

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

Sitzung vom 13. April 2011

### **484. Individuelle Lohnerhöhungen und Statistik Mitarbeiterbeurteilungen 2010, Berichterstattung**

#### **1. Ausgangslage**

Mit RRB Nr. 220/2007 wurde die Finanzdirektion beauftragt, die Verteilung der Beförderungen nach Direktion und Geschlecht sowie nach Lohnklasse und Geschlecht zu analysieren und dem Regierungsrat zu diesem Thema jährlich Bericht zu erstatten. Die Berichterstattung der Ergebnisse der Beförderungen 2005 erfolgte im Rahmen des erwähnten Beschlusses. Die Ergebnisse der Jahre 2006 und 2007 wurden mit RRB Nr. 1729/2007 und die der Jahre 2008 und 2009 mit RRB Nr. 155/2010 ausgewiesen.

Die mit RRB Nr. 1729/2007 festgelegte Erstellung einer Statistik zu den Mitarbeiterbeurteilungen (MAB) wird in der vorliegenden Berichterstattung zu den Individuellen Lohnerhöhungen 2010 das erste Mal integriert. Im Rahmen der Teilrevision des Lohnsystems, die auf den 1. Januar 2010 in Kraft trat, wurden gemäss Änderung der Personalverordnung (PVO) vom 17. Juni 2009, die der Kantonsrat am 18. Januar 2010 genehmigt (Vorlage 4609), die bisherigen Beförderungen durch Individuelle Lohnerhöhungen (§ 17) ersetzt und die Kadenz der Erstellung der Mitarbeiterbeurteilungen (MAB) von mindestens einmal alle zwei Jahre auf einmal jährlich erhöht. Daher dienen für die Individuellen Lohnerhöhungen 2010 als Grundlage auch MAB der Jahre 2008 und 2009. Zudem werden gemäss § 37 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO) Individuelle Lohnerhöhungen per 1. Januar und 1. Juli gewährt. Aus diesem Grund können für die Ausschüttung von Individuellen Lohnerhöhungen 2010 die bis 30. Juni 2010 in MAB bewerteten Leistungen infrage kommen. Folglich bildet der Zeitraum von 2008 bis Ende Juni 2010 die Grundlage für die MAB-Statistik. Im RRB Nr. 1729/2009 wurde im Weiteren festgehalten, dass die Gesamtbeurteilungen der Lehrpersonen nicht in die MAB-Statistik miteinbezogen werden. Gemäss §§ 23–25 der Lehrpersonalverordnung (LPVO) gelten für Lehrpersonen der Volksschule und für die Lehrpersonen der Mittel- und Berufsfachschulen gemäss Verfügung der Bildungsdirektion vom 6. Dezember 2002 abweichende Regelungen zur Durchführung von MAB.

Die zentral erstellte Berichterstattung der Individuellen Lohnerhöhungen und der MAB-Statistik 2010 wurde durch die Direktionen und die Staatskanzlei überprüft und kommentiert.

## 2. Berichterstattung Individuelle Lohnerhöhungen 2010

### 2.1 Individuelle Lohnerhöhungen nach Direktionen und Geschlecht

Mit Beschluss Nr. 429/2009 legte der Regierungsrat fest, dass für Individuelle Lohnerhöhungen 0,6% der Lohnsumme verwendet werden dürfen.

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Ausschüttung von Individuellen Lohnerhöhungen nach Direktion und Geschlecht in absoluten Zahlen und in Prozenten.

Tabelle 1: Individuelle Lohnerhöhung 2010 nach Direktion und Geschlecht

| Direktion / Bereich                               | Anzahl Anstellungen Ende 2009 |              |              | Individuelle Lohnerhöhungen 2010 nach Geschlecht in absoluten Zahlen und in % der Anzahl Anstellungen |           |             |           |             |           |
|---|-------------------------------|--------------|--------------|---|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|
|   | Frauen                        | Männer       | Total        | Frauen  | %         | Männer      | %         | Total       | %         |
| Staatskanzlei                                     | 28                            | 53           | 81           | 11  | 39        | 12          | 23        | 23          | 28        |
| Direktion Justiz und Inneres (ohne Pfarrerschaft) | 811                           | 960          | 1771         | 259   | 32        | 285         | 30        | 544         | 31        |
| Sicherheitsdirektion                              | 1376                          | 2895         | 4271         | 364   | 26        | 798         | 28        | 1162        | 27        |
| Finanzdirektion (ohne BVK)                        | 407                           | 509          | 916          | 118   | 29        | 127         | 25        | 245         | 27        |
| Volkswirtschaftsdirektion (ohne ZVW und ALK)      | 444                           | 347          | 791          | 109   | 25        | 73          | 21        | 182         | 23        |
| Gesundheitsdirektion                              | 1841                          | 1205         | 3046         | 362   | 20        | 244         | 20        | 606         | 20        |
| Bildungsdirektion                                 | 13028                         | 6763         | 19791        | 3774  | 29        | 1550        | 23        | 5324        | 27        |
| Baudirektion                                      | 482                           | 1148         | 1630         | 107   | 22        | 365         | 32        | 472         | 29        |
| <b>Total</b>                                      | <b>18417</b>                  | <b>13880</b> | <b>32297</b> | <b>5104</b>   | <b>28</b> | <b>3454</b> | <b>25</b> | <b>8558</b> | <b>26</b> |

