

VERNEHMLASSUNGSBERICHT

DER REGIERUNG

BETREFFEND

DIE ABÄNDERUNG DES BESOLDUNGSGESETZES

Ministerium für Präsidiales und Finanzen

Vernehmlassungsfrist: 27. November 2024

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Zusammenfassung	4
Zuständiges Ministerium.....	5
Betroffene Stellen	5
1. Ausgangslage	6
1.1 Allgemeines	6
1.2 Entwicklung der Real- und Nominallohne.....	8
1.3 Evaluierung des bestehenden Systems.....	9
1.3.1 Ist das Lohnsystem der LLV marktkonform?.....	9
1.3.2 Ist der Erfahrungsanteil noch zeitgemäss?	10
1.3.3 Was braucht es für die Funktionsfähigkeit eines leistungsorientierten Lohnsystems?	11
1.3.4 Braucht es einen variablen Leistungsanteil?	13
1.3.5 Braucht es Lohnbänder mit einem Minimum und einem Maximum?	14
1.3.6 Wie schneidet das Lohnsystem der LLV bzw. die Besoldungstabelle in einem Marktvergleich ab?.....	15
1.3.7 Stimmt die Lohnkurve (Spreizung in Prozent, Abstände und Anstieg)?	16
1.3.8 Wie steht es um die Arbeitgeberattraktivität der LLV?	17
2. Begründung der Vorlage.....	18
3. Schwerpunkte der Vorlage	20
3.1 Abschaffung des Erfahrungsanteils.....	20
3.2 Variabler Leistungsanteil – Bonus	21
3.3 Fixer Leistungsanteil.....	21
3.4 Anpassung der Besoldungstabelle	22
3.5 Lohnnebenleistungen bzw. Benefits	24
4. Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln	24
4.1 Besoldungsgesetz	24
5. Verfassungsmässigkeit / Rechtliches.....	38
6. Auswirkungen auf die nachhaltige Entwicklung.....	39
7. Regierungsvorlage	41

ZUSAMMENFASSUNG

Im Regierungsprogramm für die Jahre 2021 bis 2025 hat die Regierung als eine ihrer Leitlinien das Bekenntnis zu einer leistungsfähigen und kompetenten Landesverwaltung definiert. Um das Ziel einer effizienten, kostenbewussten, digitalen und leistungsfähigen Verwaltung zu erreichen, wurde die Überprüfung und allfällige Anpassung des Staatspersonalgesetzes sowie des Besoldungsgesetzes formuliert.

Eine entsprechende Anpassung des Staatspersonalgesetzes wurde dem Landtag bereits vorgelegt und wurde von diesem anlässlich seiner Sitzung vom September 2023 verabschiedet. In einem weiteren Schritt soll nunmehr die Anpassung des Besoldungsgesetzes folgen.

Das Besoldungsgesetz wurde zunächst einer tiefgehenden und umfassenden Überprüfung unterzogen, um zu überprüfen, ob dieses effizient und zeitgemäss ist und um festzustellen, ob und wo allfälliger Anpassungsbedarf gegeben ist. Diese Überprüfung hat ergeben, dass das Besoldungsgesetz die Anforderungen an ein modernes Besoldungssystem weitgehend erfüllt. Es entspricht dem Lohnsystem anderer öffentlicher Verwaltungen. Es ist transparent, nachvollziehbar strukturiert, hinreichend bekannt und hat sich in der Praxis bewährt.

Dennoch hat sich in gewisser Hinsicht Anpassungsbedarf gezeigt. Ein wesentlicher Punkt, der einer Anpassung unterzogen werden soll, ist die Abschaffung des bisherigen Erfahrungsanteils. Dieser wird als nicht mehr zeitgemäss angesehen und soll zugunsten einer Erhöhung des fixen Leistungsanteils aufgehoben werden. Dies bedingt jedoch, dass eine gesetzliche Basis für die jährlichen Lohnanpassungen vorgesehen wird. Ein leistungsorientiertes Lohnsystem kann nur dann Akzeptanz finden und funktionieren, wenn auch entsprechende finanzielle Mittel zur Verfügung stehen. Daneben wird als zentraler Punkt dieser Vorlage eine Anhebung der Besoldungsklassen vorgeschlagen, wie dies bereits heute im Besoldungsgesetz vorgesehen ist. Die durchgeführte Marktanalyse hat in diesem Bereich Handlungsbedarf aufgezeigt. Ein weiterer wesentlicher Schwerpunkt dieser Vorlage ist die Abschaffung des variablen Leistungsanteils. Daneben sollen an verschiedenen Bestimmungen Anpassungen vorgenommen werden, die einerseits aufgrund der bisherigen Erfahrungen in der Praxis vorgeschlagen werden und andererseits der Klarstellung dienen.

ZUSTÄNDIGES MINISTERIUM

Ministerium für Präsidiales und Finanzen

BETROFFENE STELLEN

Alle Amtsstellen

Parlamentsdienst

Finanzkontrolle

Gerichte

Staatsanwaltschaft

1. AUSGANGSLAGE

1.1 Allgemeines

Der Arbeitsmarkt befindet sich im Wandel und stellt Organisationen vor zahlreiche Herausforderungen. Neben den Themen New-Work, flexibles Arbeiten, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Digitalisierung, Karrieremöglichkeiten usw. tritt der Fachkräfte- bzw. Arbeitskräftemangel und der damit verbundene Wettbewerb um die besten Mitarbeitenden immer mehr in den Vordergrund. Diese Herausforderungen werden in der Liechtensteinischen Landesverwaltung (LLV) genau verfolgt und nehmen einen grossen Teil der Personalarbeit ein. Die LLV arbeitet kontinuierlich daran, die entsprechenden Rahmenbedingungen zu analysieren, zu verbessern und möglichst attraktiv auszugestalten.

Die Regierung hat sich in ihrem Programm für die laufende Legislaturperiode unter anderem das Ziel gesetzt, die Landesverwaltung als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren. Die Landesverwaltung soll ein attraktives und zeitgemässes Arbeitsumfeld sowie vielseitige Herausforderungen für die Mitarbeitenden bieten, die gerne an der Zukunft des Landes mitarbeiten möchten. Entsprechend wurden das Staatspersonalgesetz¹ sowie das Besoldungsgesetz² einer Überprüfung unterzogen und Anpassungsbedarf definiert.

¹ Gesetz vom 24. April 2008 über das Dienstverhältnis des Staatspersonals (Staatspersonalgesetz; StPG), LGBl. 2008 Nr. 144.

² Besoldungsgesetz (BesG) vom 22. November 1990, LGBl. 1991 Nr. 6.

Die Überprüfung des Staatspersonalgesetzes ist bereits abgeschlossen und der erkannte Anpassungsbedarf wurde umgesetzt. Das entsprechende Gesetz zur Abänderung des Staatspersonalgesetzes wurde vom Landtag anlässlich seiner Sitzung vom September 2023 verabschiedet und ist am 1. Januar 2024 in Kraft getreten.

Die Analyse des bestehenden Lohnsystems wurde mit externer Begleitung durchgeführt. Die Ergebnisse der Analyse werden nachfolgend ausführlich dargelegt und kommentiert. Auf eine Veröffentlichung der Analyse wird hingegen bewusst verzichtet, da insbesondere bei der Überprüfung der Besoldungsklassen und Einstufungen sehr konkrete Beispiele behandelt wurden und ein Rückschluss auf die Löhne von einzelnen Personen verhindert werden soll.

Anlässlich der Überprüfung des bestehenden Lohnsystems konnte festgestellt werden, dass das bisherige System über einige Stärken verfügt. Zunächst handelt es sich bei der LLV um eine bekannte und zuverlässige Arbeitgeberin mit hoher Arbeitsplatzsicherheit. Das Lohnsystem der LLV ist in seiner Ausrichtung modern und entspricht dem Standard anderer öffentlicher Verwaltungen. Das Lohnsystem ist auf gesetzlicher Stufe verankert und dadurch breit abgesichert, es ist publiziert und somit transparent, es ist einfach und nachvollziehbar aufgebaut, es ist seit rund zwanzig Jahren etabliert und hat sich in der Praxis durchaus bewährt.

Als Schwäche im bestehenden Lohnsystem bzw. als Risiko, welches auf die LLV als Arbeitgeberin zukommt, konnte zunächst festgestellt werden, dass die LLV im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern steht und die konkrete Gefahr einer Abwanderung bzw. Abwerbung von Mitarbeitenden besteht. Dies insbesondere dann, wenn die Marktentwicklungen nicht genau beobachtet und die Rahmenbedingungen nicht laufend angepasst werden. Als konkretes Beispiel ist hier zu nennen, wenn die Gehälter oder Benefits gegenüber anderen Marktteilnehmern nicht mehr konkurrenzfähig sind. Die über viele Jahre bestehende Situation, in welchen jeweils sogenannte Null-Lohnrunden Realität waren, waren sowohl für die

Mitarbeitenden als auch für die LLV als Arbeitgeberin wenig hilfreich. Weiters stellt sich die Frage, ob eine altersabhängige Lohnentwicklung (Stichwort Erfahrungsanteil) noch zeitgemäss ist. Immer mehr Arbeitgeber reduzieren die Bedeutung des Lebensalters für die Lohnentwicklung und erhöhen dafür die Leistungskomponente. Schliesslich besteht ein immanentes Risiko aufgrund der Altersstruktur der LLV und der in den nächsten Jahren zu erwartenden Pensionierungswelle. Auch das bestehende Pensionskassensystem trägt nicht dazu bei, die Attraktivität der LLV als Arbeitgeberin zu erhöhen (wobei hierzu auf die im ersten Halbjahr 2024 vorgesehene nachhaltige Ausrichtung der Staatlichen Pensionskasse verwiesen werden kann).

Aufgrund der festgestellten Stärken des bestehenden Lohnsystems soll das System grundsätzlich beibehalten werden. Es sollen nur in jenen Bereichen Anpassungen vorgenommen werden, in denen dies zu sinnvollen Verbesserungen führt. Dabei ist ein besonderes Augenmerk auf die festgestellten Schwächen und Risiken zu legen.

1.2 Entwicklung der Real- und Nominallohne

Im Zuge der gegenständlichen Evaluierung des geltenden Lohnsystems wurde eine Marktanalyse vorgenommen, bei welcher unterschiedliche Schlüsselpositionen definiert und einem Branchenvergleich unterzogen wurden. Auf das Vorgehen und die Ergebnisse wird im nachfolgenden Kapitel näher eingegangen.

