

Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrates des Kantons Zürich

Sitzung vom 28. September 2011

1197. Richtlinien über den Lohn für Praktikantinnen und Praktikanten

1. Ausgangslage und Änderungsbedarf

Mit RRB Nr. 753/2005 wurde der Lohn für Praktikantinnen und Praktikanten nach einheitlichen Kriterien anhand von Praktikums-typen neu geregelt. Die einzelnen Praktikumsverhältnisse sowie deren Einsatzgebiete wurden nurmehr beispielhaft aufgeführt. Insgesamt wurden zur Erfassung von sämtlichen Anstellungen von Praktikantinnen und Praktikanten fünf Praktikumsstypen unterschieden: Vorpraktikum (in der Regel vor Ausbildungsbeginn), Berufspraktikum (Pflichtpraktikum im Rahmen einer nichtakademischen Ausbildung, ohne Lernende), Studienpraktikum (obligatorisches oder freiwilliges Praktikum im Rahmen eines Studiums an der Universität, der ETH oder einer Fachhochschule), Praxisorientiertes Studienpraktikum (Praktikum im Rahmen einer Zweitausbildung in den Bereichen Soziale Arbeit, Sozialpädagogik, Heilpädagogik und Psychologie) sowie Nachdiplompraktikum (Praktikum nach Studienabschluss). Bei der Zuordnung einer Praktikums-tätigkeit zu einem der fünf erwähnten Praktikumsstypen wurden die Ausbildungsstufe (Sekundarstufe II, Tertiärstufe), die Phase des beruflichen Werdegangs und der Nutzen der Praktikums-tätigkeit für den Arbeitgeber berücksichtigt. Schliesslich wurde für jeden Praktikumsstyp eine Lohnbandbreite in Prozenten des Lohns gemäss Lohnreglement 01, Lohnklasse 1, Erfahrungsstufe 0, bestimmt.

Diese beschriebene Neuregelung des Lohns für Praktikantinnen und Praktikanten wurde auf den Juli 2005 eingeführt. Die damals gewählte Typenregelung berücksichtigte die mittlerweile im Rahmen der Bologna Reform eingeführte Zweistufigkeit des Studiensystems nicht. Die universitären Studiengänge sind neu in einen ersten Hochschulabschluss nach mindestens drei Jahren (Bachelor) und einen daran anschliessenden zweiten Hochschulabschluss (Master) gegliedert. Dieser Neuordnung gilt es Rechnung zu tragen. Diese notwendige Anpassung könnte durch eine weitere Ausdifferenzierung und damit auch eine weitere Komplizierung der bisherigen Regelung erfolgen.

Aus Gründen der Praktikabilität und der Einfachheit wird die notwendige Anpassung aber als Chance zur Verminderung der Anzahl Praktikurstypen genutzt. Anstelle der bisherigen fünf Typen, werden neu lediglich drei Praktikurstypen unterschieden. Neben diesen Vereinfachungen soll auf der anderen Seite durch die sinngemässe Anbindung an das System der Vereinfachten Funktionsanalyse (VFA) mehr Rechtssicherheit und Transparenz hinsichtlich der Entlohnung für Praktikurstätigkeiten geschaffen werden. Die Entlohnung bewegt sich dabei aber weiterhin im marktüblichen Rahmen. Schliesslich soll neu auch dem grundsätzlich mit zunehmender Praktikumsdauer höheren Nutzen für den Arbeitgeber mit einer Lohnerhöhungsmöglichkeit um 10% (bis zum Höchstbetrag des jeweiligen Praktikurstyps) finanziell Rechnung getragen werden können.

2. Vernehmlassungsergebnisse

Das Personalamt hat gestützt auf die beschriebenen Eckwerte (Verminderung auf drei Praktikurstypen, sinngemässe Anbindung an die VFA, Möglichkeit einer Lohnerhöhung um 10%) einen konkreten Entwurf erarbeitet, der den Direktionen des Regierungsrates, der Staatskanzlei, der Verwaltungskommission der obersten kantonalen Gerichte, der Finanzkontrolle und den Vereinigten Personalverbänden zur Vernehmlassung zugestellt wurde. Insgesamt gingen zehn Antworten ein, wobei die Verwaltungskommission der obersten kantonalen Gerichte ausdrücklich auf eine Stellungnahme verzichtete.

Die Verminderung der Anzahl der Praktikurstypen auf neu drei Typen wurde von allen Vernehmlassungsteilnehmenden begrüsst. Verschiedentlich wurde aber geltend gemacht, die Umschreibung der Praktikurstypen sei zu unklar und die drei Typen liessen sich zu wenig voneinander abgrenzen. Dem ist entgegenzuhalten, dass mit Blick auf den Zweck und die Ausbildungsphase eines Praktikums im Einzelfall eine eindeutige Zuordnung möglich ist.