#### *Kommentar:*

2010 kamen in den Direktionen und der Staatskanzlei rund 26% aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Genuss einer Individuellen Lohnerhöhung. Die Anzahl der Individuellen Lohnerhöhungen 2010 in den Direktionen liegt im Verhältnis zu der Anzahl Anstellungen zwischen 20% (Gesundheitsdirektion) und 31% (Direktion der Justiz und des Innern).

Mit Ausnahme der Baudirektion erhielten prozentual mehr Frauen (28%) als Männer (25%) eine Individuelle Lohnerhöhung oder es bestand ein Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern. In der Baudirektion lag der Anteil an Individuellen Lohnerhöhungen bei den Männern um 10% höher.

## 2.2 Individuelle Lohnerhöhungen nach Lohnklasse und Geschlecht

Tabelle 2 stellt die Anzahl der Individuellen Lohnerhöhungen 2010 nach Lohnklasse und Geschlecht in absoluten Zahlen und in Prozenten des jeweiligen Personalbestandes (Anzahl Anstellungen Ende 2009) der Lohnreglemente 01 und 05 (Monats- und Stundenlohn) dar. Die Lohnreglemente (LR) 01 und 05 umfassen das Verwaltungs- und Betriebspersonal gemäss Personalverordnung sowie das Polizeipersonal gemäss Kantonspolizeiverordnung.

Tabelle 2: Individuelle Lohnerhöhungen 2010 nach Lohnklasse und Geschlecht – LR 01 und 05

| Lohnklasse             | Anzahl Anstellungen Ende 2009 |             |              | Individuelle Lohnerhöhungen 2010 in absoluten Zahlen und in % der Anzahl Anstellungen |           |             |           |             |           |
|------------------------|-------------------------------|-------------|--------------|---|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|
|                        | Frauen                        | Männer      | Total        | Frauen  | %         | Männer      | %         | Total       | %         |
| Kl. 01                 | 151                           | 2           | 153          | –   | –         | –           | –         | –           | –         |
| Kl. 02                 | 515                           | 66          | 581          | 112   | 22        | 4           | 6         | 116         | 20        |
| Kl. 03                 | 27                            | 12          | 39           | 5   | 19        | 2           | 17        | 7           | 18        |
| Kl. 04                 | 55                            | 21          | 76           | 12  | 22        | 5           | 24        | 17          | 22        |
| Kl. 05                 | 167                           | 37          | 204          | 3   | 2         | –           | –         | 3           | 1         |
| Kl. 06                 | 65                            | 32          | 97           | 17  | 26        | 4           | 13        | 21          | 22        |
| Kl. 07                 | 122                           | 33          | 155          | 31  | 25        | 6           | 18        | 37          | 24        |
| Kl. 08                 | 123                           | 72          | 195          | 35  | 28        | 16          | 22        | 51          | 26        |
| Kl. 09                 | 104                           | 149         | 253          | 17  | 16        | 27          | 18        | 44          | 17        |
| Kl. 10                 | 791                           | 464         | 1255         | 186   | 24        | 82          | 18        | 268         | 21        |
| <b>Total 1 bis 10</b>  | <b>2120</b>                   | <b>888</b>  | <b>3008</b>  | <b>418</b>  | <b>20</b> | <b>146</b>  | <b>16</b> | <b>564</b>  | <b>19</b> |
| Kl. 11                 | 687                           | 232         | 919          | 238   | 35        | 76          | 33        | 314         | 34        |
| Kl. 12                 | 563                           | 494         | 1057         | 177   | 31        | 121         | 24        | 298         | 28        |
| Kl. 13                 | 450                           | 496         | 946          | 118   | 26        | 140         | 28        | 258         | 27        |
| Kl. 14                 | 1006                          | 975         | 1981         | 213   | 21        | 253         | 26        | 466         | 24        |
| Kl. 15                 | 494                           | 736         | 1230         | 101   | 20        | 199         | 27        | 300         | 24        |
| Kl. 16                 | 394                           | 460         | 854          | 94  | 24        | 133         | 29        | 227         | 27        |
| Kl. 17                 | 224                           | 603         | 827          | 55  | 25        | 168         | 28        | 223         | 27        |
| Kl. 18                 | 445                           | 817         | 1262         | 115   | 26        | 197         | 24        | 312         | 25        |
| Kl. 19                 | 287                           | 537         | 824          | 107   | 37        | 177         | 33        | 284         | 34        |
| Kl. 20                 | 168                           | 413         | 581          | 59  | 35        | 126         | 31        | 185         | 32        |
| <b>Total 11 bis 20</b> | <b>4718</b>                   | <b>5763</b> | <b>10481</b> | <b>1277</b>   | <b>27</b> | <b>1590</b> | <b>28</b> | <b>2867</b> | <b>27</b> |
| Kl. 21                 | 198                           | 410         | 608          | 40  | 20        | 106         | 26        | 146         | 24        |
| Kl. 22                 | 44                            | 200         | 244          | 15  | 34        | 60          | 30        | 75          | 31        |
| Kl. 23                 | 42                            | 130         | 172          | 8   | 19        | 40          | 31        | 48          | 28        |
| Kl. 24                 | 52                            | 144         | 196          | 22  | 42        | 52          | 36        | 74          | 38        |
| Kl. 25                 | 24                            | 88          | 112          | 8   | 33        | 23          | 26        | 31          | 28        |
| Kl. 26                 | 4                             | 40          | 44           | –   | –         | 13          | 33        | 13          | 30        |
| Kl. 27 bis 29          | 2                             | 57          | 59           | 2   | 100       | 19          | 33        | 21          | 36        |
| <b>Total 21 bis 29</b> | <b>366</b>                    | <b>1069</b> | <b>1435</b>  | <b>95</b>   | <b>26</b> | <b>313</b>  | <b>29</b> | <b>408</b>  | <b>28</b> |
| <b>Total 1 bis 29</b>  | <b>7204</b>                   | <b>7720</b> | <b>14924</b> | <b>1790</b>   | <b>25</b> | <b>2049</b> | <b>27</b> | <b>3839</b> | <b>26</b> |

