

Sitzung vom 28. November 2007

1757. Dringliche Anfrage (Mitarbeiterzufriedenheit kantonales Personal)

Kantonsrat Peter Reinhard, Kloten, Kantonsrätin Julia Gerber Rüegg, Wädenswil, und Kantonsrat Ralf Margreiter, Oberrieden, haben am 5. November 2007 folgende dringliche Anfrage eingereicht:

Die im Jahre 2007 durchgeführte Mitarbeiterbefragung bei der Kantonspolizei und Flughafensicherheitspolizei zeigt auf, dass die Mitarbeitenden in Bezug auf ihren Lohn markant unzufriedener sind als mit den übrigen Arbeitsbedingungen.

An der Umfrage haben 75% der Mitarbeitenden teilgenommen. Das Ergebnis der Umfrage zeigt, dass die Zufriedenheit mit dem Lohn als einziger Befragungspunkt keine 4 Punkte (Skala von 1–6) erreichte, also als ungenügend erachtet wurde. Dazu kommt, dass zum Thema Lohn und Beförderung am meisten negative Bemerkungen angebracht wurden.

Tatsache ist ferner, dass für die zwei Polizeischulen 2007 für das Korps der Kantonspolizei und der Flughafensicherheitspolizei 62 Aspirantinnen und Aspiranten vorgesehen waren. Mangels qualifizierter Bewerbungen konnten die zwei Klassen jedoch nur mit 55 Personen gefüllt werden. Es fehlten rund 10%. Dass die Klassen nicht gefüllt werden konnten, ist seit über 15 Jahren nicht mehr vorgekommen.

In diesem Zusammenhang bitten wir den Regierungsrat um Beantwortung folgender Fragen:

1. Hat die beschriebene Lohnunzufriedenheit der Mitarbeitenden bei der Kantonspolizei und Flughafensicherheitspolizei Auswirkung auf die Rekrutierung von zukünftigen Polizistinnen und Polizisten? Wenn nein, welche anderen Gründe sind nach Meinung der Regierung dafür verantwortlich?
2. Warum weicht nach Ansicht des Regierungsrates das Ergebnis der Mitarbeiterbefragung in Bezug auf die Lohnzufriedenheit derart stark ab von der Zufriedenheit mit den übrigen erfragten Punkten?
3. Existieren auch in den anderen Direktionen aktuelle Mitarbeiterumfragen?
 - Wann und wo wurden diese in den letzten fünf Jahren gemacht (wir bitten um Auflistung)?

- Wurde nach der Zufriedenheit mit dem Lohn und der Lohnentwicklung gefragt?
 - Welche Resultate ergaben sich in Bezug auf die Zufriedenheit mit dem Lohn und der Lohnentwicklung?
 - Wurde auch bei anderen Mitarbeiterbefragungen festgestellt, dass die Zufriedenheit mit Lohn und Lohnentwicklung markant weniger vorhanden ist als bei den anderen erfragten Punkten? Wenn ja, wo und wann?
4. Welche Massnahmen würden nach Ansicht des Regierungsrates dazu beitragen, die Lohnzufriedenheit der Mitarbeitenden zu steigern?
 5. Könnte die Einführung einer zusätzlichen Ferienwoche sowie die Rückgängigmachung der im Rahmen des Sanierungsprogrammes 2004 beschlossenen Kürzung des Dienstaltersgeschenkes nach Ansicht des Regierungsrates dazu beitragen, die Zufriedenheit der Mitarbeitenden in Bezug auf den Lohn und die Lohnentwicklung zu steigern?
 6. Der vom Regierungsrat vorgesehene Stufenanstieg für 2008 kommt von Gesetzes wegen nur Personen in den Erfahrungsstufen zugute.
 - Wie viel Prozent der Mitarbeitenden können auf Grund der gesetzlichen Bestimmungen nicht in den Genuss des Stufenanstieges kommen – von welchen Zahlen geht die Regierung aus?
 - Ist es richtig, dass hauptsächlich langjährige Mitarbeitende (mit zwölf und mehr Dienstjahren) des Kantons vom Stufenanstieg ausgeschlossen sind?
 - Ist es richtig, dass gerade langjährige Mitarbeitende mit zwölf und mehr Dienstjahren auch vom Teuerungsrückstand von rund 7% betroffen sind?
 7. Für die langjährigen Mitarbeitenden, welche sich in den Leistungsstufen befinden, können Lohnaufstufungen nur über Beförderungen erfolgen. Wie viel Prozent der Mitarbeitenden in der Leistungsstufe können mit der vorgesehenen Beförderungsquote von 0,4% im Jahre 2008 befördert werden – von welchen Zahlen geht die Regierung hier aus?
 8. Wie viel Prozent der Mitarbeitenden kommen im Jahre 2008 gesamt-
haft in den Genuss einer Lohnaufstufung – von welchen Zahlen geht der Regierungsrat aus?

