

Beschluss vom 25. August 2009

Kleine Anfrage 7/2009

betreffend «Lohnentwicklung der sogenannten Aufholergruppen seit der Personalgesetzrevision»

In einer Kleinen Anfrage vom 6. Mai 2009 stellt Kantonsrat Jürg Tanner Fragen im Zusammenhang mit der Einreihung von Mitarbeitenden in Bandpositionen, zur Lohnentwicklung von bestimmten Funktionen und zu Lohnunterschieden.

Der Regierungsrat

a n t w o r t e t :

Die Kleine Anfrage spricht zahlreiche Punkte an. Da teilweise von unzutreffenden Annahmen ausgegangen wird oder Sachverhalte vermischt werden, sind allgemeine Grundlagen und Zusammenhänge darzulegen, bevor auf die einzelnen Fragen eingegangen werden kann.

Bis 2005 hatte der Kanton ein System von 27 Besoldungsklassen sowie eine separate Skala für Lehrpersonen. Auf den 1. November 2005 wurden alle Mitarbeitenden in ein einheitliches Lohnsystem mit 17 Lohnbändern überführt. Grundlage für die Zuordnung der Funktionen zu einem Lohnband bildete eine Funktionsbewertung. Die frankenmässige Überführung in das jeweilige Lohnband erfolgte grundsätzlich mit dem IST-Lohn. Wenn in einer Funktion aktuelle Löhne unter dem neuen Lohnbandminimum lagen, wurden diese von einem Aufholmechanismus erfasst. Weitere Mitarbeitende der gleichen Funktion wurden mitangehoben. Hätte man nur die Löhne unter dem Lohnbandminimum angepasst, hätten sich im Vergleich zu Kolleginnen und Kollegen knapp innerhalb des Bandes Ungerechtigkeiten ergeben. Kein eigentlicher Aufholmechanismus wurde ausgelöst, wenn nur einzelne Personen einer Funktion isoliert unter dem neuen Lohnbandminimum lagen und die übrigen Mitarbeitenden sich im Band befanden, gesamthaft also keine Aufholerstruktur vorlag. Diese Fälle wurden auch isoliert behandelt. Die entsprechenden Löhne wurden auf das Lohnbandminimum angehoben und lösten keine weitere Anhebung aus. In Zusammenhang mit diesen Vorgängen wurde von aufholenden Funktionen und Aufholmechanismus gesprochen. Nach der Überführung gestaltete sich die Lohnentwicklung innerhalb der Lohnbänder gemäss den dafür geltenden Regeln. Für ehemals aufholende Funktionen gelten dabei keine Besonderheiten. Funktionsbewertung, Lohnstrukturen, Überführungsregeln und Lohnsystem bildeten wiederholt Gegenstand von Informationen. Wichtige Grundlagen sind auch öffentlich zugänglich.

Die Kleine Anfrage schlägt diese Sachverhalte über einen Leisten. Sie greift die Lohnentwicklung auf und spricht dabei von Aufholmechanismus. Dies vermischt die punktuellen, einmalig im Rahmen der Überführung erfolgten Lohnanpassungen mit dem Vorgehen bei der ordentlichen Lohnentwicklung im Lohnband. Ein Aufholerstatus bei der Überführung hat grundsätzlich keine Auswirkungen auf die spätere Lohnentwicklung.

Gesamthaft wurden 3'456 Mitarbeitende in die neuen Lohnstrukturen überführt, wobei 1'133 Mitarbeitende und damit rund 33 % eine Besoldungsanhebung gemäss dem beschriebenen Aufholmechanismus erhalten haben. Dabei handelte es sich um 956 Frauen bzw. 43.5 % und 177 Männer bzw. 14.1 % der überführten Mitarbeitenden. Die Besoldungsanhebungen beliefen sich von einigen Franken bis rund Fr. 1'000.– pro Monat. Diese Anpassungen verursachen rund 1,8 Mio. Franken wiederkehrende Lohnkosten (inkl. Arbeitgebersozialleistungen).

