



Änderung des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz) und des Gesetzes über die Rechtsstellung der Mitglieder des Regierungsrates (Rechtsstellungsgesetz)

Bericht und Antrag der Kommissionsminderheit
vom 11. November 2008

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Mehrheit der vorberatenden Kommission hat die ursprüngliche - und im Rahmen der breiten Vernehmlassung von fast allen Vernehmlassungsteilnehmenden begrüßte - Vorlage der Regierung substantiell abgeändert. Dieser eigentliche Paradigmen-Wechsel sowie die Tatsache, dass der Bericht der Kommissionsmehrheit unsere Argumente und unsere Sicht der Dinge nicht in dem gebotenen Ausmasse würdigt, hat uns dazu bewogen, Ihnen einen Minderheitsbericht zu unterbreiten.

Wir gliedern unseren Bericht wie folgt:

1.	Vorbemerkungen.....	1
2.	Personalgesetz: Realloohnerhöhung für das Staatspersonal	2
3.	Rechtsstellungsgesetz: Anpassung der Entschädigung für die Mitglieder des Regierungsrates.....	2
4.	Anträge.....	2

1. Vorbemerkungen

Die Regierung hat ihren ursprünglichen Bericht und Antrag für eine Realloohnerhöhung für das Staatspersonal breit vernehmlasst. Die drei Zuger Personalverbände (Staatspersonalverband, Lehrerinnen- und Lehrer-Verein und Verband Zuger Polizei) sowie die SP und die Alternativen haben eine generelle Realloohnerhöhung von mindestens 3 Prozent gefordert. CVP, FDP, SVP wie auch die meisten Einwohnergemeinden haben sich für eine Erhöhung von 2 % ausgesprochen.

Die Mehrheit der Kommission hat sich in den Beratungen über den ursprünglich zugrunde liegenden Ansatz einer generellen Erhöhung hinweggesetzt und ist mit einer differenzierten Erhöhung auf eine in ihren Augen marktorientierte Lösung eingeschwenkt. Dieser Ansatz hätte zur Folge, dass mit den Lohnklassen 2 bis 21 92,4 % aller Staatsangestellten (1'597 von 1'729 Angestellten) sowie sämtliche Lehrpersonen auf 50 % ihrer ursprünglich in Aussicht gestellten generellen Realloohnerhöhung verzichten müssten. Dafür würden die Erhöhungen bei den Lohnklassen 22 und 23 (72 Personen, 4,1 % des Staatspersonals) und 24 bis 26 (weitere 60 Personen, 3,5 %) mit 2,5 resp. 5 % markant höher ausfallen.

Zu diesem Paradigmen-Wechsel können die Sozialpartner auf der Arbeitnehmerseite, nämlich die drei Zuger Personalverbände, weder vernehmlasst noch angehört werden, was wir ausserordentlich bedauern.

Wir möchten uns an dieser Stelle auch in aller Form von der im Kommissionsbericht gemachten Aussage distanzieren, wonach die ursprüngliche generelle Lohnerhöhung eine de facto ineffiziente Investition sei und die 1 %-ige Lohnerhöhung (Vorschlag Kommissionsmehrheit) im Basisbereich gar als nachteilig empfunden werden könne.

Völlig quer im politischen aber auch im konjunkturellen Umfeld liegt schlussendlich die beantragte Anpassung der Entschädigung für die Mitglieder des Regierungsrates. Auch wenn wir grossmehrheitlich die Argumente der Kommissionsmehrheit teilen können, kann der Antrag auf eine 20 %-ige (!) Salärerhöhung angesichts der dürftigen generellen Lohnerhöhung für das Staatspersonal nur noch mit einem völlig abhanden gekommenen politischen Sensorium erklärt werden.

