



Finanz- und Kirchendirektion
Kompetenzzentrum Personal
Rheinstrasse 24
4410 Liestal

CVP Basel-Landschaft
4410 Liestal

Tel. 077 482 87 57
cvp-bl@cvp-bl.ch
www.cvp-bl.ch

Liestal, 29. Juni 2018

Vernehmlassung zum Entwurf für die Landratsvorlage über die Teilrevision des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret) – Teilrevision Lohnsystem

Sehr geehrte Herr Regierungsrat Lauber
Sehr geehrter Herr Graf

Die CVP Basel-Landschaft dankt Ihnen für die Gelegenheit, zum „Entwurf für die Landratsvorlage über die Teilrevision des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret) – Teilrevision Lohnsystem“ Stellung zu beziehen.

Allgemeine Bemerkungen

Die CVP Basel-Landschaft begrüsst den Grundgedanken der Vorlage, mittels einer stärkeren Verknüpfung zwischen der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung und der Lohnentwicklung die Entlohnung der Mitarbeitenden der Direktionen, Gerichte und Besonderen Behörden zu flexibilisieren und zu individualisieren. Das bisherige Lohnsystem enthält bezüglich der Leistungskomponenten Optimierungspotenzial, insbesondere in Bezug auf den Anstieg der Erfahrungsstufe im Sinne einer Leistungshonorierung. Der Vorschlag der stufenlosen Lohnbänder ist eine zielgerichtete Lösungsvariante, ohne radikal das bisherige Lohnsystem zu brechen. Ein flexibles, leistungsgerechtes System gibt den Führungskräften ein praktikables Führungsinstrument, damit den Mitarbeitenden einen den Aufgaben und der persönlichen Leistung entsprechender Lohn ausbezahlt werden kann. Die CVP Basel-Landschaft fordert, dass dieser Change-Prozess umsichtig eingeführt und die Personalverantwortlichen fundiert mit dem neuen Lohnsystem vertraut gemacht werden. Die lohnpolitischen Grundsätze – insbesondere die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau („Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“) – müssen vom Kanton Basel-Landschaft als fairer Arbeitgeber garantiert und eingehalten werden. Der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit muss die grösste Priorität eingeräumt werden, denn die internen Lohnvergleiche zwischen Mitarbeitende müssen korrekt und plausibel sein.

Erfahrungsstufe und Anlaufstellen

Auch wenn der Anstieg der Erfahrungsstufe im Rahmen der Revision 2010 als Leistungskomponente eingeführt wurde, wird vom beschleunigten oder dem nicht-gewährten Erfahrungsstufenanstieg in der Praxis kaum Gebrauch gemacht. Das Instrument zur differenzierten Honorierung von Leistung verkommt zu einem quasi-automatischen Erfahrungsstufenanstieg. Dieser soll durch eine Systematik mit stärkerer Anknüpfung der

individuellen Lohnentwicklung an die Leistung ersetzt werden. Weiterhin sollen aber für alle Funktionen ein einheitliches Lohnsystem beibehalten werden, ebenso sollen die finanziellen Mittel in derselben Höhe zur individuellen Lohnentwicklung verwendet werden und die Änderung des Lohnsystems nicht zu einer Sparvorlage verkommen. Die notwendigen finanziellen Mittel müssen budgetiert und zur Verfügung gestellt werden, sonst können gute Leistungen nicht honoriert werden.

Die CVP Basel-Landschaft vertritt klar die Meinung, dass neben dem Funktionslohn eine hohe Leistungsmotivation entsprechend honoriert werden soll. Ebenso begrüßen wir, dass Lohnentwicklungen in Form von Lohnsenkungen nicht vorgesehen sind. Im Sinne der Einheitlichkeit stört sich die CVP Basel-Landschaft daran, dass für alle neuen Lehrpersonen die Anlaufstellen C, B und A zur Anwendung kommen. Diese würden dann zum Zuge kommen, „wenn die erforderlichen Erfahrungen noch nicht in genügender Masse vorhanden sind“¹. Jedoch werden mit dem Funktionslohn in erster Dimension die „Anforderungen und Belastungen eines Arbeitsplatzes und damit die Kompetenzen und Fähigkeiten der benötigten Mitarbeitenden berücksichtigt.“² Fertig ausgebildete Lehrpersonen bringen alle Funktionsvoraussetzungen mit, die im Zuge des Funktionslohns genannte Belastung ist insbesondere in den ersten Berufsjahren sehr hoch. Daher und im Sinne der Lohngleichheit der Mitarbeitenden, stellen die Anlaufstellen C, B und A eine kategorische Benachteiligung der Lehrpersonen gegenüber den anderen Kantonsangestellten dar, auf die zu verzichten ist.