*Kommentar:*

In den oberen und mittleren Lohnklassen kamen prozentual zum Personalbestand mehr Mitarbeitende in den Genuss einer Individuellen Lohnerhöhung als in den unteren Lohnklassen. In den unteren Lohnklassen erhielten mehr Frauen als Männer eine Individuelle Lohnerhöhung, in den mittleren Lohnklassen war die Verteilung nach Geschlecht ausgeglichen und in den oberen Lohnklassen wurde tendenziell mehr Männern als Frauen eine Individuelle Lohnerhöhung gewährt.

**2.3 Beförderungen der Lehrpersonen**

Gemäss §24 aLPVO (in Kraft bis 31. Dezember 2010) werden die Stufenerhöhungen aufgrund guter Leistungen bei den Lehrpersonen im 2010 als Beförderungen und nicht als Individuellen Lohnerhöhungen bezeichnet. Tabelle 3 enthält die Beförderungen je Lehrbereich und Geschlecht in absoluten Zahlen und in Prozenten.

Tabelle 3: Beförderungen 2010 der Lehrpersonen

| Lehrbereich                   | Anzahl Anstellungen<br>Ende 2009 |              |               | Beförderungen 2010 in absoluten Zahlen<br>und in % der Anzahl Anstellungen |           |              |           |              |           |
|-------------------------------|----------------------------------|--------------|---------------|--|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|
|                               | Frauen                           | Männer       | Total         | Frauen   | %         | Männer       | %         | Total        | %         |
| Volksschulen                  | 9 025                            | 3 121        | 12 146        | 2 805  | 31        | 745          | 24        | 3 550        | 29        |
| Mittel- und Berufsfachschulen | 2 180                            | 3 047        | 5 227         | 454  | 21        | 678          | 22        | 1 132        | 22        |
| <b>Total Lehrerschaft</b>     | <b>11 205</b>                    | <b>6 168</b> | <b>17 373</b> | <b>3 259</b>   | <b>29</b> | <b>1 423</b> | <b>23</b> | <b>4 682</b> | <b>27</b> |

**2.4 Aufwand für Individuelle Lohnerhöhungen bzw. Beförderungen und Ausschöpfung der Quote**

Mit Beschluss Nr. 429/2009 legte der Regierungsrat fest, dass für Individuelle Lohnerhöhungen 0,6% der Lohnsumme verwendet werden dürfen.

Tabelle 4 weist den Aufwand für Individuelle Lohnerhöhungen bzw. Beförderungen 2010 nach Direktion und Geschlecht aus und stellt die Ausschöpfung der Quote von 0,6% der Lohnsumme dar.