2. Personalgesetz: Reallohnerhöhung für das Staatspersonal

A) Gründe für eine Reallohnerhöhung

I. keine generelle Reallohnerhöhung seit 18 Jahren

Trotz dem starken Anstieg der Lebenshaltungskosten in unserem Kanton - insbesondere der Mietkosten, welche sich gemäss Bundesamt für Statistik im letzten Jahrzehnt 70 % stärker erhöht haben als im Landesdurchschnitt - wurde in den vergangenen 18 Jahren bestenfalls die Teuerung ausgeglichen, eine effektive generelle Reallohnerhöhung wurde aber nicht ausgerichtet. Gleichzeitig ist der vom BfS berechnete Reallohn-Index seit 1990 um 7 % angestiegen. Dadurch hat sich die Lohnschere zwischen dem Staatspersonal und der Privatwirtschaft noch weiter akzentuiert.

II. Gesteigerte Effizienz der Staatsangestellten

Das überproportionale Wachstum der Bevölkerung aber auch der hier angesiedelten Unternehmen hat zu einem stetig ansteigenden Geschäftsvolumen in der Verwaltung geführt. Trotz dieser Tatsache sinkt aber der Anteil der Personalaufwandes in Relation zum Gesamtaufwand des Kantons seit Jahren kontinuierlich und sank in der Staatsrechnung 2007 gar auf einen historischen Tiefstand von etwas über 21 % ab.

III. substantielle Verschlechterung der Vorsorgeleistungen

Mit der Einführung des revidierten Pensionskassengesetzes muss ein grosser Teil der Staatsangestellten eine substantielle Verschlechterung ihrer individuellen Vorsorgeleistungen hinnehmen. Zusätzlich spart der Kanton damit - in ungewollter Weise - in den nächsten fünf Jahren je eine Viertel Million Franken, ab dem sechsten gar über 2 Millionen Franken pro Jahr ein.

IV. Vorreiterrolle des Kantons

Die gegenwärtige Wirtschaftslage verlangt nach einer antizyklischen Konjunkturpolitik. Mit einer substantiellen generellen Reallohnerhöhung für das Staatspersonal stärkt der Kanton nicht nur die Kaufkraft der mittleren Einkommen und wirkt damit konsumstützend. Ein solcher Entscheid des Kantons hat - angesichts seiner Vorreiterrolle - auch einen Multiplikationseffekt für andere Arbeitgeber.

Aus diesen Gründen sind wir dezidiert der Meinung, dass eine generelle Reallohnerhöhung im Umfang von 3 % ein durchaus adäquates Zeichen der Anerkennung für die Leistungen des Staatspersonals und der Lehrpersonen darstellt, welche aufgrund des bisherigen Wachstums und der Rechnungsüberschüsse in den letzten Jahren finanziell auch durchaus verkräftbar ist.

B) generelle vs. abgestufte Erhöhung

Wie bereits eingangs erwähnt haben sich die drei Zuger Personalverbände als direkt betroffene Sozialpartner unisono und ausdrücklich für eine generelle Reallohnerhöhung ausgesprochen.

Im Weiteren sind wir uns bewusst, dass es immer eine Statistik geben wird, welche die eigenen Aussagen untermauert. Die Kommissionsmehrheit hat sich in ihrer Argumentation fast ausschliesslich auf einen Benchmark-Vergleich mit dem Kanton Zürich abgestützt. Nicht nur, dass in Bezug auf die höheren Lebenshaltungskosten in unserem Kanton gewisse Vorhalte bei diesem Vergleich anzubringen sind, in der Kommission wurden auch ausschliesslich die Lohnbandbreiten miteinander verglichen, ein effektiver quantitativer Vergleich wurde nicht ange stellt. Zudem macht die Kommissionsmehrheit einen Wettbewerbsnachteil des Kantons Zug bei

der Personalrekrutierung von Kaderpositionen geltend. Dieser soll auf die Unterdotierung bei den höchsten Lohnklassen zurück zu führen sein. Dieser angebliche Missstand gilt es insofern zu relativieren, als dass es in den vergangenen Jahren effektiv nur einen (in eigenem Wunsch erfolgten) Abgang bei einer Topposition zu verzeichnen gab und die Vakanz - ausgerechnet - durch einen Kandidaten aus dem Kanton Zürich besetzt werden konnte.

