

Antrag des Regierungsrates vom 17. Juni 2009

4609

**Beschluss des Kantonsrates
über die Genehmigung der Änderung
der Personalverordnung**

(Genehmigung vom)

Der Kantonsrat,

nach Einsichtnahme in den Antrag des Regierungsrates vom 17. Juni 2009,

beschliesst:

I. Die Änderung vom 17. Juni 2009 der Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 wird genehmigt.

II. Mitteilung an den Regierungsrat.

Weisung

**Teilrevision Lohnsystem, Neuregelung der Lohnerhöhung
und der Einmalzulagen**

1. Projektauftrag

Mit Beschluss vom 29. März 2006 wurde die Finanzdirektion beauftragt, das Projekt «Teilrevision Lohnsystem» unter Einbezug der Vereinigten Personalverbände, der Direktionen, der Staatskanzlei und der Gerichte durchzuführen und dem Regierungsrat periodisch Bericht zu erstatten. Die Teilrevision des Lohnsystems umfasst einerseits eine Überprüfung und allfällige Anpassung einzelner Richtpositionen im Einreihungsplan und anderseits die Erarbeitung eines flexibleren und verstärkt leistungsorientierten Konzeptes der Individuellen Lohnentwicklung mit halben Stufen. Dabei sollen der in § 16 der Personalverordnung (PVO, LS 177.11) festgelegte Stufenautomatismus sowie das Zulagenkonzept überprüft werden.

Der Auftrag zur Erarbeitung eines flexibleren und verstärkt leistungsorientierten Konzeptes der Individuellen Lohnentwicklung wurde vom Projektausschuss Teilrevision Lohnsystem konkretisiert und Ende 2006 als Auftrag zur Anpassung des Beförderungs- und Zulagenkonzeptes verabschiedet. Im Verlauf der Projektarbeiten wurde die mehrdeutige und missverständliche Bezeichnung Beförderung ersetzt durch Individuelle Lohnerhöhung. Neu ist von der «Anpassung des Konzeptes Individueller Lohnerhöhung und Einmalzulagen» die Rede.

Die bereits erwähnten Ziele einer Flexibilisierung und Leistungsorientierung wurden dahingehend ergänzt, dass das anzupassende Konzept Individueller Lohnerhöhung und Einmalzulagen (ehemals Beförderungs- und Zulagenkonzept) neben der Leistung auch weiterhin die Erfahrung honorieren, den Anforderungen der Gleichstellung entsprechen sowie transparent und für die Führungskräfte praktikabel sein soll. Die Erfahrung wird dann honoriert, wenn bei gleichbleibender Leistung eine Lohnentwicklung in einem bestimmten Umfang erfolgt. Als Massnahmen zur Umsetzung dieser Ziele sollen Varianten eines Modells Individueller Lohnerhöhung mit halben Stufen erarbeitet, der automatische Stufenaufstieg überprüft und die Kriterien für Einmalzulagen bei Bedarf angepasst werden. Ausserdem sind ein Controlling zur Handhabung des angepassten Konzeptes Individueller Lohnerhöhung und Einmalzulagen sowie ein Einführungsplan desselben zu skizzieren. Schliesslich sollen Kriterien zur Festlegung der jährlichen kantonalen Lohnrunden und als Grundlage für eine kantonale Lohnpolitik definiert werden. Damit soll sichergestellt werden, dass auf der Grundlage des angepassten Konzeptes Individueller Lohnerhöhung und Einmalzulagen gute und sehr gute Leistungen in der Regel angemessen honoriert werden können und dass bei einer Abschaffung des Stufenaufstieges auch in Zukunft eine lohnpolitische Grundlage für die Festlegung der jährlichen Lohnrunden für das kantonale Personal besteht. Die Anpassung des Konzeptes Individueller Lohnerhöhung und Einmalzulagen betrifft vollumfänglich das gemäss Personalverordnung und das gemäss Kantonspolizeiverordnung angestellte Personal. Von den zu definierenden Kriterien zur Festlegung der jährlichen kantonalen Lohnrunden sind auch die Lehrpersonen betroffen. Im Übrigen wird für die Lehrpersonen der Volksschule sowie der Mittel- und Berufsschulen gemäss Beschluss vom 20. August 2008 eine gesonderte Vorlage zur Regelung der Lohnentwicklung ausgearbeitet.

2. Modell Individueller Lohnerhöhung mit halben Stufen

Das Modell Individueller Lohnerhöhung mit halben Stufen umfasst zwei Varianten nach Leistung und Erfahrung differenzierter Lohnentwicklung bei Individuellen Lohnerhöhungen auf der Grundlage neuer Stufenmodelle und nach Leistung differenzierter Lohnmaxima.

A) Varianten zu Lohnstufen und Lohnentwicklung

Gemäss § 13 Abs. 2 PVO bestehen pro Lohnklasse neun Erfahrungs- und sechs Leistungsstufen. Die durchschnittliche Differenz zwischen den Erfahrungsstufen beträgt rund 3% und diejenige zwischen den Leistungsstufen rund 2%. Gemäss § 17 Abs. 2 PVO kann bei ausgesetztem Stufenaufstieg mit einer Qualifikation «Gut» im Bereich der Erfahrungsstufen eine Individuelle Lohnerhöhung (Beförderung) um eine Lohnstufe, also um rund 3% gewährt werden. Mit einer Qualifikation «Sehr gut» oder «Vorzüglich» kann gemäss § 17 Abs. 1 und 4 PVO im Bereich der Erfahrungsstufen eine Individuelle Lohnerhöhung um eine bis drei Lohnstufen, also um 3 bis 9%, und im Bereich der Leistungsstufen um eine bis zwei Lohnstufen, also um 2 bis 4% gewährt werden. In den vergangenen Jahren wurde bei Diskussionen zum Lohnsystem wiederholt darauf hingewiesen, dass eine feinere Unterteilung der Lohnstufen eine flexiblere und stärker individuelle Handhabung von Individuellen Lohnerhöhungen unterstützen würde. Gerade bei einer Qualifikation mit «Gut» dürfen Lohnerhöhungen in den Erfahrungsstufen um rund 3% als grosszügig beurteilt werden. Da zudem neu mit einer Qualifikation «Gut» eine Individuelle Lohnerhöhung bis zum Maximum der Einreihungsklasse soll gewährt werden können, sind Lohnschritte von rund 2% in den Leistungsstufen nicht in jedem Falle angemessen. Vor diesem Hintergrund erscheint eine Halbierung der Lohnstufen zweckmässig.

Das Ziel der Flexibilisierung des Lohnsystems wird durch eine Halbierung der Lohnstufen gemäss § 13 PVO unterstützt. Zur Festlegung des Stufenkonzeptes und der damit verbundenen möglichen Lohnentwicklung bei leistungsabhängigen Individuellen Lohnerhöhungen wurden zwei Varianten erarbeitet.

Variante A

Bei Variante A werden die Lohnstufen zwischen der bisherigen obersten Erfahrungsstufe und der bisherigen sechsten Leistungsstufe, also dem Maximum der Lohnklasse, halbiert. Ausserdem wird die Unterscheidung in Erfahrungs- und Leistungsstufen aufgehoben. Die Lohnklasse besteht neu aus 21 Lohnstufen ohne die unveränderten Anlaufstufen. Die Stufendifferenz beträgt durchschnittlich rund 3% in

den Lohnstufen 1–9 (ehemalige Erfahrungsstufen) und durchschnittlich rund 1% in den Lohnstufen 9–21 (ehemalige Leistungsstufen). Es kann bei einer Qualifikation mit «Gut» eine Individuelle Lohnerhöhung um eine Lohnstufe bis zum Maximum der Einreihungsklasse gewährt werden. Bei einer Qualifikation mit «Sehr gut» oder «Vorzüglich» kann eine Individuelle Lohnerhöhung um eine bis vier Lohnstufen gewährt werden.

Variante B

Bei Variante B werden die Lohnstufen im Erfahrungs- und im Leistungsbereich halbiert. Die Unterscheidung in Erfahrungs- und Leistungsstufen wird aufgehoben. Die Lohnklasse besteht neu aus 29 Lohnstufen ohne die unveränderten Anlaufstufen. Die Stufendifferenz beträgt durchschnittlich rund 1,5% in den Lohnstufen 1–17 (ehemaliger Bereich der Erfahrungsstufen) und durchschnittlich rund 1% in den Lohnstufen 17–29 (ehemaliger Bereich der Leistungsstufen). Bei einer Qualifikation mit «Gut» kann eine Individuelle Lohnerhöhung um eine bis zwei Lohnstufen bis zum Maximum der Einreihungsklasse gewährt werden. Bei einer Qualifikation mit «Sehr gut» oder «Vorzüglich» kann eine Individuelle Lohnerhöhung um zwei bis fünf Lohnstufen gewährt werden (vgl. § 17 Abs.1 und 2 PVO).