Im Weiteren wurden auch die Entwicklung der Nominallohne sowie der Reallohne einer Überprüfung unterzogen. Dazu wurde auf die vorhandenen statistischen Daten aus Liechtenstein zurückgegriffen. Der Reallohn stellt den Verdienst dar, über den die Mitarbeitenden tatsächlich verfügen können, nachdem die Inflation berücksichtigt wurde. Im Gegensatz zum Nominallohn berücksichtigt der Reallohn die tatsächliche Kaufkraft des Verdienstes.

Gemäss der Liechtensteiner Lohnstatistik für das Jahr 2020³ stieg der mittlere Bruttomonatslohn der in Liechtenstein beschäftigten Personen (Medianlohn) gegenüber dem Jahr 2018 um 2.7% an und lag 2.8% über dem Bruttolohn gemäss der Schweizer Lohnstrukturerhebung. Im Dienstleistungssektor nahm der Medianlohn um 4% zu, während er im Industriesektor lediglich um 1.3% anstieg. Eine längerfristige Betrachtung zeigt, dass sich der mittlere Monatslohn zwischen 2010 und 2020 nominal um 9.5% erhöhte, was einem durchschnittlichen Lohnwachstum von 0.9% pro Jahr entspricht. Der reale Medianlohn stieg gegenüber 2018 um 3.0% an. Dass der mittlere Reallohn stärker zugenommen hat als der Nominallohn, ist auf einen Rückgang der Konsumentenpreise in dieser Zeitperiode zurückzuführen. Diese gingen gegenüber 2018 um 0.4% zurück. Auch über den Zeitraum von 2010 bis 2020 betrachtet nahmen die Reallöhne durch einen Rückgang der Konsumentenpreise mit 10.8% stärker zu als die Nominallöhne mit 9.5%.

1.3 Evaluierung des bestehenden Systems

Wie einleitend bereits ausgeführt, wurde das bestehende Lohnsystem der LLV einer umfassenden Analyse unterzogen. Nachfolgend wird auf die einzelnen Fragestellungen, denen im Rahmen dieser Analyse nachgegangen wurde, näher eingegangen und es werden die dazu getroffenen Feststellungen ausgeführt.

1.3.1 Ist das Lohnsystem der LLV marktkonform?

Das Lohnsystem der LLV entspricht im Wesentlichen den Ausrichtungen der Lohnsysteme vergleichbarer Organisationen. In den letzten Jahrzehnten wurden praktisch überall im öffentlichen Sektor, aber auch in grossen Teilen der Privatwirtschaft Lohnsysteme etabliert, die einerseits die Anforderungen an die Stellen in Form von Lohnklassen abbilden, andererseits aber auch die Erfahrungen und

³ Lohnstatistik 2020, Herausgegeben vom Amt für Statistik per 31. Mai 2022.

Leistungen gewichten. Dies geschieht in erster Linie über Lohnbänder pro Lohnklasse. Ein wesentlicher Unterschied zwischen der LLV und vergleichbar grossen Unternehmen der Privatwirtschaft besteht darin, dass in der LLV (wie bei den meisten öffentlichen Arbeitgebern) Erfahrungsstufen vorgegeben und die Leistungskomponenten klar definiert sind, während es in der Privatwirtschaft meistens keine klar definierten Vorgaben für die Lohnentwicklung innerhalb der Lohnbänder gibt.

1.3.2 Ist der Erfahrungsanteil noch zeitgemäss?

Automatische Alterssprünge beruhen auf der Annahme, dass der Wertbeitrag von Arbeitnehmenden mit zunehmender Erfahrung in einem vordefinierbaren Mass steigt. Dass das in dieser Pauschalisierung nicht stimmt, ist evident. Um den Wert des Erfahrungszuwachses bestimmen zu können, muss es einerseits Messgrössen und andererseits darauf basierende Ziele geben.

Die Kernanforderung an jedes Lohnsystem besteht in der Lohngerechtigkeit. Das bezieht sich insbesondere auf die innerbetriebliche Verteilung der Löhne und auf die Relation zu den auf dem relevanten Arbeitsmarkt bezahlten Löhnen. Lohngerechtigkeit kann auf sehr unterschiedliche Arten definiert werden, und zwar indem (in vergleichbarer Funktion) jedem dasselbe bezahlt wird oder indem jedem das Seine, also der aufgrund der Leistung gerechtfertigte Lohn, bezahlt wird. Der Erfahrungsanteil beruht auf der erstgenannten Definition, der Leistungslohn auf der Zweiten.

Für den Automatismus des Erfahrungsanteils spricht, dass gerade für einen öffentlichen Arbeitgeber wie die LLV eine hohe Systemtransparenz im Bereich der Entlohnung wichtig ist. Auch wenn die individuellen Löhne nicht veröffentlicht werden, muss das zugrunde liegende System eine hohe Transparenz aufweisen, um

die Entlohnung des Staatspersonals gegenüber den relevanten Anspruchsgruppen rechtfertigen zu können.

Gegen den Erfahrungsanteil spricht die Annahme, dass mit einem höheren Lebensalter automatisch die Berufserfahrung und entsprechend auch die Leistungsfähigkeit steigt. Wenn davon ausgegangen wird, dass die Wertbeiträge von Mitarbeitenden nicht in gleicher Weise mit dem Alter zunehmen, müssen, wie bereits erwähnt, Messkriterien entwickelt werden, die zwischen den unterschiedlichen Erfahrungszuwächsen zu differenzieren helfen. Eine einfache und auf das bestehende Lohnsystem mit relativ geringem Veränderungsaufwand anwendbare Lösung ist die Abschaffung der Alterssprünge und die Verwendung der dadurch freierwerdenden Budgetmittel für eine kontinuierliche Entwicklung des fixen Leistungsanteils.

Damit kann auch die Frage, wie das Lohnsystem angepasst werden müsste, sodass es auch für die jüngeren Mitarbeitenden attraktive Lohnentwicklungsmöglichkeiten ermöglicht, entschärft werden. Wenn die Mittel, die bisher für die Alterssprünge vorgesehen waren, für eine gleichmässige Steigerung der fixen Leistungsanteile genutzt werden können, ergeben sich vor allem für jüngere Mitarbeitende attraktivere Möglichkeiten der Lohnentwicklung.

Voraussetzung ist allerdings, dass die Budgetmittel für die regelmässige Erhöhung des fixen Leistungsanteils auch definitiv zur Verfügung stehen. Hierauf wird nachfolgend näher eingegangen.

1.3.3 Was braucht es für die Funktionsfähigkeit eines leistungsorientierten Lohnsystems?

In einem leistungsbasierenden Lohnsystem ist es immanent, den Leistungsbegriff personalpolitisch eindeutig zu definieren, ihn transparent zu kommunizieren und in das Lohnsystem und seine Messgrössen konsequent zu integrieren. Daraus

ergibt sich das Bedürfnis, die naturgemäss unterschiedlichen Leistungen der Mitarbeitenden auch im Lohnsystem reflektieren zu können. Wer mehr leistet, soll auch mehr verdienen. Wenn man den Leistungsanteil in den Grundlohn integriert, wie das in den meisten Lohnsystemen der Fall ist, stellt sich die Frage der Dauerhaftigkeit von Leistungen. Genauso wie eine besondere Leistung zu einer Lohnanpassung nach oben führt, müsste eine sinkende Leistung auch zu einer Lohnanpassung nach unten führen.

Im Lohnsystem der LLV wird unterschieden zwischen dem Grundlohn und dem fixen Leistungsanteil. Das heisst, neben dem Grundlohn, der sich aus dem Stellenprofil und den Anforderungen ergibt, erhalten alle Mitarbeitenden einen fixen Leistungsanteil. Dieser Anteil wird im Rahmen der jährlichen Lohnrunde von den Vorgesetzten festgelegt. Grundlage für die Verteilung der zur Verfügung stehenden Mittel bildet die jährliche Leistungsüberprüfung im Rahmen des Mitarbeitergesprächs.

Bei einer nicht ausreichenden Leistung eines Mitarbeitenden besteht die Möglichkeit, keine Erhöhung des fixen Leistungsanteils vorzunehmen. Grundsätzlich kann gemäss dem geltenden Besoldungsgesetz der fixe Leistungsanteil bei ungenügender Leistung in zwei aufeinander folgenden Jahren sogar gekürzt werden, bevor man bei nachhaltig ungenügenden Leistungen an eine Vertragsauflösung denken muss. Von dieser Möglichkeit einer Kürzung des fixen Leistungsanteils wurde in der Praxis bisher kein Gebrauch gemacht. In der Praxis wird davon ausgegangen, dass sich die Leistungen nach einer negativen Leistungsbeurteilung verbessern. Bei einer anhaltend negativen Leistung wird vielmehr der Weg über eine Beanstandung mit dem Ziel der Leistungssteigerung und allenfalls der Weg einer Kündigung beschritten.

Das Bedürfnis, den Lohn der Mitarbeitenden gemäss ihrer dauerhaften Leistung angemessen entwickeln zu können, kann durch das heutige Lohnsystem mit dem

fixen Leistungsanteil abgedeckt werden. Dies allerdings nur unter der Voraussetzung, dass die Leistungen im Rahmen der Mitarbeitergespräche auch tatsächlich evaluiert werden und auch ausreichende Mittel für diese fixen Lohnanpassungen zur Verfügung stehen. Der Grundsatz, wonach nur bei Vorliegen einer positiven Leistungsbeurteilung eine Erhöhung des fixen Leistungsanteils vorgenommen werden kann, wird in der Praxis konsequent gelebt und auch laufend überprüft.

1.3.4 Braucht es einen variablen Leistungsanteil?

Viele Lohnsysteme enthalten zusätzliche variable Anteile, die eingesetzt werden können, um besondere Leistungen zu honorieren. Diese Systeme setzen sich zusammen aus einem Grundlohn, der innerhalb einer vorgegebenen Bandbreite bei konstant hohen Leistungen nach oben angepasst werden kann, und variablen Boni, meist in Form von Erfolgsbeteiligungen oder Provisionen, die nur auf eine bestimmte Periode (meistens ein Jahr) ausgerichtet sind. Durch die Boni ergeben sich Entwicklungen in der Gesamtentschädigung nach oben und unten.

