



**Motion der Staatswirtschaftskommission
betreffend strukturelle Besoldungsüberprüfung (Berichts-Motion)**

(Vorlage 2795.1 - 15594)

Bericht und Antrag der Staatswirtschaftskommission
vom 9. Januar 2019

Sehr geehrte Frau Präsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Regierungsrat hat die Berichts-Motion der Staatswirtschaftskommission (Stawiko) mit seinem Bericht und Antrag Nr. 2795.2 - 15927 beantwortet. Obwohl es nicht üblich ist, zu einer Motionsbeantwortung einen Bericht zu verfassen, legt die Stawiko hiermit ihre Beurteilung zu den vom Regierungsrat definierten Handlungsfeldern vor. Wir hoffen, damit zu einer effizienten und gut strukturierten Beratung im Kantonsrat beizutragen. Finanzdirektor Heinz Tännler vertrat die Haltung des Regierungsrats. Wir gliedern unseren Bericht wie folgt:

1. Ausgangslage
2. Ergänzende Fragen der Stawiko und Stellungnahme der Finanzdirektion
3. Beurteilung des Handlungsbedarfs durch die Stawiko
4. Anträge

1. Ausgangslage

Die Berichts-Motion der Stawiko hat den Regierungsrat (RR) mit einer strukturellen Besoldungsüberprüfung beauftragt und verlangte, dass sämtliche Bereiche der Entlöhnung und alle Arten von Entschädigungen miteinbezogen werden. Diesen Auftrag hat der Regierungsrat erfüllt und wir bedanken uns dafür.

2. Ergänzende Fragen der Stawiko und Stellungnahme der Finanzdirektion

Im Vorfeld zur Beratung hat die Stawiko der Finanzdirektion schriftliche Fragen gestellt, die mit Schreiben vom 8. Januar 2019 wie folgt beantwortet worden sind:

2.1. Weiteres Vorgehen

Gibt es ein geplantes zeitliches Vorgehen für die verschiedenen Felder, bei denen der Regierungsrat Handlungsbedarf ausgemacht hat?

Das anspruchsvollste und aufwändigste Teilprojekt wird die Anpassung des Lohnsystems sein. Aktuelle Erfahrungen aus anderen öffentlichen Verwaltungen (z. B. Kanton SG, Stadt Biel) zeigen, dass eine grundlegende Überarbeitung des Lohnsystems (mit externer Unterstützung) vier bzw. sechs Jahre in Anspruch nimmt. Das in der Berichtsmotion erwähnte Gemeinschaftsprojekt von Stadt und Kanton Zug dauerte von 1999 bis 2004.

Falls der Kantonsrat den Handlungsempfehlungen des Regierungsrats folgt, wird diesmal ein pragmatischer Weg ohne analytische Arbeitsplatzbewertung gewählt. Mit diesem Vorgehen sollte eine entsprechende Änderung des Personalgesetzes innerhalb dieser Legislatur 2019–2022 möglich sein. Einen auf die verfügbaren Ressourcen abgestimmten Zeitplan wird der Regierungsrat nach dem Grundsatzentscheid des Kantonsrats zeitgerecht vorlegen. Die Stawiko wird nach der Kantonsratssitzung vom 31. Januar 2019 darüber informiert.

Hinweis: Die Stawiko nimmt zur Kenntnis, dass der Regierungsrat dem Kantonsrat alle von ihm erkannten Handlungsfelder zur Änderung des Personalgesetzes zur Beratung vorlegen wird. Selbstverständlich wird es der Legislative in der parlamentarischen Beratung möglich sein, weitere Aspekte einzubringen, also auch bezüglich jener Bereiche, bei denen der Regierungsrat gemäss dem vorliegenden Bericht und Antrag keinen Handlungsbedarf sieht.

2.2. Abbau von 45 Personaleinheiten im Rahmen von «Finanzen 2019» (siehe Seite 6 des RR-Berichts)

Wie lässt sich die tatsächliche Umsetzung dieses Abbaus für die Stawiko nachvollziehen?