B) Bewertung der beiden Varianten durch die Projektgruppe

Nach Einschätzung der Projektgruppe ermöglichen grundsätzlich beide Varianten eine nach Leistung differenzierte Lohnentwicklung und eine angemessene Honorierung der Erfahrung. Ausserdem leistet keine Variante der Geschlechterdiskriminierung Vorschub. Von der Projektgruppe unterstützte die eine Hälfte die Variante A und die andere die Variante B. Für Variante A spreche, dass dieses Modell besser gewährleiste, dass sich der Lohn aufgrund des Erfahrungszuwachses in den ersten Jahren schneller entwickle und damit eine marktgerechte, degressive Lohnentwicklung gestärkt werde. Zudem seien Frauen tendenziell eher in den unteren Lohnstufen der Lohnklassen, während Männer tendenziell eher die oberen Lohnstufen bekleiden. Wenn diese Variante zu einer schnelleren Lohnentwicklung in den unteren Lohnstufen beiträgt, dann stärke Variante A auch die personalpolitische Zielsetzung der Gleichstellung. Schliesslich wird befürchtet, dass Variante B eher zu einer gleichmässigen, nicht oder nur wenig nach Leistung differenzierten Lohnentwicklung führt. Für Variante B spreche, dass sie eine stärkere Differenzierung bei Individuellen Lohnerhöhungen ermögliche und damit der Zielsetzung der Leistungsorientierung besser gerecht werde. Zudem erlaube Variante B mehr Flexibilität zur Erfüllung personalpolitischer Zielsetzungen, z. B. aufgrund der demografischen Entwicklung.

Weiter sei Variante B wegen der weniger ausgeprägten Unterschiede bei den Stufendifferenzen im unteren und im oberen Bereich der Lohnklassen besser kommunizierbar und verständlicher. Ausserdem erlaube Variante B mehr Flexibilität für Führungskräfte, enthalte einen realistischeren Spielraum für die Lohnentwicklung in den unteren Lohnstufen und sei somit praxistauglicher.

C) Lohnmaxima

Gemäss bestehender Regelung in § 17 Abs. 2 PVO kann mit einer Qualifikation «Gut» bei ausgesetztem Stufenaufstieg bis zum Maximum der Erfahrungsstufen in den Einreihungsklassen eine Individuelle Lohnerhöhung (Beförderung) gewährt werden. Diese Grenze der Lohnentwicklung führte in vielen Fällen dazu, dass Vorgesetzte, die eine Individuelle Lohnerhöhung ihrer Mitarbeitenden in die Leistungsstufen für angebracht hielten, diese gemäss den bestehenden Regelungen mit «Sehr gut» beurteilten, auch wenn sie diese Mitarbeitenden sonst eher mit «Gut» beurteilen würden. Die bestehende Regelung führte somit zu tendenziell zu positiven Mitarbeiterbeurteilungen. Die Mitarbeiterbeurteilung steuerte in vielen Fällen nicht die Lohnentwicklung, vielmehr bestimmte die angestrebte Lohnentwicklung das Qualifikationsniveau. Neu soll mit einer Qualifikation «Gut» bis zum Maximum der Einreihungsklasse eine Individuelle Lohnerhöhung gewährt werden können. Das Ziel der Anpassung von § 17 PVO besteht somit in der Förderung von realistischen, leistungsgerechten Mitarbeiterbeurteilungen. Da neu gemäss § 17 Abs. 1 PVO mit der Qualifikation «Gut» bis zum Maximum der Einreihungsklasse eine Individuelle Lohnerhöhung gewährt werden kann, wird auch § 18 PVO in dem Sinne angepasst, als neu mit einer Qualifikation «Sehr gut» eine Individuelle Lohnerhöhung in die erste Leistungsklasse gewährt werden kann. Für eine Individuelle Lohnerhöhung in die zweite Leistungsklasse ist wie bisher eine Qualifikation «Vorzüglich» Voraussetzung. Die Lohnmaxima werden somit nach Leistung differenziert.

Gemäss bestehender Regelung von § 17 Abs. 3 PVO kann bereits ab Erfahrungsstufe 6 eine Individuelle Lohnerhöhung in eine Leistungsklasse gewährt werden. In der Leistungsklasse bestehen für eine Individuelle Lohnerhöhung jedoch höhere Anforderungen an das Qualifikationsniveau. Somit ist die Lohnentwicklung innerhalb der Leistungsklasse nicht schneller. Es ist daher lohnpolitisch sinnvoller, wenn die Lohnentwicklung soweit möglich in der Einreihungsklasse erfolgt.

Gemäss angepasstem § 18 PVO kann neu eine Individuelle Lohnerhöhung in eine Leistungsklasse erst dann gewährt werden, wenn die aufgrund der Qualifikation mit mindestens «Sehr gut» mög-

liche maximale Lohnentwicklung nicht mehr innerhalb der Einreihungsklasse und wenn die aufgrund der Qualifikation mit «Vorzüglich» mögliche maximale Lohnentwicklung nicht mehr innerhalb der ersten Leistungsklasse erfolgen kann. Die bestehende Regelung zur Überführung des Lohnes in die Leistungsklassen bei einer Individuellen Lohnerhöhung (Beförderung) gemäss § 18 Abs. 2 PVO in Verbindung mit § 38 Abs. 2 VVO wird allgemein als zu wenig eindeutig und kompliziert beurteilt. Ausserdem stimmt der mögliche Umfang der Lohnerhöhung bei der Überführung in die Leistungsklassen nicht überein mit dem möglichen Umfang der Lohnerhöhung innerhalb der Einreihungsklasse und der Leistungsklassen bei entsprechender Qualifikation. Die Regelung zur Überführung des Lohnes in die Leistungsklasse aufgrund einer Individuellen Lohnerhöhung wurde daher vereinfacht und entspricht neu dem für eine Individuelle Lohnerhöhung möglichen Umfang innerhalb der Einreihungsklasse und der Leistungsklassen.

3. Stufenaufstieg

Der in § 16 PVO geregelte Stufenaufstieg legt einen Anspruch der Mitarbeitenden auf eine Lohnentwicklung innerhalb der bestehenden Erfahrungsstufen fest, sofern eine aktuelle Mitarbeiterbeurteilung mit mindestens «Gut» vorliegt. Die damit verbundene Lohnentwicklung wird weitgehend durch das System vorgegeben und erfolgt nicht auf der Grundlage von Führungsentscheiden. Die Vorgesetzten können einen Stufenaufstieg mittels einer nicht ausreichenden Mitarbeiterbeurteilung zwar verhindern, sie haben jedoch, wenn das gesetzlich vorgegebene Leistungsniveau erreicht wird, bei der Gewährung des Stufenaufstieges keinen Entscheidungsspielraum. Diese systemgetriebene Lohnentwicklung mittels des Stufenaufstieges erhält umso mehr Gewicht, als bei einer Lohnrunde die finanziellen Mittel für den Stufenaufstieg die Mittel für individuelle und leistungsbezogene Lohnerhöhungen erfahrungsgemäss um das Doppelte bis um das Vierfache übersteigen. Gegenwärtig kostet ein Stufenaufstieg 1,5% der Lohnsumme oder rund 68 Mio. Franken, während für Individuelle Lohnerhöhungen in den letzten Jahren 0,4 bis 0,8% der Lohnsumme bzw. 18 bis 36 Mio. Franken zur Verfügung gestellt wurden (gemäss derzeitiger Berechnungsgrundlage beträgt 1% der Lohnsumme rund 45 Mio. Franken). Die Regelung des Stufenaufstieges entspricht nicht dem gemäss Projektauftrag angestrebten verstärkt leistungsorientierten Konzept einer Individuellen Lohnentwicklung und wird aus den genannten Gründen als nicht mehr zeitgemäss erachtet. Einschränkend ist zu er-

wähnen, dass der Stufenaufstieg in den letzten Jahren wegen der finanziellen Rahmenbedingungen nur vereinzelt gewährt werden konnte. Dieser Umstand ist allerdings gemäss § 21 Abs. 3 PVO als Ausnahme vorgesehen.