Wenn man den Charakter einer öffentlichen Verwaltung in Betracht zieht, wird einerseits eine kontinuierliche, nachhaltige Leistung aller Mitarbeitenden erwartet. Andererseits sind Boni in Form von zum Beispiel Erfolgsbeteiligungen oder Provisionen so etwas wie Fremdkörper.

Das geltende Besoldungsgesetz sieht einen variablen Leistungsanteil vor, gemäss welchem besondere Leistungen mit einem Leistungsbonus, der jährlich variieren kann, honoriert werden können. Dieser wird in Form eines einmaligen Betrages, welcher gemäss Art. 17 Abs. 1 BesV maximal 8 % der Monatsbesoldung betragen kann, ausbezahlt.

Im Rahmen der gegenständlichen Vorlage stellt sich die Frage, ob ein solcher variabler Leistungsanteil nach wie vor notwendig ist. Die Beantwortung dieser Frage ist von mehreren Punkten abhängig. Zunächst ist anzumerken, dass der variable

Leistungsanteil in der vorgesehenen Form bisher nicht gelebt wurde. Der vom Landtag für den variablen Leistungsanteil jährlich genehmigte Prozentsatz wäre bis zu einem Prozentsatz von maximal 4 % der Gesamtlohnsumme zu äufnen. Im Bericht und Antrag Nr. 120/2002 führte die Regierung wie folgt aus: *Um ein abruptes Anwachsen der Lohnsumme bei Inkraftsetzung dieses Gesetzes um markante 4% (ca. CHF 3.3 Mio.) zu vermeiden, soll der Leistungsbonus in jährlichen Schritten geäufnet werden, bis dieser Maximalsatz erreicht ist. Dem Landtag steht es nicht nur frei, die Höhe dieser Schritte zu bestimmen, sondern auch die Zahlung eines Leistungsbonus ganz oder teilweise auszusetzen (z.B. je nach Situation des Staatshaushaltes).* In der Praxis wurde jedoch in jenen Jahren, in denen ein variabler Leistungsanteil vom Landtag bewilligt wurde, dieser im entsprechenden Voranschlagsjahr ausgerichtet. Eine Äufnung des Prozentsatzes für den variablen Leistungsanteil oder von Mitteln hat in der Folge nie stattgefunden. Dies hatte zur Folge, dass zu keiner Zeit entsprechende Mittel für die Gewährung eines massgeblichen Bonus zur Verfügung standen. Die damalige Intention war, dass der jeweils gesprochene variable Leistungsanteil auch im Folgejahr Anwendung findet und bis zu einem Maximum von 4% schrittweise erhöht wird. Die bereits einmal genehmigten variablen Leistungsanteile wären in den Folgejahren jeweils zu budgetieren gewesen und wären den Vorgesetzten somit zur Verteilung zur Verfügung gestanden, was aber nicht erfolgt ist. Ein variabler Leistungsanteil im Sinne eines Bonus macht jedenfalls nur dann einen Sinn, wenn die vorgesehene Bestimmung tatsächlich gelebt wird und entsprechende finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden.

1.3.5 Braucht es Lohnbänder mit einem Minimum und einem Maximum?

Um eine hohe Systemtransparenz sicherstellen zu können, soll das Prinzip von Minimal- und Maximalwerten pro Lohnband beibehalten werden. Diese Werte

sollen aus einem Lohnvergleich abgeleitet werden, für den mindestens eine ausgewählte Gruppe von Schlüsselpositionen herangezogen wird.

Bereits heute ist im Besoldungsgesetz vorgesehen, dass die Regierung das Lohngefüge der Landesverwaltung periodisch auf seine Marktkonformität überprüft und dem Landtag einen Antrag auf Anpassung der Besoldungstabelle unterbreitet (Art. 10 Abs. 3 BesG). Die Regierung hat nun eine entsprechende Überprüfung vorgenommen; auf die Ergebnisse wird in den nachfolgenden Punkten näher eingegangen.

1.3.6 Wie schneidet das Lohnsystem der LLV bzw. die Besoldungstabelle in einem Marktvergleich ab?

Im Rahmen der vorgenommenen Überprüfung des Lohnsystems wurden ausgewählte Schlüsselpositionen mit den Daten anderer Organisationen verglichen, die auf den gleichen Arbeitsmärkten das gleiche Personal rekrutieren wie die LLV. Der mittlere Vergleichswert (Benchmark) wurde jeweils um eine obere Tendenzlinie (Benchmark plus 10%) und eine untere Tendenzlinie (Benchmark minus 10%) ergänzt und die zu vergleichenden Stellen der LLV wurden diesem Raster zugeordnet und verglichen.

Dabei hat sich gezeigt, dass die aktuellen Lohnbänder in den unteren Lohnklassen tendenziell im oberen Bereich der Vergleichsbandbreiten liegen, teilweise sogar darüber, und dass die Lohnbänder in den obersten Lohnklassen eher im unteren Bereich der Vergleichsunternehmen liegen. Diese Schlussfolgerungen sollen anhand einzelner Beispiele veranschaulicht werden:

Verglichen wurde eine Stelle im Bereich Infrastruktur der Lohnklasse 5 mit dem Schweizer Durchschnitt der dezentralen Regionen. Die Stelle lag nicht nur deutlich über dem mittleren Vergleichswert sondern auch oberhalb der oberen Tendenz.

Verglichen wurde eine Stelle im Bereich Sachbearbeitung/Sekretariat der Lohnklasse 7 mit dem Schweizer Durchschnitt der dezentralen Regionen. Hier zeigt sich, dass die Stelle fast genau auf dem mittleren Vergleichswert lag.

Verglichen wurden auch Juristenstellen. Eine Stelle als juristischer Mitarbeiter der Lohnklasse 12 wurde mit dem Schweizer Durchschnitt über alle Branchen und Regionen und eine Stelle als juristischer Fachexperte der Lohnklasse 15 wurde mit dem Schweizer Durchschnitt der Regionen Zürich/Genf verglichen. Dabei hat sich gezeigt, dass die Mitarbeiterstelle genau zwischen dem mittleren Vergleichswert und der oberen Tendenzlinie lag, die Fachexpertenstelle jedoch zwischen dem mittleren Vergleichswert und der unteren Tendenzlinie.

Verglichen wurde auch eine Amtsleitungsstelle der Lohnklasse 20 mit dem Schweizer Durchschnitt aller Branchen und Regionen. Auch hier hat sich gezeigt, dass diese zwischen dem mittleren Vergleichswert und der unteren Tendenzlinie lag.

Aus dem Lohnvergleich wird somit ersichtlich, dass es einen Anpassungsbedarf nach oben vor allem in den obersten Lohnbändern gibt.

1.3.7 Stimmt die Lohnkurve (Spreizung in Prozent, Abstände und Anstieg)?

Aufgrund des durchgeführten Lohnvergleichs bestimmter Schlüsselpositionen kann man sagen, dass die Löhne der LLV in den unteren Lohngruppen (bis ca. Lohnklasse 12) eher oberhalb der Vergleichsgruppe liegen, in den oberen Lohngruppen (ab Lohnklasse 14) hingegen tiefer. Für diese oberen Lohngruppen empfiehlt sich eine schrittweise Anpassung in einen mittleren Bereich zwischen der Benchmark und der oberen Tendenz (hierauf wird nachfolgend näher eingegangen). Im bisherigen System sind die Sprünge zwischen den Lohnklassen prozentual nicht ganz gleichmässig, vor allem bei den obersten Lohnklassen flacht die Steigung ab, was auch zur reduzierten Marktkonformität der obersten Lohnklassen beiträgt. Durch den mit der gegenständlichen Vorlage unterbreiteten Vorschlag soll eine

Anhebung der obersten Lohnklassen auf den Benchmark-Wert erreicht werden. Bei den unteren Lohngruppen hat sich hingegen kein Anpassungsbedarf gezeigt. Hier wäre es angezeigt, das obere Ende des Lohnbands für künftige Einstellungen auf die obere Tendenz zu begrenzen.

1.3.8 Wie steht es um die Arbeitgeberattraktivität der LLV?

Naturgemäss gibt es mehrere Faktoren, welche das Lohnsystem attraktiver machen und zur Arbeitgeberattraktivität beitragen können. Im Zuge der Überprüfung des Lohnsystems konnte festgestellt werden, dass die LLV bereits ein breites Portfolio an sogenannten Lohnnebenleistungen anbietet, die zur Arbeitgeberattraktivität der LLV beitragen. Beispielsweise sind hier die freiwillig bezahlten Urlaubstage (Eheschliessung, Hochzeit, Geburt, usw.), verschiedene Arbeitszeitmodelle, Möglichkeiten des unbezahlten Urlaubs, Sonderzulagen, Verpflegungsbeiträge, Beteiligung an ÖV-Abos, Betriebliches Gesundheitsmanagement usw. zu nennen. Ein wesentlicher Teil dieser Lohnnebenleistungen ist auf Verordnungsstufe geregelt bzw. sollte von der Materie her auf Verordnungsstufe geregelt werden.

Gerade im Bereich der Lohnnebenleistungen ist es wichtig, aktuelle Entwicklungen zu berücksichtigen und entsprechende Angebote aufzunehmen. Im heutigen Arbeitsumfeld erscheint es angezeigt, dass Massnahmen bzw. Anreize zu nachhaltigem und klimafreundlichem Verhalten und zur Gesundheitsvorsorge gesetzt werden. Dies können beispielsweise Systeme zum Anreiz von sportlichen Aktivitäten (z.B. Fitnessabo oder Angebote für gemeinsame Sportaktivitäten) oder klimafreundlichem Verhalten, wie Förderung von Abos des öffentlichen Nahverkehrs, Förderung von E-Bikes (Stichwort: Dienstfahrrad) usw. sein.

2. BEGRÜNDUNG DER VORLAGE

Anlässlich der Schaffung des heute geltenden Besoldungssystems, welches am 1. Januar 2004 in Kraft getreten ist, wurde von der Regierung⁴ im Bericht und Antrag ausgeführt, dass die steigende Komplexität der Aufgaben der Landesverwaltung und die zunehmende internationale Vernetzung zu einem Anstieg der Anforderungen an die Mitarbeitenden auf allen Ebenen führe. Um qualifizierte, motivierte und leistungsfähige Fach- und Führungskräfte zu halten und zu gewinnen, seien zeitgemässe Anstellungsbedingungen unabdingbar. Dazu würden in erster Linie leistungsorientierte Löhne und ein zeitgemässes Beurteilungs- und Lohnsystem gehören. Entsprechend dieser Ausführungen wurde das Lohnsystem zu einer bedeutend höheren Gewichtung der Leistung zu Lasten des Erfahrungsanteils entwickelt.

