

Sitzung vom 8. Juli 1992

**2125. Postulat**

Kantonsrätin Susanne Huggel-Neuenschwander, Hombrechtikon, hat am 1. Juni 1992 folgendes Postulat eingereicht und schriftlich begründet:

Der Regierungsrat wird beauftragt, auf das bei der Strukturellen Besoldungsrevision vom Frühling 1991 festgesetzte Element "Leistungslohn" zu verzichten.

Auf Antrag der Direktion der Finanzen

b e s c h l i e s s t d e r R e g i e r u n g s r a t :

I. Zum Postulat Susanne Huggel-Neuenschwander, Hombrechtikon, wird wie folgt Stellung genommen:

Die Vorlagen zur Strukturellen Besoldungsrevision 1987-1991 wurden vom Kantonsrat am 25. Februar 1991 nach eingehender Beratung durch die vorberatende Kommission mit deutlichem Mehr genehmigt und sind am 1. Juli 1991 in Kraft getreten. Ein zentrales Element des neuen Lohnsystems ist die sogenannte lohnwirksame Leistungskomponente, die mit der obligatorischen Mitarbeiterbeurteilung verbunden ist. Diese Leistungskomponente schreibt in der Beamten- und Angestelltenverordnung für den Besoldungsaufstieg und für Beförderungen bestimmte Qualifikationen sowie die systematische Mitarbeiterbeurteilung vor. Auch in den Spezialverordnungen für die Volksschul-, Mittelschul- und Berufsschullehrer hat diese Leistungskomponente Eingang gefunden, indem bei entsprechender Qualifikation im Sinne einer Beförderung Wartejahre übersprungen und die obersten Besoldungsstufen erreicht werden können oder - analog zu den Beamten und Angestellten - bei mangelhafter Beurteilung Unterbrechungen des Aufstiegs und teilweise Rückstufungen in der Besoldung möglich sind. Die Konzeption einer solchen lohnwirksamen Leistungskomponente beruhte nicht zuletzt auf Forderungen, die der Kantonsrat bei früheren Gelegenheiten wiederholt erhoben hatte, im Bestreben, das traditionelle System der automatischen Besoldungsstufenerhöhung zu verlassen und den Aufstieg soweit als möglich an die Leistungen zu knüpfen, was deren Beurteilung voraussetzt. Der Kantonsrat hat diese Haltung auch anlässlich der Behandlung der Besoldungsrevision und auch seither mehrfach deutlich zum Ausdruck gebracht. Der Regierungsrat ist überzeugt, dass das lohnwirksame Leistungsprinzip, das auch in der öffentlichen Verwaltung eine zunehmende Verbreitung findet, sinnvoll ist.

Dementsprechend hat der Regierungsrat im Gefolge der Besoldungsrevision mit Beschluss Nr. 2226/1990 das Projekt "Mitarbeiterbeurteilung" eingeleitet, das mit externer Unterstützung zum Ziel hatte, bis Ende 1991 die obligatorische - in zahlreichen Verwaltungsbereichen bereits angewandte - Mitarbeiterbeurteilung in der gesamten Verwaltung einzuführen. Unmittelbaren Anlass für diese Massnahme bildete die Bereitstellung des für die Umsetzung der neuen Besoldungsordnung erforderlichen Instrumentariums; indessen besteht das Ziel der Mitarbeiterbeurteilung in der Verwaltung nicht nur in der Lohnwirksamkeit, sondern auch in der Förderung des Personals und der Optimierung der staatlichen Dienstleistungen. Der Regierungsrat hat in der Weisung zur Vorlage Nr. 3201 vom 27. November 1991, mit welcher der Stufenaufstieg des Staatspersonals vom 1. Januar auf den 1. Juli 1992 aufgeschoben wurde, eingehend über den dannzumaligen Stand der Einführung der Mitarbeiterbeurteilung Bericht erstattet. In der Zwischenzeit sind diese Arbeiten intensiv vorangetrieben worden. Der heutige Stand wird wiederum in der Weisung zu der am 10. Juni 1992 beschlossenen weiteren Vorlage für Sparmassnahmen im Besoldungsbereich (Vorlage Nr. 3236) dargelegt. Das Grundlagenpapier zur Mitarbeiterbeurteilung in der Verwaltung sowie das Mustersystem sind vom Regierungsrat genehmigt, die Beurteilungssysteme, die

Organisation und das Verfahren sind weitgehend festgelegt worden, die Schulung und Instruktion wurde seit Anfang 1992 erheblich intensiviert, und das Personal ist ausreichend informiert worden. Die zurzeit laufende erste Beförderungs- und Stufenaufstiegsrunde nach neuem Recht zeigt gute Resultate.

Nach wie vor ist die lohnwirksame Mitarbeiterbeurteilung für die Lehrerschaft in gewissen Kreisen etwelcher Kritik ausgesetzt; dort läuft indessen zurzeit das Vernehmlassungsverfahren zu den Beurteilungsentwürfen. Die Mitarbeiterbeurteilung ist mit einem grossen Schulungsaufwand und mit intensiver Motivationsarbeit auf allen Stufen verbunden, so dass bis zur vollen Wirksamkeit des lohnwirksamen Leistungsprinzips eine gewisse Zeit unerlässlich ist. Dies gilt indessen nicht nur für die kantonale Verwaltung, sondern überall, auch in der Privatwirtschaft, wo ein solches System neu eingeführt wird.

Es wäre falsch, ein knappes Jahr nach Inkrafttreten einer vom Parlament geforderten und genehmigten, in aufwendiger Arbeit durchgeführten Besoldungsrevision ein zentrales Element daraus wiederaufzuheben. Dies würde entweder ein völlig neues Lohnkonzept erfordern oder aber eine Rückkehr zum unerwünschten Automatismus bewirken. Die finanzpolitischen Anträge zur Reduktion der Folgekosten der Revision sowie weitere Absichten zur besseren Durchsetzung des Leistungsprinzips sind in der Weisung zu der erwähnten Vorlage Nr. 3236 dargelegt.

Der Regierungsrat beantragt dem Kantonsrat, das Postulat nicht zu überweisen.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Direktion der Finanzen.

Zürich, den 8. Juli 1992

Vor dem Regierungsrat

Der Staatsschreiber:  
**Roggwiller**