Die Regelung des Stufenaufstiegs sollte den Mitarbeitenden einen gewissen Anspruch auf eine beständige und berechenbare Lohnentwicklung vermitteln. Dieser Anreiz ist besonders bei Berufen mit beschränkten Aufstiegsmöglichkeiten bedeutsam. Ausserdem diene der Stufenaufstieg als wesentliches und zwingendes Kriterium zur Bestimmung der Lohnrunde, sofern der mittelfristige Ausgleich der Laufenden Rechnung in der Finanzplanung erreicht wurde. Die Abschaffung des Stufenaufstiegs gemäss § 16 PVO ist darum zu kombinieren mit der Festlegung von klar definierten Kriterien zur Bestimmung des Umfanges der jährlichen Lohnrunde und zur Stärkung der kantonalen Lohnpolitik. Dabei soll neben dem Umfang der Individuellen Lohnerhöhungen bei Bedarf auch die Möglichkeit von allgemeinen Realloohnerhöhungen vorgesehen werden.

4. Kriterium der Lohnentwicklung

Die Lohnpolitik des Kantons soll grundsätzlich dazu beitragen, dass der Kanton als Arbeitgeber attraktiv und auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig bleibt. Dazu sollen gemäss neuem § 16 Abs. 1 PVO die Lohnrunden und damit die durchschnittliche Lohnentwicklung grundsätzlich mit derjenigen von Arbeitgebern, welche für den Wirtschaftsraum Zürich bedeutend sind, vergleichbar sein. Dabei ist die Situation des kantonalen Finanzhaushaltes angemessen zu berücksichtigen.

Die durchschnittliche Lohnentwicklung, die sich am erwähnten Kriterium orientiert, umfasst gemäss dem neuen § 16 Abs. 2 PVO den Teuerungsausgleich, Individuelle Lohnerhöhungen (Beförderungen) sowie eine allfällige allgemeine Realloohnerhöhung. Nicht darunter fallen die Einmalzulagen, da diese keine wiederkehrende Erhöhung des Personalaufwandes bewirken.

Gemäss § 42 Abs. 2 PVO erhält der Regierungsrat ausserdem ausdrücklich die Kompetenz zur Gewährung einer allgemeinen Realloohnerhöhung für das gesamte kantonale Personal, wenn diese aufgrund der Lohnentwicklung bei Arbeitgebern mit Bedeutung für den Wirtschaftsraum Zürich oder aufgrund reduzierter Teuerungszulagen der Vorjahre angemessen ist.

Die Bestimmung der Lohnrunden von Arbeitgebern mit Bedeutung für den Wirtschaftsraum Zürich gemäss dem neuen § 16 Abs. 1 PVO soll grundsätzlich auf der Grundlage der UBS-Lohnumfrage und der Lohnrunden bei den kantonalen Verwaltungen der deutschsprachigen Schweiz sowie der Bundesverwaltung erfolgen. Die UBS-Lohnumfrage wird seit 1989 durchgeführt. Befragt werden in der Schweiz jährlich rund 100 Unternehmen aus 19 Branchen zu ihrer Einschätzung der Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung, zur geplanten Entwicklung der Nominallöhne ohne Bonuszahlungen bzw. variablen Lohnkomponenten, zur Entwicklung der Bonuszahlungen sowie zur Entwicklung des Personalbestandes. Um einen grösseren Anteil von Beschäftigten zu erfassen, werden von der UBS in erster Linie Grossunternehmen befragt. Zusätzlich werden einzelne kleinere Unternehmen befragt, um Unterschiede in der Lohnentwicklung zwischen Gross- und Kleinunternehmen abschätzen zu können. Ausserdem werden auch Einschätzungen und Informationen von Gewerkschaften und der Branchenverbände berücksichtigt, damit eine Gesamtschau der Lohnentwicklung pro Branche möglich wird. Mit diesen Informationen wird ein Medianwert zur Lohnentwicklung pro Branche berechnet und ausgewiesen. Auf der Grundlage dieser Medianwerte, die aufgrund der Beschäftigungsanteile der jeweiligen Branche gewichtet werden, wird die durchschnittliche Lohnentwicklung für die Gesamtwirtschaft in der Schweiz berechnet. Die UBS-Lohnumfrage hat einen hohen Repräsentationsgrad und ist anerkannt. Sie bildet für viele der grossen und auch kleineren Schweizer Unternehmen sowie für einige kantonale Verwaltungen einen Orientierungsrahmen zur Bestimmung der Lohnrunde. Ihre Ergebnisse werden breit publiziert, sind transparent und nachvollziehbar. Sie beruht einerseits auf einem klar definierten, stabilen Kreis von Unternehmen, die sich jedes Jahr an der Umfrage beteiligen. Andererseits wird nicht nur die geplante Lohnrunde des folgenden Jahres, sondern es werden auch die tatsächlich gewährten Lohnanpassungen des laufenden Jahres erfragt. Der laufende Vergleich dieser ex-post-Erhebung mit den Ergebnissen der durchschnittlichen Nominallohnentwicklung des Bundesamtes für Statistik, die auf Zahlungen der Unfallversicherer beruht und damit die Lohnentwicklung sowohl aufgrund der gewährten Lohnrunden als auch infolge beruflicher Veränderungen umfasst, macht die Genauigkeit des Ansatzes der UBS-Lohnumfrage nachvollziehbar. Auf der Grundlage der ex-post-Erhebung ermöglicht die UBS-Lohnumfrage auch einen rückwirkenden Vergleich der Lohnentwicklung. Von öffentlicher Seite wie den statistischen Ämtern oder dem Secrétariat d'économie bestehen keine vergleichbaren Erhebungen zu den geplanten Lohnrunden. Auch wenn die UBS-Lohnumfrage für die ganze Schweiz durchgeführt wird, ist sie doch für den Arbeitsmarkt im Wirt-

schaftsraum Zürich repräsentativ. Es sind mehr als zwei Drittel der befragten 100 Unternehmen im Wirtschaftsraum Zürich tätig. Da die Lohnrunden pro Branche ausgewiesen werden, besteht zudem die Möglichkeit, sich auf Lohnrunden von Branchen, die im Wirtschaftsraum Zürich stark präsent sind, zu konzentrieren und die Lohnrunden anderer Branchen, die im Wirtschaftsraum Zürich kaum präsent sind, wie z. B. Nahrungsmittel, Pharma/Chemie oder die Uhrenbranche, weniger zu gewichten. Mit den Informationen zur voraussichtlichen wirtschaftlichen Entwicklung und der Entwicklung des Arbeitsmarktes werden wichtige Bezugsgrössen der Lohnrunden dargestellt, welche auch für den Kanton von Bedeutung sind. Eine Alternative zur UBS-Lohnumfrage wären allenfalls Beratungsunternehmen, die ebenfalls Umfragen zu Lohnrunden durchführen und ihre Ergebnisse den Kundinnen und Kunden verkaufen. Allerdings ist keine Dienstleistung bekannt, die Umfragen zu Lohnrunden spezifisch im Wirtschaftsraum Zürich durchführt. Zudem ist bei solchen Dienstleistungen der Kreis der befragten Firmen in aller Regel weniger stabil, weil bei Unternehmen, die entsprechende Dienstleistungen bei Beratungsfirmen nachfragen, die Zusammenarbeit mit diesen weniger institutionalisiert ist, als dies bei der UBS-Lohnumfrage der Fall ist.

Die UBS-Lohnumfrage wird jeweils im Oktober durchgeführt. Die Ergebnisse werden per Ende Oktober veröffentlicht. Im Kanton Zürich beginnt der Budgetierungsprozess für die folgenden Jahre mit den Richtlinien des Regierungsrates zum Budget und zum Konsolidierten Entwicklungs- und Finanzplan (KEF) jeweils bereits Mitte März. Die Aufträge zur Überarbeitung des KEF werden jeweils Mitte Juni erteilt, die materielle Festlegung des KEF mit allenfalls zusätzlichen Budgetierungsaufträgen erfolgt Mitte Juli. Im September legt der Regierungsrat den KEF fest. Nachträge zum Budget des folgenden Jahres sind jeweils bis Mitte Oktober der Finanzdirektion einzureichen und werden Anfang November vom Regierungsrat beschlossen. Der Budgetierungsprozess im Kanton Zürich ist somit bereits abgeschlossen, wenn die Ergebnisse der UBS-Lohnumfrage und anderer Lohnumfragen vorliegen. Allgemein sind die Lohnrunden der allermeisten Firmen erst bekannt, wenn der Budgetierungsprozess im Kanton Zürich abgeschlossen ist. Zudem werden wesentliche Weichenstellungen für die Lohnrunden der kantonalen Verwaltung jeweils bereits Mitte März bei der Festlegung der Richtlinien zu Budget und KEF vorgenommen. Es erscheint daher zweckmässig, dass sich der Kanton für die Planung der Lohnrunden des kommenden Jahres an der Lohnrunde des laufenden Jahres gemäss der UBS-Lohnumfrage orientiert. Um die Ergebnisse der UBS-Lohnumfrage in den kantonalen Planungsprozess zu integrieren und eine breit abgestützte Entscheidungsgrundlage für die kommende Lohnrunde bereitzustellen, ist folgendes Vorgehen zu