Neben aufholenden Berufsgruppen gab es bei der Überführung auch Mitarbeitende, deren aktuelle Löhne das neue Lohnbandmaximum überschritten. Ihnen wurde der Lohn eingefroren und für drei Jahre der Besitzstand gewährt. Innerhalb dieser drei Jahre konnten zahlreiche Mitarbeitende dank des Teuerungsausgleiches in das entsprechend angehobene Lohnband zurückgeführt werden. Zudem gab es Mitarbeitende, welche eine neue, höher eingereihte Funktion übernehmen konnten, pensioniert wurden oder gekündigt haben. Nach Ablauf der Besitzstandsfrist musste noch 32 Mitarbeitenden der Lohn auf das Maximum des Lohnbandes gekürzt werden. Das Ausmass belief sich von einigen Franken bis mehrere hundert Franken im Monat. Man kann auch diesen, für die Betroffenen sicher nicht leichten Vorgang unter dem Gesichtspunkt betrachten, dass letztlich alle bisherigen Löhne unter und über den neuen Lohnbändern in die Bänder gebracht werden sollten.

Besonders aufholende Berufsgruppen haben in den neuen Lohnstrukturen zum Teil beträchtlich stärkere Anwartschaften (Entwicklungsmöglichkeiten). So befand sich z. B. das Lohnmaximum für Kindergärtner/-innen vor der Überführung bei Fr. 82'944.– (inkl. Treueprämie) und ab 1. November 2005 bei Fr. 109'317.– (aktuell Fr. 115'570.–); für Primarlehrpersonen lag das Lohnmaximum vor der Überführung bei Fr. 103'667.– (inkl. Treueprämie) und ab 1. November 2005 bei Fr. 117'962.– (aktuell Fr. 124'683.–).

Bis 2005 war die Lohnentwicklung weitgehend vorgegeben. Mit der Revision entfielen feste Stufenanstiege und wurden Steuerungsmöglichkeiten eingeführt. Grundlage ist die Einteilung der Lohnbänder in die fünf Bandpositionen a bis e. Die Bandposition einer Person lässt sich anhand ihres Lohnes und des Alters bestimmen und kann sich durch Lohnanpassungen verändern. Das Instrument zur Betreibung einer steuerbaren und nachvollziehbaren Lohnpolitik

ist eine frei gestaltbare Lohnentwicklungsmatrix. Der Regierungsrat legt diese nach Rücksprache mit der Personalkommission fest. Die jährliche individuelle Lohnanpassung hängt ab von den zur Verfügung stehenden Mitteln, von der Mitarbeiterbeurteilung und dem bisherigen Lohn bzw. der Bandposition. Das Funktionieren der Lohnentwicklungsmatrix wurde bereits im Rahmen der Revision erläutert. Anhand von Beispielen wurde aufgezeigt, wie sich unterschiedliche Löhne im Falle einer bestimmten Verteilung entwickeln könnten. Der entsprechende Zeitrahmen deckte ein ganzes Berufsleben ab und zeigte eine mögliche Annäherung der Löhne. Natürlich konnte damals nur von Annahmen ausgegangen werden. Es versteht sich von selbst, dass die effektive Lohnentwicklung davon abweichen kann, hängt doch die Steuerung von diversen Faktoren ab: Wie viel Geld steht zur Verfügung, wie entwickelt sich der Arbeitsmarkt, wo sollen Schwerpunkte gesetzt werden, wie stark soll sich die Beurteilung auswirken usw. Es ist weder eine bestimmte Lohnentwicklung oder ein konkretes Ziel vorgegeben noch wurde dies je versprochen. Dies stünde auch im Widerspruch zu zentralen Zielen der Revision, nämlich dem Verzicht auf feste Vorgaben zur Lohnentwicklung und eine klare Rollenteilung zwischen Parlament und Exekutive. Der Kantonsrat regelt Grundsätze und beschliesst die Lohnsumme, der Regierungsrat bestimmt das Lohnsystem und betreibt Lohnpolitik bei der Verteilung der zur Verfügung gestellten Mittel.

Seit der Lohnrunde 2007 wurde die Lohnentwicklungsmatrix nicht mehr geändert, um eine gewisse Kontinuität zu erreichen. Gemäss dieser Matrix erhalten Mitarbeitende in tieferen Bandpositionen bei entsprechender Beurteilung verhältnismässig mehr. Dies kann die Lohnentwicklung verstärken, in höheren Bandpositionen abschwächen. Der Regierungsrat hat auf die Lohnrunde 2007 eine differenziertere Variante zur Diskussion gestellt, bei welcher tiefere Bandpositionen noch mehr Geld erhalten hätten. Die Personalkommission bevorzugte aber die Variante, bei welcher die Differenzierung zwischen tieferen und höheren Löhnen weniger stark ausfällt. Aktuell erhält ein/-e Mitarbeiter/-in in der untersten Bandposition a prozentual rund doppelt soviel wie eine Person in der höchsten Bandposition e.

