

Sitzung vom 29. April 2015

432. Interpellation (Lohnentwicklung der kantonalen Angestellten)

Kantonsrat Andreas Daurù, Winterthur, sowie die Kantonsrätinnen Rosmarie Joss, Dietikon, und Mattea Meyer, Winterthur, haben am 30. März 2015 folgende Interpellation eingereicht:

Der Kanton müsste seine Löhne der Lohnentwicklung im Wirtschaftsraum Zürich anpassen. Der Regierungsrat hat sich in seinem Personalrecht (§ 16 Personalverordnung) verpflichtet, die Lohnentwicklung des kantonalen Personals an Referenzwerten zu orientieren: «Arbeitgeber mit Bedeutung für den Wirtschaftsraum Zürich (UBS-Lohnumfragen) und den Lohnrunden der anderen Kantone in der Deutschschweiz sowie des Bundes». Die Situation des kantonalen Finanzhaushalts ist dabei angemessen zu berücksichtigen, heisst es weiter. Dies war für den Regierungsrat vielfach die Begründung, warum keine Lohnerhöhung gewährt werden könne, selbst dann, wenn jeweils bei der Rechnung massive Überschüsse erzielt wurden. Der Regierungsrat hält dann auch selber im KEF 2015–2018 fest, dass «der Kanton gegenüber den tatsächlichen Werten der UBS-Lohnumfrage innerhalb der letzten fünf Jahre einen Rückstand von 1,660/0» aufweist (KEF Seite 70). Der Regierungsrat schliesst: «Auch im Vergleich mit anderen Verwaltungen liegt die Lohnentwicklung des Kantons im unteren Bereich».

Es stellen sich dem Regierungsrat nun folgende Fragen:

1. Wie begründet der Kanton, dass er gegen sein eigenes Personalrecht verstösst? Ist dies rechtlich zulässig?
2. Wie erfolgreich muss die Rechnung des Kantons abschliessen, dass der Regierungsrat nicht erneut auf Absatz 2 der Personalverordnung § 16 zurückgreift (Situation Finanzhaushalt ist zu berücksichtigen)?
3. Wie hoch beziffert der Kanton die Einsparungen, die so auf Kosten des kantonalen Personals seit Festlegung der Referenzwerte in der Personalverordnung gemacht wurden? Wie gross ist die Einsparung über die letzten 10 Jahre hinweg gegenüber diesen Referenzgrössen?
4. Wie gross ist in Prozenten und in absoluten Frankenbeträgen die Differenz, wenn nur die wirkliche Zunahme der Lohnsumme berücksichtigt wird, aber Rotationsgewinne und Einmalzulagen weggerechnet werden? Bitte konkrete Berechnungen im Vergleich zur UBS-Lohnumfrage sowie zur Lohnentwicklung beim Bund und in den angrenzenden Kantonen AG, SH, SG, SZ, TG, ZG.

5. Wie hoch beziffert der Kanton den Lohnverlust, den kantonale Angestellte mit einem durchschnittlichen Einkommen dadurch in den letzten Jahren hinnehmen mussten?
6. Wie und wann gedenkt der Kanton, diesen Rückstand aufzuholen, den Lohnverlust der kantonalen Angestellten auszugleichen und die Bestimmungen seines Personalgesetzes einzuhalten?
7. Wie schätzt der Regierungsrat die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber bezüglich Lohn im Vergleich zu anderen Unternehmen/Arbeitgebern ein?

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Interpellation Andreas Daurù, Winterthur, Rosmarie Joss, Dietikon, und Mattea Meyer, Winterthur, wird wie folgt beantwortet:

Zu Fragen 1 und 2:

Wie in der Interpellation festgehalten, ist die Lohnentwicklung in § 16 der Personalverordnung (PVO, LS 177.11) geregelt: «Die durchschnittliche Lohnentwicklung orientiert sich grundsätzlich an jener von Arbeitgebern mit Bedeutung für den Wirtschaftsraum Zürich. Die Situation des kantonalen Finanzhaushaltes wird dabei angemessen berücksichtigt.»

Bereits aus dem Wortlaut der Bestimmung wird klar, dass keine Verpflichtung besteht, die Lohnentwicklung im Kanton der UBS-Lohnumfrage anzugleichen. Zunächst einmal geht dies klar aus der Verwendung des Wortes «orientiert» hervor. Es handelt sich um eine offene Formulierung, die keine verpflichtenden Merkmale enthält. Weiter ist zu bemerken, dass die UBS-Lohnumfrage in der Personalverordnung mit keinem Wort erwähnt wird. Bei der Einführung von § 16 PVO auf den 1. Januar 2010 wurde in der Weisung erwähnt, dass die Bestimmung der Lohnrunden von Arbeitgebern mit Bedeutung für den Wirtschaftsraum Zürich grundsätzlich auf der Grundlage der UBS-Lohnumfrage und der Lohnrunden bei den kantonalen Verwaltungen der deutschsprachigen Schweiz sowie der Bundesverwaltung erfolgen soll (ABI 2009, 1076).

