



Konferenz der Präsidentinnen und Präsidenten
der Basellandschaftlichen Schulräte

Präsidium:
Urs Tester
Nussbaumweg 16a
4103 Bottmingen
061 421 39 87
tester.steiner@intergga.ch

Roland Graf
Kompetenzzentrum Personal
Rheinstrasse 24
4410 Liestal

Bottmingen, 7. Mai 2018

Vernehmlassung zum Entwurf für die Landratsvorlage über die Teilrevision des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret) – Teilrevision Lohnsystem

Sehr geehrter Herr Graf

Für die Möglichkeit der Vernehmlassung zum Entwurf obgenannter Landratsvorlage danken wir bestens. Gerne unterbreiten wir Ihnen hiermit unsere Stellungnahme wie folgt:

Die Schulratspräsidienkonferenz lehnt die Teilrevision des Dekrets zum Personalgesetz – Teilrevision des Lohnsystems ab.

Die Konferenz bezweifelt den Nutzen dieser Änderung des kantonalen Lohnsystems. Wir bezweifeln, dass mit dieser Anpassung eine Leistungssteigerung erreicht wird. Die Vorlage wird zu einer weiteren Verschlechterung der Arbeitsplatzzufriedenheit führen. Wir befürchten, dass dadurch sogar die Leistungsfähigkeit geschwächt wird und über häufigere Arbeitsplatzwechsel die Kosten erhöht werden.

Mit den bisherigen Strukturen und Leitungsressourcen ist die für die Umsetzung dieses Systems notwendige Beurteilung nicht zu erbringen. Wir beurteilen den Leistungslohn in den Schulen als Behinderung für die künftige Schul- und Qualitätsentwicklung. Sie behindert die Schulen, sich laufend den Anforderungen der Gesellschaft zu stellen. In den Primarschulen wäre mit diesem Lohnsystem zudem die Gleichbehandlung von Lehrkräften in verschiedenen Gemeinden nicht mehr gewährleistet.

In der Vorlage ist die Umsetzung im Schulbereich bereits vorgesehen. Sie steht beim nicht unterrichtenden Personal unmittelbar bevor. (Vorlage, Seite 40). Weder die grundsätzliche Eignung des Leistungslohns im Schulbereich, noch seine Umsetzbarkeit und die spezifischen Bedingungen der Schulen wurden berücksichtigt und entsprechend gewichtet. Deshalb lehnen wir die Vorlage als ganzes ab. Falls das Lohnsystem für die kantonalen Angestellten eingeführt wird, beantragen wir, die Schulleitungen und die ihnen unterstellten Mitarbeitenden davon auszunehmen.

Grundsätzliches

Bisheriges Lohnsystem: Wie in der Landratsvorlage erwähnt wird, hat das geltende Lohnsystem bereits heute eine Leistungskomponente. Aussergewöhnliche Leistungen können mit einer Prämie honoriert werden, und der Erfahrungsstufenanstieg kann verzögert oder beschleunigt werden.

Der Hinweis auf die fehlende Umsetzung ist kein Grund für einen Wechsel des Systems. Im Gegenteil, sie zeigt dass ohne Systemänderung die Leistungskomponente gestärkt werden könnte, wenn dies der Regierungsrat will.

Leistungslohn, Variante C: Varianten A und B bauen auf den bisherigen Strukturen auf. Die Variante C verändert das Lohnsystem tiefgreifend. Doch in allen geprüften Varianten wird auf einen Automatismus des Lohnanstiegs verzichtet. Neu soll die Leistung sich generell auf den jährlichen Lohnanstieg auswirken.

Prädikate: Dabei sollen drei Prädikate zur Verfügung stehen: ungenügend (B), gut (A) und aussergewöhnlich (A+). Die Beurteilung „genügend“ fehlt. Dies bedeutet eine Abkehr von der Akzeptanz ausreichender Leistungen im Durchschnittsbereich, die künftig als „ungenügend“ oder „gut“ eingestuft werden müssen. Je nach vorgesetzter Person kann dadurch die gleiche Leistung zum Lohnanstieg reichen oder nicht. Bei knappen Finanzen besteht zudem die Gefahr, dass Vorgesetzte ungenügende Leistungen beurteilen müssen, damit der erhöhte Anstieg der A+ beurteilten Kolleginnen und Kollegen finanziert werden kann.

Qualifizierte Mitarbeitende halten: Die finanziellen Auswirkungen des neuen Systems sind besonders für junge Mitarbeitende gravierend. Ein gewährter Stufensprung ist die Basis für den Lohn der nächsten Jahre. Ein in frühen Jahren nicht gewährter Stufensprung kann sich so im Laufe der Anstellung zu einem erheblichen Lohnverlust kumulieren. Die vorgeschlagene Variante C verschlechtert damit insbesondere die Rahmenbedingungen von Mitarbeitenden, welche ihren Berufseinstieg beim Kanton machen. Ihre Lohnentwicklung wird abhängig von der Beurteilung der vorgesetzten Person und von der finanziellen Situation im Kanton. Mitarbeitende, welche ihre Erfahrungen ausserhalb des Kantons machen und danach zum Kanton wechseln, könnten so in ihrem Anfangslohn deutlich besser gestellt sein, als erfahrene, langjährige Kantonsangestellte. Das Ziel, qualifizierte Mitarbeitende zu halten, wird damit verfehlt.

finanzielle Situation des Kantons: Die Leistungskomponente ist abhängig von der finanziellen Situation des Kantons. Wenn die gute Beurteilung aber nicht zu einer angemessenen finanziellen Anerkennung führt, ist der Frusteffekt enorm.

