

**Bericht und Antrag  
des Regierungsrates an den Kantonsrat  
zum Postulat KR-Nr. 111/2005  
betreffend Strukturelle Besoldungsrevision**

(vom 10. Mai 2006)

Der Kantonsrat hat dem Regierungsrat am 30. Mai 2005 folgendes von den Kantonsräten Werner Bosshard, Rümli, und Dr. Beat Walti, Erlenbach, am 18. April 2005 eingereichte dringliche Postulat zur Berichterstattung und Antragstellung überwiesen:

Der Regierungsrat wird ersucht, einen Bericht vorzulegen, der über die Arbeiten zu einer strukturellen Besoldungsrevision Auskunft gibt, die Chancen der Umsetzung beurteilt und insbesondere darüber Aufschluss gibt, ob dies wirklich die erste strukturelle Besoldungsrevision sein wird, welche eine Reduktion und nicht ein Aufblähen des Personalaufwandes bewirkt.

---

Der Regierungsrat erstattet hierzu folgenden Bericht:

### **1. Ausgangslage**

Am 2. März 2005 nahm der Regierungsrat von den konzeptionellen Vorarbeiten des Personalamtes zu einer Strukturellen Lohnrevision Kenntnis und entschied, dass von einer Lohnrevision mit einer Sparvorgabe abzusehen sei. Dabei zog er in Betracht, dass alle bisherigen Erfahrungen mit der Durchführung von Strukturellen Lohnrevisionen in schweizerischen Städten und Kantonen sowie beim Bund zeigten, dass solche Grossprojekte nur dann gelingen können, wenn der Besitzstand gewahrt und für die Umsetzung ein Betrag zur Anpassung der Löhne in den «Aufholerfunktionen» zur Verfügung gestellt werden kann. Als Alternative zur Sparvorgabe beschloss er die Kombination einer (vorgängigen) linearen Senkung des Lohngefüges mit anschließender Struktureller Lohnrevision, in deren Rahmen den Aufholerfunktionen die ihnen zukommende Lohnanpassung gewährt werden kann.

Als Folge der Gespräche am «Runden Tisch» im Sommer 2005 beschloss der Regierungsrat, auf eine lineare Lohnkürzung zu verzichten und das Sparziel mit anderen Massnahmen – u. a. der Senkung des Teuerungsausgleichs und der Beförderungsquote – anzustreben. Damit entfiel eine wichtige Voraussetzung für die geplante Strukturelle Lohnrevision.

## **2. Vorgehensvarianten**

Auf Grund dieser Ausgangslage wurde das weitere Vorgehen nochmals grundlegend analysiert. Grundsätzlich boten sich drei Alternativen:

- a. Am bestehenden Konzept einer Strukturellen Lohnrevision wird festgehalten.
- b. Es wird eine Teilrevision des Lohnsystems durchgeführt mit Beschränkung auf die Erarbeitung eines flexibleren und verstärkt leistungsorientierten Konzepts der individuellen Lohnentwicklung, verbunden mit der Einführung halber Stufen. Das bestehende System der Arbeitsbewertung, die Einreihung der Richtpositionen, die Lohnklassen und die Lohnkurve werden unverändert beibehalten.
- c. Es wird eine Teilrevision des Lohnsystems durchgeführt mit Überprüfung und Nachführung vereinzelter Richtpositionen sowie Erarbeitung eines flexibleren und verstärkt leistungsorientierten Konzepts der individuellen Lohnentwicklung, verbunden mit der Einführung halber Stufen. Das bestehende System der Arbeitsbewertung, die Lohnklassen und die Lohnkurve werden unverändert beibehalten.

## **3. Teilrevision Lohnsystem**

Eine Strukturelle Lohnrevision ist ein Grossprojekt, das breit abgestützt und nur unter Einbezug einer Vielzahl von Fachleuten, Linienn- und Personalverantwortlichen sowie der Personalverbände erfolgreich durchgeführt werden kann. Dabei ist unter Berücksichtigung der notwendigen Vernehmlassungen und des Weges durch die politischen Instanzen mit einer Projektdauer von drei bis vier Jahren zu rechnen. Für die Finanzierung so genannter Aufholerinnen und Aufholer (Funktionen, die bei einer neuen Bewertung höher entlohnt werden) werden im Rahmen einer Strukturellen Lohnrevision erfahrungs-

gemäss ein bis anderthalb Lohnprozent benötigt. Eine Kompensation mit allenfalls tiefer einzureihenden Funktionen ist erfahrungsgemäss nicht oder nur teilweise möglich, da in der Regel der Besitzstand gewahrt werden muss.

