

**Auszug aus dem Protokoll
des Regierungsrates des Kantons Zürich**

KR-Nr. 219/2009

Sitzung vom 16. September 2009

**1477. Anfrage (laufende Teilrevision des kantonalen Lohnsystems
bezüglich weiterer Einschränkung der Kaufkraftsicherung)**

Kantonsrat Marc Burret, Regensdorf, sowie die Kantonsrätinnen Silvia Seiz-Gut, Zürich, und Hedi Strahm, Winterthur, haben am 29. Juni 2009 folgende Anfrage eingereicht:

Geltendes Personalrecht garantiert dem Personal den vollen Teuerungsausgleich unter angemessener Berücksichtigung des kantonalen Finanzhaushalts sowie des wirtschaftlichen Umfeldes. Mit erwähnter Lohnrevision, Neuregelung der Lohnerhöhung und der Einmalzulagen, will der Regierungsrat diese Gewähr weiter einschränken. Er bietet nur noch Gewähr für den Ausgleich der Hälfte der Teuerung und das nur, sofern die Jahresteuern zwei Prozent nicht übersteigt. Das heisst, bei einer Teuerung von drei Prozent bietet der Regierungsrat nur Gewähr für den Ausgleich eines Drittels des Teuerungsverlustes.

Schon bisher musste das Personal des Kantons oft auf den Ausgleich der Teuerungsverluste verzichten. Der aufgelaufene Teuerungsverlust seit 1992 beträgt 7,85%. Wäre die vorgeschlagene Regelung des Teuerungsausgleichs schon seit 1992 konsequent angewendet worden, so hätte dem Personal sogar ein kalter Lohnabbau von 15,1% gedroht: Insgesamt beliefen sich die Teuerungsverluste seit 1992 auf 24,6%, viermal überstieg die Teuerung den Schwellenwert von 2 Prozent (1992 mit einem Spitzenwert von 5,3%). Somit wären die Teuerungsverluste von 24,6% nicht einmal zur Hälfte, sondern nur mit 9,5% ausgeglichen worden, wenn der Regierungsrat bereits in der Vergangenheit die vorgeschlagene Teuerungsregelung konsequent hätte anwenden können: halber Teuerungsausgleich bis zu einem Schwellenwert von 2 Prozent Teuerung.

Im Gegensatz zu jährlichen sozialpartnerschaftlichen Lohnverhandlungen in weiten Bereichen der Privatwirtschaft setzt der Regierungsrat die Lohnentscheide eigenmächtig fest. Neu soll der Regierungsrat nur zu unverbindlichen Konsultationen mit einem exklusiv ausgewählten Kreis von Personalverbänden verpflichtet sein, wenn er die Teuerung nicht voll ausgleicht.

Wir bitten den Regierungsrat um Beantwortung folgender Fragen:

1. Weshalb findet es der Regierungsrat zumutbar, seinen Spielraum für kalten Lohnabbau beim Personal zu erweitern?
2. Weshalb findet es der Regierungsrat zumutbar, kalten Lohnabbau betreiben zu können, ohne im Gegenzug sozialpartnerschaftliche Lohnverhandlungen einzuführen, wie sie in weiten Bereichen der Privatwirtschaft Standard sind?
3. In weiten Bereichen wird die Teuerung regelmässig ausgeglichen: beim Personal der Stadt Zürich, bei den AHV-Renten, bei den Krankenkassenprämien, bei der Steuerprogression, bei den Sachaufwendungen des Opernhauses usw. Weshalb findet es der Regierungsrat zumutbar, ausgerechnet die Kaufkraft beim Personal nicht dauerhaft zu erhalten? Weshalb liegt es ihm näher, die Teuerung auf Sachaufwendungen wie beim Opernhaus auszugleichen, als Teuerungsverluste auf den Löhnen?
4. Könnte sich der Kanton nicht den Ruf eines zuverlässigen Arbeitgebers verschaffen, wenn er wie die Stadt Zürich wenigstens den vollen Teuerungsausgleich gewährte?