Weiters führte die Regierung damals aus, dass Lohnvergleiche mit der Privatwirtschaft und mit Institutionen der öffentlichen Hand gezeigt hätten, dass die Löhne in den ausführenden Bereichen und auf Sachbearbeiter-Ebene weitgehend konkurrenzfähig seien. Bei den Löhnen in den oberen Anforderungskategorien (hochqualifizierte Fachspezialisten, Fachexperten, Amtsstellenleiter etc.) hingegen stosse die Konkurrenzfähigkeit immer mehr an Grenzen, insbesondere dort, wo die Landesverwaltung in direktem Wettbewerb zum Finanzdienstleistungssektor stehe. Zwar dränge sich keine generelle Erhöhung auf, hingegen würden Flexibilität und der Handlungsspielraum fehlen, um hervorragende Leistungen abzugelten und Top-Kräfte zu halten bzw. zu gewinnen. Dieser Zielsetzung sei bei der Gestaltung der neuen Lohnkurve Rechnung getragen worden, wobei bei der Ausgestaltung der neuen Obergrenzen berücksichtigt worden sei, dass die vorgeschlagene

⁴ Bericht und Antrag der Regierung an den Landtag des Fürstentums Liechtenstein betreffend Abänderung des Besoldungsgesetzes (Nr. 120/2002).

Lohntabelle für die nächsten fünf bis zehn Jahre den nötigen Spielraum für Lohn-erhöhungen für qualifizierte und leistungsstarke Mitarbeiter bieten müsse.

Wie sich aus den im Kapitel 1.3 dargelegten Ergebnissen der Evaluierung des bestehenden Lohnsystems ergibt, haben diese Ausführungen auch heute noch Gültigkeit. Auch heute ist eine Tendenz hin von Automatismen zu einer höheren Gewichtung von Leistungskomponenten feststellbar. Zudem stellt sich der Landesverwaltung nach wie vor die Herausforderung, hinsichtlich hoch qualifiziertem und spezialisiertem Personal gegenüber den Marktteilnehmern konkurrenzfähig zu sein. Angesicht der Tatsache, dass mit der letzten Anpassung des Besoldungssystems auf den 1. Januar 2004 ein Handlungsspielraum für zumindest fünf bis zehn Jahre angestrebt wurde, erscheint eine Anpassung der Besoldungsklassen als dringend angezeigt.

Im bestehenden Besoldungssystem ist feststellbar, dass zahlreiche Mitarbeiter am oberen Ende des Lohnbandes ihrer Lohnklasse anstehen und entsprechend teilweise seit mehreren Jahren kein Spielraum für Lohnentwicklungen bzw. für eine Honorierung der Leistung mehr gegeben ist. Dies ist für die Motivation der Mitarbeitenden sowie die Mitarbeiterbindung nicht förderlich. Die Regierung sieht es daher als notwendig an, dass eine Anpassung der Besoldungsklassen an den Markt vorgenommen wird und den betroffenen Mitarbeitenden wieder eine Lohnentwicklungsperspektive geboten wird.

Neben dieser Notwendigkeit zur Anpassung der Besoldungsklassen haben sich aufgrund der durchgeführten Marktanalyse sowie den bisherigen praktischen Erfahrungen weitere Bereiche ergeben, in denen Anpassungsbedarf gegeben ist. Auf diese Schwerpunkte der Vorlage wird im nachfolgenden Kapitel näher eingegangen.

3. SCHWERPUNKTE DER VORLAGE

3.1 Abschaffung des Erfahrungsanteils

Wie unter Punkt 1.3.2 ausgeführt, ist der bestehende Erfahrungsanteil als nicht mehr zeitgemäss anzusehen. Das Erreichen eines bestimmten Alters als Grundlage für eine Lohnanpassung heranzuziehen wird auch nicht als zielgerichtet erachtet. Die Leistung steigt nicht analog dem Lebensalter, weshalb der derzeitige Automatismus nicht zielführend ist. Vielmehr entspricht es der Ausrichtung eines modernen Lohnsystems, wenn der bestehende Erfahrungsanteil aus dem Besoldungsgesetz gestrichen und im Gegenzug der Spielraum im Bereich des Leistungsanteils erweitert wird. Damit kann sehr gezielt und individuell auf die jeweilige Leistung der Mitarbeitenden eingegangen werden.

Entsprechend dieser Ausführungen wird vorgeschlagen, dass die bestehenden 12% der Grundbesoldung, welche derzeit für die Ausrichtung des Erfahrungsanteils verwendet werden, auf den fixen Leistungsanteil aufgerechnet werden. Dieser soll somit neu 42% der Grundbesoldung betragen können. Bereits heute hat der fixe Leistungsanteil mit 30% der Grundbesoldung ein grosses Gewicht im Hinblick auf die Besoldung der Mitarbeitenden. Dies bedingt nicht nur eine gleichförmige Festlegung der Anfangsbesoldung, bei welcher die Ausbildung, Berufs- und Lebenserfahrung, Familienjahre und besondere Kenntnisse der anzustellenden Person sowie der verwaltungsinterne Quervergleich angemessen zu berücksichtigen sind. Daneben bedingt das System eine hohe Führungskompetenz, welche sich in der täglichen Mitarbeiterführung, der Führung der Mitarbeitergespräche und der einheitlichen Anwendung der personalrechtlichen Bestimmungen zeigt. Aus diesem Grund wird in der Liechtensteinischen Landesverwaltung ein grosser Fokus auf den Bereich der Führungsschulungen gelegt.

3.2 Variabler Leistungsanteil – Bonus

In der gegenständlichen Vorlage ist die ersatzlose Aufhebung des bisherigen variablen Leistungsanteils vorgesehen. Wie unter Punkt 1.3.4 ausgeführt wurde, ist ein solcher nur dann als sinnvoll anzusehen, wenn er in der ursprünglich vorgesehenen Form gelebt wird. Dies bedingt die Bereitstellung entsprechender finanzieller Mittel, um den variablen Leistungsanteil auch tatsächlich zur Verteilung bringen zu können. Die jährliche Bereitstellung von 4% der Lohnsumme für den variablen Leistungsanteil, wie dies die ursprüngliche Intention des Gesetzgebers war, erscheint aus finanziellen Erwägungen nur schwer machbar. Bei einem budgetierten Personalaufwand von insgesamt rund CHF 270 Mio., würde dies eine Bereitstellung von jährlich mehr als CHF 10 Mio. für den variablen Leistungsanteil bedingen. Als zweite Variante wäre die Äufnung eines Topfes von 4% der Lohnsumme denkbar. Eine solche Variante ist aber aus finanzhaushaltsrechtlicher Sicht und den entsprechenden Vorgaben nicht umsetzbar. Schliesslich wäre auch die Bereitstellung eines fixen jährlichen Betrages für den variablen Leistungsanteil möglich.

Da sich in den letzten zehn Jahren gezeigt hat, dass keine finanziellen Mittel in einer Höhe zur Verfügung gestellt wurden, die ein zielgerichtetes Bonussystem ermöglichen würde, wird in der gegenständlichen Vorlage vorgeschlagen, den variablen Leistungsanteil abzuschaffen. Wie bereits erwähnt wurde, macht der variable Leistungsanteil nur dann einen Sinn, wenn ausreichend finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden. Hier stellen sich sodann zahlreiche Fragen, insbesondere zur Anspruchsberechtigung und zur Verteilung der entsprechenden Mittel. Zudem besteht die Gefahr, dass durch ein Bonussystem ein gegenteiliger Effekt erzielt wird. Insbesondere dann, wenn keine regelmässige Auszahlung eines Bonus erfolgt, besteht die Gefahr, dass die Unzufriedenheit der Mitarbeitenden wächst. Durch die Bereitstellung entsprechender finanzieller Mittel für den fixen Leistungsanteil (wie dies in dieser Vorlage vorgeschlagen wird), kann für die

Mitarbeitenden eine nachhaltigere Lohnentwicklung erreicht werden, da nicht ein einmaliger Bonus ausgerichtet wird, sondern die Besoldung dauerhaft angepasst werden kann. Aus diesen Überlegungen schlägt die Regierung die Abschaffung des variablen Leistungsanteils vor. Im Gegenzug soll ein fixer jährlicher Mindestbetrag für die Anpassung des fixen Leistungsanteils vorgesehen werden. Hierzu kann auf die nachstehenden Ausführungen verwiesen werden.

3.3 Fixer Leistungsanteil

Eine absolut zentrale Voraussetzung für jedes funktionierende Lohnsystem ist die Finanzierung. Wenn auf der Basis des Systems bei den Mitarbeitenden Erwartungen entstehen, zum Beispiel für leistungsbasierte Lohnerhöhungen, muss sichergestellt sein, dass die dafür benötigten Finanzmittel auch zur Verfügung stehen. Dies umso mehr, als mit dieser Vorlage vorgeschlagen wird, den Automatismus des Erfahrungsanteils sowie die Möglichkeit eines variablen Leistungsanteils (Bonus) abzuschaffen. Diese beiden Massnahmen erhöhen die Bedeutung des fixen Leistungsanteils massgeblich.

Aus diesem Grund ist es notwendig, im Gesetz einen fixen Prozentsatz vorzusehen und zwar zur Finanzierung des Lohnsystems inklusive der darin stattfindenden Lohnentwicklungen. Jeder Amtsstelle soll auf diese Weise ein aufgrund der Verteilungsrichtlinie klar definiertes Budget für die Lohnerhöhungen seiner Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt werden.