Die Finanzdirektion führt ein Controlling für die Umsetzung der Massnahmen von Finanzen 2019 durch, welches jeweils im Budget- und Geschäftsberichtsprozess stattfindet. Als Ergebnis des Controllingprozesses wird einerseits im Bericht über den aktuellen Stand von Finanzen 2019 informiert (Zusammenfassung) und andererseits kommentieren die Ämter bei der Erfolgsrechnung (Globalbudget), ob die Massnahmen eingehalten wurden bzw. ob es Abweichungen gab (Details). Die Details zu der Anzahl Stellen pro Amtsstelle finden sich in der jeweiligen internen Stellenübersicht, die der Stawiko mit dem Budgetantrag ausgehändigt wird und die diese jeweils ihrem Bericht zum Budget und Geschäftsbericht beilegt.

2.3. Handlungsbedarf betreffend Lohngleichheit (siehe Seite 10 des RR-Berichts)

Die Finanzdirektion bestätigt, dass im Kanton Lohngleichheit besteht. Trotzdem wird als Handlungsbedarf «die Datenbasis im Gehaltssystem ist zu aktualisieren und zu ergänzen» genannt.

Was ist damit gemeint? Welche aktuell vorhandenen Daten sind zu aktualisieren?

Welche Daten sind aktuell noch nicht vorhanden und entsprechend zu ergänzen?

Für eine Lohngleichheitsüberprüfung werden Codierungen benötigt, welche das Personalamt bisher für seine Aufgaben nicht im Personalinformationssystem benötigte. Dabei handelt es sich um die Codierung von beispielsweise dem höchsten Ausbildungsabschluss oder dem Kompetenzniveau. Bedingt durch die dezentrale Organisation muss der höchste Ausbildungsabschluss bei den Ämtern erhoben und ins System eingepflegt werden. Diese Codierungen sind, beispielsweise bei Funktionsänderungen oder geänderten Stellenbeschreibungen, laufend nachzuführen. Bei Neueintritten werden die erforderlichen Daten heute direkt vom Personalamt erfasst.

2.4. Beförderungen bzw. Gehaltsanstieg (siehe Seite 16 des RR-Berichts)

Der RR legt die Gesamtsumme für Beförderungen und deren Aufteilung auf die Direktionen fest. Wie ist der Prozess der Festlegung der Gesamtsumme durch den Regierungsrat?

Aufgrund von welchen Daten legt der RR die Gesamtsumme fest?

Wie ist der Prozess der Aufteilung auf die Direktionen? Welche objektiven Kriterien werden dabei angewendet?

Bei wie vielen % der Verwaltungsmitarbeitenden, die noch nicht auf der höchsten Gehaltsstufe innerhalb ihrer bisherigen Gehaltsklasse angelangt sind, wurde im Durchschnitt der letzten fünf Jahre (Ausnahme 2018) keine Beförderung gewährt?

Wie viele % der Verwaltungsmitarbeitenden sind auf der höchsten Gehaltsstufe ihrer bisherigen Gehaltsklasse angelangt?

Der Regierungsrat bzw. in ihrem Zuständigkeitsbereich die Gerichte legen fest, welche Gesamtsumme für Beförderungen zur Verfügung steht, und bestimmen, wie diese unter den Direktionen, der Staatskanzlei und den Gerichten aufgeteilt wird. Sie berücksichtigen dabei die allgemeine Wirtschaftslage und den Finanzhaushalt und können zu dessen Sanierung auch bei Funktionsgruppen mit Beförderungsmechanismen Beförderungen aussetzen. Der Kantonsrat genehmigt mit dem Budget abschliessend die Beförderungssumme (vgl. § 48 Abs. 5 Personalgesetz, BGS 154.21). Der Regierungsrat legt also im Rahmen der Budgeterstellung die Ge-

samtsumme für Beförderungen fest. Diese beträgt gemäss langjähriger Praxis zusammen mit dem TREZ-Anstieg insgesamt rund ein Prozent des Personalaufwands: ein grösserer Teil für das Verwaltungs- und ein kleinerer Teil für das Lehrpersonal.

