Beschluss des Landrats vom 26.03.2026

Nr. 1638

19. Fazit zur Umstellung des Lohnsystems
2025/501; Protokoll: bw

Désirée Jaun (SP) gibt folgende kurze Erklärung ab: Sie bedankt sich für die Antworten auf die Fragen zum Lohnsystem. Inhaltlich fällt die Beantwortung allerdings ein bisschen oberflächlich und wenig selbstkritisch aus. Teilweise werden Fragen auch nicht wirklich beantwortet. Ein reflektierter Blick auf das Lohnsystem und dessen Wirkung ist ebenfalls kaum erkennbar.
Die SP hat bereits bei der Einführung des Lohnsystems Kritik geäussert. Der Regierungsrat bestätigte in seiner Antwort jetzt einmal mehr, dass ein konsequenter, leistungsbasierter Lohn, also die Lohnentwicklung, verfolgt wird, und genau das ist problematisch. Jedoch nicht, weil die Leistung nicht honoriert werden soll, sondern weil von einem solchen System vor allem diejenigen profitieren, die sichtbarer sind, die näher bei Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern arbeiten oder die ihre Leistung besser darstellen können. Also nicht zwingend die Mitarbeitenden, die die Arbeit tatsächlich tragen.
Keine einzige Gemeinde hat das System übernommen. Gemäss Rückmeldungen sind Gemeinden mit ihren bestehenden Systemen zufrieden. Das ist wohl ein deutliches Zeichen, dass die Vorteile für den Systemwechsel nicht überzeugend genug sind. Auch in dieser Beantwortung konnte der konkrete Mehrwert nicht nachvollziehbar aufgezeigt werden. Gemeinden sind dadurch nicht weniger attraktive oder fortschrittliche Arbeitgebende. Es überrascht nicht, dass Gemeinden zufrieden sind, denn auch im bisherigen System, das die Gemeinden jetzt noch anwenden, gibt es Instrumente, mit denen besondere Leistungen honoriert werden können, so zum Beispiel ein beschleunigter Stufenanstieg oder die Anerkennungsprämie. Diese Möglichkeiten wurden bisher und werden auch jetzt im Kanton nur zurückhaltend genutzt. Das zeigt: Das Problem ist nicht das System, sondern die Anwendung.
Auch die Frage nach der Transparenz bleibt ungenügend beantwortet. Es wird nicht aufgezeigt, wie die Nachvollziehbarkeit der Lohnfestlegung konkret sichergestellt wird. Ebenso wenig wird darauf eingegangen, wie das MAG – das zentrale Instrument für eine objektive Leistungsbeurteilung – weiterentwickelt wurde. Zur Gewährleistung der Gleichberechtigung wird zwar auf Leitfäden und auf Richtlinien verwiesen, doch ob die Führungskräfte ausreichend geschult wurden, bleibt ebenfalls offen. Genauso unklar ist, mit welchen Instrumenten überprüft wird, ob das System ordnungsgemäss angewendet wird, wie das im Personaldekret vorgesehen ist. Gleichzeitig stellt der Regierungsrat wenig selbstkritisch fest, dass es gar keinen Optimierungsbedarf gibt.
Es bleiben also zentrale Fragen offen, insbesondere zur Fairness, zur Transparenz und zur Verlässlichkeit des Systems – und damit auch die Frage, ob der Kanton seinem Anspruch, ein fortschrittlicher Arbeitgeber zu sein, bei der Entlöhnung wirklich gerecht wird.

Christina Wicker-Hägeli (GLP) wünscht die Diskussion.

://: Der Diskussion wird stattgegeben.

Christina Wicker-Hägeli (GLP) hat die ausführliche Beantwortung mit Interesse gelesen. Zwei Dinge fallen auf: Einerseits wurde anlässlich der letzten Mitarbeitendenbefragung nicht danach gefragt, wie zufrieden man mit der Umstellung des Lohnsystems sei. Danach könnte man beim nächsten Mal fragen. Andererseits gibt es je nach Lohnband Unterschiede, wie viele Personen mit einem A+ bewertet werden. 12,2% der Mitarbeitenden in den Lohnbändern 1 bis 9 erhalten eine A+-Bewertung. In den Lohnbändern 17 bis 28 sind es dann noch die Hälfte, nämlich 6,2%. Das-

selbe Bild zeigt sich auch im Vergleich zwischen Teilzeit- und Vollzeitangestellten, wo der Unterschied ebenfalls etwa 50 % ausmacht. Vielleicht wird Personen, die viel mehr Verantwortung tragen, eher ein A+ zugetraut; es ist die Frage, oder ob das System hat. Dieser Aspekt könnte beim nächsten Mal aufgenommen werden.

Regierungspräsident **Anton Lauber** (Die Mitte) hat angesichts all der vorgetragenen Argumente ein Déjà-vu. Er selbst möchte nicht ebenfalls für ein Déjà-vu sorgen.
Der Finanzdirektor und oberste Personalchef garantiert, dass im Kanton nicht einfach nur ein Leistungslohn gelebt wird und nur die allerbesten und fleissigsten Mitarbeitenden ein A oder A+ erhalten. Fakt ist aber schon, dass ein sehr gut austariertes Mitarbeitendengespräch besteht, in dessen Rahmen ein Feedback als Ganzes gegeben wird. Der Mitarbeitende kann sich äussern und im direkten Gespräch werden die Leistungen und die Zufriedenheit am Arbeitsplatz diskutiert. Es lässt sich feststellen, dass die meisten Mitarbeitenden eine A-Bewertung erhalten. Selten wird eine B-Bewertung vergeben. Mit einer solchen Bewertung wird das, was früher der automatische Stufenanstieg genannt wurde, ausgesetzt und es folgt kein Fortschritt innerhalb des Lohnbands. Der Regierungspräsident würde die Verteilung der A+-, A- und B-Bewertungen gerne im Rahmen einer Interpellationsbeantwortung aufzeigen. Es finden Auswertungen nach Funktion (Führungsfunktion oder nicht), Geschlecht, Direktion etc. statt. Bislang lässt sich feststellen, dass die A+ stets zwischen 7 und 9 % ausmachen. Früher gab es weniger häufig A+. Das Instrument wurde gar nie wirklich genutzt. Der Vorteil am neuen Lohnsystem ist, dass man als Mitarbeitender überhaupt die Möglichkeit hat, ein A+ und damit einen beschleunigten Stufenanstieg zu erhalten.
Negative Rückmeldungen seitens Verwaltung sind keine eingegangen. In der Kernverwaltung hat sich dieser Prozess eingespielt. Bei den Lehrpersonen wohl auch, obwohl dort nochmal genauer hingeschaut wird, wie dies auch angekündigt wurde. Fakt ist – und diesbezüglich soll der Leistungsaspekt etwas relativiert werden –, dass alle etwas leisten. Alle, die leisten und die Anforderungen erfüllen, erhalten eine A-Bewertung und damit den Stufenanstieg, also eine jährliche Lohnentwicklung unabhängig von der Teuerung. Die genaue Verteilung wird der Finanzdirektor gerne aufzeigen, wie er es bereits auch in der Personalkommission getan hat.

://: Die Interpellation ist erledigt.