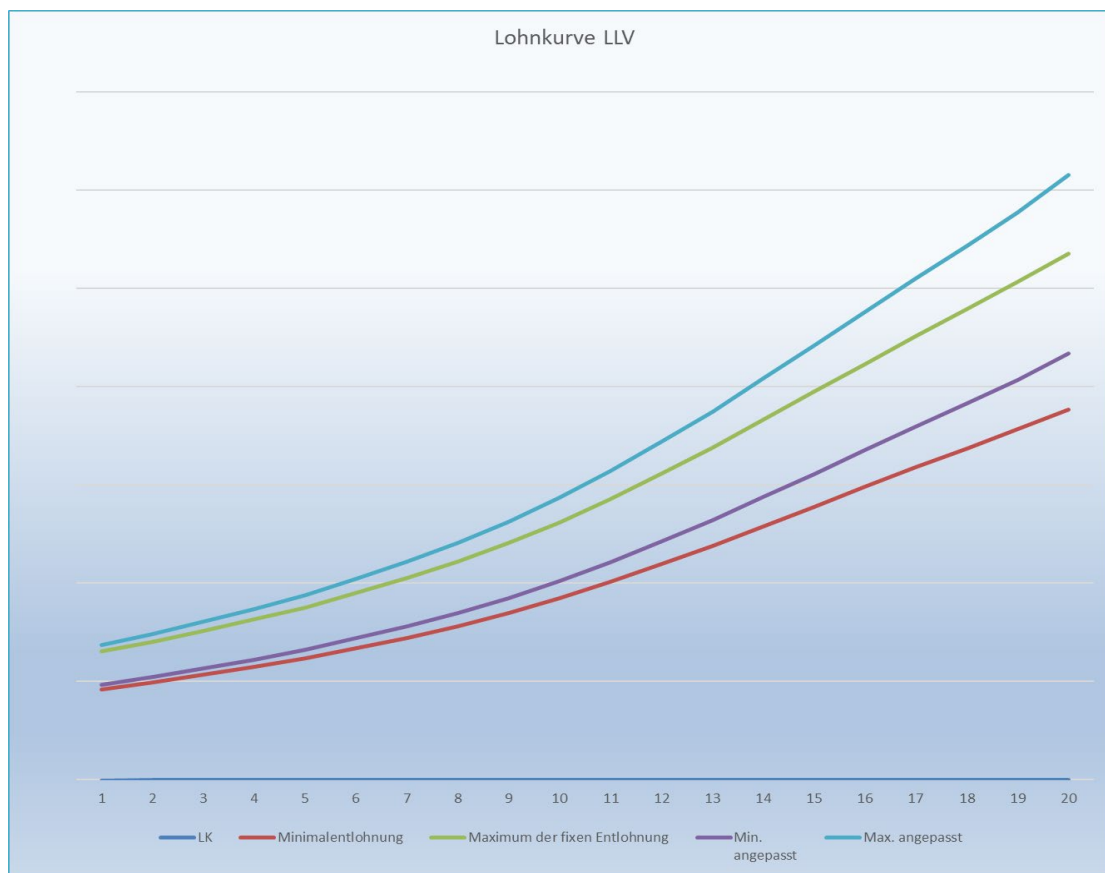
3.4 Anpassung der Besoldungstabelle

Wie unter den Punkten 1.3.5 bis 1.3.7 ausgeführt wurde, soll das Prinzip von Minimal- und Maximalwerten pro Lohnband beibehalten werden. Die Besoldungstabelle soll jedoch angepasst werden, indem die Lohnbänder marktkonform gestaltet und nach oben hin exponentiell angehoben werden. Dies ist eine direkte Schlussfolgerung aus der Überprüfung der Marktkonformität der

Besoldungstabelle, welche ergeben hat, dass die LLV vor allem in den oberen Lohnklassen (insbesondere ab Lohnklasse 14) nicht marktkonform ist.

Gemäss Art. 10 BesG ist das Lohngefüge der Landesverwaltung von der Regierung periodisch auf seine Marktkonformität zu überprüfen und dem Landtag Antrag auf Anpassung der Besoldungstabelle zu unterbreiten, was hiermit 20 Jahre nach Einführung des aktuellen Lohnsystems erstmalig erfolgt.

Mit der gegenständlichen Vorlage wird eine exponentielle Erhöhung der Lohnbänder von der Lohnklasse 1 bis zur Lohnklasse 20 um 5% bis auf 15% vorgeschlagen. Dies bedeutet, dass die unteren Lohnklassen prozentual geringer angepasst werden sollen als die oberen Lohnklassen.



3.5 Lohnnebenleistungen bzw. Benefits

Wie bereits ausgeführt wurde, darf die Attraktivität der verschiedenen Lohnnebenleistungen auf potentielle und bestehende Mitarbeitende nicht unterschätzt werden. Gerade im heute bestehenden Wettbewerb um die qualifiziertesten Arbeitnehmer ist es essentiell, dass die Lohnnebenleistungen laufend überprüft und allenfalls angepasst werden. Dies betrifft einerseits bestehende Benefits, aber auch die Einführung neuer Angebote.

Wie unter Punkt 1.3.8 ausgeführt wurde, sind dabei beispielsweise auch Konzepte zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden bzw. der Förderung besonders nachhaltigen Verhaltens zu prüfen. Der Regierung soll die Möglichkeit eingeräumt werden, entsprechende Konzepte auszuarbeiten und auf Verordnungsstufe zu regeln. Für die effektive Umsetzung muss naturgemäss eine Bereitschaft zur Finanzierung vorhanden sein.

4. ERLÄUTERUNGEN ZU DEN EINZELNEN ARTIKELN

4.1 Besoldungsgesetz

Zu Art. 1 Abs. 1 Bst. b und d

In Art. 1 Abs. 1 sollen einige Klarstellungen hinsichtlich des Geltungsbereichs des Gesetzes vorgenommen werden. Diese Klarstellungen betreffend unterschiedliche Normen. So soll in Abs. 1 Bst. b ergänzend aufgenommen werden, dass das BesG auch für das nichtstaatsanwaltliche Personal der Staatsanwaltschaft gilt. Dies analog zur Regelung bei den Gerichten. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass auch das nichtrichterliche Personal der Gerichtskanzleien des StGH, VGH und OGH unter den Anwendungsbereich des BesG fällt.

Bst. d ist aufzuheben. Diese Klarstellung, dass das BesG auch für das Personal der Datenschutzstelle gilt, hat durchaus Sinn gemacht, als die Datenschutzstelle noch

ein Organ des Landtags war. Mit dem aktuellen Datenschutzgesetz wurde die Stellung der Datenschutzstelle jedoch neu geregelt. Diese ist nunmehr eine Amtsstelle der Landesverwaltung und muss daher nicht speziell in einem eigenen Buchstaben erwähnt werden, sondern ist von Abs. 1 Bst. a umfasst („Personal der Amtsstellen“).

Zu Art. 2 Abs. 1 Bst. b UBst. dd und ff

In Art. 2 soll eine geringfügige Änderung vorgenommen werden. Bisher ist in Art. 2 Abs. 1 Bst b UBst. dd der Datenschutzbeauftragte als „Amtsstellenleiter“ im Hinblick auf das übrige Personal der Datenschutzstelle genannt. Diese Bestimmung kann aus den oben bei den Erläuterungen zu Art. 1 Abs. 1 Bst. d dargelegten Gründen aufgehoben werden. Hingegen fehlt in der Aufzählung bisher der Leiter der Staatsanwaltschaft, der im Hinblick auf das nichtstaatsanwaltliche Personal der Staatsanwaltschaft als Amtsleiter zu bezeichnen ist. Zudem fehlten die Präsidentinnen bzw. Präsidenten des VGH und StGH im Hinblick auf das nicht-richterliche Personal des VGH und StGH.

Zu Art. 5 Abs. 2

Wie bereits unter Punkt 3.1 ausgeführt wurde, soll der bisher im BesG enthaltene Erfahrungsanteil abgeschafft werden. Dasselbe gilt für den variablen Leistungsanteil (Punkt 3.2). Entsprechend ist Art. 5 Abs. 2 anzupassen.

Zu Art. 6 Abs. 1, 3 und 4

Die bisherige Wortfolge «des fixen Teils» in Abs. 1 kann aufgrund der Abschaffung des variablen Leistungsanteils gestrichen werden. Die ordentliche Besoldung wird künftig nur noch aus dem fixen Teil bestehen, weshalb die Unterscheidung nicht mehr erforderlich ist.

Da der variable Teil der ordentlichen Besoldung (Leistungsbonus) abgeschafft werden soll, kann der bisherige Abs. 3 aufgehoben werden.

In Abs. 4 kann durch Abschaffung des variablen Leistungsanteils wie bei Abs. 1 der Passus «des fixen Teils» gestrichen werden. Die Funktionszulage wird höchstens 12 mal pro Jahr mit dem jeweiligen Monatslohn ausbezahlt. Sie ist für die Berechnung des 13. Monatslohns nicht relevant.

Zu Art. 9 Abs. 3 Bst. a und c

Analog den obigen Ausführungen ist auch in Art. 9 Abs. 3 Bst. a der Erfahrungsanteil aus dem Gesetzestext zu streichen. Dasselbe gilt für den variablen Leistungsanteil (Bst. c).

Zu Art. 11 Abs. 1a

In Art. 11 soll ein neuer Abs. 1a eingefügt werden. Dieser festigt das heutige System, wonach jede Stelle einer analytischen Bewertung und einer objektiven Zuordnung zu einer Richtposition unterzogen wird. Auf diese Weise wird die Zuordnung der Stelle zu einer Besoldungsklasse erreicht. Wesentlich ist, dass jeweils die Stelle bewertet und zugeordnet wird, unabhängig vom Stelleninhaber. Entsprechend bleibt die Stelle bei einer Neubesetzung in derselben Besoldungsklasse, welche wiederum den möglichen Lohnrahmen vorgibt.

Zu Art. 14 Abs. 1 erster Satz und Abs. 2

Abs. 1 ist aufgrund der Aufhebung des variablen Leistungsanteils anzupassen.

Wie bereits unter Punkt 1.3.2 und 1.3.3 ausgeführt wurde, ist es für das Funktionieren eines leistungsorientierten Lohnsystems essentiell, dass entsprechende Mittel zur Honorierung von Leistung zur Verfügung stehen. Aus diesem Grund soll in Art. 14 Abs. 2 neu vorgesehen werden, dass der jährliche Betrag für Anpassungen des individuellen Besoldungsanteils mindestens 1% der Gesamtlohnsumme beträgt. Den darüberhinausgehenden Betrag legt der Landtag jährlich nach Abs. 1 fest.

Die bisher in Abs. 2 enthaltene Bestimmung zum variablen Leistungsanteil ist nicht mehr notwendig und kann mit der vorgenannten Bestimmung überschrieben werden.

