Gemeinden und der selbstständigen Betriebe mit der Lohnentwicklung von Arbeitgebern vergleichen, die im Gegensatz zu ihnen eine institutionalisierte Sozialpartnerschaft kennen?
4. Wenn der Kanton und seine selbstständigen Betriebe sowie die Gemeinden ihre Lohnpolitik im Wesentlichen an die Lohnpolitik von Arbeitgebern von Bedeutung im Wirtschaftsraum Zürich binden, so

werden sie exakt die Lohnentwicklung entlang der Konjunkturzyklen mitmachen. Das heisst, sie werden ebenfalls mit-«helfen», eine destabilisierte Wirtschaftsentwicklung weiter zu destabilisieren und eine Aufschwungsphase unnötig zu beschleunigen. Weshalb will der Regierungsrat nicht eine gegenteilige Lohnpolitik einführen, die einen glättenden und stabilisierenden Einfluss auf die Wirtschaftsentwicklung wahrnimmt und gleichzeitig für das Personal berechenbar wird?

5. Wäre nicht gerade eine zuverlässige, gleichmässige Lohnpolitik durch den Kanton ein bestechender Konkurrenzvorteil gegenüber anderen Arbeitgebern? Hat der Regierungsrat dazu konkrete Untersuchungen angestellt?
6. Wenn der Regierungsrat bei der Lohnentwicklung die Lohnentscheide von bedeutenden Arbeitgebern im Wirtschaftsraum Zürich zum bestimmenden Faktor machen will, weshalb misst er sich nicht in anderen Bereichen des Personalrechts – zum Beispiel bei der Ferienregelung? Weshalb hebt er die Feriendauer für sein Personal nicht um eine Woche an?

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Hedi Strahm, Winterthur, und Sabine Ziegler, Zürich, wird wie folgt beantwortet:

Der Kanton bleibt bei seiner Lohnpolitik autonom. Die Lohnpolitik soll die Attraktivität und Konkurrenzfähigkeit des Kantons als Arbeitgeber erhalten unter angemessener Berücksichtigung der Situation des kantonalen Finanzhaushaltes. Dabei soll sich neu gemäss der Vorlage 4609, Teilrevision Lohnsystem, Neuregelung der Lohnerhöhung und der Einmalzulagen, die durchschnittliche Lohnentwicklung der kantonalen Angestellten grundsätzlich an jener von Arbeitgebern mit Bedeutung für den Wirtschaftsraum Zürich orientieren. Die Ergebnisse der UBS-Lohnumfrage bilden zur Gestaltung dieser Lohnpolitik eine Entscheidungsgrundlage. Eine andere Entscheidungsgrundlage bilden die Lohnrunden bei kantonalen Verwaltungen der deutschsprachigen Schweiz und der Bundesverwaltung. Bei der UBS-Lohnumfrage handelt es sich um eine makroökonomische Studie, welche die künftige Lohnentwicklung aus Sicht der befragten Unternehmen sowie von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden darstellt. Die UBS befragt im Rahmen ihrer Lohnumfrage jährlich rund 100 Unternehmen aus den

für die Schweiz bedeutenden Branchen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände zu ihrer Einschätzung der Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung sowie zur geplanten Entwicklung der Nominallöhne ohne Bonuszahlungen bzw. variablen Lohnkomponenten. Es werden ausserdem Fragen zur Entwicklung der Bonuszahlungen und zur Entwicklung des Personalbestandes gestellt.

Zu Fragen 1 und 3:

Die Lohnrunden der kantonalen Angestellten sollen mit denjenigen von Angestellten anderer Branchen Schritt halten. Darum soll die durchschnittliche Lohnentwicklung des kantonalen Personals grundsätzlich mit derjenigen von Arbeitgebern mit Bedeutung für den Wirtschaftsraum Zürich vergleichbar sein. Die Gewährung von ständig höheren Lohnrunden wäre stossend, da dann die Lohnentwicklung durch Steuerzahlungen von Personen finanziert würde, die im Durchschnitt eine tiefere Lohnentwicklung haben. Die Gewährung von ständig tieferen Lohnrunden würde die Konkurrenzfähigkeit des Kantons als Arbeitgeber beeinträchtigen. Für die Verwendung der UBS-Lohnumfrage als eine Entscheidungsgrundlage zur Gestaltung der Lohnrunden des Kantons sprechen folgende Gründe: Die UBS-Lohnumfrage hat einen hohen Repräsentationsgrad und ist breit anerkannt. Sie bildet für viele grosse und auch für kleinere Schweizer Unternehmen einen Orientierungsrahmen zur Bestimmung ihrer Lohnrunden. Die Ergebnisse der UBS-Lohnumfrage werden breit bekannt gemacht, sind transparent und nachvollziehbar. Sie beruhen einerseits auf einem klar definierten, stabilen Kreis von Unternehmen, die sich jedes Jahr an der Umfrage beteiligen. Andererseits wird nicht nur die geplante Lohnrunde des folgenden Jahres, sondern es werden auch die tatsächlich gewährten Lohnanpassungen des laufenden Jahres erfragt. Wie bereits erwähnt, erfolgt jedoch keine Bindung der Lohnentwicklung der kantonalen Angestellten an die UBS-Lohnumfrage. Die UBS-Lohnumfrage umfasst die Lohnentwicklung bei allen für die Schweiz bedeutenden Branchen. Die Finanzbranche (Banken und Versicherungen) ist eine davon. Die in dieser Anfrage erwähnten üppigen Bonuszahlungen betreffen aber auch innerhalb der Finanzbranche eine Minderheit der Angestellten. Sie sind somit nicht repräsentativ. Ausserdem werden die bestehenden Modelle der variablen Vergütungen (Boni) von der Öffentlichkeit und auch von einigen Fachleuten als risikoreiche Lohninstrumente kritisiert. Es gibt somit keinen Grund, diese Bonuszahlungen zu berücksichtigen.

