

Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrates des Kantons Zürich

Sitzung vom 25. Februar 2009

298. Teilrevision Lohnsystem, Neuregelung der Lohnerhöhung und der Einmalzulagen (Vernehmlassung, Ermächtigung)

Der Regierungsrat erteilte mit Beschluss Nr. 490/2006 der Finanzdirektion den Auftrag, das Projekt Teilrevision Lohnsystem einzuleiten und dem Regierungsrat periodisch Bericht zu erstatten. Eine erste Berichterstattung wurde mit RRB Nr. 1367/2007 zur Kenntnis genommen. Die Teilrevision des Lohnsystems umfasst einerseits eine Überprüfung und allfällige Anpassung einzelner Richtpositionen im Einreihungsplan und andererseits die Erarbeitung eines flexibleren und verstärkt leistungsorientierten Konzeptes der Individuellen Lohnentwicklung mit halben Stufen. Dabei sollen der in § 16 der Personalverordnung festgelegte Stufenautomatismus sowie das Zulagenkonzept überprüft werden. Die Finanzdirektion setzte zu diesem Zweck eine Projektorganisation unter der Leitung des Personalamts mit Vertretungen aus allen Direktionen, den Gerichten, der Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen und den Vereinigten Personalverbänden ein. Die Projektorganisation besteht aus vier Teilprojekten und einem Projektausschuss. Der Auftrag zur Erarbeitung eines flexibleren und verstärkt leistungsorientierten Konzeptes der Individuellen Lohnentwicklung mit halben Stufen wurde in einem Teilprojekt unter der Bezeichnung «Anpassung des Konzeptes Individueller Lohnerhöhung (Beförderung) und Einmalzulagen» ausgeführt (Teilprojekt 2).

Der Projektausschuss Teilrevision Lohnsystem hat am 26. November 2007 der Eröffnung der Vernehmlassung auf der Grundlage der Projektergebnisse grundsätzlich zugestimmt. Im Februar 2008 wurde der Regierungsrat durch das Personalamt über die ausgearbeitete Vernehmlassungsvorlage orientiert. Dem Antrag auf Eröffnung der Vernehmlassung zum Teilprojekt 2 vom 27. Februar 2008 wurde jedoch nicht stattgegeben. Im Hinblick auf die geplante Abschaffung des Stufenaufstieges sollte der Auftrag des Teilprojektes 2 auf die Lehrerschaft erweitert werden. Mit RRB Nr. 1285/2008 (Teilrevision Lohnsystem Lehrpersonen) legte der Regierungsrat den Auftrag für die Lehrerschaft fest und beschloss, dieses Projekt vom Teilprojekt 2 zu trennen, das für das gemäss Personalverordnung angestellte Staatspersonal ausgearbeitet wurde. Damit kann die Vernehmlassung für das gemäss Teilprojekt 2 angepasste Konzept Individueller Lohnerhöhung und Einmalzulagen eröffnet werden. Der Projektausschuss Teilrevision Lohnsystem wurde am 24. Oktober 2008 entsprechend informiert. Es wurden keine Bedenken

zur geplanten Eröffnung der Vernehmlassung zum angepassten Konzept Individueller Lohnerhöhung und Einmalzulagen sowie zu den entsprechenden Verordnungen geäußert. Diese Vorlage wird abschliessend vom Kantonsrat zu beschliessen sein. Zur Vorlage Teilrevision Lohnsystem Lehrerschaft wird ein getrenntes Vernehmlassungsverfahren durchgeführt. Zu den Ergebnissen der Überprüfung und allfälligen Anpassungen einzelner Richtpositionen, die abschliessend vom Regierungsrat festzulegen sind, soll ebenfalls ein getrenntes Vernehmlassungsverfahren durchgeführt werden.

