

Beschluss des Landrats vom 03.11.2022

Nr. 1797

34. Lohnentwicklung für langjährige Mitarbeitende des Kantons 2021/705; Protokoll: gs

Der Regierungsrat ist bereit, das Postulat entgegenzunehmen und beantragt die Abschreibung, sagt Landratspräsidentin **Lucia Mikeler Knaack** (SP).

Ernst Schürch (SP) ist natürlich für die Überweisung, aber gegen die Abschreibung. Der Regierung sei für die Aufnahme des Anliegens gedankt und namentlich für den erwähnten RRB zur Leistungsprämie. Der Redner – dies zur Interessensbindung – ist von diesem Fehler in der Lohnsystematik betroffen. Seit fünf Jahren findet für ihn keine Lohnentwicklung mehr statt. Überspitzt gesagt heisst dies bezüglich des Lohns: Es spielt keine Rolle, ob die Arbeit qualitativ schlecht, gut oder sehr gut erfolgt. Es wurde bereits im Rahmen der Kommissionsarbeit gesagt, dass der Makel erkannt wurde. Der Redner muss eingestehen, dass er bei der Einreichung davon ausgegangen ist, dass eine Verbesserung der Lohnsystematik sehr viel Zeit in Anspruch nehmen und erst nach dessen Pensionierung greifen würde. Davon wird immer noch ausgegangen. Aus der Überlegung, der Redner sei pensioniert, wenn eine Neuregelung greift, getraute er sich, das Postulat als Direktbetroffener einzureichen. Ernst Schürch ist aber längstens keine Ausnahme. Gut ein Viertel der Angestellten der Gemeinden und des Kantons, die nach diesem Lohnsystem entlöhnt werden, sind in einem ähnlichen Alter. Es kann geschätzt werden, dass rund 1000 bis 1500 Angestellte aufgrund ihres Dienalters keine Lohnentwicklung mehr haben. Das ist ein unhaltbarer Zustand, spätestens seit der Einführung des lohnwirksamen Mitarbeitendengesprächs (MAG). Die Vorgesetzten führen solche Gespräche, die lohnwirksam sind – aber rund einem Viertel der Angestellten muss erklärt werden, dass es keine Lohnentwicklung mehr gibt. Für dieses Alterssegment ist der Kanton nicht attraktiv – das kann man sich in einer Zeit des Fachkräftemangels nicht leisten.

Die Regierung hat dies erkannt und im September mit dem erwähnten RRB mindestens in einem kleinen Bereich reagiert. Mitarbeitende am oberen Ende des Lohnbands soll bei einer A+-Bewertung ab sofort eine Leistungsprämie ausgerichtet werden können. Wenn man weiss, wieviel Bürokratie mit einer Leistungsprämie verbunden ist, und dass bis vor kurzer Zeit alle Anträge in den Schulen ausnahmslos abgelehnt wurden, bleibt aber doch eine relativ grosse Skepsis gegenüber dieser Massnahme. Das Postulat kann dann abgeschrieben werden, wenn die Lohnsystematik wirksam verändert ist. Zur Zeit ist es nämlich immer noch so, dass lediglich einige wenige Personen aus der betroffenen Altersgruppe mit einem A+ von einer Leistungsprämie profitieren können. Bei der grossen Mehrheit werden die guten Leistungen – also die Beurteilung A, was über 90 % der Angestellten betrifft – mit den geltenden Regelungen nicht mit einer Lohnentwicklung honoriert. Das ist mit einer B-Bewertung gleichzusetzen, die aufgrund einer schlechten Leistung resultiert. Das ist falsch und muss geändert werden. Zudem ist eine Leistungsprämie zwar toll – gleichzeitig ist sie aber in den Folgejahren und für die Pension nicht nachhaltig. Darum soll das Postulat überwiesen und stehen gelassen werden. Die SP unterstützt dies einstimmig.

