

Aargau: Einführung eines leistungsorientierten Salärsystems.

## **Gefahr eines teuren Leerlaufs**

Die Konferenz der Aargauischen Staatspersonalverbände KASPV nimmt den Grundsatzentscheid der Regierung zur Einführung eines neuen Salärsystems mit grosser Skepsis zur Kenntnis.

Die KASPV hat der Regierung Offenheit für eine Reform signalisiert. Arbeitsplatzbewertung und Mitarbeitergespräch werden von der KASPV begrüsst. Das nun vorliegende Konzept schießt aber über das Ziel, mehr Flexibilität in die Besoldungsstruktur zu bringen, weit hinaus. Zudem protestiert die KASPV energisch gegen das Vorgehen der Regierung, Grundsatzentscheide ohne vorhergehende Anhörung der Personalverbände zu treffen.

### **Über das Ziel hinausgeschossen**

Mit dem neuen Salärsystem möchte die Regierung Automatismen und starre Regelungen aufheben, mehr Lohngerechtigkeit im gesamten Arbeitsmarkt erreichen und den Lohn als Führungsinstrument einsetzen. Die vorgeschlagene weitgehende Deregulierung des Lohnsystems schießt allerdings über dieses Ziel hinaus. Die KASPV ist zudem der Meinung, dass der Lohn unter allen leistungs- und motivationsfördernden Führungsinstrumenten das heikelste Element ist.

Die Problematik des heutigen Systems liegt einerseits im automatischen Lohnanstieg nach Dienstalter ohne vorgängiges Mitarbeitergespräch und andererseits in der Unmöglichkeit der Lohnverbesserung für all jene, die im Besoldungssystem „oben anstehen“. Hier sieht auch die KASPV Reformbedarf. Ein allzu flexibles System gefährdet allerdings das Ziel der grösseren Lohngerechtigkeit. Ein solches bringt neben der Gefahr der Willkür und Ungerechtigkeiten durch subjektive Einschätzungen Unübersichtlichkeit und eine komplizierte teure Bürokratie.

### **Führen ja, aber nicht übers Portemonnaie**

Die Leistungsbereitschaft und die Qualität der Arbeit hängen in starkem Masse von einer funktionierenden Teamstruktur ab. Lange Dienstwege und starre Hierarchien wirken motivationshemmend. Genau solches würde aber durch das System zementiert. Motivationsfördernd wirken die Möglichkeit zum Mitreden und Mitdenken, fördernde Mitarbeiterbeurteilung, innerbetriebliche Transparenz und Identifikation mit der zu erbringenden Dienstleistung (Stichwort Wirkungs- und Kundenorientierung). Führen übers Portemonnaie hingegen fördert das Konkurrenzdenken in einem Team.

Die KASPV hätte die kritischen Punkte im Grundsatzpapier gerne mit der Regierung diskutiert, Eine Vernehmlassung bei den Personalverbänden fand aber nicht statt Sie waren lediglich über Reformabsichten der Regierung informiert, Einmal mehr wurden die Verbände nun vor vollendete Tatsachen gestellt Dies erschwert jetzt erheblich die Suche nach einem Modell, das auch beim Personal Akzeptanz findet.

Der öffentliche Dienst, 26.1.1996.

Oeffentlicher Dienst, Der > Leistungslohn. OeD, 1996-01-26