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die dringliche Anfrage Peter Reinhard, Klotten, Julia Gerber Rüegg, Wädenswil, und Ralf Margreiter, Oberrieden, wird wie folgt beantwortet:

Die Zufriedenheit und das Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind massgebende Faktoren, damit der Kanton seine Dienstleistungen effizient und kundenorientiert erbringen sowie erforderliche Innovationen verwirklichen kann. Die Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber bildet darum zusammen mit der Weiterentwicklung der Innovationsfähigkeit, Effizienz und Kundenorientierung ein Ziel der Legislatur 2007 bis 2011 des Regierungsrates. Die Attraktivität als Arbeitgeber und die Zufriedenheit des Personals hängen von verschiedenen Faktoren ab, die unterschiedlich gewichtet werden. Entscheidend ist dabei in aller Regel, dass der Arbeitsinhalt als sinnvoll beurteilt wird. In Bezug auf die Rahmenbedingungen der Arbeit stehen erfahrungsgemäss die Führungskompetenz und das Führungsverhalten der Vorgesetzten, die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und das Angebot an Aus- und Weiterbildungen, flexible Arbeitszeiten sowie das Image des Kantons als Arbeitgeber im Vordergrund. Der Lohn und die Lohnentwicklung stehen bei der Mitarbeiterzufriedenheit in der Regel nicht an erster Stelle. Besonders wichtig bei der Entlohnung ist aber, dass die Einreihung von Funktionen und Führungsentscheide zur Lohnentwicklung nach transparenten und nachvollziehbaren Kriterien erfolgt. Diese legitimen Ansprüche der Mitarbeitenden an den Arbeitgeber wurden erkannt, und als Massnahmen zum Legislaturziel «Die Attraktivität als Arbeitgeber steigern» wurde Folgendes festgelegt: die Erarbeitung einer Personalmanagement-Strategie zur Stärkung der Führung, der Personalentwicklung, der Personalbereiche und zur Verbesserung der Marktpositionierung sowie die Durchführung einer Teilrevision des bestehenden Lohnsystems. Zur Stärkung der Attraktivität als Arbeitgeber sowohl gegenüber dem bestehenden Personal als auch auf dem Arbeitsmarkt tragen auch die Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Zusätzlich strebt die Bildungsdirektion an, die Mitarbeiterzufriedenheit sowohl im Volksschul- als auch im Mittelschul- und im Berufsschulbereich im Rahmen einer Neudefinition des Berufsauftrages zu verbessern.

Zu Frage 1:

Die durchgeführte Mitarbeiterbefragung bei der Kantonspolizei hat erfreulich gute Ergebnisse gezeigt. Die überwiegende Mehrheit der Mitarbeitenden ist mit den Arbeitsbedingungen «zufrieden» bis «sehr

zufrieden». Deutlich weniger positiv fiel die Umfrage bezüglich des Lohnes bzw. der Lohnentwicklung aus. Auf die Rekrutierung von Aspirantinnen und Aspiranten dürfte dies allerdings keinen wesentlichen Einfluss haben, da deren Entlohnung während der Ausbildungszeit durchaus konkurrenzfähig ist. Rekrutierungen für das Polizeikorps sind vielmehr auf Grund des zunehmend ausgetrockneten Stellenmarktes schwieriger geworden. Erforderliche Verbesserungen zur Optimierung der Rekrutierung wurden eingeleitet.

Deutlich hinter den Erwartungen zurück blieben die Rekrutierungen bei der Flughafen-Sicherheitspolizei. Die Gründe dafür sind vielfältig. Bei identischen Grundausbildungen verliert das Tätigkeitsfeld der Flughafen-Sicherheitspolizei im Quervergleich zu kantonalen und kommunalen Polizeistellen an Attraktivität. Im Rahmen eines Projektes, das 2008 abgeschlossen wird, wird die Angleichung der verschiedenen Personalkörper geprüft. Zu beachten ist auch, dass sich inzwischen kommunale Polizeikorps mit flexiblen Anstellungsbedingungen aktiv im Stellenmarkt bewegen. Dies führt dazu, dass die Kantonspolizei bei Stellenbewerbenden vielfach nicht mehr erste Ansprechpartnerin ist. Durch diese Entwicklung nimmt die Menge der qualifizierten Bewerbungen ab.