wählen: Zur Vorbereitung der Richtlinien zu Budget und KEF und insbesondere der Lohnrunde des kommenden Jahres erstellt das Personalamt im Januar einen Bericht auf der Grundlage der Ergebnisse der UBS-Lohnumfrage des Vorjahres und mit Informationen zur Stellung des Kantons bei den beschlossenen Lohnrunden des Vorjahres innerhalb der kantonalen Verwaltungen der deutschsprachigen Schweiz und der Bundesverwaltung. Der Bericht enthält Empfehlungen zum Umfang der Lohnrunde sowie zur Verteilung der Lohnentwicklung auf Teuerungsausgleich, Individueller Lohnerhöhungen und allenfalls einer allgemeinen Realloohnerhöhung sowie eine Empfehlung, welcher Betrag für Einmalzulagen vorzusehen ist. Der Bericht wird im Februar den Personalbeauftragten der Direktionen und der Staatskanzlei zur Beschlussfassung vorgelegt. Die Finanzdirektion beantragt die Richtlinien zu Budget und KEF dem Regierungsrat mit dem Bericht des Personalamtes. Die Vereinigten Personalverbände werden angemessen in die Planung der Lohnrunde miteinbezogen.

5. Massgebender Teuerungsindex für Teuerungsausgleich

Gemäss § 42 Abs. 1 PVO legt der Regierungsrat jeweils gemäss dem Zürcher Städteindex der Konsumentenpreise vom November die Teuerungszulage auf den 1. Januar des folgenden Jahres fest. Die Ausrichtung der Teuerungszulage gemäss dem Zürcher Städteindex führt jeweils zu Rückfragen seitens des Personals, wenn die Jahresteuierung gemäss Landesindex von derjenigen gemäss Zürcher Städteindex der Konsumentenpreise abweicht und insbesondere dann, wenn der Landesindex eine höhere Jahresteuierung ausweist. Abklärungen beim Statistischen Amt des Kantons Zürich haben ergeben, dass der Landesindex gegenüber dem Zürcher Index repräsentativer, ausgeglichener und für die Anspruchsgruppen besser nachvollziehbar ist. Der Zürcher Städteindex repräsentiert nicht den Kanton, sondern die Städte im Kanton. Dabei verändert die Definition von Stadt als Gemeinde mit über 10 000 Einwohnern die Zielgruppe ständig. Der Landesindex bezieht sich hingegen auf die Preisentwicklung in der Stadt und auf dem Land. Der Zürcher Index repräsentiert im Gegensatz zum Landesindex nicht einen klar definierten Wirtschaftsraum. So wird für den Kanton Zürich beispielsweise kein Bruttoinlandprodukt erhoben oder eine Jahresteuierung vorausgesagt. Die Methoden zur Berechnung des Zürcher Städteindex und des Landesindex sind im Wesentlichen die gleichen. Der Zürcher Städteindex übernimmt für zahlreiche Warengruppen regionale Indices des Bundesamtes für Statistik oder direkt die Schweizerischen Indices. Separat erhoben werden von

den Statistischen Ämtern des Kantons und der Stadt Zürich die Veränderungen der Wohnungsmieten, der Garagen- und Parkplatzmieten sowie der Kehrrichtgebühren. Im Warenkorb des Zürcher Index ist derzeit das Gewicht der Warengruppe «Wohnen und Energie» mit einem Anteil von 28,1% um rund 3% höher als beim Landesindex der Konsumentenpreise. Es werden für den Zürcher Index aber mehrheitlich dieselben Wohnungen erhoben wie für den Landesindex. Bedingt durch den hohen Anteil an Genossenschaftswohnungen insbesondere in der Stadt Zürich, die Mietanpassungen üblicherweise schneller vornehmen als andere Vermieterinnen und Vermieter, ist der Zürcher Städteindex volatiler als der Landesindex. Die Preisentwicklung gemäss dem Zürcher Index und dem Landesindex verläuft seit 30 Jahren gleichmässig, sodass bei einem Wechsel zum Landesindex der Konsumentenpreise keine Mehrkosten, aber auch keine Spareffekte zu erwarten sind. Das Statistische Amt plant seinerseits, ab 2010 keine Erhebungen für den Zürcher Städteindex der Konsumentenpreise durchzuführen. Aufgrund der dargestellten Punkte erscheint der Wechsel vom Zürcher Index zum Landesindex der Konsumentenpreise als Kriterium zur Ausrichtung der Teuerungszulage zweckmässig. Die Teuerungszulage soll zudem nicht mehr gemäss dem Stand November, sondern neu gemäss dem Stand September des Landesindex der Konsumentenpreise durch den Regierungsrat festgelegt werden. Die Orientierung am Stand September ermöglicht die Festlegung der Teuerungszulage mit den Nachträgen zum Budget (Novemberbrief). Ausserdem können die operativen Arbeiten zur Umsetzung der Teuerungszulage, wie die Anpassung der Lohntabellen, in angemessener Frist bewältigt werden.

Die Teuerung soll wie bisher voll ausgeglichen werden, sofern dies gemäss der Lohnentwicklung von Arbeitgebern mit Bedeutung für den Wirtschaftsraum Zürich und gemäss dem kantonalen Finanzhaushalt angemessen erscheint.

6. Einmalzulagen

Einmalzulagen gemäss § 26 Abs. 3 PVO in Verbindung mit § 44 VVO dienen der Honorierung sehr guter qualitativer und/oder quantitativer Leistungen auf einem Gebiet oder Teilgebiet des Aufgabenbereichs. Einmalzulagen können sowohl für sehr gute Leistungen im fachlichen Bereich als auch im Bereich des Verhaltens gewährt werden. Für Individuelle Lohnerhöhungen werden hingegen gesamthaft mindestens gute Leistungen im fachlichen und im Verhaltensbereich, bezogen auf den ganzen Aufgabenbereich, gefordert. Für Individuelle

Lohnerhöhungen ist daher eine Mitarbeiterbeurteilung notwendig, während dies bei Einmalzulagen nicht der Fall ist. Schliesslich können Einmalzulagen auch für sehr gute Teamleistungen gewährt werden, was bei Individuellen Lohnerhöhungen nicht der Fall ist. Sofern die Leistungsanforderungen für Individuelle Lohnerhöhungen erfüllt sind, ist dieses Instrument der Honorierung zu wählen. Einmalzulagen sind in diesem Falle nur dann angebracht, wenn die Quote für Individuelle Lohnerhöhungen nicht für alle Mitarbeitenden ausreicht, welche die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass für Individuelle Lohnerhöhungen innerhalb der Einreihungsklasse gute Leistungen ausreichend sind, während für Einmalzulagen sehr gute Leistungen in einem Gebiet oder Teilgebiet des Aufgabenbereichs erforderlich sind. Einmalzulagen können auch zusammen mit Individuellen Lohnerhöhungen gewährt werden, wenn dies aufgrund der erbrachten Leistungen gerechtfertigt ist. Einmalzulagen sind ein zentrales Element eines leistungsorientierten, flexiblen Lohnsystems. Für die Honorierung sehr guter Leistungen bilden sie eine wesentliche Ergänzung zu den Individuellen Lohnerhöhungen. Einmalzulagen sind wegen ihrer Bedeutung für ein leistungsorientiertes Lohnsystem zu stärken. Gemäss § 26 Abs. 5 PVO und § 44 Abs. 4 VVO sind Einmalzulagen daher neu im Rahmen von 0,2 bis 0,4% der Lohnsumme zu budgetieren. Die Budgetierung von Einmalzulagen schafft für alle Leistungsgruppen gleiche Voraussetzungen für deren Nutzung und ermöglicht eine Steuerung ihrer Verwendung. Auch andere kantonale Verwaltungen wie z. B. die Kantone Aargau oder Bern haben aus diesen Gründen eine Budgetierung von Einmalzulagen in ihrem Personalrecht festgelegt. Die Budgetierung von Einmalzulagen ist umso mehr gerechtfertigt, als gemäss § 17 Abs. 2 der Finanzcontrollingverordnung (LS 611.2) Einmalzulagen an Mitarbeitende aus Rücklagen nicht mehr zulässig sind. Somit entfällt die gemäss § 26 Abs. 4 PVO vorgesehene Möglichkeit von Zulagen aus Rücklagen. Auswertungen des Personalamtes haben ergeben, dass in den Jahren 2003 bis 2006 für Einmalzulagen gemäss § 26 Abs. 3 PVO und für Zulagen aus Rücklagen gemäss § 26 Abs. 4 PVO insgesamt pro Jahr 0,2 bis 0,4% der Lohnsumme des gemäss Personalverordnung angestellten Personals entrichtet wurden.

