



Per interne Post

Regierungsrätliche Personalkommission
Präsident
Dr. Rolf Widmer
Rathaus
8750 Glarus

Glarus, 25. Juni 2015 ps/ube/ra/ce/sz/lc/jr

**Überprüfung Lohnsystem – Grundsätze der Lohnpolitik
Vernehmlassung bei den Personalverbänden**

Sehr geehrter Herr Präsident, sehr geehrte Damen und Herren

Die Personalkommission hat von Regierungsrat und Landrat den Auftrag erhalten, das aktuelle Lohnsystem und die Lohnsystematik der kantonalen Verwaltung zu überprüfen. Sie überweisen den Personalverbänden nun mit Schreiben vom 12. Mai 2015 die Vernehmlassung zu den Grundsätzen der Lohnpolitik und laden uns zur Stellungnahme bis zum 26. Juni 2015 ein. Für die Gelegenheit zur Stellungnahme in diesem frühen Stadium möchten wir Ihnen danken.

Ausgangslage

Es wurde eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, welche das Lohnsystem auf dessen Tauglichkeit zu prüfen hat. Die Arbeitsgruppe besteht nebst den kantonalen Departementssekretären, der Personalchefin, dem Ratsschreiber, aus einem Vertreter des Personals (Samuel Zingg vom LGL) und einem Vertreter der Gemeinden. Die Abteilung Personal und Organisation arbeitete basierend auf den Erkenntnissen der erwähnten Arbeitsgruppe zehn Grundsätze der Lohnpolitik aus. Es handelt sich explizit nur um Grundsätze, d.h. die Ausgestaltung und die Implementierung bzw. der Vollzug erfolgt zu einem späteren Zeitpunkt.

Die Personalverbände LGL und VGSG (nachfolgend: Personalverbände) haben beschlossen eine gemeinsame Stellungnahme einzureichen. Wir haben die zehn Grundsätze eingehend geprüft, stehen im Allgemeinen hinter diesen und möchten uns dazu wie folgt verlauten lassen:

1. Grundsatz 1: Das Lohnsystem garantiert Diskriminierungsfreiheit

Die Personalverbände haben diesbezüglich keine Einwände und Ergänzungen.



2. Grundsatz 2: Die Löhne sind arbeitsmarktfähig

Die Personalverbände begrüßen, dass die Löhne unter Berücksichtigung aller Aspekte arbeitsmarktfähig sein sollen. Zu beachten ist dabei vor allem auch der Aspekt der Regionalität. Wir empfehlen, dass hinsichtlich der Beurteilung dieser Arbeitsmarktfähigkeit hauptsächlich die Regionen Ostschweiz bzw. Zürich als Einzugsgebiet des Kantons, d. h. Regionen mit einer Erreichbarkeit innerhalb einer Stunde von Glarus, zum Vergleich hinzugezogen werden. Vergleiche mit anderen Kleinkantonen (z. Bsp. Obwalden) sind aus unserer Sicht nicht opportun, obschon Obwalden als Kanton eine ähnliche Grösse wie Glarus aufweist, befindet dieser sich aber in keiner Weise in Pendlerdistanz für die Glarner Bevölkerung. Daraus folgt implizit, dass auch die interkantonalen monetären Vergleiche (z. Bsp. Lohnvergleiche) mit öffentlichen Arbeitgebern auf diese erwähnten Regionen bezogen angestellt werden sollen.

3. Grundsatz 3: Der Lohn folgt der Funktion

Die Personalverbände unterstützen diese Haltung, sind aber klar der Meinung, dass sich das Ausbildungsniveau ebenfalls im Lohn widerspiegeln muss. Wir erachten es als richtig, dass infolge fehlender Ausbildung die Entlohnung beispielsweise 10 Prozent tiefer ausfallen kann, als bei ausgebildetem Personal.

4. Grundsatz 4: Differenzierte Lohnmodelle berücksichtigen die Diversität der Funktionen

Die Personalverbände vertreten die Auffassung, dass die Lohnmodelle (lediglich bedingt) differenzieren dürfen. Es muss der Grundsatz der Gleichbehandlung und Rechtsgleichheit jederzeit gewahrt werden. Die Grundzüge bzw. der Mechanismus dürfen nur dort abweichen, wo eine Unterscheidung sachlich gerechtfertigt ist (Bsp. Nachtzulagen, Pikettdienst). Zudem sollen Alter, Erfahrung, Ausbildung und Leistung in ausgewogenem Masse und in adäquater Weise ebenfalls Berücksichtigung finden und nicht vernachlässigt werden.

5. Grundsatz 5: Das Lohnsystem ist Teil eines Gesamtführungskonzepts

Die Personalverbände anerkennen, dass das Lohnsystem, neben nichtmonetären Bereichen, ein Teil des Gesamtführungskonzepts ist und nicht davon losgelöst oder isoliert betrachtet werden darf.

Es wird insbesondere begrüsst, dass inskünftig explizit essentielles Gewicht auf die Personalentwicklung gelegt wird. Wesentlich hierbei ist, dass das Führungspersonal ebenfalls geschult und entwickelt wird, denn nur ein geschultes und kompetentes Kader kann gute Personalentwicklung vorantreiben.