Im Teilprojekt «Anpassung des Konzeptes Individueller Lohnerhöhung und Einmalzulagen» wurden folgende Ergebnisse erzielt: Es wurde ein Modell Individueller Lohnerhöhung (Beförderung) mit halben Stufen erarbeitet. Dieses Modell enthält zwei Varianten leistungsorientierter Lohnentwicklung auf der Grundlage unterschiedlicher Lohnstufen, nach Leistung differenzierte Lohnmaxima sowie die Abschaffung der Möglichkeit der Rückstufung. Bei Variante A wurden die Lohnstufen nur im Bereich der bisherigen Leistungsstufen halbiert. Bei Variante B wurden die Lohnstufen durchgängig, also auch im Bereich der Erfahrungsstufen halbiert. Entsprechend kann die Lohnentwicklung in den unteren Lohnstufen bei Variante B stärker differenziert werden, während bei Variante A in den unteren Lohnstufen eine tendenziell grössere Lohnentwicklung erfolgt, sofern eine individuelle Lohnerhöhung gewährt wird. Bei Variante B sind die Differenzen zwischen den unteren und den oberen Lohnstufen und damit auch die Differenzen der Lohnentwicklung bei individuellen Lohnerhöhungen geringer als bei Variante A und damit wohl besser vermittelbar. Die Meinungen, welche der beiden Varianten die leistungsorientierte Gestaltung der Lohnentwicklung besser unterstützt, waren innerhalb der Projektgruppe geteilt. Die halben Lohnstufen ermöglichen grundsätzlich bei beiden Varianten eine flexiblere Gestaltung der Lohnentwicklung. Zur Stärkung der leistungsorientierten Handhabung des angepassten Konzeptes soll zudem die Mitarbeiterbeurteilung neu jährlich durchgeführt werden. Im Weiteren ist der Stufenaufstieg aufzuheben, da dieser dem Ziel einer verstärkt leistungsorientierten Lohnentwicklung auf der Grundlage individueller Führungsentscheide widerspricht. Im Gegenzug zur Aufhebung des Stufenaufstieges sind möglichst objektive Kriterien zur Festlegung der durchschnittlichen jährlichen Lohnentwicklung innerhalb der kantonalen Verwaltung festzulegen. Um die Attraktivität und Konkurrenzfähigkeit des Kantons als Arbeitgeber sicherzustellen, soll sich die durchschnittliche Lohnentwicklung grundsätzlich an derjenigen vergleichbarer Arbeitgeber mit Bedeutung für den Wirtschaftsraum Zürich orientieren. Die durchschnittliche Lohnentwicklung umfasst die Mittel für individuelle Lohnerhöhungen, den Teuerungsausgleich und

bei Bedarf für allgemeine Realloohnerhöhungen über den Teuerungsausgleich hinaus. Als Ausgleich zur Aufhebung des Stufenaufstieges soll eine durchschnittliche Lohnentwicklung im Umfang der Jahresteueringarantiert werden, sofern diese 2% nicht übersteigt, und der Teuerungsausgleich soll mindestens die Hälfte der Jahresteuering betragen, sofern diese 2% nicht übersteigt. Der Teuerungsausgleich ist neu auf der Grundlage des Landesindex der Konsumentenpreise zu gewähren. Einmalzulagen sollen als flexibles Element des Lohnsystems zur Honorierung sehr guter Leistungen gestärkt werden. Sie sind neu zu budgetieren. Der Höchstbetrag für Einmalzulagen ist auch aufgrund der geplanten Abschaffung der Zulagen aus Rücklagen auf Fr. 8000 zu erhöhen. Schliesslich soll ein Lohncontrolling die leistungsorientierte Handhabung der individuellen Lohnerhöhungen und Einmalzulagen unterstützen und die Gleichstellung gewährleisten. Entsprechend dem angepassten Konzept wurden die Personalverordnung und die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vollständig angepasst.

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Finanzdirektion wird ermächtigt, zur Neuregelung der Lohnerhöhung und der Einmalzulagen ein Vernehmlassungsverfahren durchzuführen.

II. Mitteilung an die Direktionen des Regierungsrates und die Staatskanzlei.



Vor dem Regierungsrat
Der Staatsschreiber:

Husi