Die Verteilung der Beförderungssumme richtet sich nach der Anzahl der theoretisch möglichen Stufenanstiege einer Bezugseinheit (Direktion), also aller Mitarbeitenden, die nicht in der Lohnstufe 10 ihrer aktuellen Lohnklasse eingereiht sind. Nutzniessende sind dabei vor allem jüngere Mitarbeitende und solche, die noch nicht so lange beim Kanton angestellt sind. Diese beiden Gruppen haben das grösste Potenzial an möglichen Stufenanstiegen sprich Lohnentwicklung. Die Bezugseinheiten (Direktionen) sind grundsätzlich frei, die ihnen zugesprochene Summe auf die Ämter zu verteilen, wobei die meisten Direktionen die vom Personalamt rechnerisch ermittelte Verteilung auf die Amtsstellen als Richtgrösse übernehmen.

Bei den Beförderungsrunden für die Jahre 2015 bis 2019 (ohne 2018, da Aussetzung der Beförderungen) wurde durchschnittlich 22 Prozent der Mitarbeitenden, die noch nicht in Stufe 10 ihrer bisherigen Klasse angelangt sind, **keine** Beförderung gewährt. Aktuell sind rund ein Drittel aller Mitarbeitenden (ohne Lehrpersonen) in der höchsten Lohnstufe ihrer Lohnklasse eingereiht.

Unter Umständen sind auch Lohnklassenwechsel möglich. Es besteht aber kein genereller Anspruch auf einen solchen (§ 48 Abs. 1 PG). Da Mitarbeitende, bei denen ein Klassenwechsel vorgenommen wird, in der Regel in der Lohnstufe 10 der aktuellen Lohnklasse eingereiht sind, wird für diese keine Beförderungssumme zur Verfügung gestellt. Klassenwechsel wie auch Einmalzulagen müssen aber der vorgegebenen verfügbaren Summe angerechnet werden. Für Lehrpersonen steht ein eigener Anteil der Gesamtbeförderungssumme zur Verfügung. Dieser wird aufgrund separater Regelungen gemäss den jeweiligen rechtlichen Beförderungsvorgaben (BGS 154.236) verteilt.

2.5. Treue und Erfahrungszulage (TREZ; siehe Seite 22 des RR-Berichts)

In wie vielen Fällen wurde die TREZ seit dem RR-Beschluss vom 13.12.2005 aufgeschoben, gekürzt oder ganz gestrichen?

Der erwähnte RRB präzisiert im Wesentlichen die Zielsetzung und das Vorgehen (rechtliches Gehör, Verfügung mit Rechtsmittelbelehrung usw.) betreffend Verweigerung, Aufschub und Kürzung der TREZ. Eine Statistik dazu wird nicht geführt. Die Entscheidungen werden gemäss Delegationsregelung dezentral in den Direktionen beziehungsweise Amtsstellen gefällt. Gemäss Auskunft des Obergerichts waren in der Justizverwaltung seit 2009 pro Jahr null bis drei Personen infolge «unbefriedigender Leistung» von einer solchen Massnahmen betroffen. In der Staatsverwaltung waren in den letzten Jahren ebenfalls nur einzelne Personen von einer Verweigerung, Aufschub oder Kürzung der TREZ betroffen, wobei es in diesen Fällen meistens um eine weniger weitreichende Personalmassnahme vor einer allfälligen Kündigung ging.

2.6. Urlaub allgemein (siehe Seite 32 des RR-Berichts)

Was sind konkrete Beispiele, bei denen in der Vergangenheit solche Urlaube tatsächlich bewilligt wurden?

Wie viele solcher Urlaube wurden in den letzten fünf Jahren bewilligt?