Die sinngemässe Beziehung der bewährten Kriterien der Vereinfachten Funktionsanalyse wurde mehrheitlich begrüsst. Vereinzelt wurde jedoch auf deren Komplexität und das diesbezüglich notwendige Fachwissen hingewiesen.

Die für Praktika mit einer Dauer von über sechs Monaten vorgesehene Möglichkeit einer Lohnerhöhung um 10% wurde ebenfalls überwiegend begrüsst. Eine derartige Lohnerhöhung ist im Einzelfall nur dann zu gewähren, wenn bezüglich Leistung und Verhalten keine Beanstandungen vorliegen.

3. Grundzüge der Neuregelung

3.1 Verminderung der Praktikumstypen

Die bisher bestehenden fünf Praktikumstypen (Vorpraktikum, Berufspraktikum, Studienpraktikum, Praxisorientiertes Studienpraktikum und Nachdiplompraktikum) werden neu in drei Grundtypen zusammengefasst: Praktika vor Ausbildungsbeginn (umfasst das bisherige Vorpraktikum aber auch z.B. Überbrückungspraktika nach dem Volksschulabschluss), Praktika während der Ausbildung (umfasst das ehemalige Berufspraktikum, das Studienpraktikum [während oder zwischen dem Bachelor- und Masterstudium] und das Praxisorientierte Studienpraktikum) und Praktika nach der Ausbildung (umfasst Praktika nach Abschluss einer Berufsausbildung oder eines Studiums [nach dem Bachelor- oder nach Masterabschluss] zur Erlangung von Berufserfahrung). Um welchen Praktikumstyp es sich in einem konkreten Anwendungsfall handelt, ist im Einzelfall mit Blick auf die Ausbildungsphase und den Zweck eines Praktikums zu entscheiden.

3.2 Festsetzung des Praktikumslohnes

Die drei Praktikumstypen werden gemäss Lohnreglement 04 (vgl. HPR III.1.1) entlohnt. Der Jahresgrundlohn wird dabei für die drei Grundtypen in einer Lohnbandbreite in Prozenten des Lohnes gemäss Lohnreglement 01 (LR), Lohnklasse 1 (LK), Lohnstufe 1 (LS), festgelegt. Die Auszahlung erfolgt in zwölf Raten, worin der 13. Monatslohn inbegriffen ist. Ein Teuerungsausgleich während eines laufenden Praktikums (ad personam) ist im Rahmen des Lohnreglements 04 nicht vorgesehen. Durch die Festlegung einer Lohnbandbreite in Prozenten des Lohnreglements 01, LK 1, LS 1, machen die Praktikumlöhne insgesamt aber Aufteuerungen des Lohnreglements 01 mit. Die Lohnbandbreiten sind bewusst grosszügig bemessen, um den Direktionen, Ämtern und Betrieben einen möglichst grossen Spielraum einzuräumen und den Anforderungen der jeweiligen Praktikumsstelle gerecht werden zu können. Verbindlich vorgegeben werden lediglich die Mindest- und Höchstansätze der Löhne für die drei Praktikumstypen sowie der Kriterienkatalog zur Bestimmung des konkreten Lohnes. Es bleibt den einzelnen Direktionen freigestellt, innerhalb des entsprechenden Rahmens weitere Schematisierungen vorzunehmen.

Als Kriterien für die konkrete Lohnbestimmung sind die sechs bewährten Kriterien der Vereinfachten Funktionsanalyse (Ausbildung und Erfahrung; Geistige Anforderungen; Verantwortung; Psychische Belastungen und Anforderungen; Physische Belastungen und Anforderungen; Beanspruchung der Sinnesorgane und spezielle Arbeitsbedingungen) sinngemäss heranzuziehen. Während die Kriterien im Verfahren der Vereinfachten Funktionsanalyse lediglich zur Bestimmung des Arbeitswertes einer konkreten Stelle verwendet werden, sollen die entsprechenden Kriterien bei der Festsetzung des Praktikumslohnes auch mit Blick auf die anzustellende Person angewendet werden. Die Lohnbestimmung erfolgt demnach, abweichend von der Lohnbestimmung für die dem Personalgesetz unterstellten Personen, in einem Schritt. Anhand der genannten sechs Kriterien werden also sowohl der Arbeitswert der Stelle als auch die individuellen, für die entsprechende Stelle nutzbaren Fähigkeiten einer Person bewertet. Aufgrund des Ergebnisses ist dann der konkrete Lohn innerhalb der jeweiligen Bandbreite festzusetzen. Zur einheitlichen Anwendung und zur Unterstützung im konkreten Einzelfall wird das Personalamt, in Form einer Weisung, eine Wertungshilfe zur Festsetzung der Praktikantenlöhne ausarbeiten.