Auswirkungen des Leistungslohnes: Wir bezweifeln, dass der Leistungslohn die Leistung der Mitarbeitenden nachhaltig erhöht. Im Gegenteil das System birgt eine erhöhte Willkür bei Verteilung der Leistungskomponente und dies wiederum gefährdet die Arbeitszufriedenheit. Im Kanton Bern der Stadt Bern und auch in Konzernen wurde beobachtet, dass nach Einführung der Leistungskomponente die Kadermitglieder in hohem Grade besser beurteilt wurden als die übrigen Angestellten. Die Einführung des Leistungslohns hat die Lohnschere verstärkt. Die Zielsetzung einer allgemeinen Leistungssteigerung im hohen wie auch im tiefen Lohnsegment wurde damit klar verfehlt.

Besondere Auswirkungen der Teilrevision in den Schulen

Mit der aktuellen Struktur nicht umsetzbar

Die Schulen haben eine sehr flache Hierarchie und eine grosse Leitungsspanne. Ein Schulleitungsmitglied kann bis zu 30 und mehr Lehrpersonen führen. Damit bestehen vollkommen andere Voraussetzungen als in der Verwaltung.

Die Lehrpersonen arbeiten mehrheitlich selbständig und mit einer hohen Eigenverantwortung. Sie sind es gewohnt Schülerinnen und Schüler zu beurteilen und wissen deshalb, wie anspruchsvoll eine gute Beurteilung ist. Die Schulleitung könnte die für die individuelle Lohneinstufung notwendige jährliche Beurteilung zeitlich und in der geforderten Qualität gar nicht bewältigen.

Lehrpersonen können beim Kanton Baselland angestellt sein, aber an verschiedenen Schulen arbeiten und damit verschiedene vorgesetzte Personen haben. Wenn nun diese verschiedenen Vorgesetzten auch die Leistung unterschiedlich beurteilen, was geschieht dann? Erhält dann die Lehrperson künftig zwei unterschiedlich hohe Löhne?

Qualitätsverlust in den Schulen

Neben Unterrichtsbesuchen und Mitarbeitergesprächen führen die Schulen zur Qualitätssicherung und Beurteilung der Schulen eigenverantwortlich interne Evaluationen durch. Dabei evaluieren Lehrpersonen ihre eigene Leistung und leiten aus den Ergebnissen in Eigenverantwortung Massnahmen ab. Für die Schulentwicklung ist die Zusammenarbeit zwischen den Lehrpersonen sehr wichtig. Das Mitarbeitergespräch dient der persönlichen Entwicklung und der Schulentwicklung. Mit dem neuen Lohnsystem wird das MAG auf die individuelle Leistung und die Vergangenheit fokussiert. Der Schule gehen damit wichtige für die Qualitätsentwicklung notwendige Elemente verloren.

Negative Auswirkungen auf die Primarschulen: Weil auch die Primarlehrpersonen beim Kanton angestellt sind, müssten auch sie dem neuen Lohnsystem unterstellt werden. Damit diese Aufgabe administrativ bewältigbar ist, müssten die MAG's elektronisch erfasst und weitergeleitet werden. Dies würde bedingen, dass auch alle Schulen der Primarstufe an das SAL (bisher erst 15 von 77 Schulen) angeschlossen sein müssen. Das würde zusätzliche Kosten verursachen.

Die Beurteilungen werden durch die Schulleitungen der verschiedenen Schulen gemacht und erfolgen schulbezogen. Es besteht das Risiko, dass in Gemeinden mit Finanzproblemen die Schulleitungen gedrängt werden, auf Bewertungen die zu einer Lohnerhöhung führen zu verzichten.

Der neue §12 Absatz 1 des Personaldekrets besagt, dass der Regierungsrat für die Einreihung der Mitarbeitenden in ein Lohnband zuständig ist. Diese Kompetenz kann er neu an die Anstellungsbehörde delegieren. Auch hier könnte die Änderung dazu führen, dass aus Kostengründen in gewissen Gemeinden Lehrpersonen tiefer eingestuft werden als in anderen. Damit würde durch dieses System eine unerwünschte Lohnkonkurrenz zwischen den Gemeinden aufgebaut.

Fazit

Die im geltenden Lohnsystem vorhandenen Leistungskomponenten würden genügend Möglichkeiten bieten, individuell gute Leistung zu honorieren, beziehungsweise bei ungenügender Leistung den Stufensprung zu verweigern. Mit einer Erleichterung des Vollzugs des bestehenden Lohnsystems könnte die Leistungskomponente auch für Schulen angemessen umgesetzt werden.

Mit der vorgesehenen Teilrevision des Lohnsystems sehen wir für die Schulen keinerlei Nutzen, grosse Hürden in der Umsetzung und beurteilen den damit verbundenen möglichen Schaden als gravierend. Deshalb bitten wir Sie, auf diese Teilrevision des Lohnsystems zu verzichten oder diese zumindest so anzupassen, dass die Schulen davon nicht betroffen sind.

Wir bitten um Kenntnisnahme und verbleiben mit freundlichen Grüssen



Urs Tester