Eine altersentsprechende Bandposition in dem Sinne, dass sich Löhne auf einem bestimmten Niveau befinden müssten, gibt es nicht, weil die Lohnentwicklung nicht nur vom Alter, sondern von verschiedenen Faktoren abhängt. Mit der Steuerung kann aber z. B. erreicht werden, dass Mitarbeitende in tieferen Bandpositionen grössere Lohnerhöhungen erhalten. Soweit bei Erläuterungen zum Lohnsystem schon davon gesprochen wurde, Löhne in den Bandpositionen a und b seien eher tief, in den Bandpositionen d und e eher hoch, wurde von einem Zustand ausgegangen, welcher bei entsprechender Steuerung bzw. Verteilung der Mittel erreicht werden kann, wenn sich das System eingependelt hat. Die effektive Lohnpolitik kann nicht vorweggenommen werden. Es wäre weder möglich noch sinnvoll gewesen, alle

Mitarbeitenden in den neuen Lohnbändern genau so zu positionieren, wie wenn sie sich im neuen System entwickelt hätten. Hätte man diesen Anspruch gehabt, so hätte man den Lohn aller 3'456 Mitarbeitenden neu positionieren müssen, was zu Verschiebungen nach oben und nach unten hätte führen müssen. Dazu gab es weder Anlass noch Grundlage. Ausgangspunkt ist das frühere System, das abgelöst, nicht überholt wurde. Es gibt auch kein «richtiges» System. Arbeitgeber haben Spielraum bei der Lohngestaltung. Dabei führt jedes System zu bestimmten Entwicklungen und damit auch zu Lohnunterschieden. Die Überführung mit dem IST-Lohn bzw. ausnahmsweise nach einem einmaligen, klaren Aufholmechanismus bildete den nachvollziehbaren und begründbaren Weg für die erstmalige Positionierung in den neuen Lohnstrukturen. Die weitere Entwicklung richtet sich nach den beschriebenen Mechanismen. Die Steuerung ist wie dargelegt variabel und nicht darauf angelegt, eine bestimmte Entwicklung zu garantieren. Mitarbeitende können nicht erwarten, sich in einem Zeitpunkt in einer bestimmten Bandposition zu befinden. In vielen Funktionen befinden sich Mitarbeitende in den Bandpositionen a und b. Dies stellt in einem relativ neuen System keine Überraschung dar. Dass sich das System in Entwicklung befindet, zeigt sich auch darin, dass vor der Überführung sehr viel mehr Mitarbeitende im Lohnmaximum waren (rund 36,5 % der Belegschaft) als nachher (5,5 %). Erfasst von dieser Statistik werden die Personen, welche einer differenzierten Beurteilung unterliegen, d. h. ohne Lehrpersonen.

Was Lohnunterschiede bei Lehrpersonen in der Oberstufe betrifft, so halten wir fest, dass mit dem neuen System eine Gleichstellung der Fächer erfolgt ist. Die betreffenden Funktionen wurden dem gleichen Lohnband zugeordnet. Die Mitarbeitenden profitieren von den neuen Lohnstrukturen. Dass es Lohnunterschiede gibt, weil das frühere System von anderen Grundlagen ausging, die u. a. in unterschiedlichen Ausbildungen begründet sind, und darum verschiedene Entwicklungen stattgefunden haben, versteht sich von selbst. Wie dargelegt gibt es kein einzig richtiges System und können Mitarbeitende bei Veränderungen nicht so gestellt werden, wie wenn es nie andere Lösungen gegeben hätte. Dies gilt für alle Bereiche, Funktionen und Mitarbeitenden.

Mit den aktuellen Lohnstrukturen und Lohnentwicklungen bietet der Kanton konkurrenzfähige Anstellungsbedingungen. Im Quervergleich mit anderen Kantonen sind gerade die in der Kleinen Anfrage genannten Funktionen sehr gut gestellt.

Leider haben wir grundsätzlich die Erfahrung machen müssen, dass die meisten Diskussionen über die neuen Lohnstrukturen Mitarbeitende betreffen, die Lohnerhöhungen und/oder neue Anwartschaften erhalten haben, sich aber noch mehr erhoffen. Personen, die Anwartschaften verloren haben und/oder sogar schmerzliche Lohneinbussen in Kauf nehmen müs-

sen, haben sich eher damit arrangieren können. Es liegt daher auch im Interesse aller Mitarbeitenden, die Verhältnisse klarzustellen und im richtigen Licht zu sehen.