3.3 Lohnerhöhung bei längeren Praktika

Im Rahmen der Entlohnung für Praktikumstätigkeiten soll schliesslich neu dessen Dauer besonders berücksichtigt werden. Für Praktika von mehr als sechs Monaten soll ab dem siebten Monat in der Regel eine Lohnerhöhung von 10% auf dem Einstiegslohn gewährt werden. Dabei darf allerdings der Höchstbetrag eines Praktikurstyps nicht überschritten werden. Mit dieser institutionalisierten Lohnerhöhungsmöglichkeit soll pauschal der für den Arbeitgeber anzunehmende höhere Nutzen abgegolten werden können. Dies allerdings unter dem Vorbehalt, dass die Leistung und das Verhalten der Praktikantin oder des Praktikanten zu keiner Beanstandung Anlass geben.

4. Neue Typisierung (mit Lohnhöhe Stand 1. Januar 2011)

Praktikumstyp	Umschreibung	Lohnfestsetzung	Lohn pro Jahr in Prozenze (Heutiger Ansatz in Franken)	ab dem 7. Monat
Typ 1				
Praktikum vor Ausbildungsbeginn	Praktikum vor Ausbildungsbeginn, insbesondere im Gesundheits- und Sozialbereich. In der Regel mit wenig Kompetenzen.	Keine nutzbare Er- fahrung/Ausbildung, geringer Nutzen.	20% (9 100)	+10%
		Grosse nutzbare Erfahrung/Ausbildung, grosser Nutzen.	bis 50% (22 800)	bis höchstens 50% (22 800)
Typ 2				
Praktikum während der Ausbildung	Berufspraktikum, Studienpraktikum oder Praxisorientiertes Studienpraktikum.	Keine nutzbare Er- fahrung/Ausbildung, geringer Nutzen.	30% (13 700)	+10%
		Grosse nutzbare Erfahrung/Ausbildung, grosser Nutzen.	bis 90% (41 050)	bis höchstens 90% (41 050)
Typ 3				
Praktikum nach der Ausbildung	Praktikum nach Abschluss einer Berufsausbildung oder eines Studiums zur Erlangung erster Berufserfahrungen.	Keine nutzbare Er- fahrung/Ausbildung, geringer Nutzen.	50% (22 800)	+10%
		Grosse nutzbare Erfahrung/Ausbildung, grosser Nutzen.	bis 140% (63 850)	bis höchstens 140% (63 850)

5. Personalrechtliche Fragen

Aufgrund von § 162 Abs. 2 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO) gelten für die Anstellung von Praktikantinnen und Praktikanten grundsätzlich die allgemeinen personalrechtlichen Bestimmungen.

Bei Praktikumsverhältnissen rechtfertigt sich – in Anwendung von § 162 Abs. 2 VVO – allerdings eine Ausnahme im Zusammenhang mit der Ferienregelung. Die Ferien sind grundsätzlich während der Praktika zu beziehen. Dabei wird der Zeitpunkt des Ferienbezugs vom Arbeitgeber bestimmt. Die Höhe des Ferienanspruchs ergibt sich in jedem Fall (allenfalls anteilmässig) gestützt auf § 79 VVO.

Für die Lohnfortzahlungsdauer bei Krankheit, Nichtberufsunfall, Militär- oder Zivildienst für Praktikantinnen und Praktikanten ist auf die allgemeinen personalrechtlichen Bestimmungen über die Lohnfortzahlung (§ 99 f. VVO) abzustellen. Danach fällt die Lohnfortzahlungspflicht spätestens mit Beendigung des Anstellungsverhältnisses ohne Weiteres dahin.

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Für die Festlegung des Lohnes für Praktikantinnen und Praktikanten werden gestützt auf § 162 Abs. 2 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz folgende Richtlinien erlassen:

1. Praktikurstypen

Anstellungsverhältnisse von Praktikantinnen und Praktikanten werden einem von drei Praktikurstypen zugeordnet: Praktikum vor Ausbildungsbeginn, Praktikum während der Ausbildung oder Praktikum nach der Ausbildung. Die konkrete Zuteilung richtet sich nach der Ausbildungsphase und dem Zweck des Praktikums.

