

Nidwaldner Staatspersonal

Verband wünscht Schulung der Chefs

Mit einem konsequenten Lohn nach Leistung können die Angestellten der Verwaltung leben. Doch die Beurteilung durch ihre Chefs lasse zu wünschen übrig.

VON URS RÜTTIMANN

Auf 1. Juli ist im Landrat beschlossen worden, dass die Löhne der Verwaltung um 2 Prozent erhöht werden. Auf Ende Jahr soll das Salär je nach Entwicklung der Teuerung nochmals um bis zu 2,5 Prozent aufgestockt werden. Jeweils 1 Prozent der zwei Lohnerhöhungen wird nur an überdurchschnittlich fleissige Mitarbeiter verteilt.

Ein solcher Leistungslohn entspricht mehrheitlich der Auffassung der Landräte. Wir fragten Armin Eberli, wie er als Vizepräsident des Staats- und Gemeindepersonalverbands über Leistungslohn und die damit immer wichtigere Beurteilung des Verwaltungspersonals denkt.

Wie wirkt sich die dauernde Diskussion um Lohnprozente auf die Angestellten der Verwaltung aus?

Armin Eberli: Das neue Personalgesetz kennt keine automatische Anpassung der Löhne. Der Landrat muss jährlich in Prozenten der gesamten Lohnsumme festlegen, um wie viel die individuellen Löhne durchschnittlich ansteigen. Bei den Diskussionen nehmen die Angestellten und der Staats- und Gemeindepersonalverband durchaus zur Kenntnis, dass sowohl der Regierungs- als auch der Landrat die guten Leistungen der Verwaltung wohlwollend anerkennen. Tragen doch die vielen Dienstleistungen für die Einwohner auch zur positiven Entwicklung unseres Kantons bei. Die ganze Anerkennung wird jedoch leider stark relativiert durch die langen Diskussionen über die Prozenhöhe, wenn es darum geht, die Leistung auch finanziell zu entschädigen. Vor allem wenn über Zehntelprozente gerungen wird, und zwar auf einer Höhe, die in der Regel unter den Selbstverständlichkeiten von früher liegt.

Dieses Feilschen um Lohnzehntelprozente – war dem schon immer so?

Eberli: Die frühere Beamtengesetzgebung sah für die Löhne bis rund 50 000 Franken einen automatischen Teuerungsausgleich vor. Für den darüber hinausgehenden Lohnanteil entschied



«Eine schlechte Mitarbeiterbeurteilung darf nie direkt zu einer Kündigung führen», sagt Armin Eberli.

BILD URS RÜTTIMANN

jährlich der Landrat. Dabei wurde der Teuerungsausgleich in der Regel nur teilweise gewährt. Für die individuelle Lohnentwicklung bestand ein jährlicher Lohnanstieg von 2 Prozent, sofern in der Leistungsbeurteilung mindestens ein Gut erreicht wurde. Darüber hinaus konnte bei einer sehr guten Leistung eine Beförderung in die nächsthöhere Gehaltsklasse gewährt werden.

Begrüsst der Personalverband eine konsequente individuelle Entlohnung nach dem Leistungsprinzip?

Eberli: Der Personalverband steht hinter dem heute geltenden Personalgesetz, welches eine konsequente individuelle Entlohnung kennt. Es gibt heute keine Lohnanpassungen, die nicht gestützt auf die erbrachten Leistungen des einzelnen Mitarbeiters erfolgen. Das heutige Lohn-

system geht auf, solange eine tiefe Teuerung herrscht. Steigt die Teuerung an, sollte künftig sichergestellt werden, dass alle Mitarbeiter einen angemessenen Teuerungsausgleich erhalten.

Reicht die intern praktizierte Qualifizierung der Mitarbeiter für eine Entlohnung nach Leistung aus?

Eberli: Das Qualifikationssystem hat sich grundsätzlich bewährt. Da das System wenig Handlungsspielraum offen lässt und die Mittel nur beschränkt zur Verfügung gestellt werden, steigt jedoch auch bei einer sehr guten Qualifikation der Lohn nur mässig. Heute ist es nur sehr beschränkt möglich, einem sehr guten Mitarbeiter eine substantielle Lohnerhöhung zu gewähren.

Sind die Kaderleute für eine gerechte Qualifizierung ihrer Untergebenen ausreichend befähigt?

Eberli: Eine generelle Aussage über die Befähigung der Kaderleute kann nicht gemacht werden. Doch festgehalten werden kann, dass die Mitarbeiterbeurteilungen bereits vor dem neuen Personalgesetz, also vor 1999, durchgeführt wurden. Die Mitarbeiterbeurteilung gehört somit seit langer Zeit zu den Aufgaben der Kaderleute. Sie haben bei ihrer Anstellung dem Anforderungsprofil zu genügen.

