

## **Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrates des Kantons Zürich**

KR-Nr. 85/2009

Sitzung vom 27. Mai 2009

### **824. Anfrage (Neues Personalreglement des Universitätsspitals Zürich [USZ] mit Boni fürs oberste Kader)**

Die Kantonsrätinnen Heidi Bucher-Steinegger, Zürich, und Julia Gerber Rüegg, Wädenswil, sowie Kantonsrat Peter Reinhard, Kloten, haben am 9. März 2009 folgende Anfrage eingereicht:

Am 1. Februar 2009 ist das neue Personalreglement des Universitätsspitals Zürich (PR-USZ) in Kraft getreten. Es handelt sich dabei um das erste Personalreglement des USZ seit der Auslagerung des Spitals in eine öffentlich-rechtliche Anstalt per 1. Januar 2007. Der Regierungsrat hat das PR-USZ in seiner Sitzung vom 3. Dezember 2008 genehmigt und in der Zürcher Gesetzessammlung als Erlass Nr. 813.152 publiziert.

Gemäss § 13 des Gesetzes über das Universitätsspital Zürich (USZG) gilt für die Angestellten des USZ das kantonale Personalgesetz, die Anstellungsverhältnisse sind öffentlich-rechtlich. Nur in Einzelfällen sind privatrechtliche Anstellungsverträge zulässig, um ausserordentlich qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen oder zu erhalten. Das Personalreglement kann – so ist es in § 13 USZG festgehalten – von den für das Staatspersonal geltenden Bestimmungen abweichen, soweit dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist.

Der VPOD Zürich kritisiert in seiner März-Ausgabe der «vpod informationen» unter dem Titel «Undurchsichtige Lohnpolitik am USZ», dass der Regierungsrat nun ein Personalreglement für das USZ genehmigt hat, das Boni für das oberste Kader zulässt. Gemäss § 10 PR-USZ kann der Lohn von Angehörigen der Spitaldirektion und des ihr direkt unterstellten Kadern sowie ausnahmsweise auch von ausserordentlich qualifizierten Fachkräften mit einem variablen Lohnanteil ausgestattet werden. Dieser variable Lohnanteil soll von der Spitaldirektion und einer weiteren, von der Spitaldirektion bezeichneten Stelle des USZ festgelegt werden. Diese Stelle wiederum legt gemeinsam mit der bzw. dem Angestellten jährlich messbare Ziele und das Maximum des variablen Lohnanteils fest, mit dem das Erreichen der Jahresziele honoriert werden soll. Definiert werden in § 10 PR-USZ ferner das Minimum des fixen Lohnanteils sowie der maximale Lohn inklusive variablem Lohnanteil. Gemäss Angaben des VPOD beträgt dieses Lohnmaximum in den obersten Lohnklassen mehr als 165% des minimalen Fixlohnes.

Wir bitten den Regierungsrat um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Aus welchen Gründen genehmigt der Regierungsrat für die Entlohnung des obersten Kaders des USZ diese Abweichungen vom kantonalen Personalgesetz? Worin liegt die «betriebliche Notwendigkeit» für diese Abweichung? Warum reicht die Möglichkeit privatrechtlicher Anstellungen für die Gewinnung oder Erhaltung ausserordentlich qualifizierter Fachkräfte nicht aus, wie dies gemäss Gesetz über das USZ zulässig ist?
2. Um welche konkreten Funktionen handelt es sich, für die im USZ gemäss Personalreglement eine Entlohnung mit variablem Lohnanteil möglich sein soll? Um wie viele Personen handelt es sich hier maximal? In welchen Lohnklassen sind diese Funktionen eingereiht?
3. Wer definiert, wann eine Entlohnung mit variablem Lohnanteil «ausnahmsweise auch für ausserordentlich qualifizierte Fachkräfte» möglich sein soll? Warum kann in solchen Fällen nicht auf die Möglichkeit einer privatrechtlichen Anstellung zurückgegriffen werden, die gemäss Gesetz über das USZ in Einzelfällen zur Gewinnung oder Erhaltung ausserordentlich qualifizierter Fachkräfte zulässig ist? Wer kontrolliert diese Ausnahmen?
4. Nach welchen Kriterien wird die Höhe des fixen und des variablen Lohnanteils festgelegt? Wie und durch wen wird das kontrolliert? Wie hoch kann der variable Lohnanteil ausfallen?
5. Welcher Art sind diese «messbaren Ziele» für das oberste Kader, an deren Erreichen die Auszahlung des variablen Lohnanteils geknüpft wird? Was hält der Regierungsrat von der Betrachtungsweise, dass die Zielerreichung des obersten Kaders letztlich von der Leistung des ihm unterstellten Personals abhängt und somit nicht gerechtfertigt ist, dass die vorgesetzte Person für eine von einem Team erbrachte Leistung Boni bezieht?
6. Mit welchen zusätzlichen Kosten rechnet der Regierungsrat aufgrund der variablen Lohnanteile? Wer trägt diese Kosten? Wie wird gewährleistet, dass die Kosten für die Boni des obersten Kaders nicht vom übrigen Personal des USZ getragen werden müssen, z. B. durch eine weitere Verknappung des Personaletats oder eine fehlende Lohnentwicklung?
7. Ist eine solche Ungleichbehandlung bei der Entlohnung des öffentlich-rechtlich angestellten Personals am USZ rechtlich überhaupt zulässig? Ist die damit verbundene Ungleichbehandlung der Kaderangestellten beim Kanton Zürich zulässig? Hat der Regierungsrat