Zu Art. 15 Abs. 2 Schlusssatz und Abs. 3, 4 und 6

In Abs. 2 ist der letzte Satz neu zu fassen. Dieser war bisher missverständlich formuliert. Durch die Neufassung soll hier Klarheit geschaffen werden. Die Intention dieser Regelung ist, dass die Vorgesetzten bei der Anpassung des individuellen Besoldungsanteils der ihnen direkt unterstellten Angestellten mitwirken. Dies ist durchaus sinnvoll, da das jährliche Mitarbeitergespräch gemäss Art. 49 Abs. 5 StPG durch die direkten Vorgesetzten geführt wird. Diese sollen daher hinsichtlich der ihnen direkt unterstellten Angestellten ein Vorschlagsrecht zur Verteilung des individuellen Besoldungsanteils haben, wobei die Zuständigkeit hinsichtlich der Verteilung letztlich bei der Stellenleitung liegt. Diese Intention soll durch die Neufassung klarer zum Ausdruck gebracht werden.

Abs. 3, welcher den Erfahrungsanteil regelt, soll aufgehoben werden. Hierzu kann auf die obenstehenden Ausführungen verwiesen werden.

In Abs. 4 soll eine Anpassung des Prozentsatzes des fixen Leistungsanteils vorgenommen werden. Bereits heute betragen der Erfahrungsanteil (12%) und der fixe Leistungsanteil (30%) gemeinsam 42% der Grundbesoldung. Dieser Prozentsatz soll beibehalten werden. Aufgrund der Streichung des Erfahrungsanteils ist der Prozentsatz des fixen Leistungsanteils entsprechend zu erhöhen.

Abs. 6 ist aufgrund der Streichung des Leistungsbonus aufzuheben.

Zu Art. 25

In Art. 25 soll ein neuer Abs. 2 eingeführt werden. Diese neue Bestimmung soll der Regierung die Möglichkeit einräumen, über den Abs. 1 hinausgehende

Sonderzulagen vorzusehen. Dadurch soll die Arbeitgeberattraktivität gesteigert werden können. Hierzu kann auf die Ausführungen unter Punkt 1.3.8 verwiesen werden.

Abs. 2 sieht vor, dass die Regierung insbesondere nachhaltiges Verhalten fördern bzw. belohnen können soll. Diesbezüglich bestehen bereits heute Vergünstigungen, indem beispielsweise im Rahmen des betrieblichen Mobilitätsmanagements der Verzicht auf das eigene Fahrzeug belohnt wird. Zudem werden Abos der öffentlichen Verkehrsbetriebe gefördert. Die Regierung soll die Möglichkeit erhalten, nachhaltiges Verhalten auf weitere Arten zu unterstützen bzw. zu belohnen. Ebenso soll die Möglichkeit bestehen, Zulagen vorzusehen, um die Gesundheit und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter zu erhalten. Hier ist beispielsweise an eine Förderung von Fitness-Abos zu denken oder an die Organisation und Durchführung von gemeinsamen Aktivitäten. Voraussetzung für entsprechende Massnahmen ist naturgemäss, dass die entsprechenden Mittel budgetiert und bewilligt wurden.

Zu Art. 27

Art. 27 ist insoweit anzupassen, als die Wortfolge «sowie der Pensionen aus vorzeitiger Pensionierung» zu streichen ist. Diese Bestimmung stammt noch aus der Zeit vor der Reform der betrieblichen Personalvorsorge des Staates im Jahre 2013. Im Zuge der Schaffung des SBPVG⁵ wurde in den Übergangsbestimmungen vorgesehen, dass die Mittel aus dem Teuerungsfonds bis 30. Juni 2024 für den Solidaritätsbeitrag verwendet werden. Insofern handelt es sich bei der bisherigen Regelung in Art. 27 um totes Recht.

⁵ Gesetz vom 6. September 2013 über die betriebliche Personalvorsorge des Staates (SBPVG), LGBl. 2013 Nr. 329.

Zu Art. 28

In Art. 28 Abs. 1 soll die Wortfolge «im Monat August» gestrichen werden. Die Festschreibung eines fixen Datums für die Berechnung der Teuerung erscheint kontraproduktiv, da dies den tatsächlichen Gegebenheiten nicht immer gerecht wird. Wie sich in den letzten beiden Jahren gezeigt hat, kann die Teuerung durchaus starken Schwankungen unterliegen. Zudem ist zu berücksichtigen, dass der Budgetierungsprozess eher langwierig ist und daher ein Abstellen auf einen bestimmten Zeitpunkt nicht zielgerichtet ist. Aus diesem Grund soll der Zeitpunkt der Teuerungsberechnung offenbleiben und dem Landtag im Rahmen der Behandlung des Landesvoranschlags somit ein grösserer Ermessensspielraum eingeräumt werden.

In Abs. 2 soll analog zu Art. 27 der Passus in Bezug auf die Pensionen aus vorzeitiger Pensionierung gestrichen werden.

Der neu eingefügte Abs. 3 enthält eine klare Vorgabe, wie die Anpassung der Besoldungstabelle zu erfolgen hat. Bereits heute ist in Abs. 2, letzter Satz (welcher aufgrund des neuen Abs. 3 aufgehoben werden soll), vorgesehen, dass die Besoldungstabelle anzupassen ist, sofern ein Teuerungsausgleich erfolgt. Jedoch fehlt eine Vorgabe, wie diese Anpassung zu erfolgen hat. Die Vorlage einer angepassten Besoldungstabelle an den Landtag zur Beschlussfassung ist zwischen dem November-Landtag (Behandlung des Landesvoranschlags) und dem Inkrafttreten per 1.1. des Folgejahres aus zeitlichen Gründen nicht möglich. Zudem erscheint eine nochmalige Befassung des Landtags mit der Teuerungsanpassung als nicht zielführend.

Aus Sicht der Regierung ist es essentiell, dass jeweils die geltende und aktualisierte Besoldungstabelle im Landesgesetzblatt kundgemacht ist. Die Angestellten, allfällige Bewerber und nicht zuletzt die Bevölkerung müssen sich darauf verlassen können, dass die aktuellen Zahlen in der Gesetzessammlung abrufbar sind. Daher ist im neuen Abs. 3 vorgesehen, dass die Besoldungstabelle von der Regierung an den

vom Landtag beschlossenen Teuerungsausgleich anzupassen und anschliessend mit Verordnung kundzumachen ist. Der Anhang des BesG wird sodann entsprechend angepasst.

Zu Anhang 1

In Anhang 1 wird neu die angepasste Besoldungstabelle abgebildet. Diese bildet die seit dem Jahr 2003 erfolgten Teuerungsausgleiche ab sowie die mit gegenständlicher Vorlage vorgeschlagene Anpassung der Lohnbänder. Diese sollen angehoben werden, um die Marktkonformität herzustellen. Die Erhöhung erfolgt in den unteren Lohnklassen um ansteigend von 5 Prozent bis zur obersten Lohnklasse um 15 Prozent. Diese Anhebung wird so vorgesehen, da die unteren Lohnklassen im Marktvergleich bereits marktkonform sind und die mangelnde Marktkonformität nach oben hin ansteigt. Hierzu kann auf die Ausführungen unter Punkt 1.3.6 verwiesen werden.

Die Anpassung der Besoldungstabelle bzw. der Lohnklassen bedeutet nicht, dass die Löhne der Mitarbeitenden automatisch angepasst werden. Vielmehr eröffnet diese die Möglichkeit, marktkonforme Löhne zu bezahlen und dadurch qualifiziertes Personal zu rekrutieren bzw. zu halten. Im Übrigen erfolgen durch die gegenständliche Gesetzesanpassung keine Lohnanpassungen. Durch die Erhöhung des Maximums der Besoldungsklassen wird einerseits jenen Mitarbeitenden, die das bisherige Maximum ihrer Lohnklasse erreicht haben, die Möglichkeit eingeräumt, von künftigen Erhöhungen des fixen Leistungsanteils zu profitieren, da sie nicht mehr am Maximum der Besoldungsklasse anstehen. Zudem wird gerade in hoch spezialisierten Bereichen die Möglichkeit geschaffen, qualifiziertes Personal zu einer marktüblichen Besoldung zu rekrutieren.

Aus der nachfolgenden Aufstellung wird die Auswirkung der Anpassung auf die Mitarbeitenden ersichtlich, die sich derzeit am unteren bzw. oberen Bereich ihres Lohnbandes befinden. Derzeit befinden sich 153 Mitarbeitende am oberen Rand

ihres Lohnbandes (29%-30% Ausnützung des fixen Leistungsanteils). Demgegenüber befinden sich derzeit 13 Personen in der sogenannten Anlaufzone (Entlohnung unter dem Minimum des Lohnbandes).

Die Aufstellung gibt die Anzahl Mitarbeitenden in den verschiedenen Szenarien wieder:

	Bestehendes System		Vorgeschlagene Anpassung	
Lohnklasse	unterhalb Lohnband	29%-30% Ausnützung	unterhalb Lohnband	29%-30% Ausnützung
1				
2	0	0	0	0
3	0	10	0	0
4	0	3	0	0
5	0	9	2	0
6	0	11	2	0
7	4	26	17	0
8	0	9	3	0
9	0	14	2	0
10	1	26	5	0
11	2	8	9	0
12	6	14	16	0

13	0	14	1	0
14	0	3	0	0
15	0	1	0	0
16	0	1	0	0
17	0	2	0	0
18	0	2	0	0
19	0	0	0	0
20	0	0	0	0

Mit der vorgeschlagenen Anpassung der Lohnbänder wird allen Mitarbeitenden am oberen Ende des Lohnbandes eine neue Entwicklungsperspektive eröffnet. Hingegen ergibt sich neu eine Anzahl an Mitarbeitenden, welche durch die Anpassung der Minimalbesoldung eine Entlohnung unterhalb des Minimus des Lohnbandes beziehen. Dabei handelt es sich um zusätzliche 44 Personen. Auch diese Mitarbeitenden haben eine erhöhte Lohn-Entwicklungsmöglichkeit. Allerdings soll bei diesem Personenkreis dem Umstand, dass sie durch die Anpassung der Besoldungsklassen unter ihre vorgesehene Minimalbesoldung rutschen, durch eine Übergangsregelung Rechnung getragen werden. Diese Mitarbeitenden sollen, ebenso wie die Mitarbeitenden, die sich in der Anlaufzone befinden, in einem überschaubaren Zeitraum an das Minimum ihrer Lohnklasse herangeführt werden.

