

Antrag des Regierungsrates vom 19. Juni 2013

5000

**Beschluss des Kantonsrates
über die Genehmigung
der Änderung der Personalverordnung**

(vom

Der Kantonsrat,

nach Einsichtnahme in den Antrag des Regierungsrates vom 19. Juni 2013,

beschliesst:

I. Die Änderung vom 12. Juni 2013 der Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 wird genehmigt.

II. Mitteilung an den Regierungsrat.

Weisung

1. Ausgangslage

Mit Beschluss vom 18. Januar 2010 (Vorlage 4609) genehmigte der Kantonsrat die vom Regierungsrat am 17. Juni 2009 beantragte Änderung der Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 (PVO, LS 177.11) für die Einführung eines stärker leistungsorientierten Konzeptes Individueller Lohnerhöhung und Einmalzulagen. Ziele waren insbesondere Flexibilisierung, verstärkte Leistungsorientierung mit einer individuelleren Anpassung, Transparenz, Praktikabilität für Führungskräfte und Förderung von realistischen, leistungsgerechten Mitarbeiterbeurteilungen. Zur Erreichung dieser Ziele wurden unter anderem die Lohnklassen halbiert und der automatische Stufenanstieg abgeschafft. Gleichzeitig wurde der Rahmen für die Individuelle Lohnerhöhung in Abhängigkeit zur individuellen Mitarbeiterbeurteilung angepasst.

Mit der neuen Regelung wurde bei einer Beurteilung «Gut» eine mögliche Lohnerhöhung von einer oder zwei Lohnstufen vorgesehen (§ 17 Abs. 1 PVO). Bei einer Qualifikation von mindestens «Sehr gut» wurde ein Anstieg von mindestens zwei bis höchstens fünf Lohnstufen vorgesehen (§ 17 Abs. 2 PVO). Analog wurde eine Erhöhung von mindestens zwei bis höchstens fünf Lohnstufen vorgesehen für eine Qualifikation von mindestens «Sehr gut» in der ersten Leistungsklasse bzw. «Vorzüglich» in der zweiten Leistungsklasse (§ 18 Abs. 4 PVO).

2. Problemstellung

Die für Individuelle Lohnerhöhungen zur Verfügung stehenden Mittel waren jedoch nicht ausreichend, um die leistungs- und erfahrungsorientierte Lohnentwicklung gemäss ursprünglicher Zielsetzung zu erreichen. Die jährliche Quote reicht jeweils kaum aus, um für die mit mindestens «Sehr gut» beurteilten Mitarbeitenden eine zweistufige und für die mit «Gut» qualifizierten Mitarbeitenden eine einstufige Lohnerhöhung zu gewähren. Daraus hat sich eine unterschiedliche und teilweise systemwidrige Praxis entwickelt. Dies führte dazu, dass auch sehr gute Mitarbeitende nur eine Beurteilung mit «Gut» erhielten, damit ihnen wenigstens eine Lohnerhöhung um eine Stufe gewährt werden konnte. In anderen Fällen erhielten zwar die guten Mitarbeitenden eine Lohnerhöhung von einer Stufe, aber die besser Qualifizierten erhielten nichts. Beides führte zu verständlichem Unmut bei den Mitarbeitenden.

3. Erwägung

Werden § 17 Abs. 2 und § 18 Abs. 4 PVO dahingehend angepasst, dass auch bei einer mindestens sehr guten Qualifikation die Möglichkeit einer Lohnerhöhung um nur eine Stufe besteht, wird die Flexibilität bei den zu gewährenden Lohnerhöhungen vergrössert. Damit kann auch der unerwünschte Nebeneffekt der Anpassung der Mitarbeiterbeurteilungen an das gewünschte Auszahlungsergebnis weitgehend vermieden werden. Zudem könnten – entsprechende Mittel vorausgesetzt – sowohl sehr gute als auch gute Mitarbeitende in den Genuss einer Lohnerhöhung kommen. Ausserdem besteht auch weiterhin die Möglichkeit, aber eben nicht mehr die Verpflichtung, bei sehr guten Leistungen eine Lohnerhöhung von mehr als einer Stufe zu gewähren.

4. Ergebnisse der Vernehmlassung

Die Finanzdirektion führte im November 2012 eine Vernehmlassung bei den Direktionen des Regierungsrates, der Staatskanzlei, den Personalverbänden, der Rechtspflege, der Finanzkontrolle, den Parlamentsdiensten, dem kantonalen Ombudsmann und dem Datenschutzbeauftragten durch.

Vom angesprochenen Adressatenkreis begrüsst die überwiegende Mehrheit grundsätzlich die Vorlage. Es wird festgestellt, dass sich aus der Wahlmöglichkeit, bei Individuellen Lohnerhöhungen eine oder mehrere Stufen zu gewähren, eine erhöhte Flexibilität ergebe, dies insbesondere in Zeiten knapper Finanzen. Das System sei aber auch bei höheren zur Verfügung stehenden Quoten sinnvoll anwendbar. Die gerechte Anwendung erfordere aber eine stärkere Wahrnehmung der Führungsverantwortung.