Die FDP hätte dafür plädiert, den Vorstoss zu überweisen und abzuschreiben, sagt **Saskia Schenker** (FDP). Wenn Ernst Schürch aber gegen die Abschreibung votiert, ist man klar gegen die Überweisung. Der Regierungsrat erklärt ja genau, warum er für die Abschreibung ist. Ernst Schürch verlangt aber, dass der Lohn für eine gleiche Arbeit und Herausforderung konstant steigen kann – je nach Bewertung durch den Vorgesetzten. Man muss sich vorstellen, was dies im Vergleich zu anderen Berufen oder anderen Funktionen heisst. Es ist ja schön, wenn man lange in einem Beruf bleibt. Wenn für den gleichen Beruf aber plötzlich sehr hohe Löhne gezahlt werden

können, weil es keinen Deckel gibt, stimmt etwas nicht. Auch in der Privatwirtschaft sind Löhne in Funktionsbänder eingegliedert, welche klar festhalten, wie sich eine Funktion lohnmassig entwickeln kann. Irgendwo stösst man dann an einen Deckel. Für eine weitere Lohnentwicklung braucht es dann die Übernahme weiterer Verantwortung, etwa eine Führungs- oder Budgetverantwortung. Solche neuen Elemente bringen ein weiteres Lohnwachstum mit sich. Das ist in einer Lohnstruktur gang und gäbe. Man kennt dies genau gleich beim Bund. Der Regierungsrat zeigt aber, dass er mit den Prämien trotzdem eine Weiterentwicklungsmöglichkeit vorsieht. Ein System ohne Lohndeckel für die gleiche Funktion und Arbeit gibt es aber nicht. Dass die Entwicklung in den ersten Jahren etwas schneller ansteigt, kann erklärt werden: Es gibt ja immer auch den Erfahrungswert, der mitspielen soll. Aber auch dies kommt – wenn man nicht neue Verantwortlichkeiten übernimmt – an eine Grenze. Das sind Systematiken, die auch sonst in der Wirtschaft gelten.

Irene Wolf-Gasser (EVP) sagt, dass die Fraktion Grüne/EVP beschlossen hat, das Postulat zu überweisen (dies bei zwei Gegenstimmen). Es soll aber auch abgeschrieben werden, was eine Mehrheit befürwortete (4 Gegenstimmen, 2 Enthaltungen). In diesem Punkt war man nicht ganz einheitlich. Man hat diskutiert, was Saskia Schenker bereits gesagt hat: Auch in der Privatwirtschaft gibt es irgendwann eine Plafonierung. Es kann sein, dass jemand im MAG wunderbar beurteilt wird und eine A+-Bewertung erhält. Man arbeitet aber nicht nur wegen dem Geld. Es geht ja auch um die eigene Würde; man will sein Bestes geben. Was auch einleuchtend ist: Man beginnt in jungen Jahren mit wenig Lohn – und dieser steigt dann an. Man macht Karriere. Das ist wichtig, wenn man Familie hat und vielleicht ein Haus bauen will – und das Geld wirklich brauchen kann. Jetzt aber redet man von der Altersgruppe 55+, die gegen die Pensionierung geht. Da sind viele dieser Dinge bereits gemacht; die Kinder sind vielleicht schon ausgeflogen. Es ist nicht mehr eminent wichtig, dass man jedes Jahr mehr verdient – zumal ja eine Leistungsprämie besteht, die seit neuester Zeit möglich ist.

Reto Tschudin (SVP) hätte der Überweisung und Abschreibung zugestimmt. Wenn die Abschreibung aber bestritten ist, plädiert die SVP-Fraktion gegen die Überweisung. Der Redner wäre in einigen Jahren selber direkt betroffen. Dennoch wird das Anliegen auch persönlich nicht unterstützt. Zuvor gab es die Erfahrungsstufen, wo man bis zur Stufe 27 steigen konnte, in der sich die Erfahrung offensichtlich erschöpfte. Das Lohnband nennt dies etwas anders, ist aber faktisch genau das Gleiche. Das merkt man jedes Jahr: Wenn man im Lohnband steigt, steigt man eigentlich in der Erfahrungsstufe. Wenn man auf die Lohntabelle 2020 schaut, merkt man, dass es immer noch um die etwa gleichen Schritte geht. Der Lohn deckt aber eigentlich die Modellumschreibung eines Jobs ab. Hier ändert sich ja nichts, wenn man von Anfang bis zum Ende im gleichen Lohnband bleibt. Ehrlicherweise muss man sagen, dass man am Anfang im Lohnband zu tief eingestuft ist. Stufe 10 bis 15 dürfte ziemlich sicher repräsentativ sein. Danach gibt es das Zückerchen obendrauf. Je länger man also sitzen bleibt, desto besser steht man im gleichen Job da. Das ist – dies als persönliche Meinung – ein Fehler in diesem System. Man hat im unteren Lohnband (ehemals ES 5 bis 15) das Problem mit der Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden. Am oberen Ende hat man die Leute, die schon lange dabei sind. Das ist nicht despektierlich gemeint; es ist nicht schlecht, wenn jemand lange dabei ist. Vielleicht gehört der Redner dereinst auch zu dieser Gruppe. Irgendwann aber kann man die Erfahrung im Job, den man ausübt, nicht mehr erweitern. Darum bringt es nichts, dort oben anzusetzen – auch wenn eine gewisse Ungerechtigkeit vorhanden ist, dass man sich lohnmassig nicht weiter entwickeln kann. Die Entwicklung macht man aber am Anfang. Darum sollte die Entwicklung etwas abgeflacht werden bzw. die Kurve anfänglich etwas steiler ansteigen. Denkbar ist auch, dass man mit weniger Spielraum im Lohnband arbeitet. Das Postulat löst das Problem nicht, weshalb es abgeschrieben oder gar nicht überwiesen werden soll.