Gemäss bestehender Regelung können Einmalzulagen von höchstens Fr. 5000 und Zulagen aus Rücklagen von höchstens Fr. 3000 pro Person und Jahr ausgerichtet werden. Aufgrund der erwähnten Abschaffung der Zulagen aus Rücklagen wurde der bestehende Höchstbetrag für die Ausrichtung von Einmalzulagen auf Fr. 8000 pro Person und Jahr erhöht. Eine weiter gehende Erhöhung der Zulagen wird als nicht zweckmässig betrachtet, da Zulagen weiterhin den Charakter von einmaligen Leistungsprämien, nicht aber von variablen Lohnbe-

standteilen (Boni) haben sollen. Neu wird ein Mindestbetrag von Fr. 500 für die Ausrichtung von Einmalzulagen festgelegt, damit sehr gute Leistungen angemessen honoriert werden und die budgetierten Zulagen nicht nach dem Giesskannenprinzip ausgerichtet werden können. Die Kriterien für Einmalzulagen und Naturalgeschenke wurden gegenüber der bestehenden Regelung konkretisiert und so formuliert, dass entsprechende Leistungsanforderungen von allen Mitarbeitenden und nicht nur von Kadermitarbeitenden erfüllt werden können.

7. Einführungsplan und Controlling

Eine sorgfältige Einführung des revidierten Konzeptes Individueller Lohnerhöhung und Einmalzulagen bildet eine wichtige Voraussetzung für dessen leistungsorientierte Anwendung unter Wahrung der Chancengleichheit. Dazu gehört auch eine entsprechende Handhabung des neuen Systems der Mitarbeiterbeurteilung mit Zielvereinbarung. Die Einführung und Schulung des angepassten Konzeptes Individueller Lohnerhöhung und Einmalzulagen umfasst die leistungsorientierte Beurteilung und Honorierung der Mitarbeitenden und sensibilisiert auf wesentliche Aspekte der Gleichstellung in diesem Zusammenhang. Sie wird durch die Direktionen und die Staatskanzlei in Absprache mit dem Personalamt organisiert. Das Personalamt stellt Informationsmaterial, Schulungsunterlagen sowie externe und interne Kursleiterinnen und Kursleiter zur Verfügung.

Die Handhabung des revidierten Konzeptes Individueller Lohnerhöhung und Einmalzulagen wird zudem durch das Controlling unterstützt und beurteilt. Das Controlling orientiert sich an den Zielen des neuen Konzeptes Individueller Lohnerhöhung und Einmalzulagen. Es unterstützt die Führungskräfte bei der leistungsorientierten Anwendung des Konzeptes Individueller Lohnerhöhung und Einmalzulagen, bei der angemessenen Honorierung der Erfahrung und bei der einheitlichen Verteilung der Mittel der Lohnentwicklung nach Geschlecht und nach Lohnsegmenten. Die Förderung der Gleichstellung bei individuellen Lohnerhöhungen ist im neuen § 19 PVO entsprechend den Grundsätzen der Personalpolitik in § 5 des Personalgesetzes (LS 177.10) und entsprechend der bestehenden Berichterstattung über Beförderungen (Individuelle Lohnerhöhungen) gemäss RRB Nr. 220/2007 festzulegen und zu verdeutlichen.

8. Ergebnisse der Vernehmlassung und Anpassungen der Vorlage

Gestützt auf den RRB Nr. 298/2009 führte die Finanzdirektion vom 6. März bis zum 20. Mai 2009 eine Vernehmlassung durch. Zusätzlich zum angeschriebenen Adressatenkreis haben auch die politischen Parteien CVP, EVP, FDP und Grüne eine Stellungnahme eingereicht. Vom angeschriebenen Adressatenkreis begrüsst die überwiegende Mehrheit grundsätzlich die Vorlage für ein flexibleres und verstärkt leistungsorientiertes Lohnsystem. Es wird betont, dass die Vorlage die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber steigert. Der weitere Meinungsbildungsprozess bei den politischen Parteien bleibt abzuwarten. Abgelehnt wird die Vorlage von der Verwaltungskommission der obersten kantonalen Gerichte, den Vereinigten Personalverbänden (VPV), dem VPOD, dem KV Zürich, der EVP und den Grünen. Sie befürchten, dass der vorliegende Entwurf eine Sparmassnahme zulasten des Personals darstellt. Beim Modell Individueller Lohnerhöhung mit halben Lohnstufen bevorzugten die eingegangenen Stellungnahmen die Variante B, bei der die Lohnstufen im Erfahrungs- und im Leistungsbereich durchgehend halbiert werden. Es wird betont, dass diese Variante mehr Flexibilität bei Individuellen Lohnerhöhungen ermöglicht sowie transparent und einfacher zu kommunizieren ist als die Variante A. Zudem wird darauf hingewiesen, dass mit Variante B eine degressive, auf den Erfahrungszuwachs bezogene Lohnentwicklung genauso wie mit Variante A umgesetzt werden kann. Der Verein Zürcher Gemeindeschreiber und Verwaltungsfachleute weist darauf hin, dass einige Gemeinden und Städte bereits mit halben Lohnstufen gemäss Variante B arbeiten und dass die Erfahrungen durchwegs positiv seien. Vereinzelt wurden Vorbehalte zur geplanten Abschaffung der Rückstufung geäussert. Es wird betont, dass dieses Instrument in bestimmten Situationen sinnvoll sein kann, auch wenn es in der Praxis nur selten angewendet wird. Diesen Bedenken soll Rechnung getragen und die Möglichkeit der Rückstufung entsprechend beibehalten werden. Begrüsst wird, dass leistungsabhängige Lohnerhöhungen nicht mehr als Beförderungen, sondern als Individuelle Lohnerhöhungen bezeichnet werden. Der geplanten Abschaffung des Stufenaufstieges wird zugestimmt. Die Ansicht wird mehrheitlich geteilt, dass der Stufenaufstieg mit einem leistungsorientierten Lohnsystem nicht vereinbar und entsprechend nicht mehr zeitgemäss ist. Abgelehnt wird die Abschaffung des Stufenaufstieges von den VPV, dem VPOD und dem KV Zürich, starke Vorbehalte äussern die EVP und die Grünen. Die Stellungnahmen der römisch-katholischen Kirche, des Gemeindepräsidentenverbandes, der Stadt Winterthur und der FDP schlagen die Beibehaltung des Stufenaufstieges auf der Grundlage der durchgehend halben Lohnstufen gemäss Variante B vor, um eine kontinuierli-