Auf der Basis der geschilderten Grundlagen beantworten wir die konkreten Fragen wie folgt:

1. *Wie viele Mitarbeiterinnen (Mitarbeiter sind mitgemeint) des Kantons (inkl. Spitäler und Psychiatriezentrum) über 35 Jahre befinden sich in ihrem jeweiligen Lohnband*

1.1 *in der Bandposition a?*

1.2 *in der Bandposition b?*

Von insgesamt 1'200 Mitarbeitern und 2'400 Mitarbeiterinnen befinden sich

in der Bandposition a: 24 Männer und 97 Frauen

in der Bandposition b: 56 Männer und 268 Frauen

2. *Welche Berufe üben diese Mitarbeiterinnen gemäss Fragen 1.1 und 1.2 aus?*

Der Klarheit halber halten wir fest, dass für die Zuordnung zu einem Lohnband nicht (allein) der Beruf im Sinne einer bestimmten Ausbildung, sondern die effektiv ausgeübte Funktion mit den konkreten Anforderungen und Belastungen massgebend ist.

In vielen, insgesamt 84 Funktionen gibt es Mitarbeitende in den Bandpositionen a und b. Diese Funktionen stammen aus den unterschiedlichsten Bereichen und Hierarchiestufen, von der Hilfsfunktion bis zu leitenden oder akademischen Funktionen. Es liegt offensichtlich keine Besonderheit bei den in der Anfrage genannten Gruppen vor, was in einem neuen System auch nicht überraschen kann. Für punktuelle Massnahmen besteht kein Anlass.

Zusammengefasst können folgende Funktionsgruppen genannt werden:

- Ärzte / Ärztinnen
- Berufsschul- und Kantonsschullehrpersonen
- Funktionen im Bereich Hauswirtschaft
- Funktionen im Bereich Sicherheit
- Handwerk- und technische Funktionen
- Kaufmännische Fachspezialist/-innen und Leiter/-innen Fachbereich
- Kaufmännische Mitarbeiter/-innen und Sachbearbeiter/-innen
- Kindergärtner/-innen, Primar- und Sekundarlehrpersonen
- Pflegepersonal
- Weitere pädagogische und therapeutische Funktionen

– Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen

3. *Wie viele davon sind weiblich?*

Wir verweisen auf die Antwort zur Frage 1.

4. *In welchen Bandpositionen (a-e) befinden sich wie viele*

4.1 *Hauswirtschaftslehrerinnen an der Oberstufe?*

4.2 *Lehrerinnen Werken/Textil an der Oberstufe?*

4.3 *Kindergärtnerinnen?*

Grundsätzlich können sich in allen Bandpositionen Personen unterschiedlichen Alters finden. Dass verschiedene Jahrgänge in tiefen Bandpositionen zu finden sind, hängt bei den bezeichneten Funktionen im Wesentlichen damit zusammen, dass insbesondere Frauen mit sehr unterschiedlichen Lebensläufen beim Eintritt eine grosse Differenz an nutzbarer Erfahrung bzw. bei den anrechenbaren Dienstjahren mitbringen. Diese Dienstjahre stellen dann jedoch den Startpunkt für die weitere Lohnentwicklung dar.

Eine Änderung bzw. Verbesserung hinsichtlich der anrechenbaren Dienstjahre ist bereits per 1. August 2001 erfolgt. Sie bezog sich vor allem auf Erziehungsjahre, Teilzeitbeschäftigungen und Berufsjahre in lehrerfremden Berufen. Gleichzeitig mit der Besoldungsrevision 2005 wurden die Möglichkeiten zur Anrechnung von Dienstjahren dann noch vorteilhafter für die Mitarbeitenden, insbesondere auch für die Mitarbeiterinnen, gestaltet.

Daraus ergibt sich, dass zahlreiche Lehrpersonen, welche vor dem 1. August 2001 eingetreten sind, auf einem tieferen Niveau gestartet sind und dies im alten Lohnsystem nicht hätten aufholen können. Auch zahlreiche Lehrpersonen, die vor 2005 eingetreten sind, sind gegenüber heute auf einem tieferen Niveau. Im neuen System sind Annäherungen möglich.

Die nachfolgenden Zahlen sind nach Funktionen gezählt, dies ergibt Mehrfachnennungen, da eine Lehrperson mehrere Funktionen ausüben kann. Insgesamt 5 Personen kommen in der Oberstufe in beiden Fächergruppen vor, sind somit doppelt gezählt.