Die **bezahlten** (ereignisbezogenen) Kurzurlaube, auf welche ein **Anspruch** besteht (Hochzeit, Todesfall, Wohnungsumzug, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub) sind abschliessend in § 24 Arbeitszeitverordnung (BGS 154.214) aufgeführt. Soweit **kein Anspruch** auf bezahlten Urlaub besteht, können die Amtsleitungen bezahlten oder unbezahlten Urlaub bis zu höchstens zehn Arbeitstagen pro Kalenderjahr bewilligen. Solche bezahlten oder unbezahlten Urlaube werden beispielsweise für die Betreuung kranker Angehöriger oder für freiwillige, gemeinnützige Dienstleistungen, wie beispielsweise die Mitwirkung an Veranstaltungen von «Jugend und Sport» bewilligt. Eine Statistik dazu wird nicht geführt. Die Absenzen sind aber in der Arbeits-

zeiterfassung der einzelnen Mitarbeitenden gemäss den Vorgaben des Personalamtes zu erfassen und auszuweisen. Eine Auswertung kann auf Wunsch erstellt werden, wobei vorher die gewünschten Parameter festzulegen wären.

2.7. Konferenzielle Anhörung der Gemeinden (siehe Seite 38 des RR-Berichts)

Aufgrund der Anhörung wurden einzelnen Aspekte der Analyse überarbeitet. Welche wurden überarbeitet? Wie wurden sie überarbeitet?

Ursprünglich war eine Überprüfung des Beförderungsmechanismus bei den Lehrpersonen vorgesehen. Aufgrund des kritischen Inputs verzichtet der Regierungsrat auf eine Überprüfung (siehe Kapitel 4.4.5). Im Kapitel 6 der Berichtsmotion (Konferenzielle Anhörung der Einwohnergemeinden) sind die weiteren Anregungen aufgeführt:

- Die gemeindlichen Lehrpersonen sollten ebenfalls bei der Anpassung berücksichtigt werden (Als Prüfungsauftrag ergänzt).
- Vergleich der Anstellungsbedingungen mit grossen Arbeitgebern im Kanton Zug. Zusätzlich wurde Kapitel 4.1 angepasst und zwar wie folgt: Dieser soll soweit möglich und sinnvoll bei der Ausarbeitung von konkreten Lösungsvorschlägen gegebenenfalls in einer nächsten Phase ergänzt werden.
- Dienstaltesgeschenk: Möglichkeit vollständiger Bezug in Ferientagen (Als Prüfungsauftrag ergänzt).
- Verlängerung Vaterschaftsurlaub inkl. Frist für Bezug (Zusätzlich als Handlungsbedarf aufgenommen -> siehe Kapitel 4.5.7)
- Reformbedarf bei missbräuchlicher Kündigung. Ist diese missbräuchlich, beträgt die Entschädigung nach neun Dienstjahren auf alle Fälle neun Monatslöhne. Es soll geprüft werden, ob bei der Festlegung der Entschädigung die Umstände gewürdigt werden sollen (Als Prüfungsauftrag ergänzt).

2.8. Konferenzielle Anhörung der Personalverbände (siehe Seite 39 des RR-Berichts)

Aufgrund der Anhörung wurden einzelnen Aspekte der Analyse überarbeitet. Welche wurden überarbeitet? Wie wurden sie überarbeitet?

Die Personalverbände lehnen die Überprüfung des Beförderungsmechanismus bei den Lehrpersonen ab. Aufgrund des kritischen Inputs verzichtet der Regierungsrat auf eine Überprüfung (siehe Kapitel 4.4.5). Im Kapitel 7 der Berichtsmotion (Konferenzielle Anhörung der Personalverbände) sind die weiteren Anregungen aufgeführt:

- Lohnvergleich mit der Privatwirtschaft: Zusätzlich wurde Kapitel 4.1 angepasst und zwar wie folgt: Dieser soll soweit möglich und sinnvoll bei der Ausarbeitung von konkreten Lösungsvorschlägen gegebenenfalls in einer nächsten Phase ergänzt werden.
- Arbeitszeit und -modelle der Zuger Polizei, insbesondere betreffend Pausenregelung (Als Prüfungsauftrag ergänzt)
- Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt allgemein erhöhen: Zusätzlich wurde Kapitel 4.2 angepasst und zwar wie folgt: Der Regierungsrat ist daher gefordert, neben dem im Bericht aufgezeigten Handlungsbedarf, auch die künftige Entwicklung im relevanten Arbeitsmarkt zu beobachten und gegebenenfalls mit entsprechenden Massnahmen darauf zu reagieren.
- Möglichkeit, 100 %-Pensum für Kindergartenlehrpersonen zu schaffen (Als Prüfungsauftrag ergänzt).
- Vaterschaftsurlaub verlängern (Neu als Handlungsbedarf aufgenommen -> siehe Kapitel 4.5.7)

