



Conseil d'Etat
Staatsrat

CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

ANTWORT AUF DAS POSTULAT (IN ZUSAMMENARBEIT MIT DEM DBS)

Urheber	PLR, durch Julien Monod (Suppl.)
Gegenstand	Für eine echte Leistungsprämie
Datum	8. März 2016
Nummer	1.0166

Einleitung

Der Postulant fordert den Staatsrat auf, ein neues Besoldungssystem zu prüfen, das eine Belohnung des Engagements, der Motivation und der Leistung der Staatsangestellten ermöglicht.

Lohnsystem für die Angestellten der Kantonsverwaltung

Das Lohnsystem für die Angestellten der Kantonsverwaltung ist leistungsabhängig. Bei der Einführung des Lohnsystems im Rahmen des Gesetzes betreffend die Besoldung der Angestellten des Staates Wallis vom 12. November 1982 hat das Parlament klar seinen Willen bekundet, die Automatismen abzuschaffen und das Lohnsystem zu modernisieren, um es den Lohnsystemen in der Privatwirtschaft anzunähern und die Leistung und Motivation der Angestellten zu fördern.

Der Postulant weist darauf hin, dass das System für die jungen oder neuen Angestellten nicht sehr motivierend sei, da sie sich keinen Bonus erhoffen können. Allerdings werden die Mitarbeitenden jedes Jahr von ihren Vorgesetzten anhand der Ziele, des Verhaltens und der Leistungen beurteilt. Wie in den Privatunternehmen verfügen die Dienstchefs über ein Globalbudget, das sie dazu anregt, die Leistung ihrer Mitarbeitenden zu belohnen. Je nach erbrachter Leistung kann eine Lohnerhöhung von 0 bis 3% gewährt werden.

Mitarbeitenden, die das Lohnmaximum (140% der Grundbesoldung) erreicht haben, kann eine Leistungsprämie gewährt werden. Diese Leistungsprämie wird gestützt auf eine Beurteilung der Zielerreichung, der Leistung und des Verhaltens gewährt. Das Lohnmaximum beträgt also durchschnittlich 144%-145%, analog zum Lohnsystem für die Lehrpersonen.

Im Rahmen des aktuellen Lohnsystems wird die Leistung der Mitarbeitenden also während ihrer gesamten beruflichen Karriere anerkannt und belohnt. Im Gegensatz zu den Aussagen des Postulanten gibt es also keine systematischen Automatismen, da sich die Besoldung auf eine eingehende Analyse der Zielerreichung, des Verhaltens und der Leistungen im Verlaufe des Jahres stützt.

Indem die Besoldung an die Leistung geknüpft wird, werden die Mitarbeitenden dazu angeregt, sich einzubringen, Eigeninitiative an den Tag zu legen, die gesteckten Ziele zu erreichen und ihre Leistungen zu konsolidieren. Die nachhaltige Leistungsanerkennung führt zudem zu einer stärkeren Mitarbeiterbindung. Der Kanton Wallis ist einer der wenigen Kantone, die keine systematischen Automatismen im Bereich der Lohnerhöhung anwenden, sondern vielmehr der Leistung der Mitarbeitenden Rechnung tragen.

Im Übrigen trägt dieses System zur Wettbewerbsfähigkeit des Staates Wallis bei, da die leistungsabhängige Besoldung insbesondere in der Privatwirtschaft Gang und Gäbe ist. Der Staat Wallis ist also auch für qualifizierte Mitarbeitende ein attraktiver Arbeitgeber, was wiederum zur Leistungsfähigkeit der Kantonsverwaltung beiträgt und die Rekrutierung kompetenter und leistungsfähiger Kader ausserhalb des Staates Wallis erleichtert.

Lohnsystem für die Lehrpersonen

Das Lohnsystem für die Lehrpersonen stützt sich auf jährliche Automatismen bis zu einem Lohmaximum von 145%. Aufgrund der zahlreichen Besonderheiten des Bildungsbereichs wäre es extrem schwierig, das Lohnsystem an jährliche Beurteilungen zu knüpfen. Unter anderem würden sich folgende Fragen stellen: Wer soll die Lehrpersonen beurteilen? Welches wären die objektiven Beurteilungskriterien? Wie sollen die Beurteilungsintervalle angesichts der grossen Anzahl Lehrpersonen pro Einrichtung festgelegt werden?

Lohnsystem für die Angestellten der halbstaatlichen Institutionen

Bei den halbstaatlichen Institutionen finden unterschiedliche Lohnsysteme Anwendung:

1. Lohnsystem analog zu jenem des Staates Wallis (Verwaltung / Unterrichtswesen)
2. Lohnsystem, das sich teilweise auf jenes des Staates Wallis stützt und andere Bereiche eigenständig regelt
3. Völlig eigenständiges Lohnsystem

Die systematische Einführung einer Leistungsprämie für die Angestellten der halbstaatlichen Institutionen würde auch die Schaffung eines Beurteilungssystems mit objektiven Kriterien bedingen. So müssten beispielsweise Kriterien zur Beurteilung der Leistung eines Notarztes oder auch einer Pflegefachfrau in einem APH festgelegt werden.

Will der Grosse Rat auf das Lohnsystem der Institutionen einwirken, so müsste er zunächst einmal die kantonalen Gesetzesgrundlagen betreffend die Institutionen, für die er ein solches Lohnsystem einführen will, ändern. Die geltenden Gesetzesgrundlagen geben dem Staatsrat nicht den nötigen Handlungsspielraum, um direkt auf das Lohnsystem dieser Institutionen einzuwirken.

Angesichts der Komplexität dieses Vorgehens hat die Regierung also gegenwärtig wenig Handhabe, um die Lohnpolitik dieser Institutionen direkt zu beeinflussen.

Schlussfolgerungen

Die Leistung des Personals der Kantonsverwaltung beeinflusst bereits heute dessen Besoldung und zwar während der gesamten beruflichen Karriere. Die Forderung des Postulanten nach einem leistungsabhängigen Lohnsystem ist innerhalb der Kantonsverwaltung also bereits erfüllt.

Was das Lehrpersonal anbelangt, spricht sich der Staatsrat für die Beibehaltung des aktuellen auf Automatismen basierenden Lohnsystems aus, da es äusserst schwierig wäre, objektive und messbare Kriterien zur Beurteilung der Leistung der Lehrpersonen festzulegen.

Was das Personal der halbstaatlichen Institutionen anbelangt, erlauben es die geltenden Gesetzesgrundlagen dem Staatsrat nicht, auf die Lohnsysteme dieser Institutionen einzuwirken. Überdies wäre es auch in diesem Fall schwierig, objektive und messbare Kriterien zur Beurteilung der Leistung des Personals festzulegen.

Angesichts der obigen Ausführungen wird das Postulat zur Ablehnung empfohlen.

Finanzielle Auswirkungen: keine

Sitten, 13. September 2016