Anzahl Lehrpersonen, die an der Oberstufe Ernährung und Haushalt unterrichten

in der Bandposition a	5
in der Bandposition b	6
in der Bandposition c	25
in der Bandposition d	4
in der Bandposition e	3

Anzahl Lehrpersonen, die an der Oberstufe Werken/Textil unterrichten

in der Bandposition a	2
in der Bandposition b	9
in der Bandposition c	23
in der Bandposition d	1
in der Bandposition e	0

Anzahl Lehrpersonen am Kindergarten

in der Bandposition a	8
in der Bandposition b	45
in der Bandposition c	67
in der Bandposition d	1
in der Bandposition e	0

Kindergärtner/-innen gehörten bei der Überführung in die Lohnbänder zu den aufholenden Funktionen. Die Löhne wurden bei der Überführung maximal bis zu Fr. 12'818.– pro Jahr angehoben. Darüber hinaus haben sie neue Anwartschaften gewonnen (vgl. dazu auch S. 2).

5. Zu Fragen 4.1 und 4.2:

In wie vielen dieser Fälle besteht ein Lohnunterschied zur altersentsprechenden Bandposition von

5.1 *mehr als Fr. 1'000.–, berechnet auf ein Vollpensum?*

5.2 *mehr als Fr. 500.–, berechnet auf ein Vollpensum?*

Die Frage kann nicht beantwortet werden, weil es keine allgemeingültige Regel gibt. Eine altersentsprechende Bandposition gibt es nicht und die Einflussfaktoren für die Positionierung im Lohnband sind vielschichtig. Eine Rolle spielen insbesondere Leistung und Erfahrung sowie auch der Arbeitsmarkt (vgl. Art. 19 Abs. 1 des Personalgesetzes). Die Struktur der bestehenden Belegschaft muss ebenfalls bei der Ersteinstufung mitberücksichtigt werden. Gerade auch bei Funktionen, welche in der Überführung zu den starken Aufholern gezählt haben,

muss bei der Einreihung von neuen Mitarbeitenden Rücksicht auf die bestehende Lohnstrukturen genommen werden, damit die Verhältnisse stimmig sind.

Natürlich spielen bei der aktuellen Positionierung im Lohnband nicht nur Fragen der Überführung eine Rolle, sondern auch die anrechenbare Erfahrung beim Eintritt des jeweiligen Stelleninhabers bzw. der Stelleninhaberin. Dies kann an allgemeinen Beispielen gezeigt werden. Ein Mitarbeiter, der auf dem zweiten Bildungsweg noch Recht studiert und vorher einen ganz anderen Beruf ausgeübt hat, wird im Vergleich zu gleichaltrigen Kolleginnen und Kollegen, die ab dem Studium immer als Juristinnen oder Juristen gearbeitet haben, tiefer eingereiht werden. Eine Mitarbeiterin, die sich auf eine viel höher eingestufte Funktion bewirbt, wird ein tieferes Salär erhalten als eine gleichaltrige Person, die über mehrjährige erfolgreiche Erfahrung in ähnlicher Funktion verfügt.

6. *Hat der eingangs erwähnte Aufholmechanismus bis jetzt zu einer relevanten Angleichung der Löhne geführt?*

6.1 *In welchem Ausmass?*

6.2 *Warum nicht?*

Wie dargelegt darf der im Rahmen der Überführung in die neuen Lohnstrukturen per 1. Januar 2005 einmalig angewendete Aufholmechanismus nicht mit der Lohnentwicklung im neuen System seit 1. Januar 2006 (jährliche Lohnanpassung generell und individuell) verwechselt werden. Der Aufholmechanismus diente dazu, Löhne, welche sich unter dem Lohnbandminimum befanden, ins Lohnband anzuheben. Das seit Januar 2006 zur Anwendung gelangende Lohnsystem berücksichtigt bei der jährlichen Anpassung der Löhne neben der Leistung die aktuelle Positionierung des Lohnes. Ein/-e Mitarbeiter/-in mit einem Lohn in der tiefsten Bandposition erhielt bei guter Leistung mindestens 3.2 % und maximal 4,3 % mehr als eine Person in der obersten Bandposition.