2.9. Befristete Anstellung von Lehrpersonen (zusätzliche Frage der Stawiko an der Sitzung)

Ist es richtig, dass die kantonalen Lehrpersonen systematisch in den ersten Jahren befristet angestellt werden?

Gemäss den Rechtsgrundlagen gilt Folgendes:

§ 11 der Verordnung über die Kantonsschule¹ vom 4. Dezember 2007 (BGS 414.111), legt fest:

¹ **Hauptlehrerinnen und -lehrer** werden unbefristet angestellt. Die Anstellung setzt das Lehrdiplom für Maturitätsschulen oder eine andere fachliche und pädagogische Ausbildung mit gleichem Niveau voraus. Für Fächer, in denen die wissenschaftliche Ausbildung an einer universitären Hochschule möglich ist, ist als Abschluss ein universitärer Master verlangt.

² **Lehrbeauftragte** werden befristet angestellt. Der Arbeitsvertrag kann erneuert werden, darf jedoch insgesamt die Dauer von sechs Jahren nicht überschreiten. Einjährige Verträge sind ohne, zweijährige Verträge mit einer Kündigungsmöglichkeit auszustellen.

³ **Stellvertreterinnen und Stellvertreter** werden zur vorübergehenden Vertretung einer Lehrperson während höchstens eines halben Jahres angestellt. Diese Frist kann einmal verlängert werden.

Gemäss Merkblatt vom 8. März 2017 zur Einreihung, zur Anrechnung von Berufserfahrung (Dienstjahre) sowie zur Beförderung der Lehrpersonen an den kantonalen Mittelschulen gilt: Der gemäss Verordnung geforderte fachliche Abschluss, die pädagogisch-didaktische Befähigung sowie ein erfolgreich absolviertes Verfahren zur unbefristeten Anstellung an einer Mittelschule sind notwendige Voraussetzungen zur Anstellung als Hauptlehrperson.

Lehrpersonen können maximal sechs Jahre als **Lehrbeauftragte** angestellt werden. Wenn sie danach die entsprechenden Voraussetzungen (geforderter fachlicher Abschluss, Lehrbefähigung, erfolgreich absolviertes Verfahren zur unbefristeten Anstellung) nicht erfüllen, können sie nicht weiterbeschäftigt werden.

Fazit: Lehrpersonen werden in der Regel zuerst befristet als Lehrbeauftragte angestellt. Sobald sie danach die entsprechenden Voraussetzungen (geforderter fachlicher Abschluss, Lehrbefähigung, erfolgreich absolviertes Verfahren zur unbefristeten Anstellung) erfüllen, werden sie unbefristet als Hauptlehrperson angestellt (in der Regel nach ein bis drei Jahren). Lehrpersonen können maximal sechs Jahre als Lehrbeauftragte befristet angestellt werden.

2.10. Faktoren eines attraktiven Arbeitgebers (zusätzliche Information des Finanzdirektors an der Stawiko-Sitzung)

Ausserhalb der Besoldung und besoldungsähnlichen Leistungen wurde die Stawiko durch den Finanzdirektor über die im Bericht und Antrag definierten Handlungsfelder hinaus dahingehend informiert, dass ausserhalb der Besoldung und besoldungsähnlichen Leistungen weitergehende Faktoren untersucht werden, die nicht unbedingt und konkret zu Gesetzes- oder Verordnungsanpassungen führen müssen. Zu denken sei diesbezüglich an Fragen wie beispielsweise

- Aufstiegs- und Entwicklungspotential,
- Unternehmenskultur, Infrastruktur (nicht nur am Arbeitsplatz, sondern bezüglich Bürogestaltung),
- Diversity (Vielseitigkeitsförderung des Personals) oder
- Gesundheit.

