

Sitzung vom 5. Juli 2006

**974. Anfrage (Nachführung des kantonalen Lohnsystems)**

Die Kantonsrätinnen Julia Gerber Rüegg, Wädenswil, und Lisette Müller-Jaag, Knonau, sowie Kantonsrat Dr. Oskar Denzler, Winterthur, haben am 10. April 2006 folgende Anfrage eingereicht:

In seiner Medienmitteilung vom 6. April 2006 schreibt der Regierungsrat, dass er das bestehende kantonale Lohnsystem mit einem leistungsorientierten Beförderungskonzept flexibilisieren will.

Durch die Beantwortung der Anfrage KR-Nr. 136/2005 wurde belegt, dass Frauen in der kantonalen Verwaltung viel weniger profitieren von der Leistungslohnkomponente als die Männer. Es könnte sogar sein, dass der Kanton damit das Gebot «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» massgeblich verletzt. In seiner Antwort auf die Anfrage KR-Nr. 265/2005, «Massnahmen für den Ausgleich der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Beförderungspraxis des Kantons», hat der Regierungsrat denn auch versprochen, die Verteilung der Beförderungsquoten auf Männer und Frauen im Jahr 2005 zu untersuchen. Eine weiter gehende Analyse des Lohnsystems wolle er erst im Zusammenhang mit der Lohnrevision ins Auge fassen. Mit der angekündigten leistungslohnorientierten Teilrevision dürfte die Benachteiligung der Frauen bei Beförderungen verstärkt werden, und gleichzeitig rückt eine geschlechterspezifische Analyse des Lohngefüges wohl in weite Ferne.

Der Regierungsrat wird eingeladen, in diesem Zusammenhang die folgenden Fragen zu beantworten:

1. Hat die Regierung den angekündigten Bericht über die Verteilung der Beförderungsquoten auf Frauen und Männer bereits beraten und abgenommen?
2. Ist der Regierungsrat bereit, den Bericht mit den Resultaten und den gezogenen Konsequenzen zu veröffentlichen?
3. An Stelle einer eigentlichen Lohnrevision will der Regierungsrat unter dem Titel »Nachführung Lohnsystem« eine leistungsorientierte Flexibilisierung des Lohnsystems durchführen. Ist dabei eine sorgfältige Analyse der Löhne und der Beförderungen von Frauen und Männern vorgesehen?
4. Ist der Regierungsrat bereit, die Verwirklichung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern bei der Nachführung des Lohnsystems als Ziel zu definieren?

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Julia Gerber Rüegg, Wädenswil, Lisette Müller-Jaag, Knonau, und Dr. Oskar Denzler, Winterthur, wird wie folgt beantwortet:

Zu Fragen 1 und 2:

Der Regierungsrat hat den Bericht der Finanzdirektion vom 6. Juni 2006 betreffend die Analyse der Beförderungen 2005 beraten. Es wurde beschlossen, eine verwaltungsinterne Vernehmlassung durchzuführen, um zusätzliche Informationen zur Interpretation der Ergebnisse und weitere Vorschläge zu entsprechenden Massnahmen zu erhalten. Nach der Abnahme durch den Regierungsrat wird der Bericht zu den Beförderungen 2005 den Vereinigten Personalverbänden und anderen interessierten Kreisen zur Verfügung gestellt. Künftig soll das Ergebnis der Beförderungsanalysen jeweils im Rahmen des Geschäftsberichtes als Ergänzung zur Personal- und Lohnstatistik in geeigneter Form veröffentlicht werden.

Zu Frage 3:

Der Regierungsrat hat am 29. März 2006 die Finanzdirektion beauftragt, ein Projekt «Teilrevision Lohnsystem» einzuleiten. Gegenstand des Projektes sind:

- Überprüfung und Nachführung einzelner Richtpositionen,
- Erarbeitung eines flexibleren und verstärkt leistungsorientierten Konzepts der individuellen Lohnentwicklung, verbunden mit der Einführung halber Stufen, und
- Überprüfung des Zulagenkonzepts.

Seit der letzten Lohnrevision sind neue Funktionen geschaffen worden, deren Bewertung teilweise nur summarisch durchgeführt wurde. Im Rahmen von gerichtlichen Verfahren wurde die Einreihung einzelner Funktionen geändert, sodass vereinzelt Querbezüge überprüft werden müssen. Neue Ausbildungslehrgänge und -abschlüsse sind im heutigen Bewertungssystem noch nicht aufgeführt. Auf dem Arbeitsmarkt ergaben sich seit der letzten Lohnrevision im Jahr 1991 wesentliche Veränderungen. Diese Entwicklung führt dazu, dass vereinzelt Richtpositionen überprüft, der Einreihungsplan mit neuen Funktionen ergänzt und die Berufsbezeichnungen und Ausbildungsvorgaben im Bewertungssystem auf Grund der Entwicklung im Bildungsbereich (Stichwort Bologna-Reform) nachgeführt werden müssen.

Zu Frage 4:

Die Einreihung der Richtpositionen innerhalb des Einreihungsplans erfolgt auf Grund des entsprechenden Arbeitswertes und Quervergleichs, unbesehen des Geschlechts. Bei der Überprüfung und Nachführung einzelner Funktionen wird dem Gleichstellungsaspekt Rechnung getragen. Mit dem Einreihungsplan wird der Rahmen für die gleiche Entlohnung von Mann und Frau geschaffen. Nicht Gegenstand des Projektes ist die Überprüfung der individuellen Löhne auf Grund der personenbezogenen Lohnentwicklung (Beförderungen) und dem Gleichstellungsaspekt. Dieses Ziel verfolgt das Personalcontrolling mit separaten Analysen.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Finanzdirektion und die Vereinigten Personalverbände (Rechtsanwältin Rahel Bächtold, Postfach 1138, 8026 Zürich).

Vor dem Regierungsrat

Der Staatsschreiber:

**Husi**