diese Fragen juristisch prüfen lassen? Falls ja: Welche konkreten Fragen hat er juristisch prüfen lassen und mit welchem Ergebnis? Falls nein, warum nicht?

8. Wie viele Personen sind heute am USZ privatrechtlich angestellt? In welchen Funktionen sind sie tätig? Warum wurde für diese Personen die Möglichkeit einer privatrechtlichen Anstellung gewählt? Welche Saläre beziehen diese Personen? Beziehen diese Personen auch variable Lohnanteile? Falls ja, wie hoch sind deren Boni-Zahlungen? An welche Kriterien sind sie gebunden? Wer definiert sie und wer kontrolliert die Umsetzung?
9. Wie viele Personen sind heute am USZ anstatt per Verfügung mit einem öffentlich-rechtlichen Vertrag angestellt, wie dies gemäss § 12 Personalgesetz und § 5 Personalverordnung des Kantons Zürich möglich ist? In welchen Funktionen sind sie tätig? Aus welchen Gründen wurde ihre Anstellung beim USZ mit einem öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet? In welchen Punkten und in welchem Ausmass weicht ihr Vertrag von den Bestimmungen des Personalgesetzes ab?
10. Wie hoch sind die Direktionszulagen, die den Klinik- und Institutsdirektorinnen und -direktoren gemäss § 11 Abs. 2 PR-USZ ausgerichtet werden, die eine Anstellung an der Universität Zürich haben und deshalb vom USZ keinen Lohn erhalten? Ist für diese Zulage eine maximale Obergrenze definiert oder kann der Spitalrat diese in beliebiger Höhe ansetzen? Falls eine Obergrenze definiert ist: Wo liegt sie?
11. Aus welchen Gründen und inwiefern muss das USZ bei der Entschädigung für die Leistung von Pikettdienst von den kantonalen Bestimmungen abweichen können, wie dies in § 12 PR-USZ festgehalten ist? Worin könnten diese Abweichungen liegen?
12. Warum soll es in der Kompetenz der Spitaldirektion liegen, über die Verwendung der vom Regierungsrat beschlossenen Lohnsumme für Stufenanstiege und Beförderungen zu bestimmen (§ 13 PR-USZ)? Worin könnten solche Abweichungen gegenüber der Verwendung dieser Lohnsumme beim übrigen kantonalen Personal liegen?

