

Matthias Weisenhorn
Feusisbergli 21
8048 Zürich

KR-Nr. 2/2005

An die
Geschäftsleitung des
Kantonsrates
8090 Zürich

Einzelinitiative

betreffend Dienstaltersgeschenke

Antrag:

Das Personalgesetz (177.10) wird dahingehend geändert, dass den kantonalen Angestellten künftig keine Dienstaltersgeschenke (DAG) mehr ausgerichtet beziehungsweise diese in Form von Urlaub gewährt werden. Anstelle der DAG werden in gleichem Umfang Sonderprämien ausgerichtet.

Begründung:

Die vorliegende Einzelinitiative ist keine Sparvorlage. Sie zielt einzig auf die Abschaffung der bisherigen Treueprämien und die Einführung der Sonderprämien.

Folgende Erläuterungen dienen dazu, die Idee der Sonderprämien (anstelle des DAG) aufzuzeigen. Es kann an dieser Stelle offen bleiben, welche Elemente der künftigen Sonderprämien im Personalgesetz und welche in der Personalverordnung definiert werden. Sinnvoll ist aber auf alle Fälle die Höhe der Sonderprämien als Prozentsatz der Grundlohnsumme zu bestimmen und zu verankern. Damit wird vermieden, dass diese Sonderprämien zu einem späteren Zeitpunkt beispielsweise während eines Budgetprozesses einfach gestrichen werden, ohne dass vorgängig die entsprechende Verordnung oder das entsprechende Gesetz im regulären Prozess (Vernehmlassung etc.) geändert wird.

Die Sonderprämien werden den Ämtern und Betrieben zur freien Verteilung zur Verfügung gestellt. Grundsätzlich wird sie im vorgesehenen Jahr ausgeschüttet. In begründeten Fällen kann sie im Folgejahr ausgerichtet werden.

Eine Sonderprämie kann sowohl der/dem einzelnen Angestellten als auch einer Organisationseinheit (Sektor, Schulhaus) gewährt werden. Folgende Formen sind denkbar:

- Geldbetrag (für Angestellte)
- Bezahlter Urlaub (für Angestellte)
- Beitrag an die Weiterbildung (für Angestellte oder für Organisationseinheit)
- Beitrag an eine Anschaffung (z.B. Erweiterung der Schulbibliothek) (für Organisationseinheit)
- Beitrag an eine betriebliche Veranstaltung (für Organisationseinheit)

Die Sonderprämie kann beispielsweise gewährt werden für:

- Jubiläen einer/eines Angestellten
- Ausserordentliche Leistungen einer/eines Angestellten
- Belohnung für einen ausserordentlichen Einsatz einer Organisationseinheit
- Vermittlungsbonus für Mithilfe bei Personalrekrutierung

2/2005

Die Sonderprämien ersetzen nicht die anderen Lohnzulagen (§§ 25 bis 27 PVO).

Bei der detaillierten Ausgestaltung ist daran zu denken, dass in diversen Bereichen (z.B. bei den Lehrpersonen) besondere Rahmenbedingungen (z.B. bei bezahltem Urlaub) vorhanden sind, die bei der Verordnungslegung berücksichtigt werden sollten.