Tabelle 4: Aufwand Individuelle Lohnerhöhung und Quote nach Direktion und Geschlecht

| Direktion / Bereich                          | Anzahl Indiv. Lohnerhöhung 2010 |              | Aufwand Individuelle Lohnerhöhung 2010 und Ausschöpfung der Quote |                   |                   | Voranschlag 2010     | Quote %    |
|--|---------------------------------|--------------|---|-------------------|-------------------|----------------------|------------|
|  | Frauen                          | Männer       | Frauen in Franken   | Männer in Franken | Total in Franken  |                      |            |
| Staatskanzlei                                | 11                              | 12           | 20 669  | 33 342            | 54 011            | 9 015 000            | 0,6        |
| Justiz und Inneres (ohne Pfarrerschaft)      | 259                             | 285          | 447 332   | 559 813           | 1 007 145         | 182 163 800          | 0,6        |
| Sicherheitsdirektion                         | 364                             | 798          | 593 493   | 1 837 784         | 2 431 277         | 420 154 200          | 0,6        |
| Finanzdirektion (ohne BVK)                   | 118                             | 127          | 243 319   | 381 076           | 624 395           | 98 803 100           | 0,6        |
| Volkswirtschaftsdirektion (ohne ZVW und ALK) | 109                             | 73           | 230 907   | 184 867           | 415 774           | 82 166 100           | 0,5        |
| Gesundheitsdirektion (ohne Zentralwäscherei) | 362                             | 244          | 521 566   | 465 999           | 987 565           | 239 075 100          | 0,4        |
| Bildungsdirektion                            | 3 774                           | 1 550        | 6 256 380   | 3 346 430         | 9 602 810         | 1 561 557 400        | 0,6        |
| Baudirektion                                 | 107                             | 365          | 171 781   | 665 371           | 837 152           | 149 760 100          | 0,6        |
| <b>Total</b>                                 | <b>5 104</b>                    | <b>3 454</b> | <b>8 485 447</b>  | <b>7 474 682</b>  | <b>15 960 129</b> | <b>2 742 694 800</b> | <b>0,6</b> |

*Kommentar:*

Insgesamt wurde 2010 die höchstens zulässige Quote der Individuellen Lohnerhöhungen von 0,6% eingehalten, wobei die Verteilung zwischen 0,4% und 0,6% liegt.

**3. Berichterstattung Mitarbeiterbeurteilungen 2010**

Gemäss RRB Nr. 1729/2007 sind die Ergebnisse der MAB zu konsolidieren und in die Berichterstattung der Individuellen Lohnerhöhungen aufzunehmen. Wie bereits in der Ausgangslage erläutert, wurde für die Erstellung der MAB-Statistik der Zeitraum 2008 bis Ende Juni 2010 des Verwaltungs- und Betriebspersonals der Lohnreglemente 01 und 05 ausgewertet, d.h. ohne Lehrpersonen. Da im alten Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem (PALAS) der Beurteilungszeitraum nicht erfasst werden konnte, beziehen sich die Auswertungen auf das Durchführungsdatum der MAB. Die MAB können also in der vorliegenden Berichterstattung nicht den entsprechenden Beurteilungsjahren zugeordnet werden. Dieser Sachverhalt hat zur Folge, dass die MAB-Statistik über den Zeitraum 2008 bis Juni 2010 zu einem gewissen Grad verzerrt und mit Vorsicht zu interpretieren ist. Durch die Ablösung von PALAS durch die SAP-Applikation PULS-ZH im Januar 2011 ist die Erfassung eines Beurteilungszeitraumes bei den MAB vor-

gesehen. Die MAB-Auswertungen 2011 werden deshalb voraussichtlich eine höhere Aussagekraft haben, zumal im 2011 auch der jährliche Beurteilungsrhythmus gemäss § 136 VVO in allen Direktionen mit Ausnahme der Lehrpersonen umgesetzt sein sollte.

In den MAB sind fünf Beurteilungsmöglichkeiten von «A vorzüglich» bis «E ungenügend» vorhanden. Eine entsprechende Darstellung aller Qualifikationsmöglichkeiten in absoluten und prozentualen Werten nach Direktionen, Geschlecht und einzelnen Lohnklassen würde den Rahmen der vorliegenden Berichterstattung sprengen. Deshalb beschränkt sich die Auswertung der MAB auf die prozentuale Verteilung der Qualifikationen nach Direktionen und Geschlecht sowie den drei Lohnklassenbereichen 1–10, 11–20 und 21–29. Als Vergleichsbasis werden analog zu den Auswertungen der Individuellen Lohnerhöhungen die Anzahl Anstellungen per Ende 2009 herangezogen.

