



Kanton Basel-Landschaft
Finanz- und Kirchendirektion
Direktionsvorsteher Anton Lauber
Rheinstrasse 33b
4410 Liestal

Liestal, 29. Juni 2018

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

**Sozialdemokratische Partei
Baselland**

Rheinstrasse 17
Postfach 86 · 4410 Liestal

Telefon 061 921 91 71

info@sp-bl.ch
www.sp-bl.ch

Sehr geehrter Herr Regierungsrat Lauber

Gerne nehmen wir fristgerecht zur erwähnten Vorlage Stellung.

Vorab möchten wir generell unsere grosse Besorgnis über die Verschlechterung der Stimmung in der Kantonsverwaltung zum Ausdruck bringen. Diese ist angesichts der verschiedensten Abbaumassnahmen der letzten Jahre sehr wohl nachvollziehbar. Der mit der vorliegenden Teilrevision des Dekrets zum Personalgesetz vorgesehene Systemwechsel fügt sich ein in diese unrühmliche Reihe, und ist dazu angetan, die Sozialbeziehungen weiter zu verschlechtern. Das heute praktizierte Modell der Lohnentwicklung und der MAG-Praxis bietet durchaus Spielräume für individuell differenzierte Einstufungen. Diese können und müssen aber genutzt werden. Dafür braucht es allenfalls eine bessere Schulung der Führungspersonen. Es ist für uns aber überhaupt nicht einzusehen, weshalb das bewährte System nun geändert und derart kompliziert ausgestaltet werden soll.

Was aber angesichts der Einbussen und Abbaumassnahmen der zurückliegenden Jahre durchaus am Platz ist, das wäre ein echter, materieller Ausdruck der Wertschätzung und Anerkennung der Leistungen des Kantonspersonals.

1. Antrag

Die SP lehnt die vorgeschlagene Deregulierung des in der Praxis bewährten, von Mitarbeitenden und Vorgesetzten gut akzeptierten und zukunftstauglichen Lohnsystems des Kantons ab. Wir beantragen stattdessen, dem Kantonspersonal als Kompensation der Einbussen der vergangenen Jahre und als Ausdruck der Anerkennung eine Lohnerhöhung von 3% zu gewähren.

Für die SP haben Massnahmen zur Vereinfachung des heutigen MAG, dessen Weiterentwicklung Richtung Dialog und die Verstärkung des Aspekts Förderung Priorität.

2. Allgemeine Feststellungen – grundsätzliche Kritik

- Der Grund für die grundsätzliche Ablehnung der Vorlage liegt in erster Linie in den zu erwartenden negativen Auswirkungen von Leistungslohnsystemen auf das Service Public-Verständnis der Mitarbeitenden. Dazu kommen zwei weitere durch das neue System indizierte Faktoren: Die Beeinträchtigung der zunehmend wichtigeren Teamarbeit sowie die Gefährdung des Denkens und Handelns im längerfristigen Gesamtinteresse.
- Diese erheblichen Risiken einer direkten Verknüpfung von MAG mit Leistungslohnkomponenten werden in der Vorlage unter Ziffer 3.9.3 vom Regierungsrat ausdrücklich bestätigt. Die skizzierten Massnahmen beschränken sich auf Absichtserklärungen, die wenig überzeugend erscheinen, den negativen Konsequenzen wirksam zu begegnen.
- Die grundsätzliche Kritik der SP wird konsequent und in aller Deutlichkeit von den Personalvertretungen geltend gemacht. Damit ist die erforderliche Akzeptanz von vornherein ernsthaft in Frage gestellt.
- Bis heute konnte der Nachweis nicht erbracht werden, dass mit der Einführung von Leistungslohnsystemen im Service Public (in der Regel nicht sachlich begründet, sondern ideologisch motiviert) ein tatsächlicher Mehrwert in Form höherer Produktivität, verstärkter Innovationsleistungen oder verbesserter Lohngerechtigkeit und Arbeitszufriedenheit geschaffen werden kann.
- Mit der direkten Verknüpfung von MAG und individueller Lohnentwicklung wird der hauptsächliche Wert und Nutzen von Standortbestimmungen – die Aspekte Förderung und Weiterentwicklung – gefährdet. Das MAG degeneriert zu reinen

Lohnverhandlungen, was den erheblichen Aufwand für alle Beteiligten in keiner Weise rechtfertigt.

- Unverständlich und absolut widersprüchlich ist die geltend gemachte Begründung für den angestrebten Systemwechsel: Weil das aktuelle, vergleichsweise einfache System der Lohn-differenzierung insbesondere im Zusammenhang mit der Nichtgewährung des ES-Anstiegs in der Praxis angeblich nicht mit der erforderlichen Konsequenz umgesetzt wurde, soll mit einem wesentlich komplizierteren und unzweifelhaft umstrittenen Verfahren für mehr Dynamik gesorgt werden. Das kann nicht funktionieren.
- Das aktuelle personal- und finanzpolitische Umfeld diskreditiert einen Systemwechsel im Lohnbereich von verbindlichen und verlässlichen Rahmenbedingungen Richtung Flexibilisierung und Deregulierung ganz erheblich. Es wird kaum gelingen, den Kürzungs- und Abbaubefürchtungen der Arbeitnehmenden glaubhaft entgegenzutreten.