Sind die Chefs so geschult und trainiert, dass die Bewertung einheitlich erfolgt?

Eberli: Die Mitarbeiterbeurteilung erfolgt gemäss einem einheitlichen Verfahren. Für eine einheitliche Anwendung sollten unseres Erachtens regelmässige Schulungen stattfinden. Auch dürften ein Erfahrungsaustausch und Vergleiche diesem Ziel dienlich sein. Die Mitarbeiterbeurteilung ist nicht nur ein Mittel für die Gewährung von Lohnerhöhungen, sondern dient auch der Personalentwicklung. Eine Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Stellen unter Leitung des Personalamtes wäre hier durchaus wünschenswert.

Soll eine schlechte Mitarbeiterbeurteilung Grund dafür sein können, jemandem zu kündigen?

Eberli: Eine schlechte Mitarbeiterbeurteilung darf nie direkt zu einer Kündigung führen. Die Beurteilung dient ja auch dazu, Defizite in der Leistung festzustellen, anzusprechen und konkrete Fördermassnahmen zur Behebung zu ergreifen. In diesem Sinne regelt auch das Personalgesetz die Kündigung bei ungenügenden Leistungen, indem immer vorgängig eine angemessene Bewährungsfrist einzuräumen ist.

EXPRESS

► In der Verwaltung kann man gemäss Personalverband mit einem Leistungslohn leben.

► Das Feilschen des Landrats um Zehntelprozente jedoch wirke komisch und kleinlich.

KANTON LUZERN

Mit Leistungslohn «sehr gut» gefahren

Die Verwaltung des Kantons Luzern hat schon 2003 von der automatischen Lohnanpassung auf eine Lohnerhöhung nach Leistung umgestellt. Thomas Wachter, stellvertretender Personalchef, zieht nach fünf Jahren eine positive Bilanz: «Mit unserem Leistungslohnsystem machten wir eine sehr gute Erfahrung. Es bringt die erforderliche Flexibilität, welche auch den Mitarbeitenden zugute kommt.» Natürlich seien nicht immer alle mit dem Lohn zufrieden. «Doch damit ist ein Instrument geschaffen worden, mit dem die Vorgesetzten die Löhne so steuern können, dass sie auch für die Leistung angemessen sind.»

Für den Lohn des Mitarbeiters wirksam ist vorab die definierte Funktion. Zweitens wird er aufgrund der Erfahrung in einem Lohnband eingeteilt. «Maximal rechnen wir 15 Jahre Berufserfahrung an», sagt Wachter. Ein dritter Faktor ist die Leistungs-komponente innerhalb eines Spielraums von plus/minus 10 Prozent.

Objektivität schulen

«Eine intensive Schulung der Vorgesetzten ist erforderlich, damit Leistungen einheitlich und objektiv beurteilt werden», weiss Wachter. «Es braucht eine Führungshaltung, die so weit ausgereift ist, dass dies auch so gemacht wird.» Der Mensch neige dazu, in seine Wertungen auch Subjektives einfließen zu lassen. Wachter: «Deshalb muss mit Schulung bewusst gemacht werden, wie eine Leistung differenziert beurteilt wird.» Noch heute schulen in Luzern externe Trainer und eigene Leute die Vorgesetzten in Sachen Mitarbeiterqualifizierung. Zudem seien die Vorgesetzten angehalten, sich Stärken und Schwächen bei der täglichen Arbeit vor Augen zu halten, um sie nicht nur zu bewerten, sondern auch zu unterstützen. **ur**

NACHRICHTEN

Baugesetz: Podium zur Abstimmung

Beckenried – In Nidwalden wird am 28. September über das neue Baugesetz abgestimmt. Im Hinblick auf den Urnengang gibt es ein Podium unter Leitung von Markus von Rotz, Redaktionsleiter dieser Zeitung. Dieses findet am 16. September um 19.30 Uhr im Hotel Sternen in Beckenried statt. Teilnehmer sind Baudirektorin Lisbeth Gabriel und CVP-Landrat Eduard Christen, Wolfenschiessen, (Pro) sowie der Ennetbürger CVP-Gemeinderat und Bauchef Christof Tofaute und der Hergiswiler Architekt und alt Landrat Anton Bühlmann (beide Contra). (red)

Zerkratzte Autos: Zeugen gesucht

Beckenried – Eine unbekannte Täterschaft hat in Beckenried mutwillig mehrere Autos zerkratzt. Der Sachschaden dürfte sich laut Polizei auf rund 25 000 Franken belaufen. Die betroffenen Autos standen unterhalb der Talstation der Klewenalp-Bahn, im Bereich der Zufahrt zum Quartier Röhrli. Mit einem spitzen Gegenstand zerkratzten die Vandalen vor allem die Motorhauben der PWs. Die Tat muss sich zwischen Montagmittag und gestern Dienstagmittag ereignet haben. Die Polizei (Tel. 041 618 44 66) sucht nun Zeugen, die Angaben zum Vorfall machen können. (red)

Hochwasserschutzprojekt Sarneraa

Rund 6 Millionen für Landerwerb

Der Regierungsrat hat die Grundsätze des Landerwerbs festgelegt. Benötigt werden rund 43 500 Quadratmeter von 230 Eigentümern.