Die Löhne der Mitglieder der Regierung, des Regierungsssekretärs, der Leitung der Finanzkontrolle sowie des richterlichen und staatsanwaltlichen Personals werden durch deren Ausgestaltung als Fixlöhne, die als Prozentwerte der Lohnklasse 20

berechnet werden, angepasst. Hierzu kann auf die Bestimmungen der Kapitel IV., V. und Va. des Besoldungsgesetzes verwiesen werden. Dies bedeutet, dass diese Personengruppen aufgrund der Erhöhung der Maximalbesoldung der Besoldungsklasse 20 um 15% von Gesetzes wegen automatisch eine Lohnerhöhung um 15% erhalten würden. Dies im Gegensatz zum restlichen Personal der Landesverwaltung, welches keine automatische Lohnerhöhung erhält, sondern nur eine höhere Entwicklungsmöglichkeit innerhalb der Besoldungsklasse. Um eine Gleichbehandlung der fix besoldeten Personen mit den übrigen Verwaltungsangestellten herzustellen, soll daher in einer Übergangsbestimmung festgelegt werden, dass die Löhne der fix besoldeten Personen analog den jährlichen Lohnanpassungen des übrigen Verwaltungspersonals angehoben werden und somit nicht automatisch mit Inkrafttreten der gegenständlichen Gesetzesvorlage um 15% steigen. Diese entspricht der Übergangsbestimmung, die anlässlich der Überarbeitung des Besoldungsgesetzes im Jahre 2003 vorgesehen wurde. Gemäss Art. 31, Art. 33 und Art. 34a des geltenden BesG stellt die Besoldung zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes die Ausgangsbesoldung dar, welche schrittweise analog den Anpassungen des individuellen Besoldungsanteils der Staatsangestellten angepasst wird.

Besoldungstabelle Stand 1.1.2024:

Besoldungstabelle				
Besoldungsklasse	Fixe Jahresbesoldung inkl. Gratifikation		Maximaler Leistungsbonus	Maximale ordentliche Jahresbesoldung
	Minimalbesoldung	Maximum der fixen Besoldung		
1	45'990	65'310	3'680	68'990
2	49'460	70'230	3'960	74'190
3	53'370	75'790	4'270	80'060
4	57'420	81'540	4'590	86'130
5	61'760	87'700	4'940	92'640
6	66'970	95'100	5'360	100'460
7	72'320	102'690	5'790	108'480
8	78'250	111'120	6'260	117'380
9	84'890	120'540	6'790	127'330
10	92'270	131'020	7'380	138'400
11	100'670	142'950	8'050	151'000
12	109'770	155'870	8'780	164'650
13	118'890	168'820	9'510	178'330
14	129'020	183'210	10'320	193'530
15	138'990	197'370	11'120	208'490
16	148'970	211'540	11'920	223'460
17	158'950	225'710	12'720	238'430
18	168'640	239'470	13'490	252'960
19	178'480	253'440	14'280	267'720
20	188'600	267'810	15'090	282'900

Besoldungstabelle neu (ohne variabler Leistungsanteil – Bonus):

Besoldungsklasse	Fixe Jahresbesoldung inkl. Gratifikation	
	Minimalbesoldung	Maximum der fixen Besoldung
1	48'290	68'576
2	52'180	74'093
3	56'572	80'337
4	61'152	86'840
5	66'083	93'839
6	71'993	102'233
7	78'106	110'905
8	84'901	120'565
9	92'530	131'389
10	101'036	143'467
11	110'737	157'245
12	121'296	172'236
13	131'968	187'390
14	143'857	204'279
15	155'669	221'054
16	167'591	237'983
17	179'614	255'052
18	191'406	271'798
19	203'467	288'922
20	216'890	307'982

Zu den Übergangsbestimmungen

Wie bereits ausgeführt wurde, soll der bisher in Art. 15 Abs. 3 geregelte Erfahrungsanteil und somit die automatischen Gehaltsvorrückungen um 3% aufgehoben werden. Bislang wurde die Besoldung jeweils nach Vollendung des 25., 30., 35. und 45. Altersjahres auf Beginn des folgenden Kalenderjahres erhöht. Die Abschaffung dieser Bestimmung bedingt eine Regelung für den Übergang. In den Übergangsbestimmungen soll vorgesehen werden, dass auf jene Personen, die im Jahr nach der Beschlussfassung dieses Gesetzes die Altersgrenze nach Art. 15 Abs. 3 erreichen, das bisherige Recht in Bezug auf den Erfahrungsanteil Anwendung findet. Dies bedeutet, dass diese Personen noch einen Anspruch auf die Altersvorrückung haben. Zudem ist eine Regelung für bereits erworbene Erfahrungsanteile

festzulegen. Da vom Grundsatz ausgegangen wird, dass die gegenständliche Gesetzesanpassung keine Auswirkungen auf die bestehende Besoldung der Mitarbeitenden hat, sind die bisher erworbenen Erfahrungsanteile dem fixen Leistungsanteil zuzurechnen. Die Mitarbeitenden erhalten somit weiterhin ihren bisherigen Lohn.

Zudem ist in den Übergangsbestimmungen vorzusehen, dass durch die Anpassung der Besoldungsklassen bzw. der Minimal- und Maximalentlohnungen in den Besoldungsklassen keine automatischen Lohnanpassungen erfolgen. Personen, die derzeit bei der Maximalentlohnung «anstehen», erhalten keine automatische Lohnanpassung. Hingegen soll die Besoldung von jenen Personen, die sich unter der Minimalbesoldung ihrer Besoldungsklasse (in einem sogenannten negativen Leistungsanteil) befinden, schrittweise an das Minimum ihrer Besoldungsklasse angehoben werden. Gemäss derzeitigen Berechnungen handelt es sich dabei um einen Gesamtbetrag von rund CHF 320'000, welcher, wie erwähnt, über einen Zeitraum von drei Jahren ausgeglichen werden soll. Dieser Ausgleich soll ausserhalb der ordentlichen Lohnrunde erfolgen, um einen Lohnausgleich dieser Mitarbeitenden auf Kosten der übrigen Mitarbeitenden zu vermeiden. Vielmehr wird jeweils ein entsprechender Betrag im Rahmen der Personalbudgetierung für diese besondere Systembereinigung vorgesehen.

Weiters ist eine Übergangsregelung für die Besoldung der vollamtlichen Richter und der Staatsanwälte, der Regierungsmitglieder, des Regierungsekretär sowie des Leiters der Finanzkontrolle einzufügen. Es soll klargestellt werden, dass keine automatischen Lohnanpassungen vorgenommen werden, sondern eine mittelfristige Heranführung der bisherigen Besoldung an die Höchstbesoldung erfolgt. Die Lohnanpassung erfolgt bis zum gesetzlich vorgesehenen Maximum analog der Lohnanpassungen der Staatsangestellten. Bei einer jährlichen Lohnanpassung von 1% wird die vorgesehene Höchstbesoldung somit in 15 Jahren erreicht.

In Abs. 4 der Übergangsbestimmungen ist des Weiteren eine Übergangsbestimmung für Lehrer an öffentlichen Schulen vorgesehen. Diese Übergangsbestimmung hat folgenden Hintergrund:

In der Bildungsstrategie 2025plus wird die Sicherstellung von zeitgemässen und konkurrenzfähigen Anstellungsbedingungen für das Bildungspersonal als konkretes Handlungsfeld aufgeführt. So soll das Bildungspersonal als bedeutsamer Schlüsselfaktor für den Bildungserfolg aller gestärkt und optimal unterstützt werden.

Der Hohe Landtag hat in seiner Sitzung vom 14. Juni 2024 ein überarbeitetes Gesetz für das Lehr- und schulische Assistenzpersonal – kurz Lehrpersonalgesetz (LPersG) - verabschiedet. Die Regierung erachtet es als essentiell, mit der nun neu geschaffenen Gesetzesgrundlage, welche am 1. August 2024 in Kraft tritt, zuerst die notwendigen Folgearbeiten durchzuführen. Damit einher gehen auch intensive Umstrukturierungsmassnahmen und -prozesse in Bezug auf die Stärkung der Schulautonomie und der in der Bildungsstrategie festgelegten Stärkung der Führungskompetenzen von Schulleitern. So eröffnet beispielsweise die im LPersG enthaltene Möglichkeit einer Delegationsnorm die Gelegenheit, künftig die Beurteilung des Lehr- und Schulpersonals vom Schulamt an die Schulen zu delegieren. Damit könnte eine Neuverteilung der Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen einhergehen.

In diesem Zusammenhang ist geplant, in den kommenden zwei Jahren (Schuljahre 2024/25 und 2025/26) unter dem Projektnamen «Neue Schulführung» durch einen Co-Creation-Prozess die gesamte Qualitätssicherung und damit auch die lohnrelevante Beurteilung für das Lehr- und schulische Assistenzpersonal neu zu gestalten. Wie im Bericht und Antrag zum LPersG (BuA Nr. 52/2024) ausgeführt, ist es für die Akzeptanz einer neuen Rollen- und Kompetenzverteilung unabdingbar,

dass diese gemeinsam mit Vertretungen aller Schulstufen, Schulleitungen und Schulbehörden sowie einer externen professionellen Stelle erarbeitet wird.

Die gegenständliche Überarbeitung des Besoldungsgesetzes soll aus Sicht der Regierung vorangetrieben werden. Allerdings sollen die Änderungen für Lehrer an öffentlichen Schulen mit einer Übergangsbestimmung für den Zeitraum von drei Jahren (2025-2027) von der Umsetzung ausgenommen werden.

Dies begründet sich vor allem mit dem Zeitpunkt, welcher derzeit angesichts der laufenden Projekte im Schulwesen als ungünstig erachtet wird. So läuft derzeit neben dem Projekt «Neue Schulführung» auch das Projekt «Machergruppe Attraktivität Lehrberuf». Die Regierung hat hierzu Vertreterinnen und Vertreter des Lehrpersonals und des Schulamtes beauftragt, konkrete Massnahmen zur kurz-, mittel-, und langfristigen Attraktivierung des Lehrberufs auszuarbeiten und der Regierung in Form eines Berichts vorzulegen. Die Fertigstellung dieses Berichts ist bis Ende des Kalenderjahres 2024 geplant.

Mit einer dreijährigen Übergangsbestimmung zur gegenständlichen Gesetzesänderung kann im Einklang mit den Zielen der Bildungsstrategie sichergestellt werden, dass die Anpassungen der Besoldung zu zeitgemässen, konkurrenzfähigen und attraktiven Rahmenbedingungen des Schlüsselpersonals im Bildungsbereich führen.