Die Lohnentwicklungsmatrix kann grundsätzlich frei gestaltet werden. Bei seiner Lohnpolitik berücksichtigt der Regierungsrat verschiedene Aspekte. Die Diskussionen über die Höhe der Lohnsumme, die Aufteilung der bewilligten Mittel für generelle (Teuerung) und individuelle (leistungsbedingte) Lohnanpassungen sowie die Verteilung der letzteren werden jährlich geführt. Es ist durchaus möglich, dass Differenzierungen in Zukunft stärker ausfallen können. Das Thema ist nicht neu. Bereits im Rahmen der Lohnrunde 2007 hatte der Regierungsrat der Personalkommission eine noch stärkere Differenzierung der Lohnentwicklung aufgrund der Positionierung im Lohnband vorgeschlagen. Die Personalkommission bevorzugte jedoch eine Weiterführung des seit 2007 zur Anwendung gelangenden Verteilschlüssels.

7. *Sieht der Regierungsrat einen Handlungsbedarf?*

7.1 *Wenn ja: welchen?*

7.2 *Wenn nein: warum?*

Wie dargelegt ist eine (weitere) Differenzierung der Lohnentwicklung zu Gunsten tiefer Bandpositionen denkbar. Die Verteilung wird jeweils im Rahmen der jährlichen Lohnrunde geprüft.

Eine zusätzliche Handlungsmöglichkeit liegt in der inneren Gestaltung der Lohnbänder. Der Verlauf bzw. das Ansteigen der Bandpositionen hat Auswirkungen darauf, wie langsam oder rasch individuelle Lohnanpassungen in eine neue Bandposition führen. Mit der aktuellen Lohnentwicklungsmatrix führt eine höhere Bandposition dazu, dass die betreffenden Personen verhältnismässig weniger Mittel erhalten. Vor diesem Hintergrund kann es Vorteile haben, sich in einer tieferen Bandposition zu bewegen.

Als Beispiel müssen Mitarbeitende im Lohnband 9 unabhängig von der Bandposition mindestens folgende Lohnerhöhungen erhalten, um die Bandpositionierung halten zu können:

Alter	Lohnentwicklung
25	2.20 %
30	1.63 %
35	1.51 %
40	1.10 %
45	0.60 %

8. *Ist der Regierungsrat bereit, aus Gründen der Transparenz inskünftig bei den monatlichen Lohnabrechnungen die Bandposition anzuführen?*

Die Berechnung der entsprechenden Bandposition erfolgt jeweils mit der Lohnrunde auf das neue Jahr. Auf den Lohnabrechnungen werden (mit Ausnahme der Spitäler Schaffhausen, der Sonderschulen und des Sozialversicherungsamtes) die Bandpositionen seit längerem ausgewiesen. Erfolgt ein Eintritt oder eine Lohnveränderung auf Grund der Übernahme einer neuen Funktion unterjährig, kann die Bandposition allerdings nicht manuell eingefügt werden. Diese ist erst nach der nächsten Lohnrunde wieder ersichtlich. Dasselbe gilt auch bei Pensionänderungen. Bei den Spitälern Schaffhausen und den Sonderschulen ist eine Ausweisung der Bandposition auf der Lohnabrechnung aus systemtechnischen Gründen nicht möglich. Das Sozialversicherungsamt wird die Bandposition in Zukunft ebenfalls ausweisen.

Die Bandposition kann bei Bedarf jederzeit ohne Probleme von den Mitarbeitenden selber bestimmt werden. Der Regierungsrat hat bei Erarbeitung, Einführung und Anwendung des neuen Lohnsystems und der Lohnstrukturen grossen Wert auf Transparenz gelegt. Grundlegende Informationen sind öffentlich. Im Internet sind alle Lohnbänder unter Angabe der Bandpositionen aufgeführt. Jede/-r Mitarbeiter/-in kann herauslesen, in welcher Bandposition sich der aktuelle Lohn befindet. Mit den publizierten Angaben kann Anfang Jahr jeweils auch die individuelle Lohnentwicklung nachvollzogen werden. Sollte kein Internetzugang zur Verfügung stehen, kann der jeweilig zuständige Personaldienst darüber Auskunft erteilen. Der Bedeutung der Bandposition und der Umgang damit ist langjährigen Mitarbeitenden aus den Informationen im Rahmen der Revision bekannt. Neue Mitarbeitende der Verwaltung werden bei der Einführung darüber informiert. Es herrscht also grösstmögliche Transparenz.

Schaffhausen, 25. August 2009

DER STAATSSCHREIBER STV:



Christian Ritzmann