Zu Frage 2:

Bei etwa gleichbleibender Arbeitsbelastung nahm der Personalbestand bei der Kantonspolizei in den letzten Jahren ab, was insgesamt zu Mehrbelastungen der Mitarbeitenden führte. Der Personalbestand verringerte sich in erster Linie auf Grund der Sanierungsprogramme sowie infolge einer Zunahme der Altersrücktritte. Gleichzeitig entsprach die Lohnentwicklung bei vielen Mitarbeitenden nicht den Erwartungen. Der ordentliche Stufenaufstieg wurde – wie beim übrigen Personal des Kantons – mehrheitlich nicht gewährt und die Teuerung wiederholt nicht ausgeglichen. Hinzu kommt, dass insbesondere die langjährigen Mitarbeitenden das Lohnmaximum erreicht haben und nicht weiter befördert werden können, auch wenn diese sehr gute Leistungen erbringen.

Zu Frage 3:

Die Direktion der Justiz und des Innern führte 2003 und 2005 Mitarbeiterumfragen durch. Bei beiden Befragungen beteiligten sich alle Ämter, Fachstellen sowie die der Direktion angegliederten Bereiche. 2005 wurde nach der Zufriedenheit mit dem Lohn gefragt: «Ich bin mit meinem Lohn zufrieden.» Bei einem Rücklauf von 64% äusserten sich zu dieser Frage rund 70% der Mitarbeitenden eher positiv, positiv oder sehr positiv. Die Zufriedenheit mit dem Lohn war damit vergleichbar mit der Zufriedenheit bei anderen Themen. Nicht direkt gefragt wurde hingegen nach der Zufriedenheit mit der Lohnentwicklung.

Mitarbeiterumfragen fanden in der Sicherheitsdirektion bei der Kantonspolizei 2004 und 2007 sowie beim Migrationsamt 2005 statt. Nach der Lohnzufriedenheit wurde bei der bereits erläuterten Befragung der Kantonspolizei 2007 gefragt.

In der Finanzdirektion wurde 2003 eine Mitarbeiterumfrage durchgeführt. Dabei wurden keine Fragen zur Zufriedenheit mit dem Lohn und der Lohnentwicklung gestellt.

Bei der Volkswirtschaftsdirektion führte das Amt für Wirtschaft und Arbeit 2002 eine Mitarbeiterbefragung durch. Bei dieser Befragung wurde nach der Zufriedenheit mit dem Lohn gefragt, aber nicht nach der Zufriedenheit mit der Lohnentwicklung. Bei den Fragen «Finden Sie Ihre Arbeit angemessen entlohnt?» und «Wie zufrieden sind Sie mit den Sozialleistungen?» konnte eine mittlere Zufriedenheit festgestellt werden.

Die Baudirektion führte ihre Mitarbeiterumfragen 2004 und 2007 durch. Bei beiden Befragungen ergab sich eine hohe Arbeitszufriedenheit, aber eine mittlere Zufriedenheit mit dem Lohn und der Lohnentwicklung. Im Vergleich mit den übrigen Kriterien wiesen die Fragen zu Lohn und Lohnentwicklung die tiefsten Werte auf.

In den übrigen Direktionen wurden in den letzten fünf Jahren keine Mitarbeiterumfragen durchgeführt.

Zu Frage 4:

Im Rahmen des Projektes Teilrevision Lohnsystem soll die Lohnentwicklung verstärkt leistungsorientiert und flexibler gestaltet und das Instrument der Einmalzulagen gestärkt werden. Ausserdem wird die Einreihung von definierten Funktionen überprüft. Mittels eines Lohncontrollings sollen Führungsentscheide zum Lohn unterstützt und vermehrt nachvollziehbar werden. Bereits heute ist gemäss § 42 der Personalverordnung (PVO, LS 177.11) die Teuerung auszugleichen, sofern dies gemäss der Situation des kantonalen Finanzhaushaltes und des wirtschaftlichen Umfeldes angemessen ist. Schliesslich ist im Bereich der Personalentwicklung die Laufbahnplanung – auch direktionsübergreifend – auszubauen, damit die Lohnentwicklung nicht nur innerhalb der Funktion, sondern auch im Rahmen einer beruflichen Karriere mit entsprechenden Funktionswechseln stattfinden kann. Mit den erwähnten Massnahmen sollte die Lohnzufriedenheit gesteigert werden können.