### 3.1 Mitarbeiterbeurteilungen nach Direktionen

Tabelle 5: Prozentuale Verteilung der Mitarbeiterqualifikationen nach Direktionen im Verhältnis zu den Anzahl Anstellungen per Ende 2009 – LR 01 und 05.

| Direktion / Bereich                               | Anzahl Anstellungen Ende 2009 | MAB im Verhältnis zur Anzahl Anstellungen (in %) | davon Qualifikation in % |           |           |          |          |
|---|-------------------------------|--|--------------------------|-----------|-----------|----------|----------|
|   |                               |  | A                        | B         | C         | D        | E        |
| Staatskanzlei                                     | 81                            | 81   | 12                       | 65        | 23        | –        | –        |
| Direktion Justiz und Inneres (ohne Pfarrerschaft) | 1 771                         | 65   | 2                        | 35        | 60        | 2        | –        |
| Sicherheitsdirektion                              | 4 271                         | 78   | 10                       | 55        | 34        | 1        | –        |
| Finanzdirektion (ohne BVK)                        | 916                           | 81   | 6                        | 52        | 39        | 3        | –        |
| Volkswirtschaftsdirektion (ohne ZVW und ALK)      | 791                           | 77   | 4                        | 57        | 38        | 1        | –        |
| Gesundheitsdirektion (ohne Zentralwäscherei)      | 3 046                         | 54   | 6                        | 49        | 43        | 3        | –        |
| Bildungsdirektion                                 | 2 495                         | 39   | 6                        | 55        | 39        | –        | –        |
| Baudirektion                                      | 1 553                         | 83   | 2                        | 47        | 50        | 2        | –        |
| <b>Total</b>                                      | <b>14 924</b>                 | <b>66</b>  | <b>6</b>                 | <b>50</b> | <b>42</b> | <b>2</b> | <b>–</b> |

#### *Kommentar:*

Insgesamt wurden in den Direktionen und der Staatskanzlei im Verhältnis zur Anzahl Anstellungen per Ende 2009 66% der Mitarbeiterbeurteilungen durch die Führungskräfte erstellt. Auffallend ist die grosse Streuung der Verteilung der prozentualen Mitarbeiterqualifikationen von 39% bis 83%. Durch Reorganisationen, Personalfluktuaton und -übertritte sowie aufgrund des Sachverhalts, dass die Leistungen von

neu eintretenden Mitarbeitenden in der Regel erst nach einem Jahr beurteilt werden, ist ein Wert von 100% nicht realistisch. Der tiefe Durchschnitt von 66% wird vor allem durch den prozentual tiefen Anteil der MAB in der Bildungsdirektion mit 39% und in der Gesundheitsdirektion mit 54% verursacht.

Des Weiteren ist festzustellen, dass verteilt über alle Direktionen und über die Staatskanzlei ein überwiegender Anteil der Mitarbeitenden in den Lohnregelementen 01 und 05 mit den Qualifikationen «C gut» (27%) und «B sehr gut» (33%) beurteilt wurden (vgl. Tabelle 6).

### 3.2 Mitarbeiterqualifikation nach Lohnklasse im Verhältnis zur Anzahl Anstellungen

Die Grafik 1 zeigt die prozentuale Verteilung der MAB-Qualifikationen nach unteren, mittleren und oberen Lohnklassenbereichen (LK 1–10, 11–20, 21–29) im Verhältnis zur Anzahl Anstellungen. Zur besseren Nachvollziehbarkeit der einzelnen Kurven in der Grafik 1 sind in der anschliessenden Tabelle 6 die prozentualen Werte der Mitarbeiterqualifikationen nach Lohnklassen aufgeführt.

Grafik 1: Verteilung MAB-Qualifikation nach Lohnklassen im Verhältnis zur Anzahl Anstellungen

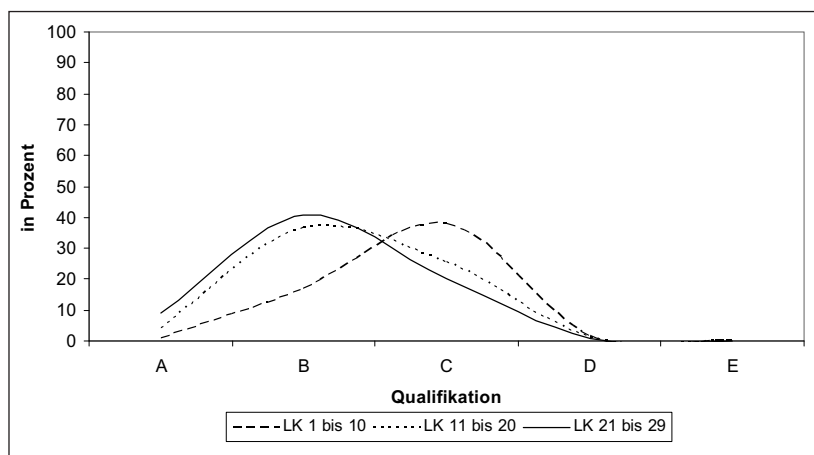


Tabelle 6: Prozentuale Verteilung der MAB-Qualifikationen nach Lohnklassen im Verhältnis zur Anzahl Anstellungen – LR 01 und 05