6. Grundsatz 6: Die Lohnentwicklung richtet sich nach den finanziellen Möglichkeiten des Kantons

Die Personalverbände sind der Ansicht, dass die Funktionalität des Lohnsystems unabhängig von der finanziellen Lage des Kantons gewährleistet sein muss. Man soll bei der Implementierung des Lohnsystems dem Umstand Rechnung tragen, dass das Lohnsystem auch in finanziell schlechteren Zeiten (zumindest) in den Grundzügen zu funktionieren hat. Ein System, welches in absehbarer Zeit bzw. regelmässig aufgrund verhältnismässig schlechter Kantonsfinanzen ausser Kraft gesetzt wird, hat keine Daseinsberechtigung und stösst seitens der Mitarbeitenden auf wenig Akzeptanz.



Es darf zudem nicht pauschal ausgeschlossen werden, dass gewisse lohnsteigernde Automatismen Anwendung finden. Vor allem beispielsweise im Zusammenhang mit jungen Berufseinsteigern mit niedrigem Anfangslohnniveau dürfte ein automatischer Lohnanstieg zu Beginn der Erwerbstätigkeit durchaus Sinn machen.

Schlussendlich möchten wir darauf hinweisen, dass die Lohnentwicklung nicht immer nur im negativen Sinne der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Kantons entsprechen darf. Wenn sich auch einmal ein positives Ergebnis in irgendeiner Art zu Gunsten der Mitarbeitenden auswirken würde, dürften gewisse Einschränkungen in schwierigeren Zeiten eher auf angemessene Akzeptanz stossen. Die finanzielle Gerechtigkeit gegenüber der jährlichen Lohnanpassung war jedoch bislang nicht gewährleistet.

7. Grundsatz 7: Die individuelle Lohnentwicklung orientiert sich an der Leistung

Die Personalverbände sind ebenfalls der Ansicht, dass ein Teil des Lohnes leistungsabhängig ausgestaltet sein soll. Dieser Leistungsanteil soll aber der Berufsgattung bzw. Funktion entsprechend massvoll ausgestaltet werden. Weitere Parameter (Alter, Leistung, Ausbildung, Erfahrung) sind ebenfalls zu berücksichtigen, insbesondere wenn diese in gewissen Funktionen nachweisbar eine Erhöhung der Arbeitsqualität/-quantität oder einen anderweitigen Mehrwert für den Arbeitgeber zur Folge haben.

Dies setzt aber voraus, dass seitens des Arbeitgebers gewährleistet wird, dass die Vorgesetzten, welche die Mitarbeiterbeurteilungen vornehmen, in der Leistungsbeurteilung der Mitarbeiter eindringlich geschult werden und die Grundsätze der vorherrschenden Lohnpolitik verinnerlicht haben. Wir erachten die gegenwärtigen Schulungen als zu oberflächlich und nicht zielführend.

8. Grundsatz 8: Besondere Leistungen werden honoriert

Die Personalverbände begrüssen, dass weiterhin Mittel zur spontanen Honorierung von besonderen Leistungen verwendet werden. Falls innerhalb der Departemente wider Erwarten zu wenig Mitarbeitende die Voraussetzungen für die Ausschüttung der budgetierten Leistungsprämien erfüllen, sollen Sie departementsübergreifend verwendet werden dürfen.

Es ist diesbezüglich zu prüfen, ob eine gewisse departementsinterne Transparenz in der Verteilung der Mittel unnötige Diskussionen hinsichtlich der Verteilungsgerechtigkeit unter den Mitarbeitenden vermeiden könnte.

9. Grundsatz 9: Nutzbare Erfahrung wird in der Lohngestaltung berücksichtigt

Die Personalverbände erachten den Grundsatz, dass nutzbare Erfahrung in der Lohngestaltung berücksichtigt wird, als sehr positiv. Trotzdem sind wir aufgrund der bisher vorliegenden Informationen der Meinung, dass Dienstalter- und Erfahrungsanteile nicht pauschal in den individuellen Leistungsanteil integriert werden, sondern als eigener Teil bei der Lohngestaltung adäquat berücksichtigt werden. Es stellt sich für uns in diesem Zusammenhang die Frage, inwiefern dies in der Praxis im Rahmen der Zielvereinbarung bzw. Mitarbeiterbeurteilung umgesetzt werden soll. Wir beantragen deshalb, dass wir diesbezüglich detaillierte Informationen und nochmals Gelegenheit zur Stellungnahme erhalten.



10. Grundsatz 10: Die Lohnfestlegung ist Führungsaufgabe

Die Arbeitnehmervereiner der Personalkommission erachten die Lohnfestlegung ebenfalls als Teil der sog. Führungskompetenz. Es muss in diesem Zusammenhang dafür gesorgt werden, dass die Entscheidungsträger hinsichtlich ihrer Führungsaufgaben im Bereiche der lohnrelevanten Mitarbeiterbeurteilungen sensibilisiert, adäquat informiert und tiefgründig geschult werden, damit Sie die Mechanismen des Lohnsystems kennen bzw. verstehen sowie die zugrundeliegende Lohnpolitik authentisch vertreten. Damit die Führungsaufgaben professionell ausgeübt werden können, soll die Anzahl unterstellter Mitarbeiter nicht zu gross sein, denn professionelles Führungshandeln bedarf einer massvollen Führungsspanne.

Wir ersuchen Sie höflich, unsere Erwägungen bei der Umsetzung der Vorlage zu berücksichtigen und stehen für ergänzende Fragen zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

VGSG

i.v. 
Peter Stengele
Präsident

VGSG


Remo Allemann
Vorstandsmitglied

VGSG

i.v. 
Christian Eggenberger
Vorstandsmitglied

VSP

i.v. 
Urs Bertsch
Vorstandsmitglied

LGL


Samuel Zingg
Co-Präsident

LGL


Lorenzo Conte
Co-Präsident