Auf Antrag der Gesundheitsdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Heidi Bucher-Steinegger, Zürich, Julia Gerber Rüegg, Wädenswil, und Peter Reinhard, Kloten, wird wie folgt beantwortet:

Die Stimmberechtigten des Kantons Zürich haben in der Volksabstimmung vom 21. Mai 2006 das Gesetz über das Universitätsspital Zürich vom 15. September 2005 (USZG, LS 813.15) mit einem Ja-Stimmenanteil von über 63% gutgeheissen. Dieses Gesetz bildet die formale Grundlage für die per 1. Januar 2007 erfolgte Überführung des Universitätsspitals Zürich (USZ) in die Rechtsform einer selbstständigen öffentlich-rechtlichen Anstalt und legt den Autonomiegrad der Anstalt fest. Der Autonomiegrad ist das Ergebnis eines langen politischen Prozesses, in dem ein breit abgestütztes Gleichgewicht zwischen selbstständiger Entscheidungsfähigkeit und unternehmerischer Freiheit einerseits und staatlicher Aufsicht und Kontrolle andererseits gefunden wurde. So ist das USZ frei, neben der Erfüllung der staatlichen Leistungsaufträge weitere Leistungen zu erbringen. Es kann Kooperationen und Beteiligungen eingehen, Betriebsbereiche verselbstständigen oder privatrechtliche Gesellschaften gründen. Weiter hat das USZ einen Anspruch darauf, dass ihm der Kanton frei verfügbare Mittel von bis zu 50 Mio. Franken als Dotationskapital zur Verfügung stellt. Sodann wurde es zwar dem kantonalen Personal- und Finanzhaushaltsrecht unterstellt, hat aber die Möglichkeit, in seinen Reglementen von den entsprechenden kantonalen Rechtsgrundlagen abzuweichen und in Einzelfällen privatrechtliche Arbeitsverträge abzuschliessen. Auf der anderen Seite sieht das USZG verschiedene Aufsichts- und Kontrollinstrumente vor, wie beispielsweise die Wahl des Spitalrats durch den Regierungsrat oder die Genehmigungspflicht für die wichtigsten Reglemente und bestimmte Geschäfte. Diese Aufsichtsinstrumente des Regierungsrates werden teilweise durch einen Genehmigungsvorbehalt des Kantonsrates noch verstärkt. Weiter nimmt der Kantonsrat die Eigentümerinteressen wahr, indem er die Rechenschaftsberichte genehmigt und über die Verwendung des Gewinns entscheidet. Schliesslich sieht das USZG auch eine Risikobegrenzung vor, indem es dem USZ die Aufnahme von Fremdmitteln untersagt. Bei der Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen ist darauf zu achten, dass der vom Gesetzgeber gewollte Autonomiegrad der Anstalt nicht systematisch ausgeweitet oder eingeschränkt wird. Diesen Grundsatz hat der Regierungsrat auch bei der Genehmigung des Personalreglements des USZ (PR-USZ, LS 813.152) beachtet.

Die personalrechtlichen Bestimmungen des USZG gehen von grundsätzlich öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen auf der Grundlage des kantonalen Personalrechts aus. Von den übergeordneten kantonalen personalrechtlichen Bestimmungen kann auf der generell abstrakten Ebene nur abgewichen werden, wenn dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist. Entsprechende Abweichungen können im anstaltsinternen Personalreglement geregelt werden. Weil dies die Arbeits-

verhältnisse des gesamten USZ-Personals berühren kann, untersteht das PR-USZ der Genehmigungspflicht durch den Regierungsrat. Auf der Ebene der einzelnen Anstellung öffnet das kantonale Personalrecht die Möglichkeit für individuelle Lösungen, indem das Arbeitsverhältnis in besonderen Fällen mit einem öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet werden kann, der hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Personalgesetz (PG, LS 177.10) abweichen kann (§ 12 Abs. 2 PG). Solche vertraglichen Anstellungen sind unter anderem dann ausnahmsweise zulässig, wenn für die Besetzung von Spezialistenfunktionen vom kantonalen Personalrecht abgewichen werden muss (§ 5 Abs. 2 Personalverordnung, LS 177.11). Diese Möglichkeit steht aufgrund der grundsätzlichen Anwendung des kantonalen Personalrechts auch im USZ offen. Darüber hinaus hat der Gesetzgeber im USZG die Möglichkeit vorgesehen, dass zur Gewinnung oder Erhaltung ausserordentlich qualifizierter Fachkräfte in Einzelfällen auch Arbeitsverträge nach Privatrecht abgeschlossen werden können. Das PR-USZ regelt nun im Wesentlichen die anstaltsinternen Zuständigkeiten im Personalbereich und konkretisiert wo nötig die bestehenden personalrechtlichen Bestimmungen für das Staatspersonal. Es ist auf den Betrieb eines universitären Spitals zugeschnitten und weicht daher in einzelnen Bereichen vom kantonalen Personalrecht ab (vgl. dazu auch RRB Nr. 1896/2008 betreffend Genehmigung des PR-USZ [[www.rrb.zh.ch](http://www.rrb.zh.ch)]). Im Bereich des Lohnanspruchs sodann sieht § 10 PR-USZ vor, dass der Lohn von Angehörigen der Spitaldirektion und des ihr direkt unterstellten Kaders sowie ausnahmsweise auch von weiteren ausserordentlich qualifizierten Fachkräften mit einem variablen Anteil ausgestattet werden kann. Damit kann in Fällen, in denen gemäss USZG grundsätzlich auch privat-rechtliche Anstellungen mit frei verhandelbaren Anstellungsbedingungen möglich wären, eine verstärkt leistungsorientierte Ausrichtung des Dienstverhältnisses innerhalb der öffentlich-rechtlichen Anstellungen erreicht werden.