Zu Frage 5:

Die Einführung einer zusätzlichen Ferienwoche ist als mögliche Massnahme zur Förderung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu prüfen. Dabei ist abzuklären, inwiefern mehr Ferien vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung mit einer absehbaren Verknapp-

pung des Angebotes an Arbeitskräften, aber auch einer möglichen Ausdehnung der Lebensarbeitszeit angebracht sind. Zudem ist zu prüfen, welche Mitarbeitenden von einer zusätzlichen Ferienwoche profitieren sollen, ob mehr Ferien innerbetrieblich kompensiert werden können und in welchem Umfang sich daraus zusätzlicher Personalbedarf mit entsprechenden Mehrkosten ergibt. Die Aufhebung der im Rahmen des Sanierungsprogrammes 2004 beschlossenen Kürzung des Dienstaltersgeschenkes dürfte die Lohnzufriedenheit kaum massgeblich beeinflussen. Eine Honorierung in Form eines Dienstaltersgeschenkes erfolgt dafür zu selten. Ein Dienstaltersgeschenk wird nach Ablauf von zehn Jahren Tätigkeit im Staatsdienst und anschliessend alle fünf weiteren Jahre gewährt.

Zu Frage 6:

Bei den Lehrpersonen können 2008 über 90% vom Stufenaufstieg profitieren. Nur eine kleine Minderheit kommt somit nicht in den Genuss eines Stufenaufstieges. Beim übrigen Verwaltungs- und Betriebspersonal, einschliesslich des Polizei- und des Pflegepersonals, können 2008 rund 50% grundsätzlich vom Stufenaufstieg profitieren, während die übrigen 50% auf Grund ihrer Einstufung nicht mehr in den Genuss desselben kommen, da sie das erste Maximum ihrer Lohnklasse gemäss § 13 PVO bereits erreicht oder überschritten haben. Bei den Mitarbeitenden, die grundsätzlich vom Stufenaufstieg profitieren können, wird dieser unter Voraussetzung der erforderlichen Qualifikation von mindestens «Gut» gewährt.

Der Anteil langjähriger Mitarbeitender mit zwölf und mehr Dienstjahren beträgt beim Verwaltungs- und Betriebspersonal, einschliesslich des Polizei- und des Pflegepersonals, rund 40%. Von diesen langjährigen Mitarbeitenden können rund 80% nicht vom Stufenaufstieg profitieren. Dabei ist zu berücksichtigen, dass diese Mitarbeitenden einen grossen Teil der Lohnentwicklung innerhalb ihrer Funktion bereits verwirklichen konnten.

Die Annahme, dass gerade langjährige Mitarbeitende mit zwölf und mehr Dienstjahren von teilweise nicht oder nur vermindert gewährten Teuerungsausgleichen der letzten Jahre besonders betroffen wären, kann nicht bestätigt werden. Dieser so genannte Rückstand auf die Teuerung hat einen Einfluss auf die Bandbreite, also die Minima und Maxima der Lohnklassen. Es besteht aber nicht unbedingt ein direkter besonderer Einfluss auf die individuelle Lohnentwicklung langjähriger Mitarbeitender, da diese auch auf Grund von Beförderungen, Stufenaufstiegen sowie im Rahmen von Funktionswechseln erfolgen kann.

Zu Frage 7:

Vom Verwaltungs- und Betriebspersonal sind rund 50% in den Leistungsstufen oder im ersten Maximum gemäss §13 PVO – also der höchsten Erfahrungsstufe – eingestuft, sodass eine Lohnentwicklung nur durch Beförderungen erfolgen kann. Die Abstände zwischen den Leistungsstufen betragen durchschnittlich rund 2%. Bei einer Beförderungsquote von 0,4% der Lohnsumme könnten rund 20% der Mitarbeitenden befördert werden, wenn alle Mitarbeitenden in den Leistungsstufen oder im ersten Maximum eingestuft wären. Bei einem Personalbestand von 50% in den Leistungsstufen oder im ersten Maximum können somit bei entsprechender Leistung 2008 rund 40% befördert werden. Dieser Prozentsatz vermindert sich, sofern Mitarbeitende in den Erfahrungsstufen zusätzlich zum Stufenaufstieg befördert werden.

Zu Frage 8:

Bei den Lehrpersonen kann davon ausgegangen werden, dass im Jahr 2008 deutlich über 90% eine Lohnentwicklung auf Grund eines Stufenaufstieges oder einer Beförderung erhalten, sofern sie über die erforderlichen Qualifikationen verfügen. Beim Verwaltungs- und Betriebspersonal, einschliesslich des Polizei- und des Pflegepersonals, kann 2008 rund 70% des Personals eine Lohnentwicklung auf Grund eines Stufenaufstieges oder einer Beförderung gewährt werden, sofern die erforderlichen Qualifikationen erreicht werden. Beim Verwaltungs- und Betriebspersonal handelt es sich dabei um einen Durchschnittswert, der bei den Ämtern und Betrieben entsprechend dem prozentualen Anteil des Personalbestandes in den Erfahrungsstufen schwanken kann.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Finanzdirektion.

Vor dem Regierungsrat

Der Staatsschreiber:

Husi