che, die Erfahrung regelmässig honorierende Lohnentwicklung zu gewähren. Die Erfahrung kann und soll jedoch auch im Rahmen von Individuellen Lohnerhöhungen honoriert werden, indem bei konstant guten und sehr guten Leistungen die Löhne mit einer gewissen Regelmässigkeit erhöht werden. Zudem hat die aus finanzpolitischen Gründen berechnete Kopplung der Gewährung des Stufenaufstieges an das Erreichen des mittelfristigen Ausgleichs der Laufenden Rechnung beim Personal für Unverständnis gesorgt. Das Kriterium, dass die durchschnittliche Lohnentwicklung des kantonalen Personals grundsätzlich mit derjenigen von Arbeitgebern mit Bedeutung für den Wirtschaftsraum Zürich vergleichbar sein soll, wird befürwortet. Es erscheint zweckmässig zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit des Kantons. Im Hinblick auf die UBS-Lohnumfrage weisen einige Stellungnahmen darauf hin, dass bei den dort ausgewiesenen Ergebnissen Bonuszahlungen und Fringe Benefits nicht enthalten sind. Dieser Hinweis ist grundsätzlich richtig. Im Wissen darum kann die UBS-Lohnumfrage aber sehr wohl als Orientierungsrahmen für die kantonale Lohnentwicklung genutzt werden. Die Bildungsdirektion, der Gemeindepräsidentenverband, die Stadt Winterthur und die FDP betonen, dass die Lohnentwicklung im öffentlichen Sektor ebenfalls zu berücksichtigen ist. Dies trifft zu und ist gemäss dieser Vorlage auch vorgesehen. Die Sicherheitsdirektion beurteilt das Kriterium, dass die Lohnentwicklung des kantonalen Personals grundsätzlich derjenigen von Arbeitgebern mit Bedeutung für den Wirtschaftsraum entsprechen soll, als überflüssig und befürchtet, dass damit falsche Erwartungen geweckt werden. Abgelehnt wird das Kriterium aus verschiedenen Gründen von den VPV, dem VPOD, dem KV Zürich, der EVP und den Grünen. Mit dem Kriterium, dass die gesamte durchschnittliche Lohnentwicklung (Individuelle Lohnerhöhungen und Teuerungsausgleich) des kantonalen Personals mindestens der Teuerung des Vorjahres entspricht, sofern diese 2% nicht übersteigt, ist zusätzlich die Garantie verbunden, dass der Teuerungsausgleich mindestens die Hälfte der Jahresteuierung beträgt, sofern diese 2% nicht übersteigt. Gegenüber diesem Kriterium wurden in der Vernehmlassung mehrheitlich Vorbehalte und Ablehnung geäussert. Einerseits wurde bemängelt, dass es schwer verständlich sei, andererseits wurde die Plafonierung der garantierten durchschnittlichen Lohnentwicklung im Umfang der Teuerung bis 2% als willkürlich empfunden und abgelehnt. Die Verwaltungskommission der obersten Gerichte, die VPV, der VPOD, der KV Zürich und die EVP scheinen in diesem Kriterium nicht eine garantierte minimale Lohnentwicklung zu sehen, sondern gehen eher davon aus, dass dieses Kriterium zum Standard der Lohnentwicklung wird und damit Sparpolitik betrieben wird. Entsprechende Befürchtungen enthalten mitunter auch die Stellungnahmen der Direktionen.

Die Plafonierung der garantierten Lohnentwicklung bis 2% wird mitunter nicht als Plafonierung des garantierten Minimums der Lohnentwicklung, sondern als allgemeine Obergrenze derselben verstanden. Das Kriterium, dass die gesamte durchschnittliche Lohnentwicklung (Individuelle Lohnerhöhungen und Teuerungsausgleich) des kantonalen Personals mindestens der Teuerung des Vorjahres entspricht, sofern diese 2% nicht übersteigt, sowie die damit verbundene Regelung im Hinblick auf den Teuerungsausgleich wurde entsprechend aus der Vorlage entfernt. Der Wechsel vom Zürcher Städteindex der Konsumentenpreise zum Landesindex der Konsumentenpreise als Bemessungsgrundlage für den Teuerungsausgleich wird hingegen begrüsst. Der Regelung, dass Einmalzulagen künftig budgetiert werden sollen, wird zugestimmt. Abgelehnt wird diese Regelung von den VPV und der EVP, welche die Ansicht vertreten, dass Einmalzulagen dem öffentlichen Recht grundsätzlich fremd sind, sowie vom VPOD, der eine Bonikultur befürchtet, und den Grünen, die Ungerechtigkeiten und Demotivation beim Personal befürchten. Allerdings wird das Instrument der Einmalzulage im Kanton Zürich bereits seit vielen Jahren eingesetzt. Zudem werden auch bei anderen öffentlichen Arbeitgebern, wie dem Kanton Aargau, dem Kanton Bern und dem Kanton Basel-Stadt, Einmalzulagen budgetiert. Schliesslich weisen einzelne Stellungnahmen auf die Bedeutung des Personalcontrollings zur Unterstützung bei der Umsetzung der Lohnentwicklung und zur Beurteilung der entsprechenden Vorgaben sowie auf die Bedeutung der Schulung der Führungskräfte hin. Beides ist im Rahmen der Einführung der Neuregelung der Lohnerhöhung und der Einmalzulagen so vorgesehen.

Aufgrund der Vernehmlassungsergebnisse wurde die Vorlage in dem Sinne angepasst, dass beim Modell Individueller Lohnerhöhung mit halben Lohnstufen die Variante B gewählt wurde, und dass die Möglichkeit zur Rückstufung beibehalten wurde. Zudem wurden das Kriterium, dass die gesamte durchschnittliche Lohnentwicklung (Individuelle Lohnerhöhungen und Teuerungsausgleich) des kantonalen Personals mindestens der Teuerung des Vorjahres entspricht, sofern diese 2% nicht übersteigt, und die damit verbundene Regelung zum Teuerungsausgleich aus der Vorlage entfernt.

9. Kosten

Es ist davon auszugehen, dass die Vorlage weder zu Mehrkosten noch zu Kosteneinsparungen führt. Während der automatische Stufenanstieg abgeschafft wird, soll sich die durchschnittliche Lohnentwick-

lung neu an den Lohnrunden von Arbeitgebern mit Bedeutung für den Wirtschaftsraum Zürich orientieren. Ein Vergleich mit den Vorgaben zur Lohnentwicklung des kantonalen Personals in den letzten Jahren mit den Ergebnissen der UBS-Lohnumfrage zeigt, dass in den Jahren, in denen ein Stufenaufstieg gewährt wurde, die Lohnentwicklung des kantonalen Personals tendenziell höher und in einigen Jahren, in denen kein Stufenaufstieg gewährt wurde, tendenziell tiefer ausgefallen ist. Insgesamt fiel die Lohnentwicklung des kantonalen Personals aber weder deutlich höher noch deutlich tiefer aus als dies gemäss den Ergebnissen der UBS-Lohnumfrage der Fall gewesen wäre. Es darf daher die Annahme getroffen werden, dass dies auch in Zukunft der Fall sein wird.

10. Zu den einzelnen Bestimmungen

§ 13 Abs. 1

Das erste Maximum entfällt, da mit der Aufhebung des Stufenaufstieges (§ 16 Abs. 1 PVO) und der Möglichkeit einer Lohnentwicklung mit einer Qualifikation «Gut» bis zum Maximum der Einreihungsklasse (§ 17 Abs. 1 PVO) auch die Unterteilung in Erfahrungs- und Leistungsstufen hinfällig wird. Neu wird die Bezeichnung Lohnstufen verwendet.

§ 13 Abs. 2

Die 29 Lohnstufen bestehen aus den bisherigen neun Erfahrungs- (einschliesslich Erfahrungsstufe 0) und sechs Leistungsstufen. Die durchschnittliche Differenz der Lohnstufen beträgt im Bereich der bisherigen Erfahrungsstufen rund 1,5%, im Bereich der bisherigen Leistungsstufen rund 1%. Infolge der Aufhebung des Stufenaufstieges (§ 16) und der neuen Regelung der Individuellen Lohnerhöhungen (Beförderungen) in der Einreihungsklasse (§ 17) wird nicht mehr zwischen Erfahrungs- und Leistungsstufen unterschieden.

§ 13 Abs. 4

Das erste Maximum entfällt.

§ 15 Abs. 1

Der Anfangslohn wird unverändert zum bestehenden System – in der Regel bis zur bisherigen Erfahrungsstufe 8 – festgesetzt. Es handelt sich um eine technische Anpassung der Stufenhöhe aufgrund des neuen Stufenmodells gemäss § 13.

§ 15 Abs. 4

Es handelt sich um eine technische Anpassung der Formulierung aufgrund des neuen Stufenmodells gemäss § 13. Die Bezeichnung Erfahrungsstufen entfällt.

§ 16 in der bisherigen Fassung wird aufgehoben.

Der Stufenaufstieg wird aufgehoben. Ein grundsätzlicher Anspruch auf eine Lohnentwicklung per Beginn des Kalenderjahres aufgrund einer Qualifikation mit mindestens «Gut» besteht nicht mehr. Es sind neu nur noch individuelle, leistungsbezogene Lohnerhöhungen möglich. Im Gegenzug orientiert sich die Entwicklung der Lohnsumme an objektiven Indices (Lohnrunden im Wirtschaftsraum Zürich).

§ 16 Abs. 1 neu

Mit der Abschaffung des Stufenaufstieges gemäss § 16 PVO entfällt ein lohnpolitisches Kriterium zur Festlegung der Lohnentwicklung. Entsprechend sind neue, lohnpolitisch möglichst objektive Kriterien für die Lohnentwicklung festzulegen. Eine durchschnittliche Lohnentwicklung, die mit den Lohnrunden von Arbeitgebenden mit Bedeutung für den Wirtschaftsraum Zürich vergleichbar ist, bildet eine wichtige Voraussetzung, um als Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt attraktiv und konkurrenzfähig zu bleiben.