1. Mit der neuen Personalgesetzgebung (1. Juli 1999) wurde der Beamtenstatus abgeschafft. Konsequenterweise wurden das neue Personalgesetz und die Verordnungen vom Hauch des Beamtentums entstaubt. Nur das DAG „überlebte“ diese Veränderungen. Dabei ist es - in der im Kanton Zürich vorgesehenen Häufigkeit - ein klassisches Element der früheren Zeit. Dies zeigt auch die sprachliche Formulierung („für treue Tätigkeit im Staatsdienst“).
2. Das DAG ist der Dank für das „Dabeisein“ während einer bestimmten Zeitdauer und stellt damit eine rein quantitative Grösse dar. Es berücksichtigt aber in keiner Weise die in dieser Zeit erbrachten Leistungen. Der qualitative Aspekt geht beim DAG völlig verloren oder anders ausgedrückt: Das DAG ist eine reine Alterserscheinung.
3. Die beruflichen Karrieren verlaufen heute ganz anders. Die Zahl jener Mitarbeitenden, die nach der Erstausbildung in den Staatsdienst eintreten und ihn mit der Pensionierung wieder verlassen, wird stetig kleiner. Auch die Anzahl Angestellter mit - zum Teil sehr stark wechselnder - Teilbeschäftigung beziehungsweise mit mehr als einer Anstellung beim Kanton wird immer grösser. Diese Argumente wurden bei der Umstellung vom Leistungsprimat auf das Beitragsprimat bei der Beamtenversicherungskasse verwendet, genau dieselben gelten auch für das DAG.
4. Der Staat will ein attraktiver Arbeitgeber sein. Mit dem DAG fördert er aber in erster Linie die so genannten „Sesselkleberinnen/-kleber“. Die Sonderprämien ermöglichen es, dass der Staat auch für Quereinsteigerinnen/-einsteiger attraktiv sein kann.
5. Das heutige DAG ist abhängig von der aktuellen Einreihung. Die Sonderprämie verabschiedet sich von diesem System.
6. Das heutige Lohnsystem ermöglicht nur beschränkt die Honorierung von guten oder sehr guten Leistungen. Es ist eine Tatsache, dass ältere Angestellte oder jene mit mehr Dienstjahren in der Regel höher eingestuft sind als jüngere Angestellte oder jene mit weniger Dienstjahren. Das DAG verstärkt diesen Effekt zusätzlich: Wer lange beim Kanton arbeitet, hat neben einer tendenziell hohen Einstufung auch noch ein DAG zu gute.
7. Der Staat als Arbeitgeber erhält die Möglichkeit, auch Leistungen von Teams zu honorieren. Damit erhalten die schönen Worte („Teamarbeit ist sehr wichtig“) auch eine konkrete Belohnungsmöglichkeit. Dies wäre ein starkes Zeichen für die Förderung der Teamarbeit.
8. Die Abgrenzung zwischen dem Staatsdienst und den anderen Tätigkeiten, die nicht (mehr) zu den Dienstjahren zählen, wird immer schwieriger. Für die Mitarbeitenden selbst ist dies nicht mehr verständlich. Mit der Errichtung von selbstständig öffentlich-rechtlichen Anstalten (z.B. Universität, pädagogische Hochschule), die nicht mehr zu den Dienstjahren zählen, wird die Abgrenzungsfrage immer schwieriger. Es lässt sich dadurch nicht verhindern, dass Angestellten für teilweise dieselbe Tätigkeit das DAG zweimal ausgerichtet wird: Einmal durch die selbstständig öffentlich-rechtliche Anstalt und einmal durch den Kanton. Die Steuerzahlerinnen und Steuerzahler sind aber dieselben. Im Volksschulbereich führt die Frage, welche Anstellungen zu den Dienstjahren zählen und welche nicht, immer wieder zu brisanten Diskussionen. So werden die meisten Sonderschulen durch kommunale oder private Trägerschaften geführt. Der Kanton ist aber auf dieses Angebot angewiesen und subventioniert es entsprechend. Eine Tä-

tigkeit an einer derartigen Sonderschule zählt aber nicht zu den Dienstjahren des Kantons. Auch im Gesundheitsbereich gibt es analoge Beispiele (z.B. bei einer Tätigkeit im Triemlispital und im Universitätsspital).

9. Das DAG kann in entstaubter Form weiterleben: Selbstverständlich können Jubiläen auch künftig honoriert werden. Der Zwang (und damit der Anspruch der Mitarbeitenden auf diese Prämie) entfällt allerdings.
10. Die Kosten sind theoretisch dieselben. Es soll auch künftig möglich sein, den Angestellten anstelle eines Geldbetrages einen bezahlten Urlaub zu ermöglichen.
11. Die Administration (vor allem in den Bereichen ausserhalb der Verwaltung) würde wesentlich erleichtert. Gerade die Berechnung des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades verbraucht heute unverhältnismässig viele Ressourcen. Das Personal- und Lohnadministrationssystem unterstützt zwar künftig die Berechnung der Dienstaltersgeschenke. In Bereichen mit vielen Wiedereinsteigerinnen/-einsteiger ist über lange Zeit weiterhin manuelle Arbeit gefordert.
12. Künftig würden die Dienstjahre nur noch für die Lohnfortzahlungspflicht, die Kündigungsfrist und die Höhe bei der Abfindung benötigt. Um die Administration nicht unnötigerweise zu belasten, wäre es sinnvoll, diese Bestimmungen neu zu definieren.
13. Zulagen gehören grundsätzlich in den Gestaltungsbereich der Regierung. Diese hatte im Kontext der Sanierungsmassnahmen 04 die Möglichkeit gehabt, entsprechende Weiterentwicklungen des DAG vorzuschlagen. Stattdessen wurde mit der Drittelskürzung und den Anwartschaften eine Lösung gewählt, die in gewissen Bereichen administrativ äusserst aufwändig umzusetzen ist.

Zürich, 28. Dezember 2004

Freundliche Grüsse
Matthias Weisenhorn