3. Kritik an der konkreten Vorlage

- Mit der gewählten Projektorganisation riskiert der Regierungsrat das Scheitern der Vorlage bewusst. Der Ausstieg der Personalvertretung aus der Begleitgruppe bestätigt, dass mit der Beteiligung in diesem Sounding Board dem Mitwirkungsanspruch gemäss § 68 des Personaldekrets nicht Rechnung getragen wurde. Damit wird die bereits aus materiellen Gründen geringe Akzeptanz zusätzlich verschlechtert.
- Die Etappierung des Projektes (Bildungsbereich wird von der Übergangsphase ausgeklammert) ist nach Auffassung der SP problematisch. Wenn nicht für alle Personalkategorien sämtliche erforderlichen Instrumente entwickelt sowie auf Praxistauglichkeit geprüft sind und damit die Parallelität des Projekts gewährleistet wird, bedeutet ein Projektstart Ungleichbehandlung. Andernfalls bewegen sich einzelne Personalkategorien im Blindflug auf die Einführung von einschneidenden Veränderungen zu.
- Als Folge der nicht vollständigen Entscheidungs- und Berechnungsgrundlagen fehlen auch zuverlässige Aussagen zu den Kosten sowohl für den Kanton als auch für die Gemeinden als Trägerinnen der Primarschulen.
- Während geltend gemacht wird, dass in den einzelnen Direktionen (Vorgesetzte und HR-Stäbe) kein zusätzlicher Ressourcenbedarf begründet würde, fehlen Aussagen auf die personellen Konse-

quenzen des Projekts (Projektphase und Betrieb) beim Kompetenzzentrum Personal der FKD.

- Zur Verteilung der verfügbaren Mittel innerhalb der einzelnen Organisationseinheiten wird zwar bekräftigt, dass keine Quoten für die einzelnen Bewertungskategorien vorgegeben würden. Tatsache bleibt jedoch, dass mit der Kontingentierung der Mittel entsprechende Beschränkungen definiert werden. Problematisch scheint auch, dass die Zufälligkeit von sehr unterschiedlichen Fluktuationsgewinnen massgeblich den finanziellen Spielraum der verschiedenen Organisationseinheiten beeinflusst.
- Ungeklärt und in der Vorlage nach unseren Feststellungen nicht thematisiert ist das Verhältnis der aktuellen Regelung zum Teuerungsausgleich zu einem allfälligen Bandbreitenmodell. Abgesehen von den erforderlichen Anpassungen der Begriffe müsste systemlogisch präzisiert werden, dass ein allfälliger Teuerungsausgleich einerseits in den Minima und Maxima der Lohnbänder abzubilden sei. Andererseits wären die Lohnwerte der einzelnen Mitarbeitenden neben der individuellen Entwicklung gestützt auf das MAG entsprechend anzupassen.
- Zusätzlich zu der unter Ziffer 2 begründeten, grundsätzlichen Kritik an der in Aussicht genommenen Deregulierung des Lohnsystems bildet die Unsicherheit im Hinblick auf die Bereitstellung der erforderlichen finanziellen Mittel ein weiteres Argument für die kategorische Ablehnung der Vorlage. Die Verankerung entsprechender Bestimmungen in der Personalverordnung bilden in keiner Weise erforderliche Garantien und können durch entsprechende Budgetkürzungen jederzeit übersteuert werden, was gegenüber heute eine gravierende Verschlechterung bedeutet.
- Schliesslich beurteilt es die SP als problematisch, dass durch die vorgesehenen Lohnfindungsprozesse über Monate diese Thematik die Zusammenarbeit in den Teams und das Verhältnis zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten belastet.

4. Eventualanträge

Sollte der Regierungsrat an seinem Vorhaben festhalten und der Landrat auf die Vorlage eintreten, sind nach Auffassung der SP folgende Nachbesserungen unabdingbar:

- Der Anspruch auf Bereitstellung der erforderlichen Mittel für die Finanzierung der individuellen Lohnentwicklung ist auf Stufe Personaldekret zu verankern.

- Ein allfälliger Projektstart kann erst erfolgen, wenn für sämtliche Personalkategorien die erforderlichen Beurteilungsinstrumente entwickelt und implementiert sind und ein gleichzeitiges Vorgehen für alle Organisationseinheiten gewährleistet ist.
- Bei der Überführung der Mitarbeitenden in das entsprechende Lohnband ist der individuelle Lohn um 3% zu erhöhen (vertrauensbildende Massnahme und Voraussetzung für Akzeptanz).
- Im Interesse der Transparenz und zur Unterstützung einer einheitlichen Praxis in den verschiedenen Organisationseinheiten ist eine paritätische Kommission einzusetzen. Diese plausibilisiert die verschiedenen Entwicklungen und unterbreitet dem Kompetenzzentrum Personal zuhanden des Regierungsrates allfällige Empfehlungen.

Für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme danken wir Ihnen bestens.

Freundliche Grüsse



Adil Koller

Präsident SP Baselland