Anders stellt sich die Rechtslage bei der Berücksichtigung des Finanzhaushaltes dar. Art. 122 der Kantonsverfassung (KV, LS 101) verpflichtet Kanton und Gemeinden, für einen ausgeglichenen Finanzhaushalt zu sorgen. Der Kanton hat seinen Finanzhaushalt nach den Grundsätzen der Gesetzmässigkeit, der Sparsamkeit und der Wirtschaftlichkeit zu führen (vgl. Art. 122 Abs. 2 KV). In Art. 123 Abs. 1 KV wird weiter präzisiert, dass der Kanton seinen Finanzhaushalt mittelfristig auszugleichen hat. Die-

ser Auftrag wird in § 4 des Gesetzes über Controlling und Rechnungslegung (CRG, LS 611) wiederholt. Gemäss § 3 der Finanzcontrollingverordnung (FCV; LS 611.2) umfasst die Mittelfristigkeit gemäss § 4 Abs. 1 CRG einen Zeitraum von acht Jahren.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich aus der Personalverordnung keine Verpflichtung ergibt, die Lohnentwicklung im Kanton der UBS-Lohnumfrage anzugleichen, dass der Kanton aber von Verfassung und Gesetz verpflichtet wird, den Finanzhaushalt auszugleichen und damit zu berücksichtigen. Ein Verstoss gegen das Personalrecht liegt somit nicht vor.

Zu Frage 3:

Beim Vergleich der kantonalen Lohnentwicklung mit der UBS-Lohnumfrage als einzigem Referenzwert kann von «Einsparungen» nicht gesprochen werden. Noch weniger ist der Bezug auf die UBS-Werte für die letzten zehn Jahre möglich, weil die Bestimmung gemäss § 16 PVO erst seit dem 1. Januar 2010 in Kraft ist. Würde man trotzdem den im KEF erwähnten Rückstand von 1,66% auf die Lohnsumme umrechnen, käme man zu einem theoretischen Wert von rund 33 Mio. Franken (Summe über die letzten fünf Jahre).

Zu Frage 4:

Aus der Beantwortung der Fragen 1–3 ergibt sich, dass der Vergleich der kantonalen Lohnentwicklung mit der UBS-Lohnumfrage eine Orientierungshilfe, nicht aber eine Verpflichtung darstellt. Auch spielen Rotationsgewinne in diesem Zusammenhang keine Rolle. Wichtig für das Personal ist die tatsächliche Quote, die für die individuellen Lohnerhöhungen zur Verfügung gestellt wird. Wie diese finanziert werden, ob aus Rotationsgewinnen oder zusätzlichen Budgetmitteln, ist für die Mitarbeitenden unerheblich. Die Einmalzulagen sind in der Gegenüberstellung der Lohnentwicklung in der erwähnten Personal- und Lohnstatistik nicht enthalten, bilden aber seit 2010 einen festen Bestandteil der Lohnentwicklung von jährlich mindestens 0,2%. Unter diesem Gesichtspunkt erübrigen sich auch Vergleiche mit dem Bund und anderen Kantonen.

Zu Fragen 5 und 6:

Aus der Beantwortung der Fragen 1–4 ergibt sich, dass bei den kantonalen Angestellten in den letzten Jahren kein Lohnverlust stattgefunden hat und auch kein Verstoss gegen das Personalrecht erfolgte. Eine Lohnentwicklung hat stattgefunden: Die Teuerung wurde immer ausgeglichen. Seit 2012 wird zudem eine negative Teuerung von 0,6% verzeichnet, die zu einer kaum beachteten «stillen» Lohnerhöhung führte und nicht in der Gegenüberstellung der UBS-Lohnumfrage und der kanto-

nen Lohnentwicklung im Geschäftsbericht des Regierungsrates (siehe Personal- und Lohnstatistik) aufgeführt wird. Letzteres gilt auch für die in der Beantwortung der Frage 4 erwähnten Einmalzulagen von jährlich mindestens 0,2%. Zudem wurden und werden jährlich aufgrund von individuellen Beurteilungen sowohl bei den Lehrpersonen als auch beim Verwaltungspersonal Lohnerhöhungen von mindestens 0,4% gewährt.

Zu Frage 7:

Der Kanton Zürich ist ein attraktiver Arbeitgeber. Die Löhne sind zeitgemäss und bilden bei der Rekrutierung – mit Ausnahme allenfalls von gewissen Kaderfunktionen und Spezialistinnen und Spezialisten – in der Regel kein Hindernis für eine Anstellung. Der Kanton zahlt in den unteren und mittleren Einkommensbereichen sowie bei den Lehrpersonen gut bis sehr gut. Dazu kommen flexible Arbeitszeitmodelle und gute Sozialleistungen.

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

Vor dem Regierungsrat

Der Staatsschreiber:

Husi