

ANFRAGE von Heidi Bucher-Steinegger (Grüne, Zürich), Julia Gerber Rüegg (SP, Wädenswil) und Peter Reinhard (EVP, Kloten)

betreffend Neues Personalreglement des Universitätsspitals Zürich (USZ) mit Boni fürs oberste Kader

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 öffentlichrechtliche 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 öffentlichrechtlich. 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 Kaders 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 Kadern 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 Kadern 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 öffentlichrechtlich 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 öffentlichrechtlichen 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 öffentlichrechtlichen 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?

Heidi Bucher-Steinegger
Julia Gerber Rüegg
Peter Reinhard