Kleine Anfrage

Lohnrunde 2017

Frage von	Stv. Landtagsabgeordneter Peter Frick
Antwort von	Regierungschef Adrian Hasler

Frage vom 27. März 2018

Die Lohnrunde 2017 war ja für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung sehr unbefriedigend, da sich im Nachgang herausgestellt hat, dass geschätzte 10 bis 15% der Angestellten eine Nullrunde hatten, weil der Leistungsanteil bereits ausgeschöpft war. Aufgrund der anschliessenden Anfragen und Diskussionen hat sich auch herausgestellt, dass diese Tatsache in den entscheidenden Gremien nur unzureichend bewusst war. Zweifellos hat sich diese Lohnrunde bei etlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern negativ auf deren Motivation ausgewirkt, zumal Kommunikation mit der Aussage 0,75% für alle mehr als nur unglücklich war. Und in der Realität ist es natürlich so, dass der Nettolohn infolge verschiedener Erhöhungen von Abzügen wie schon all die Jahre davor nicht nur stagniert, sondern weiter gesunken ist.

* Es zeichnet sich ab, dass mit jeder derartigen Lohnrunde mehr Mitarbeitende in ihrem Lohnband anstehen. Hat sich die Regierung schon Gedanken gemacht, wie in Zukunft mit dieser Obergrenze des Leistungsanteils umgegangen wird?
* Es ist allgemein bekannt, dass gute Leistungsbeurteilungen in der Landesverwaltung aufgrund des geltenden Lohnsystems keinen oder allenfalls nur einen geringen Einfluss auf den Lohn haben. Gibt es Bestrebungen dieses starre System zu verbessern?
* Welche Möglichkeiten und Massnahmen gibt es, bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welche aufgrund der gesetzlichen Gegebenheiten beim Lohn kein Entwicklungspotenzial mehr haben, die Motivation noch hoch zu halten?

Antwort vom 29. März 2018

Zu Frage 1:

Wie bereits im Rahmen der kleinen Anfrage des Landtagsabgeordneten Thomas Lageder im März-Landtag beantwortet, ist das Lohnsystem der Landesverwaltung derart ausgestaltet, dass aufgrund der Zuordnung der Stelle zu einer Lohnklasse das Lohnminimum und das Lohnmaximum definiert sind. Mit Erreichung des Maximallohnes ist eine Anpassung aber nicht mehr möglich, zumal der Mitarbeitende den höchstmöglichen Lohn für seine Tätigkeit erhält. Bei allen Lohnsystemen, die eine Lohnbandbreite vorsehen, gibt es ein Lohnmaxi mum. Dies war auch im alten Lohnsystem mit automatischen Vorrückungen der Fall. Eine generelle Aufhebung der Lohnbänder steht für die Regierung derzeit nicht zur Diskussion. Allerdings hat die Regierung gemäss Besoldungsgesetz den Auftrag, das Lohngefüge der Landesverwaltung periodisch auf seine Marktkonformität zu überprüfen und dem Landtag allenfalls einen Antrag auf Anpassung der Besoldungstabelle zu unterbreiten.

Zu Frage 2:

Das Lohnsystem der Landesverwaltung orientiert sich im Rahmen der individuellen Gehaltsfestlegung sehr wohl an der Leistungsbeurteilung des jeweiligen Mitarbeitenden. Art. 15 Abs. 1 BesG hält hierzu fest, dass die Mitarbeiterbeurteilung die Grundlage für die Anpassung des individuellen Besoldungsanteils bildet. Der fixe Leistungsanteil ist ein Teil der individuellen Besoldung. Allerdings kann dieser nur erhöht werden, wenn entsprechende Mittel im Rahmen der Budgetierung durch den Landtag zur Verfügung gestellt werden und sich der Lohn nicht bereits im Maximum der jeweiligen Lohnklasse befindet.

Zu Frage 3:

Es ist unbestritten, dass eine Lohnerhöhung einen Beitrag zur Motivation eines Mitarbeitenden leistet. Allerdings muss festgehalten werden, dass die Motivation von vielen weiteren Faktoren wie z.B. Wertschätzung, Anerkennung, Arbeitsinhalt, Sinnhaftigkeit der Tätigkeit, Arbeitsumfeld etc. beeinflusst wird.

Die mittlerweile wieder spürbar positivere Grundhaltung der Öffentlichkeit gegenüber der Landesverwaltung und die Anerkennung ihrer Leistungen haben einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf die Motivation der Mitarbeitenden.