Eine Arbeitsgruppe der Finanzdirektion mit Vertreterinnen und Vertretern aller Direktionen und der Staatskanzlei führte 2004 eine Analyse des bestehenden Lohnsystems durch und gelangte zum Ergebnis, dass eine neue Strukturelle Lohnrevision nicht notwendig ist, weil das bestehende Lohnsystem (Abbildung des Ergebnisses der Arbeitsbewertung von Funktionen) im Wesentlichen den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes und der Gesellschaft entspricht. Es zeigte sich auch, dass die Richtpositionen der grösseren Berufsgruppen mit einem neuen Bewertungssystem kaum anders eingereiht würden. Die Einreihung der Funktionen mit einem anderen System wäre zudem mit einem grossen Aufwand verbunden, ohne dass wesentlich andere Ergebnisse resultieren würden. Quervergleiche mit anderen Kantonen ergaben, dass die Löhne von Monopolfunktionen (wie Lehrerschaft, Gerichte und Justizverwaltung, Polizei) grösstenteils marktkonform sind.

Verschiedene Gründe sprechen indessen für die Durchführung einer Teilrevision des Lohnsystems. Seit Durchführung der Strukturellen Besoldungsrevision 1987/91 sind neue Funktionen geschaffen worden, deren Bewertung teilweise nur summarisch durchgeführt wurde. Im Rahmen von gerichtlichen Verfahren wurden einzelne Einreihungen geändert, sodass vereinzelt Querbezüge überprüft werden müssen. Neue Ausbildungslehrgänge und -abschlüsse sind im heutigen Bewertungssystem nicht aufgeführt. Auf dem Arbeitsmarkt ergaben sich seit der letzten Lohnrevision im Jahre 1991 wesentliche Veränderungen. So hat sich beispielsweise der arbeitgeberseitige Nachfrageüberhang bei den Informatikberufen gegenüber damals entspannt. Die Arbeitsgruppe der Finanzdirektion empfahl in ihrem Schlussbericht vom 1. April 2004, mit einer Flexibilisierung das Lohnsystem zu modernisieren, punktuell einzelne Richtpositionen zu überprüfen, den gewissenmassen automatischen Stufenaufstieg abzuschaffen und ein leistungsorientiertes Zulagenkonzept einzuführen. Ausserdem schlug die Arbeitsgruppe vor, ein ständiges Fachgremium zu schaffen, das für die künftige Weiterentwicklung und Wartung des Einreihungsplanes (wie arbeitsbewerterischer Nachvollzug, Bewertung neuer Funktionen oder die Nachführung neuer Funktionsbezeichnungen u. Ä.) zuständig sein soll.

#### 4. Weiteres Vorgehen

Auf Grund dieser Erwägungen beschloss der Regierungsrat am 29. März 2006, dass eine Teilrevision des Lohnsystems im Sinne einer Überprüfung und allfälligen Anpassung einzelner Richtpositionen im Einreihungsplan sowie eines flexibleren und verstärkt leistungsorientierten Konzepts der individuellen Lohnentwicklung mit halben Stufen zügig in Angriff genommen werden soll. Die Einführung halber Stufen verkleinert die heutige durchschnittliche Differenz von Stufe zu Stufe von 2,7% auf durchschnittlich 1,4%. Damit ergibt sich bei Beförderungen oder Funktionswechseln eine erhöhte Flexibilität. Zudem sind der in § 16 PVO festgelegte Stufenautomatismus sowie das Zulagenkonzept zu überprüfen. Am heutigen Bewertungssystem und den Eckwerten des Einreihungsplans ist festzuhalten. Die Zahl der zu überprüfenden Richtpositionen ist auf das notwendige Minimum zu beschränken. Überprüfungen sind nur dort vorzunehmen, wo Anforderungsprofile grundlegend verändert wurden oder wo durch unsystematische Eingriffe ins Lohnsystem Ungereimtheiten aufgetreten sind, die eine Bereinigung als zwingend notwendig erscheinen lassen. Das Projekt ist weder mit einem Sparauftrag verbunden noch als Sparmassnahme konzipiert. Ziel ist es, das Projekt im Rahmen des laufenden Finanzplans möglichst ohne ins Gewicht fallende zusätzliche finanzielle Mittel für die Einführung abzuwickeln. Das Projekt soll unter dem Titel «Teilrevision Lohnsystem – unter Beibehaltung des Bewertungssystems und des Einreihungsplans», kurz «Teilrevision Lohnsystem» unter Einbezug der Vereinigten Personalverbände und der Personalbeauftragten der Direktionen, der Staatskanzlei und der Gerichte gestartet werden. Die Projektkosten können durch das Personalamt im Rahmen des Globalbudgets übernommen werden. Falls sich im Verlauf des Projekts zeigen sollte, dass die zu überprüfenden Richtpositionen nicht auf ein Minimum beschränkt werden können oder dass eine Teilrevision nicht im Rahmen der Vorgaben der Finanzplanung durchgeführt werden kann, müsste eine neue Lagebeurteilung vorgenommen werden.

Gestützt auf diesen Bericht beantragt der Regierungsrat dem Kantonsrat, das dringliche Postulat KR-Nr. 111/2005 als erledigt abzuschreiben.

Im Namen des Regierungsrates

Die Präsidentin: Der Staatsschreiber:  
Diener Husi