2. Lohn

Der Jahreslohn bezieht sich auf ein volles Pensum von 42 Stunden pro Woche. Bei kleinerem Beschäftigungsgrad vermindert sich der Lohn entsprechend. Die aufgeführten Beträge stellen Mindest- und Höchstansätze dar. Sie sind für den Kanton und seine unselbstständigen Anstalten verbindlich und bilden für subventionierte Betriebe die Obergrenze für die Subventionen. Die Entlohnung erfolgt in Anwendung des Lohnreglements 04, wobei der Jahresgrundlohn innerhalb eines Bruchteils bzw. einer Bandbreite des Lohnreglements 01, Lohnklasse 1, Lohnstufe 1, festgelegt und in zwölf Teilen ausbezahlt wird. Für Praktika mit einer Dauer von mehr als sechs Monaten ist ab dem siebten Monat grundsätzlich eine auf den Anfangslohn bezogene Lohnerhöhung von 10% zu gewähren. Der Höchstansatz des jeweiligen Praktikurstyps darf dadurch aber nicht überschritten werden.

Zur konkreten Lohnbestimmung innerhalb des definierten Rahmens sind sinngemäss die Kriterien der Vereinfachten Funktionsanalyse im Sinne von Ziff. 3.2 der Begründung heranzuziehen.

3. Praktikumstypen und Lohnfestlegung

Praktikumstyp	Umschreibung	Lohnfestsetzung	Lohn pro Jahr in Prozente von LR 01, LK1, LS1	ab dem 7. Monat
Typ 1				
Praktikum vor Ausbildungsbeginn	Praktikum vor Ausbildungsbeginn, insbesondere im Gesundheits- und Sozialbereich. In der Regel mit wenig Kompetenzen.	Keine nutzbare Er- fahrung/Ausbildung, geringer Nutzen.	20%	
		Grosse nutzbare Erfahrung/Ausbildung, grosser Nutzen.	bis 50%	+10% bis höchstens 50%
Typ 2				
Praktikum während der Ausbildung	Berufspraktikum, Studienpraktikum oder Praxisorientiertes Studienpraktikum.	Keine nutzbare Er- fahrung/Ausbildung, geringer Nutzen.	30%	
		Grosse nutzbare Erfahrung/Ausbildung, grosser Nutzen.	bis 90%	+10% bis höchstens 90%
Typ 3				
Praktikum nach der Ausbildung	Praktikum nach Abschluss einer Berufsausbildung oder eines Studiums zur Erlangung erster Berufserfahrungen.	Keine nutzbare Er- fahrung/Ausbildung, geringer Nutzen.	50%	
		Grosse nutzbare Erfahrung/Ausbildung, grosser Nutzen.	bis 140%	+10% bis höchstens 140%

4. Ferienzeitpunkt

Die Ferien sind grundsätzlich während des Praktikums zu beziehen. Dabei wird der Zeitpunkt des Ferienbezugs vom Arbeitgeber bestimmt. Der Ferienanspruch ergibt sich in jedem Fall (allenfalls anteilmässig) gestützt auf § 79 VVO.

5. Übrige Bestimmungen

Im Übrigen gelten für das Praktikumsverhältnis die allgemeinen personalrechtlichen Bestimmungen.

II. Diese Richtlinien treten am 1. Januar 2012 in Kraft. Die beim Inkrafttreten bestehenden Praktikumsverhältnisse werden gemäss RRB Nr. 753/2005 zu Ende geführt.

III. RRB Nr. 753/2005 wird auf den 1. Januar 2012 aufgehoben.

IV. Das Personalamt wird beauftragt, eine Weisung zur Festsetzung der Praktikumlöhne zu erlassen.

V. Mitteilung an die Direktionen des Regierungsrates, die Staatskanzlei, die Finanzkontrolle, den kantonalen Ombudsmann, den Datenschutzbeauftragten, die Parlamentsdienste des Kantonsrates, die Verwaltungskommission der Gerichte (c/o Verwaltungsgericht, Postfach, 8090 Zürich), die Zürcher Fachhochschulen, die Universität, Rektorat, Künstlergasse 15, 8001 Zürich, das Universitätsspital, Spitaldirektion, Rämistrasse 100, 8091 Zürich, das Kantonsspital Winterthur, Spitaldirektion, Brauerstrasse 15, 8401 Winterthur, das Zentrum für Gehör und Sprache, Leitungsteam, Frohalpstrasse 78, 8038 Zürich, die Gebäudeversicherung, Direktion, Thurgauerstrasse 56, Postfach, 8050 Zürich, sowie an die Vereinigten Personalverbände (Cécile Krebs, Museumsstrasse 7, 8400 Winterthur).



Vor dem Regierungsrat
Der stv. Staatsschreiber:

Hösli