Solche und weitere Fragen, die letztlich auch einen attraktiven Arbeitgeber ausmachen können, sollen studiert werden. Die Stawiko unterstützt dies grundsätzlich.

¹ gilt auch für die Wirtschaftsmittelschule (WMS) und die Fachmittelschule (FMS)

3. Beurteilung des Handlungsbedarfs durch die Stawiko

Der umfangreiche Bericht des Regierungsrats (RR) umfasst insgesamt 24 Bereiche, die von ihm untersucht worden sind. Zu jedem Bereich gibt der Regierungsrat eine Einschätzung darüber ab, ob und wenn ja in welcher Art er einen Handlungsbedarf ausmacht. Die Stawiko gibt nachfolgend ihre Beurteilungen ab und stützt sich auf die Reihenfolge der Zusammenfassung auf Seite 37 des RR-Berichts:

3.1. Gehaltsklassen

Handlungsbedarf RR: Ja, unter Berücksichtigung der TREZ (siehe Seite 12 des RR-Berichts)

Beurteilung Stawiko: Einverstanden

Bemerkungen Stawiko: Keine

3.2. Funktionsgruppen

Handlungsbedarf RR: Ja (siehe Seite 13 des RR-Berichts)

Beurteilung Stawiko: Einverstanden

Bemerkungen Stawiko: Keine

3.3. Gehaltsstufen

Handlungsbedarf RR: Ja (siehe Seite 16 des RR-Berichts)

Beurteilung Stawiko: Einverstanden

Bemerkungen Stawiko: Keine

3.4. Beförderung Verwaltungsmitarbeitende

Handlungsbedarf RR: Nein (siehe Seite 17 des RR-Berichts)

Beurteilung Stawiko: Einverstanden

Bemerkungen Stawiko: Die Stawiko weist darauf hin, dass der Begriff «Beförderung» in der Kantonalen Verwaltung eine andere Bedeutung hat als in der Privatwirtschaft. Es geht hier **nicht** um eine Beförderung von einer Funktion (z. B. Prokuristin) zu einer nächst höheren (z. B. Vizedirektorin). Eine Beförderung bedeutet beim Kanton, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter einer höheren Gehaltsstufe zugeteilt wird und dadurch – bei gleicher Funktion – einen höheren Lohn erhält. Wir verweisen auf die Antworten der Finanzdirektion in vorstehender Ziffer 2.4. Der Regierungsrat legt jährlich eine Beförderungssumme fest, die nach Anzahl der theoretisch möglichen Stufenanstiege auf die einzelnen Direktionen, die Staatskanzlei und die die Gerichte aufgeteilt wird. Es handelt sich somit um einen «Top-Down-Ansatz». Die Stawiko regt an, andere Ansätze zur Bestimmung der Beförderungssumme zu prüfen.

3.5. Beförderung Polizeikorps

Handlungsbedarf RR: Nein (siehe Seite 18 des RR-Berichts)

Beurteilung Stawiko: Einverstanden

Bemerkungen Stawiko: Der Kantonsrat anerkannte am 27. Oktober 2016, dass hier kein Handlungsbedarf besteht, indem er ein entsprechendes Postulat nicht erheblich erklärte.

3.6. Beförderung Lehrpersonen

Handlungsbedarf RR: Nein (siehe Seite 18 des RR-Berichts)

Beurteilung Stawiko: Einverstanden

Bemerkungen Stawiko: Der Kantonsrat anerkannte am 27. Oktober 2016, dass hier kein Handlungsbedarf besteht, indem er ein entsprechendes Postulat nicht erheblich erklärte.