Regierungsrat **Anton Lauber** (Die Mitte) dankt Ernst Schürch für den Vorstoss. Er bietet die Gelegenheit, zwei oder drei Dinge aufzugreifen. Faktum ist: Die Leistungsprämie gibt es schon lange. Die Realität ist aber, dass sie lange nicht überall angewendet wurde – etwa im Bereich der Schulen oder der Lehrer. Wenn man die Tabelle anschaut, kann man das feststellen. Jetzt ist der Fokus auch der Lehrerschaft auf die Thematik der Lohnbandentwicklung und der Leistungsprämie gekommen. Das ist ja gut und richtig – und ist so auch gewollt. Bei der Lehrerschaft hat man eine spezielle Ausgangslage: Sie arbeiten meistens sehr lange beim Kanton, was erfreulich ist. Damit stellt sich aber die Frage des Anstossens am Ende des Lohnbands eher als bei anderen Mitarbeitenden, die immer wieder einen Stellenwechsel und einen anderen Arbeitgeber haben. Man ist sich dessen bewusst und will darauf reagieren. Man begrüsst es, wenn es im Bildungsbereich mehr A+-Bewertungen gibt, vor allem an den Schulen. Darum will man bei einem A+ eine Leistungsprämie ermöglichen. Das hat die Regierung bereits auch beschlossen. Schwieriger wird es, wenn man ins ganze Lohnsystem eingreifen und die Lohnkurve verändern wollte. Das würde nur bedeuten, dass man sie flacher ausgestaltet, damit sie länger ansteigen kann. Dann gibt es länger eine Lohnentwicklung, aber anfangs gibt es weniger Lohn. Das ist nicht unbedingt das Ziel. Eine Deckelung muss aber sein. Irgendwann ist man an einem Ende. Das wird man nicht beseitigen können. Man hat aber letztlich die Möglichkeit, sich im Kanton optimal aufzustellen. Es wird – und darum kann man den Vorstoss abschreiben – eine Lohnstrukturhebung geben. Basierend auf dieser Erhebung wird man genau schauen, wo eine Entwicklungsnotwendigkeit im Bereich der Entlohnung besteht. Das wird nicht so lange dauern, wie Ernst Schürch fürchtet. Der Redner hat gesagt, man solle aufs Gas drücken. Es ist also davon auszugehen, dass man die Ergebnisse relativ bald bringen kann. Der Vorteil der Lohnstrukturhebung ist, dass man punktuell schauen kann, wo wirklich Handlungsbedarf besteht – dort kann man die finanziellen Mittel, um die es letztlich geht, konkret und gut einsetzen. Denn: Wegen der Teuerung wird die ganze Baseline angehoben. Das kostet CHF 16,2 Mio. Jeder bekommt aber gleich viel, egal wo er steht. Das ist etwas speziell. Die 2,5 % spielen bei einem Einkommen von CHF 60 000.– wie auch bei CHF 200 000.–. Das sind Unterschiede; man kann diskutieren, ob man das will. Das ist auch bei der generellen Lohnerhöhung so. Darum sagt man, es ist gut, eine Lohnstrukturhebung auszuarbeiten und umzusetzen. Darauf basierend wird also die Weiterentwicklung – auch im Vergleich mit dem Umfeld – angeschaut. Damit wird letztlich die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber gestärkt. Es soll bitte zur Kenntnis genommen werden, dass man an der Arbeit ist; weshalb man das Postulat abschreiben kann.

://: Mit 37:32 Stimmen bei 3 Enthaltungen wird das Postulat überwiesen und mit 49:20 Stimmen bei 3 Enthaltungen abgeschrieben.