| Lohnklasse            | Anzahl Anstellungen<br>Ende 2009 | Qualifikationen in % |           |           |          |          | Total     |
|-----------------------|----------------------------------|----------------------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|
|                       |                                  | A                    | B         | C         | D        | E        |           |
| LK 1 bis 10           | 3 008                            | 1                    | 17        | 38        | 2        | 0        | 57        |
| LK 11 bis 20          | 10 481                           | 4                    | 37        | 25        | 1        | 0        | 68        |
| LK 21 bis 29          | 1 435                            | 9                    | 41        | 20        | 1        | 0        | 71        |
| <b>Total 1 bis 29</b> | <b>14 924</b>                    | <b>4</b>             | <b>33</b> | <b>27</b> | <b>1</b> | <b>0</b> | <b>66</b> |

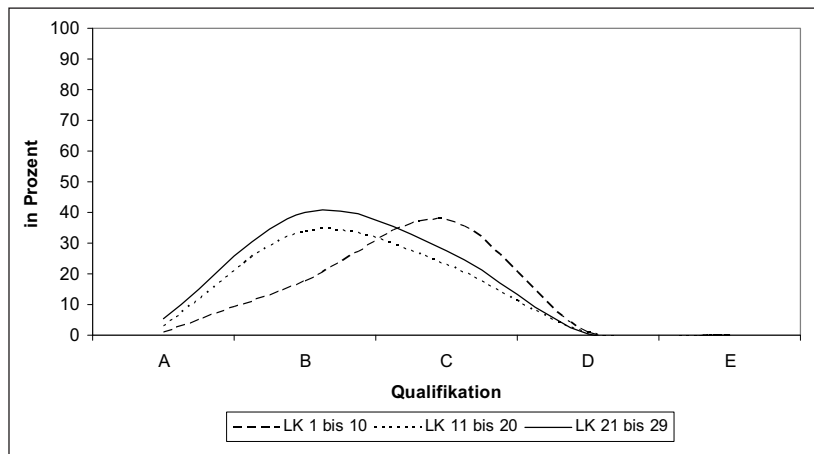
*Kommentar:*

Wie bereits im vorangehenden Kapitel erwähnt, wurden bei 66% der Mitarbeitenden eine MAB durchgeführt. In den unteren Lohnklassen erhielten 57%, in den mittleren Lohnklassen 67% und in den höheren Lohnklassen 70% der Mitarbeitenden eine MAB. Die unteren Lohnklassen wurden überwiegend mit «C gut» beurteilt (38%). Bei den mittleren und höheren Lohnklassen verschiebt sich die Qualifikation in Richtung «B sehr gut» mit 37% bzw. 40%. Die Qualifikation «A vorzüglich» ist in den oberen und mittleren Lohnklassen mehr vertreten als in den unteren. Die Qualifikationen «D genügend» und «E ungenügend» sind in allen drei Lohnklassenbereichen in einem sehr geringen Ausmass vorhanden, was entweder auf die guten Leistungen der Mitarbeitenden zurückzuführen ist oder auf tendenziell zu positive Leistungsbeurteilungen durch die Führungskräfte. Insgesamt kann festgehalten werden, dass die mittleren und oberen Lohnklassenbereiche häufiger und besser beurteilt wurden als die unteren Lohnklassen.

3.3 Mitarbeiterbeurteilungen nach Lohnklasse und Geschlecht im Verhältnis zu der Anzahl Anstellungen

Die Grafiken 2 und 3 stellen die prozentuale Verteilung der Qualifikationen nach Lohnklasse getrennt nach Geschlecht im Verhältnis zur Anzahl Anstellungen dar.

Grafik 2: Verteilung MAB-Qualifikation Frauen nach Lohnklassen im Verhältnis zur Anzahl Anstellungen



Grafik 3: Verteilung MAB-Qualifikation Männer nach Lohnklassen im Verhältnis zur Anzahl Anstellungen