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Marc Bulet, Regensdorf, Silvia Seiz-Gut, Zürich, und Hedi Strahm, Winterthur, wird wie folgt beantwortet:

Zu Fragen 1 und 2:

Der Vernehmlassungsentwurf zur Vorlage 4609, Teilrevision Lohnsystem, Neuregelung der Lohnerhöhung und der Einmalzulagen, enthielt die Regelung, dass die durchschnittliche Lohnentwicklung mindestens der Teuerung des Vorjahres entspricht, sofern diese 2% nicht übersteigt. Davon sollte mindestens die Hälfte für den Ausgleich der Jahresteuern gewährt werden, sofern diese 2% nicht übersteigt, und der Rest als Quote für individuelle Lohnerhöhungen festgelegt werden. Diese Regelung wurde vorgeschlagen, um dem verbreiteten Wunsch nach einer garantierten minimalen Lohnentwicklung Rechnung zu tragen. Damit war aber nicht die Absicht verbunden, den bestehenden Grundsatz eines vollen Teuerungsausgleichs, sofern dieser unter Berücksichtigung des Finanzhaushaltes und des wirtschaftlichen Umfeldes angemessen erscheint, infrage zu stellen. Vielmehr sollte der Teuerungsausgleich bis zu einer Teuerung von 2% zwingend zur Hälfte ausgeglichen werden,

also unabhängig vom Finanzhaushalt und dem wirtschaftlichen Umfeld. Und die Quote für individuelle Lohnerhöhungen sollte zwingend mindestens dem Rest der Teuerung des Vorjahres bis 2% entsprechen. Wenn also die Teuerung des Vorjahres 1,5% beträgt, dann wären mindestens 0,75% für den Teuerungsausgleich und eine Quote von 0,75% für individuelle Lohnerhöhungen zu gewähren gewesen. Die Auswertung der Stellungnahmen zur Vernehmlassung ergab, dass dieses Kriterium schwer verständlich ist und dass die Begrenzung der Garantie bis zu einer Teuerung von 2% als willkürlich empfunden wurde. Ausserdem wurden Befürchtungen, wie auch in dieser Anfrage, geäussert, dass dieses Kriterium nicht eine garantierte minimale Lohnentwicklung darstelle, sondern möglicherweise zum Standard der Lohnentwicklung und damit Sparpolitik betrieben werde. Aus diesen Gründen wurde dieses Kriterium aus der Vorlage Nr. 4609 entfernt. Das Ziel, den vollen Teuerungsausgleich zu garantieren, gilt weiterhin unverändert. Der volle Teuerungsausgleich wird aber weder gemäss bestehendem § 42 der Personalverordnung (LS 177.11) noch gemäss der Vorlage 4609 garantiert, sondern die Teuerung wird nur voll ausgeglichen, sofern dies gemäss der Lohnentwicklung von Arbeitgeberern mit Bedeutung für den Wirtschaftsraum Zürich und gemäss dem kantonalen Finanzhaushalt angemessen erscheint.

Zu Fragen 3 und 4:

Auch bei den öffentlichen Arbeitgebern gewähren die wenigsten einen garantierten vollen Teuerungsausgleich. Der Kanton hält am Grundsatz des vollen Teuerungsausgleichs fest und sieht in der Vorlage Teilrevision Lohnsystem die Möglichkeit von allgemeinen Reallohnerhöhungen, also der Anpassung der Lohntabelle über die Teuerung hinaus, vor. Die Gewährung eines garantierten Teuerungsausgleiches wäre aufgrund der Tatsache, dass ein Prozent der Lohnsumme derzeit Kosten im Umfang von rund 45 Mio. Franken verursacht, im Hinblick auf den Finanzhaushalt ein erhebliches Risiko. Zahlreiche Unternehmungen der Privatwirtschaft gewähren bei ihren Lohnrunden nur noch individuelle Lohnerhöhungen und keinen gesonderten Teuerungsausgleich. Dabei kann es durchaus auch Jahre geben, in denen die gesamte Lohnrunde hinter der Teuerung zurückbleibt. Offensichtlich hängt es also nicht in erster Linie davon ab, einen garantierten Teuerungsausgleich zu gewähren, um als zuverlässiger Arbeitgeber zu gelten. Ein verantwortungsvoller Arbeitgeber bemisst die Lohnrunden so, dass er auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig bleibt und diese seinen finanziellen Möglichkeiten entsprechen.

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

Vor dem Regierungsrat

Der Staatsschreiber:

Husi