Zu Frage 1:

Es ist für die im Wettbewerb auch mit Privatspitälern stehenden öffentlich-rechtlichen Spitäler richtig und notwendig, dass für besonders qualifizierte Kaderpersonen konkurrenzfähige Anstellungsbedingungen geboten werden können. Der Gesetzgeber hat daher dem USZ die Möglichkeit gegeben, in entsprechend gelagerten Fällen das kantonale Personalrecht ausser Acht zu lassen und privatrechtliche Arbeitsverträge zu schliessen. Es ist jedoch der erklärte Wille des USZ, solche Anstellungen wenigen Ausnahmefällen vorzubehalten, und es hat daher im Personalreglement eine weniger weit gehende Lösung ge-

wählt. Diese sieht für Kaderpersonen und ausnahmsweise für andere ausserordentlich qualifizierte Fachkräfte die Möglichkeit eines variablen Lohnanteils vor, ohne die öffentlich-rechtliche Anstellung ganz aufzugeben. Die in diesen begrenzten Fällen gegenüber dem kantonalen Personalrecht erhöhte Flexibilität bei der Lohnfestsetzung erlaubt es, die Leistungskomponente des Anstellungsverhältnisses zu verstärken. Eine direkte Ausrichtung des Lohnanspruchs auf die konkret erbrachte Leistung ist bei Kaderpersonen und Fachkräften, die in einem komplexen klinischen und universitären Umfeld die Führung eines Betriebs mit mehreren Tausend Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verantworten, richtig und zweckmässig.

Zu Frage 2:

Gemäss §10 PR-USZ kann der Lohn von Mitgliedern der Spitaldirektion, deren Direktunterstellten sowie ausnahmsweise auch bei ausserordentlich qualifizierten Fachkräften mit einem variablen Anteil ausgesetzt werden. Der Kreis der ausserordentlich qualifizierten Fachkräfte ist nicht abschliessend festgelegt; er kann sich je nach Situation und Bedarf verändern und wird allgemein zurückhaltend definiert. Er ist auch nicht an bestimmte Lohnklassen gebunden. Die Anstellungen mit variablem Lohnanteil sind nicht auf eine bestimmte Anzahl beschränkt. Es wird sich aber definitionsgemäss (vgl. § 10 Abs. 1 PR-USZ) um einen kleinen Personenkreis handeln.

Zu Frage 3:

Die Möglichkeit von Anstellungen mit einem variablen Lohnanteil wird in den Ausführungsbestimmungen zum PR-USZ konkretisiert. Die Spitaldirektion ist daran, die entsprechenden Ausführungsbestimmungen auszuarbeiten. Es ist vorgesehen, dass die Anstellungsbehörde im Rahmen der Ausführungsbestimmungen entscheidet, ob eine Ausnahme vorliegt. Die Kontrolle der korrekten Anwendung der Ausführungsbestimmungen obliegt dem Spitalrat. Betreffend privat-rechtliche Anstellungen wird auf die Beantwortung der Frage 1 verwiesen.