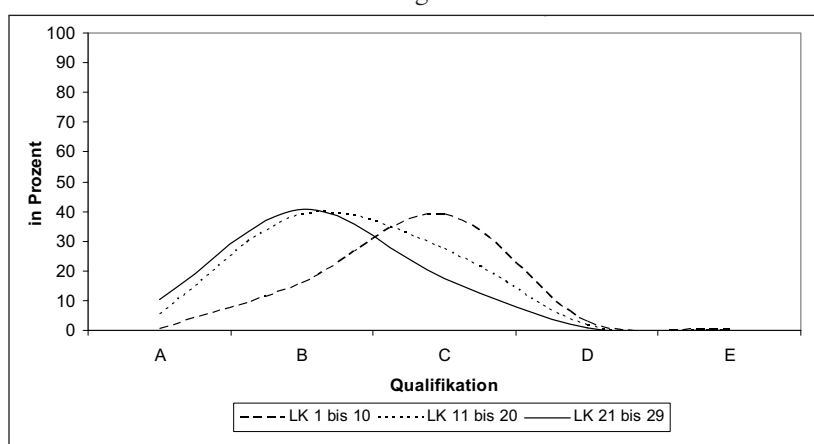


Tabelle 7: Prozentuale Verteilung der MAB-Qualifikationen der Frauen und Männer nach Lohnklassen im Verhältnis zur Anzahl Anstellungen – LR 01 und 05

| Lohnklasse            | Anzahl Anstellungen<br>Ende 2009 | Qualifikationen in % |           |           |          |          | Total     |
|-----------------------|----------------------------------|----------------------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|
|                       |                                  | A                    | B         | C         | D        | E        |           |
| <b>Frauen</b>         |                                  |                      |           |           |          |          |           |
| LK 1 bis 10           | 2 120                            | 1                    | 18        | 37        | 1        | 0        | 57        |
| LK 11 bis 20          | 4 718                            | 3                    | 34        | 23        | 1        | 0        | 60        |
| LK 21 bis 29          | 366                              | 6                    | 40        | 28        | 1        | 0        | 73        |
| <b>Total 1 bis 29</b> | <b>7 204</b>                     | <b>2</b>             | <b>29</b> | <b>27</b> | <b>1</b> | <b>0</b> | <b>60</b> |
| <b>Männer</b>         |                                  |                      |           |           |          |          |           |
| LK 1 bis 10           | 888                              | 1                    | 16        | 39        | 3        | 0        | 58        |
| LK 11 bis 20          | 5 763                            | 5                    | 39        | 28        | 2        | 0        | 73        |
| LK 21 bis 29          | 1 069                            | 11                   | 41        | 17        | 1        | 0        | 69        |
| <b>Total 1 bis 29</b> | <b>7 720</b>                     | <b>5</b>             | <b>37</b> | <b>27</b> | <b>2</b> | <b>0</b> | <b>71</b> |

*Kommentar:*

Verteilt nach Geschlechtern wurden bei 60% der Frauen und 71% der Männer eine MAB durchgeführt. In den unteren Lohnklassen ist die Verteilung nach Frauen und Männer ausgeglichen, aber in den mittleren Lohnklassen wurden mit 73% Männer zu 60% Frauen mehr Männer beurteilt. In den oberen Lohnklassen erhielten mehr Frauen (73%) als Männer (69%) eine Qualifikation. Die Verteilung der Qualifikationen nach Geschlecht entspricht dem Ergebnis der Gesamtverteilung, wobei der Anteil an Gesamtbeurteilungen mit den Qualifikationen «A vorzüglich» und «B sehr gut» bei den Männern deutlich höher liegt als bei den Frauen.

#### **4. Zusammenhang zwischen Individuellen Lohnerhöhungen, MAB-Statistik und Quotenausschöpfung**

Gesamthaft gesehen kann aus den Ergebnissen ein Zusammenhang zwischen den Individuellen Lohnerhöhungen, der Quotenausschöpfung und den MAB hergestellt werden (vgl. Tabellen 1, 4 und 5). Auffallend ist bei der Verteilung der Individuellen Lohnerhöhung nach Direktionen vor allem der tiefe Wert der Gesundheitsdirektion, der sich auch in einer tiefen Quotenausschöpfung niederschlägt. Ein Grund kann im geringen Anteil der Mitarbeiterbeurteilungen von 54% liegen. Daraus kann geschlossen werden, dass in der Gesundheitsdirektion nicht alle Mitarbeitenden nach der gemäss § 136 VVO jährlichen Beurteilungskadenz qualifiziert werden. Diese Schlussfolgerung liegt auch für das Verwaltungspersonal der Bildungsdirektion nahe, da im Verhältnis zur Anzahl Anstellungen nur 39% der Mitarbeitenden eine Qualifikation erhielten.

