

Personalamt des Kantons Zürich  
Abteilung Personalcontrolling  
Walcheplatz 1  
8090 Zürich

Zürich, den 20. Mai 2009

## **Stellungnahme zur Teilrevision Lohnsystem, Neuregelung der Lohnerhöhung und der Einmalzulagen**

Sehr geehrte Frau Gut

Die Grünen Kanton Zürich bedanken sich für die Möglichkeit, sich an der Vernehmlassung zur zur Teilrevision Lohnsystem, Neuregelung der Lohnerhöhung und der Einmalzulagen, zu beteiligen und nehmen dazu gern Stellung. Wir danken dem Regierungsrat für die Prüfung unserer Rückmeldung und bitten um deren Berücksichtigung.

Wir entschuldigen uns für unsere kleine Verspätung.

Mit freundlichen Grüssen

Ulla Blume  
Geschäftsführerin Grüne Kanton Zürich

## **Allgemeine Würdigung**

Grundsätzlich begrüßen die Grünen die Bemühungen um eine Teilrevision des Lohnsystems. Diese darf aber nicht zu einer weiteren Sparrunde auf dem Rücken des Personals verkommen. Die Attraktivität eines Arbeitgebers misst sich an der Verlässlichkeit und der Berechenbarkeit des Lohnsystems. Diese Forderung löst der Vorschlag der Regierung nur bedingt ein.

Wir fordern:

- Regulären Stufenanstieg
- Teuerungsausgleich ohne Begrenzung
- Verlässlichkeit bei der individuellen Lohnerhöhung
- Streichung der Einmalzulage

Die Grünen wehren sich gegen jede Plafonierung der Lohnentwicklung und des Teuerungsausgleichs. Die Kaufkraft ist zu sichern. Der Einbezug der Sozialpartner in die jährlichen Lohnrunden sollte gewährleistet sein.

Die Überbetonung der Leistungslohnkomponenten lehnt sich an Belohnungssysteme der Wirtschaft an, deren falsche Anreize die Wirtschaftskrise offen gelegt hat. Sie beeinträchtigt z.B. die Teamleistung der Personals (Osterlohe).

Die Kriterien für die Einstufung bei Neuanstellungen sollten in der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz festgelegt werden. Dies dient der Transparenz und der Koordination zwischen den Direktionen.

## **Vernehmlassungsfragen:**

### **1. Variante A oder Variante B des Modells Individueller Lohnerhöhungen**

Die Grünen bevorzugen die Variante A: Der Erfahrungszuwachs ist am Anfang der Karriere grösser und soll honoriert werden. Die Möglichkeiten, das verfügbare Geld auf relativ wenige Personen zu verteilen, sind wegen der grossen Lohnschritte, die ermöglicht werden, viel zu gross. Es sollten keine Lohnerhöhungen über mehr als zwei Stufen möglich sein.

Empfehlung: Das Modell sollte degressiver gestaltet werden, gegen oben sollten kleinere prozentuale Lohnerhöhungen als in den unteren Stufen möglich sein. Damit werden nicht diejenigen Personen, die in ihrer Lohnklasse bereits viel verdienen, noch mehr unterstützt. Ein solches Modell würde auch jungen Personen, die noch in der kostspieligen Familienphase stecken, grössere Lohnschritte ermöglichen.

## **2. Abschaffung des Stufenaufstiegs**

Der Abschaffung des Stufenaufstiegs stehen wir kritisch gegenüber. Die Kriterien zur Auszahlung des Stufenaufstiegs sind so festzulegen, dass eine verlässliche Lohnentwicklung für das kantonale Personal garantiert werden kann. Insbesondere in rezessiven Phasen kann damit ein Betrag zur Sicherung der Kaufkraft geleistet werden.

## **3. Vergleichbare Lohnentwicklung im Wirtschaftsraum Zürich**

Wir bezweifeln, ob die UBS-Lohnstudie für die Lohnentwicklung des Personals bestimmend eingesetzt werden soll. Als Ansprechpartner sind die Verbände und die Arbeitnehmervertretungen einzubeziehen.

## **4. Teuerungsausgleich**

Die Ausrichtung des vollen Teuerungsausgleichs sichert die Kaufkraft. Auf eine Plafonierung ist daher zu verzichten. Die steuerlichen Mehreinnahmen in «guten» Zeiten rechtfertigen die Auszahlung des vollen Teuerungsausgleichs. Das neu der Landesindex massgebend ist, ist zu begrüßen.

## **5. Budgetierung von Einmalzulagen und Festlegung des Maximalbetrags für deren Ausrichtung von CHF 8'000.**

Einmalzulagen lehnen wir ab. Sie können zu Ungerechtigkeiten, Intransparenz und Demotivation führen. Es braucht keine Geschenke für eine hervorragende Leistung, sondern einen angemessenen Lohn.