Bildete der Kanton einen eigenen Lohnindex, entstünden langwierige Diskussionen, welche Arbeitgeber berücksichtigt werden sollen. Es ist zudem anzunehmen, dass der Lohnindex mitunter dem Verdacht der

Parteilichkeit für eine möglichst hohe oder eine möglichst niedrige Lohnentwicklung ausgesetzt wäre. Und es müssten erhebliche Mittel für den Aufbau und die Pflege eines Lohnindexes eingesetzt werden, der dann doch umstritten wäre, während bereits eine gut etablierte und breit anerkannte Lohnumfrage besteht. Der Kanton entwickelt übrigens auch keinen eigenen Teuerungsindex.

Zu Frage 2:

Die UBS-Lohnumfrage weist die Lohnentwicklung bei allen für die Schweiz bedeutenden Branchen aus. Eine für den Wirtschaftsraum Zürich eher geringe Bedeutung dürften die Pharma- und Chemiebranche sowie die Uhrenbranche haben. Bei den übrigen Branchen sind es die bekannten mittelgrossen und grossen Schweizer Unternehmen im und um den Wirtschaftsraum Zürich, die für den Wirtschaftsraum Zürich und damit im Hinblick auf die Lohnentwicklung der kantonalen Angestellten von Bedeutung sind.

Zu Fragen 4 und 5:

Die Lohnentwicklung der Angestellten der kantonalen Verwaltung soll über mehrere Jahre ungefähr derjenigen von Arbeitgebern mit Bedeutung für den Wirtschaftsraum Zürich entsprechen. Die UBS-Lohnumfrage bildet in diesem Zusammenhang eine Grundlage, eine andere bilden die Lohnrunden der kantonalen Verwaltungen der deutschsprachigen Schweiz und der Bundesverwaltung. Dem Regierungsrat verbleibt jedoch die Möglichkeit, die Lohnentwicklung in bestimmten Jahren höher und in bestimmten Jahren niedriger zu gestalten als die in der UBS-Lohnumfrage ausgewiesenen Lohnrunden. Er kann dies beispielsweise aufgrund der Lage des Finanzhaushaltes oder aufgrund der in der Frage dargestellten volkswirtschaftlichen Überlegungen tun. Mit der UBS-Lohnumfrage kann jederzeit auch die durchschnittliche reale Lohnentwicklung der letzten fünf oder zehn Jahre berechnet werden und die lohnpolitisch sinnvolle Lohnrunde sowohl anhand der aktuellen Ergebnisse als auch der berechneten vergangenheitsbezogenen Durchschnittswerte zu den Lohnrunden festgelegt werden. Mit diesem neuen System wird eine zuverlässige, einigermaßen stabile Lohnpolitik gerade ermöglicht. Beim bestehenden System lautet eine zentrale lohnpolitische Frage, ob der Stufenaufstieg gewährt wird oder nicht. Es zeigte sich deutlich, dass gerade dieser Mechanismus eine stabile Lohnpolitik erschwert.

Zu Frage 6:

Der Kanton soll als Arbeitgeber attraktiv und konkurrenzfähig bleiben. Dieses Ziel wird mit Massnahmen, die zielführend und finanzierbar sind, unterstützt. Gegenüber dem wiederholt geäusserten Anliegen

nach zusätzlichen Ferientagen besteht durchaus ein gewisses Verständnis. Eine zusätzliche Ferienwoche würde allerdings beim Personal in Schichtbetrieben und bei den Lehrpersonen die Schaffung von mehreren hundert Stellen alleine in den Direktionen erfordern. Zusätzlich müssten bei den selbstständigen Anstalten Stellen in erheblichem Umfang geschaffen werden. Diese Massnahme ist zurzeit nicht finanzierbar.

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

Vor dem Regierungsrat
Der Staatsschreiber:
Husi