

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

Sehr geehrter Herr Graf  
Lieber Roland

Die ABP nimmt wie folgt zum titelvermerkten Entwurf Stellung:

Mit einer gewissen Regelmässigkeit tendieren Verwaltungen dazu, Konzepte aus anderen Ländern oder aus der Privatwirtschaft zu einem Zeitpunkt zu übernehmen, zu dem sich deren Untauglichkeit andernorts bereits manifestiert. Ein lohnrelevantes MAG ist ein solches Konzept. Die Zürcher Kantonalbank ist unlängst sogar ganz von der regelmässigen Durchführung von Mitarbeitendengesprächen abgerückt.

Weder die Angestellten noch das Gros der Personalchefs in der Verwaltung und erst recht nicht an den Schulen haben nach einem solchen System gerufen. Die Akzeptanz des bisherigen Lohnsystems ist überaus gross. Das einfache und berechenbare System der Erfahrungsstufen ist ein Element, das den Kanton als Arbeitgeber trotz der oft fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten attraktiv und konkurrenzfähig macht. Bereits dieses System kennt die Möglichkeit, besonders gute wie auch besonders schlechte Leistungen durch einen beschleunigten resp. angehaltenen Erfahrungsstufenanstieg positiv bzw. negativ zu honorieren. Dass von dieser Möglichkeit so selten Gebrauch gemacht wird, zeigt einerseits die Überforderung der Vorgesetzten auf, Mitarbeitende objektiv zu beurteilen, und lässt andererseits erkennen, dass ein entsprechender Bedarf nicht in dem Masse vorhanden ist, dass das geltende Lohnsystem angepasst werden müsste.

Die ABP hat ihre grundsätzlichen Bedenken gegenüber der Wirksamkeit leistungsabhängiger Lohnkomponenten schon mehrfach ausgesprochen. Gute Mitarbeitende, die ihre Motivation daraus schöpfen, eine sinnvolle und nützliche Arbeit zu verrichten, werden darauf konditioniert, nicht mehr die hohe Qualität ihrer Arbeit, sondern das Erreichen einer überdurchschnittlichen Bewertung ins Zentrum ihrer Bemühungen zu stellen. Intrinsische Motivation wird so zerstört und durch extrinsische Motivation ersetzt. Welchen Stellenwert der Regierungsrat dieser Entwicklung beimisst, wird auf Seite 46 der Landratsvorlage deutlich. Dort wird auf die Gefahr verwiesen, dass intrinsische Motivation durch extrinsische monetäre Motivation korrumptiert werde. Interessanterweise wird daraus jedoch kein Handlungsbedarf abgeleitet, sondern die Tatsache lediglich mit „Alles i.O.“ quittiert. Da die Bewertungen der Mitarbeitenden objektivierbar sein müssen, wird man vor allem leicht messbare Krite-

rien heranziehen. Exzellenz wird so zur Erbsenzählerei. Wissenschaftlich erwiesen ist ausserdem, dass monetäre Anreize umso wirkungsloser oder gar kontraproduktiver sind, je anspruchsvoller die auszuführende Arbeit ist und je selbständiger sie ausgeführt werden muss.

Es erscheint höchst fraglich, wie selbst diejenigen Mitarbeitenden, die aufgrund einer A+-Bewertung zu einem beschleunigten Lohnanstieg kommen, dies wirklich als Wertschätzung anerkennen können, wenn ihnen gleichzeitig wie allen anderen Mitarbeitenden der Lohn per Landratsbeschluss wieder gekürzt, der Teuerungsausgleich verweigert und selbst bescheidene Forderungen nach Abfederung der Rentenverluste in den besonders hart betroffenen Jahrgängen gebodigt werden. Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden müsste der Kanton dadurch zeigen, dass er ein verlässlicher Arbeitgeber ist, der einmal gemachte Versprechungen (Lohnentwicklung, Renten u.a.) einhält und ihre individuelle berufliche Entwicklung systematisch fördert.

Es ist davon auszugehen, dass die Vorgesetzten erhöhte Anstrengungen unternehmen müssen, um ihre Bewertungen gegenüber ihren Mitarbeitenden zu rechtfertigen. Der Fördergedanke und das Teamdenken verlieren demgegenüber an Bedeutung. Statt ihre Energie auf das Voranbringen der zu erledigenden Arbeit zu bündeln, werden die Personalchefs vermehrt Zeit in Auseinandersetzungen mit Mitarbeitenden investieren müssen, die mit ihrer Bewertung nicht einverstanden sind und allenfalls sogar Rechtsmittel dagegen ergreifen. Der dadurch erforderliche Mehraufwand wird dann wiederum beim Personal eingespart.