Zu Frage 4:

Der variable Lohnanteil entspricht höchstens der Differenz zwischen dem Basislohn und dem 2. Maximum der Leistungsklasse 2 (vgl. §10 Abs. 5 PR-USZ). Er wird immer unter Mitwirkung der Spitaldirektion festgesetzt, wodurch die interne Kontrolle sichergestellt ist. Es ist Sache der Vereinbarungspartner, einerseits den Basislohn und andererseits die Jahresziele sowie das Maximum des variablen Lohnanteils festzulegen. Je näher dabei der Basislohn beim Lohn gemäss dem ordentlichen Lohnsystem liegt, desto kleiner ist für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer das Risiko, den garantierten Lohn nicht zu erreichen, und

umso kleiner ist daher regelmässig auch der variable Lohnanteil festzulegen. Das Modell geht nicht davon aus, dass die Basislöhne den Löhnen gemäss dem ordentlichen Lohnsystem entsprechen und darüber hinaus noch ein variabler Lohnanteil bezahlt wird. Vielmehr sollen diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihren Lohn von der Erreichung von Zielen abhängig machen wollen und damit auch ein gewisses Lohnrisiko eingehen, von einem höheren Lohn profitieren können, wenn sie die vereinbarten Ziele erreichen.

Zu Frage 5:

Die lohnwirksamen Ziele werden bezogen auf die Funktion der oder des Angestellten jährlich festgelegt und geben die zu erreichende Leistung vor. Das PR-USZ gibt vor, dass die Leistungsziele messbar sein müssen. Weitere Vorgaben, wie etwa das Verhältnis von qualitativen zu quantitativen Zielen oder von persönlichen und von Abteilungszielen, werden von der Spitaldirektion in den Ausführungsbestimmungen festgelegt. Es ist klar festzuhalten, dass die oder der Angestellte nicht einfach einen zusätzlichen Bonus erhält, wenn sie oder er die vereinbarten Ziele erreicht: Vielmehr verzichtet sie oder er teilweise auf den bei einer ordentlichen Anstellung garantierten Lohn, indem ein tieferer Basislohn vereinbart wird, und nimmt auf diese Weise ein Lohnrisiko in Kauf. Dem steht die Aussicht auf einen gegenüber der ordentlichen Anstellung höheren Lohn gegenüber, sofern die gesteckten Ziele erreicht werden. Selbstverständlich wird die Gesamtleistung eines Unternehmens immer von der Gesamtheit der Belegschaft erbracht. Den Führungspersonen kommt jedoch eine besondere Rolle bei der Organisation und damit der Ermöglichung der Teamleistung zu, und sie tragen die Verantwortung für das Ergebnis. Gerade dies kann Teil einer Zielvereinbarung mit Kaderpersonen sein. Im Übrigen ist sich das USZ der Gesamtleistung des Personals bewusst und hat seit der Verselbstständigung immer das gesamte Personal am Erfolg teilhaben lassen. So wurde die Hälfte des Gewinnes 2006 in Form von Gutscheinen an das Personal verteilt, und als Anerkennung für das positive Ergebnis 2007 wurden teambildende Anlässe, der Ausbau der Kinderkrippe sowie sichere Veloabstellplätze finanziert.

Zu Frage 6:

Mit dem Lohnsystem des variablen Lohnanteils gemäss PR-USZ werden keine Boni ausgeschüttet. Die Löhne bleiben auch bei variablen Lohnanteilen innerhalb der Bandbreite, die das kantonale Lohnsystem ohnehin vorsieht. Die variablen Lohnanteile sind nicht darauf ausgerichtet, die Lohnsumme für diese Anstellungsverhältnisse zu erhöhen – dies wäre auch innerhalb des regulären Lohnsystems möglich. Vielmehr

zielt das variable Lohnsystem darauf ab, mit der Führung über lohnwirksame Zielvereinbarungen positive Anreize für Leistungen im Interesse des Gesamtbetriebs setzen zu können.

Zu Frage 7:

Die gesetzlichen Bestimmungen des USZG sind klar: Wie einleitend erwähnt wären in denjenigen Fällen, in denen gemäss PR-USZ variable Lohnanteile vereinbart werden können, auch individuelle öffentlich-rechtliche Verträge oder privatrechtliche Anstellungen möglich. Damit ist auch die weniger weit gehende Vereinbarung variabler Lohnanteile zulässig.