5. VERFASSUNGSMÄSSIGKEIT / RECHTLICHES

Der Gesetzesvorlage stehen keine verfassungsrechtlichen Bestimmungen entgegen.

6. AUSWIRKUNGEN AUF DIE NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

Als von gegenständlicher Vorlage betroffene UNO-Nachhaltigkeitsziele (SDGs) können SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum), SDG 10 (weniger Ungleichheiten) und SDG 16 (Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen) angesehen werden.

Gemäss SDG 8 Unterziel 8.5 sollen menschenwürdige Arbeitsplätze und menschenwürdige Arbeit begünstigt werden; dies unter Förderung junger Menschen und Menschen mit Behinderung sowie der Erreichung von gleichem Entgelt für gleichwertige Arbeit. Diese Ziele werden mit der gegenständlichen Vorlage unterstützt. Durch die Abschaffung des Erfahrungsanteils wird jungen Mitarbeitenden die Möglichkeit eröffnet, bei entsprechender Leistung eine steilere Lohnkarriere zu machen. Dies gemeinsam mit den bereits heute im Gesetz bestehenden Massnahmen zur Förderung junger Mitarbeitenden. Durch die im Gesetz enthaltenen Anlaufzonen kann der Einstieg von jungen Menschen in die Arbeitswelt und deren Entwicklungsmöglichkeit gefördert werden, indem sich diese auch auf Stellen bewerben können, für die sie die Voraussetzungen noch nicht erfüllen. Bereits heute bestehen zudem Programme, um arbeitslosen Personen, beispielsweise im Rahmen des Arbeitsprojekts der öffentlichen Hand, einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen, wobei die Entlohnung nach denselben Regelungen des Besoldungsgesetzes erfolgt.

Weiters erfüllt die Vorlage die Vorgaben gemäss Unterziel 10.1, namentlich die Reduzierung von Einkommensungleichheiten. Bereits heute ist das Besoldungssystem der Landesverwaltung so ausgelegt, dass eine transparente Zuordnung der Funktionen zu den Lohnklassen erfolgt, wodurch eine personenneutrale und diskriminierungsfreie Besoldung sichergestellt wird. Die individuelle Besoldung richtet sich somit nicht nach der Person, die sich auf eine Stelle bewirbt, sondern nach der Zuordnung der Stelle zu einer Lohnklasse. Es ist somit unerheblich, welcher

Rasse, Religion oder welchem Geschlecht eine Person angehört. Wesentlich ist der Lohnrahmen, der sich aus der Stellenzuordnung ergibt.

Mit der gegenständlichen Vorlage werden auch die Unterziele 16.5 «Verringerung von Korruption und Bestechung» und 16.6 «Aufbau von leistungsfähigen, rechenschaftspflichtigen und transparenten Institutionen» gefördert. Durch die Sicherstellung einer transparenten, nachvollziehbaren und gerechten (marktkonformen) Besoldung wird die Gefahr von Korruption und Bestechung minimiert.

Es ist zu erwarten, dass sich die gegenständliche Regierungsvorlage insgesamt auf drei SDGs positiv auswirken wird. Gleichzeitig wird nicht mit negativen Auswirkungen auf die anderen SDGs gerechnet. Die Regierung kommt deshalb zum Schluss, dass die Vorlage die Nachhaltigkeit im Sinne der SDGs verbessert.

7. REGIERUNGSVORLAGE

Gesetz

vom

über die Abänderung des Besoldungsgesetzes

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung geltenden Rechts

Das Besoldungsgesetz (BesG) vom 22. November 1990, LBGL. 1991 Nr. 6, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

Art. 1 Abs. 1 Bst. b und d

- 1) Dieses Gesetz gilt für die Besoldung:
- b) des nichtrichterlichen Personals der Gerichte sowie das nichtstaatsanwaltliche Personal der Staatsanwaltschaft;
- d) aufgehoben

Art. 2 Abs. 1 Bst. b UBst. dd und ff

- 1) Im Sinne dieses Gesetzes bedeuten:

b) „Amtsstellenleiter“:

- dd) der Leiter der Staatsanwaltschaft in Bezug auf die nicht-staatsanwaltschaftlichen Angestellten;
- ff) die Präsidentinnen und Präsidenten des Verwaltungsgerichtshofes und des Staatsgerichtshofes in Bezug auf das nicht-richterliche Personal des Verwaltungsgerichtshofes und des Staatsgerichtshofes.

Art. 5 Abs. 2

2) Die ordentliche Besoldung, deren Ansätze sich nach Abschnitt B dieses Kapitels richten, setzt sich zusammen aus der Grundbesoldung, dem fixen Leistungsanteil und einem allfälligen Marktausgleich.

Art. 6 Abs. 1, 3 und 4

1) Ein Dreizehntel der jährlichen ordentlichen Besoldung wird monatlich und ein Dreizehntel als Gratifikation am Jahresende ausbezahlt.

3) Aufgehoben

4) Funktionszulagen werden pro Monat und in der Regel mit der monatlichen Auszahlung der ordentlichen Besoldung ausbezahlt, die Sonderzulagen auf den Zeitpunkt des besonderen Anlasses.

Art. 9 Abs. 3 Bst. a und c

3) Der individuelle Besoldungsanteil setzt sich zusammen aus:

- a) Aufgehoben
- c) Aufgehoben

Art. 11 Abs. 1a

1a) Jede Stelle wird einer analytisch bewerteten, objektiven Richtposition zugeordnet. Die Bewertung der Richtposition bestimmt die Zuordnung der Stelle zu einer Besoldungsklasse.

Art. 14 Abs. 1 erster Satz und Abs. 2

1) Der Landtag beschliesst jährlich auf Antrag der Regierung im Rahmen des Voranschlages den prozentualen Anteil an der Gesamtlohnsumme für Anpassungen des individuellen Besoldungsanteils.

2) Für die Anpassung des individuellen Besoldungsanteils stehen jährlich zumindest 1% der Gesamtlohnsumme zur Verfügung.

Art. 15 Abs. 2 Schlusssatz und Abs. 3, 4 und 6

2) Die Vorgesetzten wirken bei der Anpassung des individuellen Besoldungsanteils der ihnen direkt unterstellten Staatsangestellten mit. Sie haben ein Vorschlagsrecht zuhanden der zuständigen Stelle.

3) Aufgehoben

4) Die Erhöhung des fixen Leistungsanteils setzt eine positive Mitarbeiterbeurteilung voraus. Neben der Mitarbeiterbeurteilung können die bisherige Lohnentwicklung und das Lohnniveau sowie amts- bzw. stellenspezifische Faktoren berücksichtigt werden. Der fixe Leistungsanteil kann maximal 42 % der Grundbesoldung betragen. Die Regierung regelt die Anpassung des fixen Leistungsanteils mit Verordnung.

6) Aufgehoben

Art. 25

Sonderzulage

1) Das Staatspersonal hat Anspruch auf eine Sonderzulage aus Anlass von Dienstjubiläen, der Verehelichung, der Begründung einer eingetragenen Partnerschaft und der Erreichung der Altersgrenze. Die Regierung regelt die Einzelheiten mit Verordnung.

2) Die Regierung kann mit Verordnung weitere Sonderzulagen vorsehen, insbesondere um nachhaltiges Verhalten zu fördern oder zu belohnen sowie die Gesundheit und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter zu erhalten. Diese Sonderzulagen setzen das Vorhandensein von vom Landtag bewilligten finanziellen Mitteln voraus.

Art. 27

Grundsatz

Die Regierung beantragt beim Landtag jährlich die angemessene Anpassung der ordentlichen Besoldung an die Teuerung. Sie berücksichtigt neben dem Landesindex der Konsumentenpreise die wirtschaftliche und finanzielle Lage sowie die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt.

Art. 28

Verfahren

1) Massgeblich für die Berechnung der Teuerung ist der Stand des Landesindex der Konsumentenpreise.

2) Die Anpassung der ordentlichen Besoldung an die Teuerung erfolgt auf den 1. Januar des Folgejahres.

3) Erfolgt eine teuerungsbedingte Anpassung der Besoldung, wird die Besoldungstabelle (Anhang 1) entsprechend angepasst. Die Regierung macht die neue Besoldungstabelle (Anhang 1) mit Verordnung kund.

Anhang 1

Besoldungsklasse	Jahresbesoldung	
	Minimalbesoldung	Maximalbesoldung
1	48'290	68'576
2	52'180	74'093
3	56'572	80'337
4	61'152	86'840
5	66'083	93'839
6	71'993	102'233
7	78'106	110'905
8	84'901	120'565
9	92'530	131'389
10	101'036	143'467
11	110'737	157'245
12	121'296	172'236
13	131'968	187'390
14	143'857	204'279
15	155'669	221'054
16	167'591	237'983
17	179'614	255'052
18	191'406	271'798
19	203'467	288'922
20	216'890	307'982

II.

Übergangsbestimmungen

1) Auf Staatsangestellte, welche im Jahr der Beschlussfassung dieses Gesetzes die Altersgrenze nach Art. 15 Abs. 3 erreichen, finden die bisherigen Bestimmungen zum Erfahrungsanteil Anwendung. Der von Staatsangestellten bereits erworbene Erfahrungsanteil bleibt erhalten und wird dem fixen Leistungsanteil zugerechnet.

2) Die Besoldung von Staatsangestellten, deren Besoldung aufgrund dieses Gesetzes unter das Minimum ihrer Besoldungsklasse fällt, wird über einen Zeitraum von drei Jahren ab Inkrafttreten dieses Gesetzes auf das Minimum ihrer Besoldungsklasse angehoben. Die entsprechenden finanziellen Mittel sind im Rahmen der Erstellung des Personalbudgets zu berücksichtigen.

3) Als Ausgangsbesoldung der vollamtlichen Richter und Staatsanwälte, der Regierungsmitglieder und des Regierungssekretärs sowie des Leiters der Finanzkontrolle gilt deren Besoldung zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes. Die Anpassung der bestehenden Besoldung an die Höchstbesoldung erfolgt schrittweise mit dem gleichen Prozentsatz, den der Landtag für Anpassungen des individuellen Besoldungsanteils der Staatsangestellte gemäss Art. 14 Abs. 1 beschliesst.

4) Die Bestimmungen dieses Gesetzes finden auf Lehrer an öffentlichen Schulen erstmals ab dem 1. Januar 2028 Anwendung; bis zu diesem Zeitpunkt gilt das bisherige Recht.

III.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am in Kraft.