Das vom Obwaldner Volk genehmigte generelle Projekt für die Verbreiterung und Tieferlegung der Sarneraa rechnet mit einem Kostenrahmen von rund 47 Millionen Franken. Davon sind gut 6 Millionen für den Landerwerb eingesetzt. Die Verhandlungen mit den Grundeigentümern werden von einer dreiköpfigen Landerwerbskommission unter der Leitung von Kantonsrat und Rechtsanwalt Karl Vogler geführt.

Relativ wenig Bauland

Der Obwaldner Regierungsrat hat nun die Grundsätze und den Preisrahmen für die Verhandlungen genehmigt, wie er gestern in einer Medienmitteilung bekannt gab. Die Festlegung des Preises soll bei allen Grundstücken individuell konkret erfolgen, sagt Karl Vogler. So werden beispielsweise für die Festlegung des Baulandpreises wenn möglich vergleichbare aktuelle Preise von benachbarten Grundstücken herangezogen.

Die rund 43 500 Quadratmeter Land betreffen jedoch nur zum geringen Teil Bauland, so Vogler weiter. Im oberen Teil, bis etwa zum Rathaus, seien vor allem Grundstücke der öffentlichen Zone betroffen, mit dem Kanton, der



Die Sarneraa soll verbreitert und tiefer gelegt werden.

BILD ROBERT HESS

Gemeinde sowie dem Kloster als Eigentümer. Als Grundsatz gilt beispielsweise, dass im Landwirtschaftsgebiet diejenige Fläche erworben werden soll, die nach dem Ausbau der Sarneraa nicht mehr landwirtschaftlich genutzt werden kann.

Persönliche Gespräche

Ein weiterer Grundsatz: Bei Grundstücken, von denen kein Land erworben werden muss, werden die gegenseitigen Rechte und Pflichten in Form von Dienstbarkeitsverträgen geregelt.

Dies gilt vor allem im Dorfkernbereich. «Die Direktbetroffenen wurden bereits an einer Veranstaltung über den Projektstand, Aufgaben und Ziele der Landerwerbskommission informiert», heisst es in der Medienmitteilung des Regierungsrates. Dabei habe Karl Vogler betont, dass alle betroffenen Grundeigentümer in die Projektentwicklung einbezogen werden. Mit jedem sei in den nächsten Wochen und Monaten eine persönliche Besprechung vorgesehen.

ROBERT HESS

Projekt «KünstlerIch 08»

Junge Künstler haben freie Hand

red. Der Nidwaldner Verein enwee macht Kultur hat zum zweiten Mal das Kunstprojekt «KünstlerIch» lanciert. Noch bis am 20. September können sich aus der ganzen Zentralschweiz junge Künstlerinnen und Künstler im Alter von 13 bis 25 Jahren dafür anmelden. Verlangt wird ein Kunstobjekt zu einem der beiden Themen «Süss» und «Verwandlung». In der Gestaltung der Werke sind die Teilnehmer frei, sei es nun Malerei, Fotografie, Textilkunst, Installation, Graffiti oder anderes. Die Werke werden vom 10. bis 26. Oktober im Salzmagazin in Stans ausgestellt.

HINWEIS

► Infos und Anmeldung bis 20. September unter www.kuenstlerich.ch ◀

Wolfenschiessen

Josef Gisler jasst sich an die Spitze

red. In der 7. Runde der Schälljassmeisterschaften in Wolfenschiessen kam es zu einer äusserst knappen Entscheidung. Tagessieger wurde mit 55 Punkten der Wiesenberger Josef Gisler. Er distanzierte den zweitklassierten Toni Stalder um einen Punkt.

7. Runde: 1. Josef Gisler, Wiesenberg, 55 Punkte; 2. Toni Stalder, Stans, 56. 3. Charly Käslin, Beckenried, 58. – **Jahresklassament:** 1. Herbert Hensler, Oberdorf, 431. 2. Walter Waser, Oberrickenbach, 437. 3. Sepp Grüter, Stans, 439.