

Motion M 20/09

Flexiblere Arbeitsverhältnisse der Angestellten der kantonalen Verwaltung: Gute Leistung soll sich lohnen - Lohnwirksame Personalbeurteilung

Am 8. September 2009 haben Kantonsrätin Sibylle Ochsner und Mitunterzeichnende folgende Motion eingereicht:

„Die Personal- und Besoldungsverordnung für das Staatpersonal (SR 145.110) sowie die Vollzugsverordnung zur Personal- und Besoldungsverordnung (SR 145.111) regeln die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Kantons in Verwaltung, Anstalten und Gerichten. Das dort geregelte Entlohnungssystem erachten wir über weite Teile als zu starr, einem flexiblen Arbeitsverhältnis und damit einer dynamischen Verwaltung abträglich und somit als änderungswürdig. Leistung und Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung werden durch Vorgesetzte in regelmässigen Abständen beurteilt (§47b). Aufgrund der Erkenntnisse dieser Beurteilungen werden dann Ziele für die nächste Beurteilungsperiode schriftlich vereinbart.

Die Erkenntnisse der Mitarbeiterbeurteilung haben jedoch keinen genügenden Einfluss auf den automatischen Lohnanstieg. Dieser automatische Lohnanstieg gemäss § 47 mag für den Grossteil der Angestellten gerechtfertigt sein, jedoch wird er der Beurteilung von hervorragenden Arbeitsleistungen zu wenig gerecht. Auf der anderen Seite hat auch die Beurteilung von ungenügenden Leistungen keinen Einfluss auf den automatischen Lohnanstieg. Dies ist weder positiv im Sinne von Qualitätssteigerung noch ist dies gerecht. Gute Leistung soll sich in der öffentlichen Verwaltung lohnen, wie beispielsweise durch ausserordentliche Honorierung, Überspringen von Lohnstufen, Leistungszulagen, ausserordentliche Weiterbildung, aber auch Freitage usw.

Im Gegensatz dazu darf ungenügende Leistung nicht durch automatischen Lohnanstieg ‚geduldet‘ und damit gar belohnt werden.

Die Motionäre laden den Regierungsrat ein, den heute bestehenden Automatismus des automatischen Lohnanstiegs durch eine flexiblere Regelung zu ersetzen. Die Leistung und die Erkenntnisse der Mitarbeiterbeurteilungen sollen lohnwirksam werden. Die Bestimmungen in der Personal- und Besoldungsverordnung (SR 145.110), insbesondere die Titel IV. ‚Besoldung‘ und V. ‚Vergütungen‘, sollen entsprechend angepasst werden.