§ 16 Abs. 2 neu

Zu den Regelungen betreffend Individuelle Lohnerhöhung, Ausgleich der Jahresteuern oder allgemeiner Realloohnerhöhung vgl. §§ 21 und 42 Abs. 1 und 2 PVO.

§ 17 Abs. 1

Mit der Qualifikation «Gut» kann höchstens das Maximum der Einreihungsklasse erreicht werden. Die Bezeichnung Beförderung wird bei den meisten Unternehmungen für einen Wechsel in eine anspruchsvollere Funktion verwendet. Die missverständliche Bezeichnung Beförderung wird daher durch die Bezeichnung Individuelle Lohnerhöhung ersetzt. Die durchschnittliche Lohnentwicklung bei einer Individuellen Lohnerhöhung mit einer Qualifikation «Gut» beträgt 1,5 bis 3% im Bereich der bisherigen Erfahrungsstufen und 1 bis 2% im Bereich der bisherigen Leistungsstufen.

§ 17 Abs. 2

Die durchschnittliche Lohnentwicklung bei einer Individuellen Lohnerhöhung mit einer Qualifikation mit mindestens «Sehr gut» beträgt zwischen 3% und 7,5% im Bereich der bisherigen Erfahrungsstufen und zwischen 2% und 5% im Bereich der bisherigen Leistungsstufen.

§ 18 Abs. 1

Mit der Qualifikation «Sehr gut» kann höchstens das Maximum der Leistungsklasse 1 erreicht werden. Eine Individuelle Lohnerhöhung in die erste Leistungsklasse kann dann gewährt werden, wenn die aufgrund der Qualifikation mit mindestens «Sehr gut» mögliche maximale Lohnentwicklung von fünf Lohnstufen nicht mehr innerhalb der Einreihungsklasse erfolgen kann.

§ 18 Abs. 2

Mit der Qualifikation «Vorzüglich» kann höchstens das Maximum der Leistungsklasse 2 erreicht werden.

§ 18 Abs. 3

Alt Abs. 2 wird in Abs. 3. angepasst: Die bestehende Regelung betreffend Festsetzung des neuen Lohnes bei der Überführung in eine neue Klasse ist nicht eindeutig. Die Regelung wird daher konkretisiert und delegiert. Sie befindet sich in § 38 Abs. 2 VVO.

§ 18 Abs. 4

Der Rahmen für die Lohnentwicklung ist der gleiche wie in der Einreihungsklasse.

§ 19 Abs. 1–3 neu

Die Regelung der Rückstufung wurde entsprechend der Halbierung der Lohnstufen gemäss § 13 Abs. 2 und gemäss der Regelung, dass neu mit MAB «Gut» das Maximum der Einreihungsklasse (§ 17 Abs. 1) und mit MAB «Sehr gut» die erste Leistungsklasse (§ 17 Abs. 2) erreicht werden kann, angepasst.

§ 19 Abs. 4 und 5

Es handelt sich um technische Anpassungen.

§ 19a Abs. 1

Mit dieser Bestimmung werden Grundsätze und Instrumente der Personalpolitik gemäss § 5 des Personalgesetzes konkretisiert. Es handelt sich bei dieser Bestimmung um eine Aufforderung an die für die Gewährung Individueller Lohnerhöhungen verantwortlichen Personen.

§ 19a Abs. 2

Die Berichterstattung an den Regierungsrat erfolgt jährlich.

§ 20 Abs. 1

Die Formulierung in Abs. 1 wurde aufgrund der Aufhebung des Stufenaufstiegs (§ 16) angepasst.

§ 21 Abs. 1

Die Bezeichnung Beförderung wird bei den meisten Unternehmungen für einen Wechsel in eine anspruchsvollere Funktion verwendet. Die missverständliche Bezeichnung «Beförderung» wird daher durch die Bezeichnung Individuelle Lohnerhöhung ersetzt.

Der Stufenaufstieg gemäss § 16 PVO wird aufgehoben. Die Regelung betreffend Einmalzulagen befindet sich in § 26 Abs. 5.

§ 21 Abs. 2

Die Bezeichnung Beförderungen wird durch Individuelle Lohnerhöhungen ersetzt.

§ 21 Abs. 3 wird aufgehoben.

Mit der Abschaffung des Stufenaufstieges entfällt die Funktion des mittelfristigen Ausgleichs als «Kann»-Kriterium zur Aufschiebung oder Aussetzung desselben. Der mittelfristige Ausgleich bleibt eine allgemeine Rahmenbedingung für die Entwicklung der staatlichen Ausgaben und muss daher in der PVO nicht mehr eigens erwähnt werden.

§ 26 Abs. 3

Anstelle der Bezeichnung Einmalige Zulagen wird neu entsprechend dem Randtitel die Bezeichnung Einmalzulagen verwendet.

Mit der Budgetierung der Einmalzulagen wird die Stellung derselben im Lohnsystem gestärkt. Es werden für das gemäss Personalverordnung angestellte Personal dieselben Voraussetzungen für die Verwendung der Zulagen geschaffen. Der Einsatz von Zulagen wird damit

steuerbar. Gemäss § 17 Abs. 2 der Finanzcontrollingverordnung sind Einmalzulagen aus Rücklagen nicht mehr zulässig. Somit kann mit der Budgetierung von Einmalzulagen auch der Wegfall der Zulagen aus Rücklagen kompensiert werden, weshalb § 26 Abs. 4 aufgehoben werden kann.

§ 26 Abs. 4 neu

Einmalzulagen sind nur im Rahmen der bewilligten Kredite und Quoten zulässig.

§ 29 Abs. 1

Es handelt sich um eine technische Anpassung aufgrund des neuen Stufenmodells gemäss § 13.

§ 42 Abs. 1

Neu richtet sich die Teuerungszulage nach dem Stand des Landesindex per Ende September. Der Landesindex der Konsumentenpreise ist repräsentativer, ausgeglichener und für die Anspruchsgruppen besser nachvollziehbar als der Zürcher Städteindex. Durch den Wechsel vom Zürcher Städteindex zum Landesindex der Konsumentenpreise sind keine Mehr-, aber auch keine Minderkosten für die Ausrichtung des Teuerungsausgleichs zu erwarten. Die Orientierung am Stand vom September ermöglicht die Festlegung der Teuerungszulage mit den Nachträgen zum Budget (Novemberbrief). Zudem können Anpassungen von Lohn tabellen mit einem angemessenen zeitlichen Vorlauf bewältigt werden.

Am Grundsatz des vollen Teuerungsausgleichs wird festgehalten, sofern dieser gemäss der Lohnentwicklung bei Arbeitgebern mit Bedeutung für den Wirtschaftsraum Zürich und gemäss dem kantonalen Finanzhaushalt angemessen erscheint.

§ 42 Abs. 2

Mit einer allgemeinen Realloohnerhöhung soll ein Teil der Wirtschaftsentwicklung an die Entwicklung der Kaufkraft des kantonalen Personals weitergegeben werden, wenn dies angezeigt ist. Der Regierungsrat erhält damit ausdrücklich die Kompetenz, eine allgemeine Realloohnerhöhung festzulegen. Im Gegensatz zur bestehenden Regelung des Stufenaufstieges erweitert eine allgemeine Realloohnerhöhung die Lohnperspektive für das kantonale Personal, da die Lohn tabelle über den Teuerungsausgleich hinaus angepasst wird.

§ 47 Abs. 1

Der Ausdruck «Beförderung» wird durch den Ausdruck «Individuelle Lohnerhöhung» ersetzt.

Im Namen des Regierungsrates

Die Präsidentin:

Aeppli

Der Staatsschreiber:

Husi

Anhang

Personalverordnung

(Änderung vom 17. Juni 2009)

Der Regierungsrat beschliesst:

I. Die Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 wird wie folgt geändert:

§ 13. ¹ Für jede Lohnklasse besteht ein Minimum und ein Maximum. Das Maximum beträgt rund 146% des Minimums. Lohnklassen und Lohnstufen

² Jede Lohnklasse besteht aus 29 Lohnstufen. In der Lohnklasse 28 bestehen 27, in der Lohnklasse 29 bestehen 25 Lohnstufen.

Abs. 3 unverändert.

⁴ Das Minimum sowie das Maximum jeder Klasse sind im Anhang dieser Verordnung festgelegt; im Übrigen bestimmt der Regierungsrat die Beträge der einzelnen Lohnstufen in der Vollzugsverordnung.

§ 15. ¹ Der Anfangslohn wird in der Regel in den Lohnstufen 1–17 der Einreihungsklasse festgesetzt. Anfangslohn, Anlaufstufen

Abs. 2 und 3 unverändert.