Prozentual erhielten in fast allen Direktionen mehr Frauen als Männer eine Individuelle Lohnerhöhung (vgl. Tabelle 1), obwohl die Frauen mit 60% deutlich weniger beurteilt wurden als die Männer mit 71% (vgl. Tabelle 7). Der durchschnittliche Aufwand für die Individuellen Lohnerhöhungen der Frauen betrug rund Fr. 1660, derjenige der Männer rund Fr. 2160. Somit kamen zwar mehr Frauen in den Genuss einer Lohnerhöhung, sie erhielten aber weniger hohe Beträge als die Männer. Zumindest beim Verwaltungspersonal in den Lohnreglementen 01 und 05 könnte dieser Sachverhalt darauf zurückgeführt werden, dass prozentual mehr Frauen als Männer in den unteren Lohnklassen 1 bis 10 eingereiht sind und somit die Stufenerhöhung durch die Individuelle Lohnerhöhung absolut gesehen kleiner ausfällt als bei den Männern.

Die Verteilung der Individuellen Lohnerhöhungen nach Lohnklassenbereichen zeigt, dass in den unteren Lohnklassen weniger Mitarbeitenden eine Individuelle Lohnerhöhung zugesprochen wurde als in den mittleren und oberen Lohnklassen (vgl. Tabelle 2). Die Verteilung der Mitarbeiterbeurteilungen zeigt (vgl. Tabelle 6), dass in den unteren Lohnklassen die Qualifikation «C gut» prozentual mehr vertreten ist als in den mittleren und hohen Lohnklassen. Die Mitarbeitenden der unteren Lohnklassen erbrachten demzufolge im Durchschnitt nicht so gute Leistungen wie die der mittleren und oberen Lohnklassen. Entsprechend wurden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der unteren Lohnklassen durch die Führungskräfte weniger Individuelle Lohnerhöhungen gewährt. Offen bleibt dabei die Frage, ob die Mitarbeitenden der unteren Lohnklassen nach demselben Massstab bzw. kritischer beurteilt wurden als die Mitarbeitenden in den mittleren und oberen Lohnklassen.

Aufgrund der Auswertungen der Individuellen Lohnerhöhungen (vgl. Tabelle 2) und MAB nach Lohnklassenbereichen (vgl. Tabelle 7) kann die Schlussfolgerung gezogen werden, dass nicht in allen Lohnklassen ein enger Zusammenhang zwischen einer Lohnentwicklung und der bewerteten Leistung besteht. In den tieferen Lohnklassen bekamen mehr Frauen als Männer eine Individuelle Lohnerhöhung, die Verteilung der MAB nach Geschlecht war jedoch ausgeglichen. In den mittleren Lohnklassen war die Verteilung der Individuellen Lohnerhöhungen nach Geschlecht ausgeglichen, obwohl die Männer tendenziell besser beurteilt wurden als die Frauen. In den oberen Lohnklassen wurde mehr Männern als Frauen eine Lohnentwicklung gewährt, was sich auch in einer entsprechenden Leistungsbeurteilung ausdrückt. Das will aber nicht heissen, dass die Führungskräfte falsche Entscheide bezüglich Individueller Lohnerhöhungen getroffen haben, sondern dass auch andere Faktoren einen Einfluss auf die Lohnentwicklung der einzelnen Mitarbeitenden haben können wie z. B. der Zeitpunkt der letzten Lohnerhöhung oder das absolute individuelle Lohnniveau einer oder eines Mitarbeitenden im Vergleich zu den andern.

## **5. Massnahmen**

Die Analyse im vorangehenden Kapitel zeigt auf, dass für zukünftig auszurichtende Individuelle Lohnerhöhungen unterschiedliche Kriterien zu berücksichtigen sind. Erstens sind in allen Direktionen die MAB in der gemäss § 136 VVO vorgesehenen jährlichen Kadenz in allen Lohnklassen für den jeweiligen Beurteilungszeitraum durchzuführen. Zweitens bildet die bewertete Leistung in den Mitarbeiterbeurteilungen die Grundlage für die Gewährung von Individuellen Lohnerhöhungen. Drittens ist auf eine zwischen Frauen und Männer ausgeglichene Verteilung der Individuellen Lohnerhöhungen in den unteren, mittleren und oberen Lohnklassen zu achten.

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Der Bericht des Personalcontrollings zu den Individuellen Lohnerhöhungen und zur Statistik der Mitarbeiterbeurteilungen 2010 wird zur Kenntnis genommen.

II. Die Direktionen und die Staatskanzlei setzen die sich aus Erwägung 5 ergebenden Massnahmen in den nächsten Lohnrunden um.

III. Die Direktionen und die Staatskanzlei berücksichtigen die wichtigsten Erkenntnisse der Berichterstattung Individuelle Lohnerhöhungen und Statistik Mitarbeiterbeurteilungen 2010.

IV. Die Direktionen und die Staatskanzlei erfassen ab 2011 die Gesamtbeurteilungen der jährlichen Mitarbeiterbeurteilungen, das Datum der Mitarbeiterbeurteilung sowie den Beurteilungszeitraum im PULS-ZH.

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



Vor dem Regierungsrat  
Der Staatsschreiber:

**Husi**