Auch widerspricht die Kommissionsminderheit der Aussage im Kommissionsbericht, wonach eine gleichmässige generelle Realloohnerhöhung im Gegensatz zu einer abgestuften Erhöhung einen Giesskannen-Charakter aufweise und keinen positiven Effekt bei der Rekrutierung im Kaderbereich darstelle. Mit unserem Antrag (3 %) würden die Angestellten der Lohnklassen 22 und 23 stärker berücksichtigt werden als mit dem Ansatz der Kommissionsmehrheit (2.5 %). Und ausserdem profitieren die Angestellten in den Lohnklassen 24 bis 25 aufgrund ihrer höheren Löhne in absoluten Zahlen ohnehin viel stärker als Angestellte mit tieferen Gehältern.

Der Vorschlag der Kommissionsmehrheit gibt zudem vor, eine Annäherung an marktkonforme Salarierungen vorzunehmen. Einer notwendigen strukturellen Besoldungsreform, welche wir im Übrigen durchaus unterstützen, wird diese simple - 1 : 1 vom Bund übernommene - abgestufte Lösung nicht einmal ansatzweise gerecht. Eine seriöse, breit abgestützte und vernehmlaste Besoldungsreform benötigt mindestens drei bis vier Jahre. Und schliesslich wird sich der Nachteil bei der Personalrekrutierung beim Kanton aufgrund des einsetzenden starken Wirtschaftsabschwunges bis zur Einführung der neuen Besoldungsreform wohl deutlich abschwächen, wenn nicht gar wegfallen.

3. Rechtsstellungsgesetz: Anpassung der Entschädigung für die Mitglieder des Regierungsrates

Wir sind grossmehrheitlich mit der Argumentation der Kommissionsmehrheit einverstanden, insbesondere damit, dass die derzeitige Grundentschädigung der Regierung den tatsächlichen Anforderungen nicht mehr gerecht wird, dass die zusätzliche Abgeltung der Treue- und Erfahrungszulage (TREZ) kein taugliches Mittel ist und dass das Pensum eines Regierungsmitgliedes als Vollamt zu verstehen ist.

Gleichwohl halten wir den daraus abgeleiteten Anspruch auf eine 20 %-ige Lohnerhöhung für weit überzogen. Damit würde sich der Kanton Zug die schweizweit viertteuerste Regierung leisten. Wir beantragen daher - im Einklang mit unserer Forderung für das generelle Staatspersonal - eine Anpassung der Grundentschädigung um 11 %, wobei wir neben der 3%-igen allgemeinen Erhöhung einen Einbau der TREZ im Umfang von 8 % zugrunde legen. Wir sind uns dabei durchaus bewusst, dass auch diese 11 %-ige Erhöhung angesichts der gegenwärtigen Wirtschaftslage schwierig zu kommunizieren sein dürfte.

4. Anträge

Die Kommissionsminderheit beantragt Ihnen,

- a) das Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz) wie folgt zu ändern:

§ 45a - Realloohnerhöhung per 1. Januar 2009

Die Beträge gemäss §§ 44 und 45 werden mit Wirkung ab 1. Januar 2009 um 3 % erhöht.

- b) das Gesetz über die Rechtsstellung der Mitglieder des Regierungsrates (Rechtsstellungsgesetz) wie folgt zu ändern:

§§ 1 und 2: Zustimmung gemäss Antrag der vorberatenden Kommission

§ 5: Das Regierungsratsgehalt beträgt Fr. 222'363.

Mit vorzüglicher Hochachtung
Die Kommissionsminderheit:

Lehmann Martin B., Unterägeri
Gisler Stefan, Zug
Röllin Philipp, Oberägeri
Walker Arthur, Unterägeri

300/mb