Geprüfte Varianten

Bei einer direkten Koppelung von Mitarbeitendenbeurteilung und Stufenanstieg würde es bei der geforderten Kostenneutralität zu einem „Forced-Ranking“ kommen. Es bestünde die Gefahr, dass gute Mitarbeitende, die stets gute Leistungen erbringen und die Zielvorgaben erfüllen, eine schlechte Mitarbeitendenbeurteilung erhalten, weil das Kontingent ausgeschöpft ist. Die CVP Basel-Landschaft unterstützt daher die Variante C und damit die Einführung eines stufenlosen Lohnband-Systems. Die Lohnbänder würden lediglich durch ihre Minimal- und Maximallohnhöhen definiert, doch soll – wie oben erwähnt – auf eine negative Abweichung von maximal 13% verzichtet werden, wenn die neuen Angestellten die Ausbildung abgeschlossen und die Funktionsvoraussetzungen mitbringen. Bezüglich Transparenz / Nachvollziehbarkeit, Leistungsorientierung / Leistungsgerechtigkeit, Beeinflussung des Lohnkostenwachstums, Führungsunterstützung und Fairness auf individueller Ebene überzeugt die CVP-Basellandschaft die Variante C am meisten.

Einführung und Lohnsteuerungsmatrix

Den Mitarbeitenden des Kantons und den Führungskräften muss genügend Zeit für die Implementierung des neuen Lohnsystems eingeräumt werden. Die CVP Basel-Landschaft begrüsst deshalb die Einführung in zwei Phasen. Die vom Regierungsrat vorgeschlagene Lohnsteuerungsmatrix mit den Prädikaten „gut“ („A“), ungenügend („B“) und sehr gut („A+) schafft Klarheit und Transparenz und ermöglicht die Kostenneutralität zur heutigen Erfahrungsstufensystematik. Dass für unterrichtendes Personal ein den Anforderungen entsprechendes Instrument bis 2020 zur Verfügung gestellt werden soll, die CVP Basel-Landschaft wird aber genau hinschauen, wie dieses Instrument aussehen wird. Die Partei steht grundsätzlich hinter einem Leistungslohn beim unterrichtenden Personal, der Zeitpunkt für eine Einführung ist aber noch nicht gegeben, weil erstens das Instrumentarium fehlt und andererseits nicht geklärt ist, welche Ressourcen den Schulen für die vollumfänglichen Mitarbeitendenbewertungen zur Verfügung gestellt werden. Es ist in den bestehenden Strukturen der Schulen den Schulleitungen zeitlich nicht möglich, jedes Jahr für alle Lehrerinnen und Lehrer ein Mitarbeitendengespräch zu führen. Bevor die Ressourcenfrage

¹ Vorlage an den Landrat: Teilrevision des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret) – Teilrevision Lohnsystem; Seite 9.

² Vorlage an den Landrat: Teilrevision des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret) – Teilrevision Lohnsystem; Seite 5.

nicht geklärt ist, muss auf eine Einführung des Leistungslohns in den Schulen verzichtet werden.

Die CVP bedankt sich für die Kenntnisnahme dieser Vernehmlassungsantwort.

Freundliche Grüsse

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'P. Bräutigam', with a stylized, cursive script.

Patricia Bräutigam
Generalsekretärin CVP Basel-Landschaft

Diese Vernehmlassungsantwort wurde von Pascal Ryf, Landrat, Oberwil, verfasst.