Abgelehnt wird die Anpassung von zwei Adressaten mit der Begründung, dass damit das Leistungsprinzip geschwächt würde, indem mit «Sehr gut» oder gar «Vorzüglich» beurteilte Mitarbeitende gleich behandelt würden wie die mit «Gut» Qualifizierten und damit vermehrt das «Giesskannensystem» zur Anwendung gelangen könnte. Zudem sei die geltende Regelung erst drei Jahre alt und es lägen nicht ausreichende Erfahrungswerte oder zwingende Gründe vor, die bereits wieder eine Anpassung des Systems rechtfertigen würden.

Von den Personalverbänden wurde das heutige System wiederholt grundsätzlich bemängelt und infrage gestellt. Die Vereinigten Personalverbände sind «nicht dagegen, dass Gegenmassnahmen gegen die entstandenen Ungerechtigkeiten ergriffen werden, hoffen aber auf eine baldige übergreifende und umfassende Lösung». Auch vom VPOD wird die vorgeschlagene Änderung als «reine Retusche» bezeichnet und es werden ein garantierter jährlicher Teuerungsausgleich und ein jährlicher ordentlicher Stufenaufstieg gefordert.

Die Mehrheit der Vernehmlassenden begrüsst die Änderungen der Personalverordnung im Hinblick auf eine vermehrte Flexibilisierung und damit die Möglichkeit einer gerechteren Verteilung der für Individuelle Lohnerhöhungen zur Verfügung stehenden Mittel.

5. Zu den einzelnen Bestimmungen

§ 17 Abs. 1

Angestellten mit der Qualifikation «Gut» kann pro Kalenderjahr eine Individuelle Lohnerhöhung um bis zwei Lohnstufen bis zum Maximum der Einreihungskategorie gewährt werden. Der Einschub «pro

Kalenderjahr» ist bisher in § 17 Abs. 1 und 2 und § 18 Abs. 4 nicht an derselben Stelle eingefügt. Ein Grund für die unterschiedliche Formulierung ist nicht ersichtlich. Daher wird diese in den Bestimmungen vereinheitlicht. Es handelt sich lediglich um eine sprachliche Anpassung.

§ 17 Abs. 2

Angestellten, die mit mindestens «Sehr gut» qualifiziert werden, kann pro Kalenderjahr eine Individuelle Lohnerhöhung um bis fünf Lohnstufen bis zum Maximum der Einreihungsklasse gewährt werden. Die Regelung, wonach mindestens zwei Stufen gewährt werden müssen, fällt weg. Auch hier erfolgt die sprachliche Anpassung betreffend den Einschub «pro Kalenderjahr».

§ 18 Abs. 4

Angestellten in der ersten Leistungsklasse, die mit mindestens «Sehr gut» qualifiziert werden, und Angestellten in der zweiten Leistungsklasse, die mit «Vorzüglich» qualifiziert werden, kann pro Kalenderjahr eine Individuelle Lohnerhöhung um bis fünf Lohnstufen gewährt werden. Die Regelung, wonach mindestens zwei Stufen gewährt werden müssen, fällt weg.

6. Genehmigung

Änderungen der Personalverordnung bedürfen gemäss § 56 Abs. 1 des Personalgesetzes (LS 177.10) der Genehmigung des Kantonsrates. Der Regierungsrat beantragt dem Kantonsrat, die Änderung vom 12. Juni 2013 der Personalverordnung zu genehmigen.

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:	Der Staatsschreiber:
Heiniger	Husi

Anhang

Personalverordnung

(Änderung vom 12. Juni 2013)

Der Regierungsrat beschliesst:

Die Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 wird wie folgt geändert:

§ 17. ¹ Angestellten mit der Qualifikation «Gut» kann pro Kalenderjahr eine Individuelle Lohnerhöhung um bis zwei Lohnstufen bis zum Maximum der Einreihungsklasse gewährt werden.

Individuelle
Lohn-
erhöhungen
a. Einreihungs-
klasse

² Angestellten, die mit mindestens «Sehr gut» qualifiziert werden, kann pro Kalenderjahr eine Individuelle Lohnerhöhung um bis fünf Lohnstufen bis zum Maximum der Einreihungsklasse gewährt werden.

§ 18. Abs. 1–3 unverändert.

b. Leistungs-
klassen

⁴ Angestellten in der ersten Leistungsklasse, die mit mindestens «Sehr gut» qualifiziert werden, und Angestellten in der zweiten Leistungsklasse, die mit «Vorzüglich» qualifiziert werden, kann pro Kalenderjahr eine Individuelle Lohnerhöhung um bis fünf Lohnstufen gewährt werden.

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:
Heiniger

Der Staatsschreiber:
Husi