

4467

KR-Nr. 399/2006

**Bericht und Antrag
des Regierungsrates an den Kantonsrat
zum dringlichen Postulat KR-Nr. 399/2006 betreffend
Massnahmen zur nachhaltigen Verbesserung der
Lohnsituation der Staatsangestellten ab 2007/2008**

(vom 15. Januar 2008)

Der Kantonsrat hat dem Regierungsrat am 5. Februar 2007 folgendes von den Kantonsrätinnen Monika Spring und Esther Guyer, Zürich, sowie Kantonsrat Peter Reinhard, Kloten, am 12. Dezember 2006 eingereichte dringliche Postulat zur Berichterstattung und Antragstellung überwiesen:

Der Regierungsrat wird aufgefordert, darzulegen, wie und in welchem Zeitraum er die Löhne der Staatsangestellten angesichts des ausgewiesenen Lohnrückstandes substanziell erhöhen und der verbesserten Wirtschaftslage anpassen will. Dabei sind die aufgelaufene Teuerung, die nicht erfolgten Stufenanstiege und nicht vorgenommenen Beförderungen, die gekürzten Dienstaltersgeschenke, aber auch das allgemein gestiegene Lohnniveau zu berücksichtigen. Insbesondere soll aufgezeigt werden, wie die nach wie vor herrschende Ungleichheit bei den Frauenlöhnen rasch ausgeglichen werden kann.

Der Regierungsrat erstattet hierzu folgenden Bericht:

Die Motivation und die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden sind dem Regierungsrat sehr wichtig. Die Steigerung der Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber ist darum zusammen mit der Weiterentwicklung der Innovationsfähigkeit, Effizienz und Kundenorientierung ein Ziel der Legislatur 2007 bis 2011. Die Attraktivität als Arbeitgeber und die Zufriedenheit des Personals hängen von verschiedenen Faktoren ab, die individuell unterschiedlich gewichtet werden. Der Lohn und die Lohnentwicklung sowie die Modalitäten des Dienstaltersgeschenkes sind für die Mitarbeiterzufriedenheit nicht allein ausschlaggebend. Besonders wichtig bei der Entlohnung ist, dass die Einreihung von Funktionen und Führungsentscheide zur Lohnentwicklung nach

transparenten und nachvollziehbaren Kriterien erfolgen. Diese legitimen Ansprüche der Mitarbeitenden an den Arbeitgeber wurden erkannt. Als Massnahmen zum Legislaturziel «Die Attraktivität als Arbeitgeber steigern» wurden 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 festgelegt. Zusätzlich strebt zum Beispiel die Bildungsdirektion an, die Mitarbeiterzufriedenheit im Volksschul-, im Mittelschul- und im Berufsschulbereich im Rahmen einer Neudefinition des Berufsauftrages zu verbessern.

Was die konkreten Massnahmen im Lohnbereich anbelangt, so hat der Regierungsrat die Perspektiven für die Lohnentwicklung im KEF 2008–2011 gegenüber dem KEF 2007–2010 zu Gunsten des Personals verbessert. Auf 1. Januar 2008 wurde eine ordentliche Jahresstufe gewährt. Zusammen mit den Beförderungen kommen 2008 etwa 70% des Verwaltungs- und Betriebspersonals, einschliesslich des Polizei- und des Pflegepersonals, sowie über 90% der Lehrpersonen in den Genuss einer (Real-)Lohnerhöhung. Die Teuerung soll in der Planperiode 2008–2011 voll ausgeglichen werden. Für 2009 bis 2011 werden für Beförderungen 0,6% der Lohnsumme eingeplant. Dies entspricht einer durchschnittlichen Lohnentwicklung von über 2,2% pro Jahr gemäss aktuellem KEF. Im KEF 2007–2010 wurde noch mit einer durchschnittlichen Lohnentwicklung von lediglich 0,9% gerechnet.

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. Bei der Selektion dieser zu überprüfenden Funktionen ist nicht zuletzt die Frage der Gleichberechtigung ein wichtiges Kriterium. Mittels eines Lohncontrollings soll der Führungsentscheid zum Lohn unterstützt und vermehrt nachvollziehbar werden. 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 sowohl die Lohnzufriedenheit gesteigert als auch aufgezeigt werden können, wo allenfalls Schwachstellen und Lohnungleichheiten zu korrigieren sind.

Was den Reallohnabbau anbelangt, ist festzuhalten, dass die erwähnte Differenz zwischen der tatsächlichen Teuerungsentwicklung und dem gewährten Teuerungsausgleich in vergangenen Jahren zunächst einen Einfluss auf die Bandbreite, also die Mindest- und

Höchstbeträge der Lohnklassen hat. Allerdings kann allein auf Grund der gewährten Stufenaufstiege davon ausgegangen werden, dass das kantonale Personal gesamthaft betrachtet keine Reallohneinbusse erlitten hat. Zudem erfolgte in jedem Jahr eine Lohnentwicklung mittels individueller, leistungsabhängiger Beförderungen.

Gestützt auf diesen Bericht beantragt der Regierungsrat dem Kantonsrat, das dringliche Postulat KR-Nr. 399/2006 als erledigt abzuschreiben.

Im Namen des Regierungsrates

Die Präsidentin: Der Staatsschreiber:
Fuhrer Husi