Es gibt keinen Grund zur Annahme, dass die Leistungen der ihnen unterstellten Teams durch „Leistungslohn“ insgesamt besser werden. Der Kanton läuft mit diesen Änderungen des Personalgesetzes jedoch Gefahr, den letzten Kredit, den er bei seinen Angestellten noch hat, zu verspielen. Die Erwartung, dass der Kanton dadurch bei gleichen Personalkosten inskünftig mehr Leistung bieten oder umgekehrt dieselbe Leistung günstiger werden erbringen können, wäre jedoch vermessen und scheint auch bei den Befürwortern des Systemwechsels gar nicht zu bestehen. Zumindest im Bildungsbereich erscheint eine Umsetzung dieser Revision ohne erhebliche zusätzliche finanzielle Mittel gar nicht durchführbar; Mittel, die dann über kurz oder lang wiederum beim Personal selbst eingespart werden dürften. Die Gefahr, dass der Kanton durch diese und andere Massnahmen weiter an Attraktivität als Arbeitgeber und somit auch an Leistungsfähigkeit verliert, ist folglich höchst real.

Damit stellt sich die Frage, wem denn mit dieser Teilrevision des Lohnsystems überhaupt gedient sein soll. Tatsächlich macht es den Anschein, als ginge es in erster Linie darum, denjenigen politischen Kreisen entgegenzukommen, die mit einer Neid- und Sündenbockpropaganda vordergründig die Arbeit des Staatspersonals diskreditieren, letztlich aber grundsätzlich die Rolle des Staates infrage stellen und zurückbinden wollen. Diese Kreise werden auch durch Konzessionen, wie sie die vorliegende Teilrevision des Lohnsystems wohl in erster Linie darstellt, nicht davon abzubringen sein, weitergehende Forderungen zu stellen, die den Kanton in seiner Leistungsfähigkeit und Effizienz weiter schwächen.

Konkret ist an der vorgeschlagenen Änderung des Lohnsystems zu bemängeln, dass die zur Lohnentwicklung erforderlichen finanziellen Mittel nicht längerfristig zugesichert sind, da die rechtliche Verankerung im Vergleich zur geltenden Regelung aufgeweicht wird. Verweigert der Landrat dem Staatspersonal eine Lohnentwicklung, ist von „Leistungslohn“ keine Rede, die verbliebenen – speziell die ausserordentlich effizient und kompetent arbeitenden – Mit-

arbeitenden werden dem Kanton als Arbeitgeber den Rücken drehen und die Auswahl der potentiell künftigen Mitarbeitenden wird immer eingeschränkter. Demzufolge beantragt die ABP, im Personaldekret zu verankern, dass entsprechend dem Mutationsgewinn (vgl. S. 34 der Landratsvorlage) jährlich mindestens 1% der Gesamtlohnsumme für die Lohnentwicklung zur Verfügung gestellt wird. Damit kann – trotz Budgetneutralität – auch verhindert werden, dass eine ungewollte Ungleichbehandlung zwischen bisherigen Mitarbeitenden und Neueintretenden entsteht (vgl. S. 28 und 30 der Landratsvorlage).

Das ist aber auch mit der künftig vorgesehenen Lohnentwicklung zu erwarten, wenn die Lohnbänder nicht nach oben offener angelegt werden und eine Funktionsentwicklung durch das Lohnsystem nicht erleichtert wird. Welche hochmotivierte Mitarbeiterin mit einer regelmässigen A+ Bewertung, die nach rund 15 Jahren Beschäftigung beim Kanton das Maximum im Lohnband erreicht hat, hält dem Kanton ohne fassbare Karriereplanung die Treue? Welcher hochqualifizierte, innovative und sachkundige junge Familienvater wählt den Kanton Basel-Landschaft angesichts einer solchen Lohnentwicklung als Arbeitgeber? Auch wenn das eine oder andere Parlamentsmitglied vermuten dürfte, dass sich das Staatspersonal ja gerade nicht aus solchen Mitarbeitenden zusammensetzt bzw. setzen soll, muss es sich auch die Frage stellen, warum denn dann zu einem Lohnsystem gewechselt werden soll, dass auf dem Mechanismus der Lohnsysteme der freien Wirtschaft beruht, aber nicht ausreichend finanzielle Mittel für dessen Pflege gesichert werden.

Obwohl es unter Einbezug der ABP und auch mit der Unterstützung der an der Entwicklung des neuen MAG beteiligten kantonalen Kaderangestellten gelungen ist, die Gefahren der Teilrevision des Lohnsystems deutlich zu verringern, hält die ABP aus den genannten Gründen an ihrer ablehnenden Haltung gegenüber der geplanten Teilrevision des Personaldekrets fest.

Freundliche Grüsse  
für die ABP

*Simon Habermacher, Präsident Verband des Staats- und Gemeindepersonals VSG, 076 331 62 10*

*Dr. Ivo Corvini, Präsident Personalverband Polizei Basel-Landschaft PVPBL, 061 485 90 99*

*Martin Kaiser, vpod Region Basel, 079 478 75 23*

*Roger von Wartburg, Präsident Lehrerinnen- und Lehrerverein Baselland LVB, 079 261 84 63*