Zu Frage 8:

Wie erwähnt, handhabt das USZ die privat-rechtlichen Anstellungen sehr einschränkend. Tatsächlich handelt es sich nur um Einzelfälle, bei denen eine privatrechtliche Anstellung infrage kommt. Es handelt sich dabei um Funktionen, bei denen das USZ bisher im Vergleich zu anderen grossen Unternehmen und insbesondere nichtstaatlichen Institutionen des Gesundheitswesens keine konkurrenzfähigen Anstellungsbedingungen bieten konnte. Mit der Möglichkeit von privatrechtlichen Anstellungen hat der Gesetzgeber dem USZ hier einen grösseren Handlungsspielraum gegeben. Da aufgrund der geringen Zahl der betroffenen Arbeitsverhältnisse die Stellung des USZ im Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte durch die Veröffentlichung konkreter Anstellungsbedingungen gefährdet würde, werden keine konkreten Zahlen genannt.

Zu Frage 9:

Auch hier handelt es sich um weniger als zehn Personen. Sofern eine Abweichung vom kantonalen Personalrecht im Einzelfall angezeigt ist, wird in erster Linie auf das Instrument des öffentlich-rechtlichen Vertrags zurück gegriffen, weil das USZ die zwar flexiblere, aber von den öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen stärker abweichende Möglichkeit der privatrechtlichen Anstellung bewusst zurückhaltend und nur für wenige Ausnahmefälle nutzt. Die Spitaldirektion hat eine vom Spitalrat zu genehmigende Ausführungsbestimmung zu erlassen (vgl. § 2 lit. c PR-USZ), damit eine einheitliche Anwendung der öffentlich-rechtlichen Anstellungsverträge sichergestellt ist.

Zu Frage 10:

Der Spitalrat hat mit Beschluss vom 17. Dezember 2008 lohnpolitische Grundsätze zu den Ernennungen von Klinik- und Institutsdirektorinnen und -direktoren beschlossen. Sie stellen die Vorgabe dar, innerhalb derer die Spitaldirektion mit Kandidatinnen und Kandidaten Berufungsverhandlungen führen kann. Der Beschluss hält fest, dass die



Direktionszulage normalerweise Fr. 12000 pro Jahr beträgt und nur ausnahmsweise anders festzulegen ist. Dies geschieht etwa dann, wenn die Anforderungen an die Klinikführung wesentlich von einem normalen Pensum abweichen, weil die Klinik, die Mitarbeiterzahl oder die Führungsaufgabe deutlich vom Durchschnitt abweichen.

Zu Frage 11:

Die Pikettorganisation eines Spitals stellt eine Besonderheit dar. Auch die Personalsituation im Gesundheitswesen ist nicht direkt vergleichbar mit derjenigen der Verwaltung. Die Verfügbarkeit von spezifisch ausgebildetem Spitalpersonal unterliegt einerseits periodischen Schwankungen. Andererseits ist ein grosser Teil des Spitalpersonals wegen der starken Spezialisierung kaum austausch- oder ersetzbar. Dem steht die zwingende Notwendigkeit gegenüber, den Spitalbetrieb jederzeit aufrechtzuerhalten und eine sichere Patientenbehandlung zu gewährleisten. Aus diesem Grund kommt einer zuverlässigen und leistungsfähigen Pikettorganisation eine grosse Bedeutung zu. Die Spitaldirektion muss daher die Möglichkeit haben, sowohl bei der Organisation des Pikettdienstes wie auch bei dessen Entschädigung situationsgerecht reagieren zu können.

Zu Frage 12:

Der Regierungsrat legt jährlich detailliert fest, wie die Lohnsumme für Stufenanstiege und Beförderungen zu verwenden ist. Das USZ als Unternehmen soll die Freiheit haben, die für die Zentralverwaltung festgelegte Regelung auf die eigenen Bedürfnisse abzustimmen, wobei die vom Regierungsrat festgelegte Lohnsumme unverändert bleibt. Insbesondere soll das USZ unternehmensintern festlegen können, wie die Lohnsumme für Stufenanstiege und Beförderungen auf das Personal verteilt wird, und welche Anreize zu setzen sind. Auch im Rahmen der geplanten Teilrevision des kantonalen Lohnsystems stehen Überlegungen über eine flexiblere, individuellere Verteilung der vom Regierungsrat festgesetzten Lohnerhöhungssumme zur Diskussion.

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

Vor dem Regierungsrat  
Der Staatsschreiber:  
**Husi**