3.7. Teuerungszulage

Handlungsbedarf RR: Nein (siehe Seite 19 des RR-Berichts)

Beurteilung Stawiko: Einverstanden

Bemerkungen Stawiko: Keine

3.8. Ausserordentliche Gehaltserhöhungen

Handlungsbedarf RR: Nein (siehe Seite 20 des RR-Berichts)

Beurteilung Stawiko: Einverstanden

Bemerkungen Stawiko: Keine

3.9. Ausserordentliche Zuwendungen

Handlungsbedarf RR: Nein (siehe Seite 22 des RR-Berichts)

Beurteilung Stawiko: Einverstanden

Bemerkungen Stawiko: Keine

3.10. Familien- und Kinderzulagen

Handlungsbedarf RR: Nein (siehe Seite **24** des RR-Berichts; andere Reihenfolge als in der Zusammenfassung auf Seite 37)

Beurteilung Stawiko: Einverstanden

Bemerkungen Stawiko: Am 1. Juni 2017 hat der Kantonsrat eine Änderung des Personalgesetzes beraten und den Antrag der vorberatenden Kommission, § 52 betreffend Kinder- und Familienzulagen aufzuheben, an die Kommission zurückgewiesen. Dies war der seinerzeitige Auslöser für die Berichts-Motion der Stawiko. Am 22. Februar 2018 hat der Kantonsrat darauf verzichtet, die Familienzulage abzuschaffen. Dieser Entscheid wurde in der Stawiko nochmals diskutiert und es wurde darüber abgestimmt.

➔ Die Stawiko lehnt den Antrag, die Familien- und Kinderzulagen einer Prüfung zu unterziehen, mit 3 Nein- zu 3 Ja-Stimmen ohne Enthaltung, mit Stichentscheid des Präsidenten, ab.

3.11. Treue- und Erfahrungszulage (TREZ)

Handlungsbedarf RR: Ja (siehe Seite **23** des RR-Berichts; andere Reihenfolge als in der Zusammenfassung auf Seite 37)

Beurteilung Stawiko: Einverstanden

Bemerkungen Stawiko: Keine

3.12. Dienstaltersgeschenk

Handlungsbedarf RR: Nein (siehe Seite 25 des RR-Berichts)

Beurteilung Stawiko: **Nicht einverstanden**

Bemerkungen Stawiko: Auf Seite 25 seines Berichts schreibt der RR, dass «gegebenenfalls» ein Handlungsbedarf bestehe, und zwar im Zusammenhang der Überprüfung der TREZ. Die Stawiko ist der Meinung, dass konsequenterweise dieser Bereich ebenfalls einer Prüfung unterzogen werden muss.

➔ Die Stawiko beantragt mit 6 Ja- zu 0 Nein-Stimmen ohne Enthaltung, dass das Dienstaltersgeschenk einer Prüfung unterzogen wird.

3.13. Besondere Entschädigungen (Spesen)

Handlungsbedarf RR: Nein (siehe Seite 26 des RR-Berichts, wo dies vergessen wurde zu erwähnen, jedoch aus dem Kontext hervorgeht)
Beurteilung Stawiko: Einverstanden
Bemerkungen Stawiko: Keine

3.14. Weitere Massnahmen und Leistungen

Handlungsbedarf RR: Nein (siehe Seite 26 des RR-Berichts)
Beurteilung Stawiko: Einverstanden
Bemerkungen Stawiko: Keine

3.15. Kündigungsfristen: Verwaltungsmitarbeitende

Handlungsbedarf RR: Nein (siehe Seite 28 des RR-Berichts)
Beurteilung Stawiko: Einverstanden
Bemerkungen Stawiko: Dieses Thema wurde intensiv und kontrovers diskutiert, insbesondere die sechsmonatige Kündigungsfrist für Mitarbeitende ab dem 15. Dienstjahr und für Kader, die ausser in Zürich in keinem anderen benachbarten Kanton angewendet wird. Es wurde ein Antrag gestellt, diesen Punkt einer Prüfung zu unterziehen.
→ Die Stawiko lehnt den Antrag, Kündigungsfristen für Verwaltungsmitarbeitende einer Prüfung zu unterziehen, mit 4 Nein- zu 2 Ja-Stimmen ohne Enthaltung ab.