⁴ Wird der Lohn in den Anlaufstufen festgesetzt, ist er innert dreier Jahre in die Lohnstufen zu führen. Der Aufstieg innerhalb der Anlaufstufen und aus diesen heraus ist auf Beginn eines Monats zulässig.

§ 16. ¹ Die durchschnittliche Lohnentwicklung orientiert sich grundsätzlich an jener von Arbeitgebern mit Bedeutung für den Wirtschaftsraum Zürich. Die Situation des kantonalen Finanzhaushalts wird dabei angemessen berücksichtigt. Lohnentwicklung

² Der Lohn kann sich aufgrund einer Individuellen Lohnerhöhung, eines Ausgleichs der Jahresteuern oder einer Reallohnerhöhung entwickeln.

§ 17. ¹ Angestellten mit der Qualifikation «Gut» kann eine Individuelle Lohnerhöhung bis zwei Lohnstufen pro Kalenderjahr bis zum Maximum der Einreihungsklasse gewährt werden. Individuelle Lohnerhöhungen a. Einreihungsklasse

² Angestellten, die mit mindestens «Sehr gut» qualifiziert werden, kann eine Individuelle Lohnerhöhung um zwei bis fünf Lohnstufen pro Kalenderjahr bis zum Maximum der Einreihungsklasse gewährt werden.

Abs. 3 und 4 werden aufgehoben.

b. Leistungs-
klassen

§ 18. ¹ Angestellten in Lohnstufe 25 oder höher der Einreihungsklasse, die mindestens mit «Sehr gut» qualifiziert werden, kann eine Individuelle Lohnerhöhung in die erste Leistungsklasse gewährt werden.

² Angestellten in Lohnstufe 25 oder höher der ersten Leistungsklasse, die mit «Vorzüglich» qualifiziert werden, kann eine Individuelle Lohnerhöhung in die zweite Leistungsklasse gewährt werden.

³ Der Regierungsrat regelt die Lohnentwicklung bei der Überführung in die neue Klasse.

⁴ Angestellten in der ersten Leistungsklasse, die mit mindestens «Sehr gut» qualifiziert werden, und Angestellten in der zweiten Leistungsklasse, die mit «Vorzüglich» qualifiziert werden, kann pro Kalenderjahr eine Individuelle Lohnerhöhung um zwei bis fünf Lohnstufen gewährt werden.

Rückstufung

§ 19. ¹ Angestellte in der Einreihungsklasse können um bis zwei Lohnstufen zurückversetzt werden, wenn sie mit «Ungenügend» qualifiziert werden.

² Angestellte in der ersten Leistungsklasse können um eine bis vier Lohnstufen oder in die Einreihungsklasse zurückversetzt werden, wenn sie höchstens noch mit «Genügend» qualifiziert werden.

³ Angestellte in der zweiten Leistungsklasse können um eine bis vier Lohnstufen oder in die erste Leistungsklasse zurückversetzt werden, wenn sie höchstens noch mit «Gut» qualifiziert werden.

⁴ Eine Rückstufung gemäss Abs. 1–3 setzt zwei entsprechende Mitarbeiterbeurteilungen voraus. Bei der ersten Mitarbeiterbeurteilung ist eine Bewährungsfrist von drei bis sechs Monaten anzusetzen und die Rückstufung anzudrohen. Führt die zweite Mitarbeiterbeurteilung zu einem Rückstufungsantrag, ist die oder der Angestellte zur Stellungnahme einzuladen. Die Stellungnahme wird der entscheidenden Instanz mit den Akten vorgelegt.

⁵ Eine zweite Rückstufung kann frühestens ein Jahr nach der ersten Rückstufung erfolgen. Es ist eine Mitarbeiterbeurteilung durchzuführen und wiederum eine Bewährungsfrist nach Abs. 4 anzusetzen.

Förderung der
Gleichstellung

§ 19 a. ¹ Bei Individuellen Lohnerhöhungen ist darauf zu achten, dass bei gleicher Leistung das Verhältnis zwischen Frauen und Männern sowie zwischen Angestellten in den unteren, mittleren und oberen Lohnklassen ausgewogen ist.

² Das Personalamt berichtet dem Regierungsrat jährlich, inwieweit diese Vorgaben eingehalten werden. Bei Bedarf trifft dieser Massnahmen.

§ 20. ¹ Individuelle Lohnerhöhungen und Rückstufungen setzen eine Mitarbeiterbeurteilung mit den gemäss §§ 17–19 verlangten Qualifikationen voraus.

Mitarbeiterbeurteilung

Abs. 2 unverändert.

§ 21. ¹ Individuelle Lohnerhöhungen sind nur im Rahmen der bewilligten Kredite und Quoten zulässig.

Ergänzende Bestimmungen und Sonderregelungen

² Der Regierungsrat und die obersten kantonalen Gerichte regeln übereinstimmend weitere Einzelheiten über die Individuellen Lohnerhöhungen, namentlich Bestandesquoten in den Leistungsklassen, Wartefristen sowie besondere Verhältnisse.

Abs. 3 wird aufgehoben.

§ 26. Abs. 1 und 2 unverändert.

³ Besondere Leistungen können durch Einmalzulagen oder andere Anreize, wie durch zusätzliche Frei-Tage oder Naturalien, belohnt werden. Einmalzulagen sind zu budgetieren. Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.

Besondere Dienstleistungen, Funktionszulage, Einmalzulagen und Anreize

⁴ Einmalzulagen sind nur im Rahmen der bewilligten Kredite und Quoten zulässig.

§ 29. ¹ Die in diesem Abschnitt aufgeführten Mitglieder von nebenamtlichen Behörden erhalten nach Massgabe ihres Beschäftigungsgrads einen Teil-Jahreslohn gemäss Lohnstufen 19–23 der jeweiligen Lohnklasse.

Grundsatz, Beschäftigungsgrad, Geschäftslast

Abs. 2 und 3 unverändert.

D. Teuerungszulagen, Realloohnerhöhung

§ 42. ¹ Der Regierungsrat setzt jeweils gemäss dem Stand des Landesindex der Konsumentenpreise vom September die Teuerungszulage auf den 1. Januar des folgenden Jahres fest. Er berücksichtigt dabei angemessen die Lohnentwicklung bei Arbeitgebern mit Bedeutung für den Wirtschaftsraum Zürich sowie den kantonalen Finanzhaushalt.

Grundsatz und Vollzug

² Über die Teuerungszulage hinaus kann der Regierungsrat eine Realloohnerhöhung gewähren, wenn dies aufgrund der Lohnentwicklung bei Arbeitgebern mit Bedeutung für den Wirtschaftsraum Zürich oder aufgrund reduzierter Teuerungszulagen der Vorjahre als angemessen erscheint.

³ Die Teuerungszulage und die Realloohnerhöhung werden in den Grundlohn eingebaut.

Abs. 3 wird zu Abs. 4.

b. Aufgaben und
Befugnisse

§ 47. ¹ Die Personalausschüsse wahren die Interessen des von ihnen vertretenen Personals in betrieblichen und organisatorischen Fragen, ausgenommen in Angelegenheiten persönlicher Natur, wie Anstellung, Einreihung, Individuelle Lohnerhöhung, Versetzung oder Entlassung. Sie fördern die Zusammenarbeit zwischen der Leitung des Amtes und dem Personal.

Abs. 2–4 unverändert

II. Diese Änderung tritt nach Genehmigung durch den Kantonsrat am 1. Januar 2010 in Kraft.

Im Namen des Regierungsrates

Die Präsidentin:

Aeppli

Der Staatsschreiber:

Husi

Anhang

Mindest- und Höchstbeträge der Lohnklassen

Lohnklasse	Minimum (LS 1)	Maximum (LS 29)
1	45 462	65 643
2	46 056	66 514
3	46 809	67 617
4	47 741	68 974
5	48 867	70 620
6	50 208	72 579
7	51 781	74 878
8	53 613	77 544
9	55 714	80 615
10	58 106	84 111
11	60 820	88 071
12	63 871	92 529
13	67 284	96 722
14	71 082	102 266
15	75 289	108 407
16	79 927	114 393
17	85 024	121 833
18	90 601	129 980
19	95 903	138 867
20	102 528	148 539
21	109 711	159 027
22	116 698	170 378
23	125 089	182 630
24	134 126	195 821
25	143 834	209 996
26	154 246	225 196
27	165 388	241 467
28	177 297	253 532*
29	189 993	265 990**

* In Lohnklasse 28 entspricht das Maximum der LS 27.

** In Lohnklasse 29 entspricht das Maximum der LS 25.