3.16. Kündigungsfristen: Lehrkräfte

Handlungsbedarf RR: Ja (siehe Seite 28 unten bzw. 29 oben des RR-Berichts)
Beurteilung Stawiko: Einverstanden
Bemerkungen Stawiko: Es wurde in diesem Zusammenhang die Frage gestellt, ob Lehrkräfte in den ersten Jahren systematisch befristet eingestellt werden. Wir verweisen auf die Antwort der Finanzdirektion in vorstehender Ziffer 2.9.

3.17. Gehaltsfortzahlung

Handlungsbedarf RR: Nein (siehe Seite 30 des RR-Berichts)
Beurteilung Stawiko: Einverstanden
Bemerkungen Stawiko: Keine

3.18. Ferien

Handlungsbedarf RR: Nein (siehe Seite 32 des RR-Berichts)
Beurteilung Stawiko: Einverstanden
Bemerkungen Stawiko: Keine

3.19. Urlaub allgemein

Handlungsbedarf RR: Nein (siehe Seite 32 des RR-Berichts)
Beurteilung Stawiko: Einverstanden
Bemerkungen Stawiko: Keine

3.20. Mutterschaftsurlaub

Handlungsbedarf RR: Nein (siehe Seite 33 des RR-Berichts)
Beurteilung Stawiko: Einverstanden
Bemerkungen Stawiko: Keine

3.21. Vaterschaftsurlaub

Handlungsbedarf RR: Ja (siehe Seite 33 des RR-Berichts)

Beurteilung Stawiko: Einverstanden

Bemerkungen Stawiko: Dieses Thema wurde diskutiert. Es wurde der Antrag gestellt, dass kein Handlungsbedarf bestehe und dass dem Fazit des RR (Handlungsbedarf im Sinne einer Prüfung der aktuellen Regelung) nicht zuzustimmen sei.

➔ Die Stawiko lehnt den Antrag, den Vaterschaftsurlaub **keiner** Prüfung zu unterziehen, mit 4 Nein- zu 2 Ja-Stimmen ohne Enthaltung ab.

3.22. Fort- und Weiterbildung

Handlungsbedarf RR: Ja (siehe Seite 34 des RR-Berichts)

Beurteilung Stawiko: Einverstanden

Bemerkungen Stawiko: Keine

3.23. Personalvorsorge

Handlungsbedarf RR: Nein (siehe Seite 34 des RR-Berichts)

Beurteilung Stawiko: Einverstanden

Bemerkungen Stawiko: Keine

3.24. Arbeitszeit und Arbeitsmodelle

Handlungsbedarf RR: Nein (siehe Seite 35 des RR-Berichts)

Beurteilung Stawiko: **Nicht einverstanden**

Bemerkungen Stawiko: Die Stawiko erwartet, dass die Praxis, wonach die Kadermitarbeitenden bis zu 100 Stunden Plus- oder Minus-Arbeitszeit ins neue Jahr übertragen können, überprüft wird.

➔ Die Stawiko beantragt mit 4 Ja- zu 2 Nein-Stimmen ohne Enthaltung, dass die Praxis, wonach die Kadermitarbeitenden bis zu 100 Stunden Plus- oder Minus-Arbeitszeit ins neue Jahr übertragen können, einer Prüfung unterzogen wird.

4. Anträge

Die Stawiko stellt fest, dass der Kantonsrat die Motion noch nicht erheblich erklärt hat. Auch im Antrag des Regierungsrats ist die Erheblicherklärung nicht erwähnt, was wir mit unseren Anträgen nachholen.

Die Stawiko beantragt Ihnen Folgendes:

- 1) Vom Bericht des Regierungsrats (Vorlage Nr. 2795.2 - 15927) und den Beurteilungen der Stawiko (Vorlage Nr. 2795.3 - 15984) Kenntnis zu nehmen;
- 2) Die Berichts-Motion betreffend strukturelle Besoldungsüberprüfung (Vorlage 2795.1 - 15594) erheblich zu erklären und als erledigt abzuschreiben.

Steinhausen, 9. Januar 2019

Mit vorzüglicher Hochachtung
Im Namen der Staatswirtschaftskommission

Der Präsident: Andreas Hausheer