

Änderungen Webseitentexte MAG uP

Aufgelistet sind die für das MAG uP relevanten Seiten – geordnet nach der Webseitenstruktur innerhalb der Projekt LuM Seite der BL Website. Die Texte der entsprechenden Unterseiten sind in dieses Dokument reinkopiert. Änderungen wurden im Änderungsmodus vorgenommen.

0 Revision Lohnsystem und MAG - Projekt LuM

<https://www.baselland.ch/politik-und-behorden/direktionen/finanz-und-kirchendirektion/personalamt/neues-lohnsystem>

1 FAQ - häufig gestellte Fragen

1.1 MAG unterrichtendes Personal

<https://www.baselland.ch/politik-und-behorden/direktionen/finanz-und-kirchendirektion/personalamt/neues-lohnsystem/faq/mag-unterrichtendes-personal>

Welche Ziele werden bei der Weiterentwicklung des bestehenden MAG für Lehrpersonen verfolgt?

Das MAG wird mit einer schlanken Leistungsbeurteilung ergänzt. Diese ist Voraussetzung, damit auch Lehrpersonen bei guter Leistung weiterhin von einer Lohnentwicklung profitieren können. Diese Erweiterung konzentriert sich auf das Wesentliche, um den Beurteilungsaufwand gering zu halten. Die lohnrelevanten Beurteilungskriterien orientieren sich ausschliesslich am Berufsauftrag für Lehrpersonen und den LCH Standesregeln. Die Beurteilung ausserordentlicher Leistung erfolgt beim uP formell vom MAG getrennt. Positiv wahrgenommene Aspekte des bisherigen MAG - wie die Gelegenheit zum persönlichen Austausch, das Erörtern aktueller Themen und das Besprechen der individuellen Entwicklung - bleiben weiterhin Teil des MAG und werden auch künftig keinen Einfluss auf den Lohn haben.

Was sind die Vorteile einer standardisierten Leistungsbeurteilung beim Lehrpersonal?

Ein standardisiertes Instrument erleichtert eine systematische, transparente und faire Beurteilung. Damit werden arbeitsbezogene Verhaltensweisen und nicht persönlichkeitsbezogene Eigenschaften beurteilt.

Wer beteiligt sich am Entwicklungsprozess?

Eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe entwickelt Lösungsvorschläge zu Prozessen und Inhalten für ein neues MAG. Ein Review Team unterstützt die Projektarbeit. In den Ausarbeitungsprozess wurden auch Schulleitungen und Lehrpersonen mittels Praxisgruppen eingezogen. Die weitere Ausarbeitung wird geschieht unter Mithilfe der Schulleitungskonferenzen und Personalverbände.

Wie setzt sich die Arbeitsgruppe zusammen?

Die Arbeitsgruppe (Fachausschuss) setzt sich zusammen aus Vertretungen der Schulleitungen aller Schulstufen, des Lehrerinnen- und Lehrerverbands (LVB), der Amtlichen

Kantonalkonferenz (AKK), der BKSD und dem Gesamtprojekt Lohn und MAG. Geleitet wird die Arbeitsgruppe durch das kantonale Personalamt.

Wie setzt sich das Review-Team zusammen?

Das Review-Team setzt sich zusammen aus Vertretungen der Schulratspräsidienkonferenz, dem Verband Basellandschaftlicher Gemeinden (VBLG), der Arbeitnehmendenvertretung der ABP, einer externen Fachperson der Fachhochschule Nordwestschweiz sowie Vertretungen der BKSD und dem Gesamtprojekt Lohn und MAG.

Welche Faktoren werden von der Arbeitsgruppe für das neue MAG einbezogen?

Bei der Erarbeitung werden die besonderen Ansprüche betreffend unterrichtendem Personal für das MAG berücksichtigt:

die grossen Führungsspanne

die beschränkten Ressourcen der Schulleitungen

die individuellen Bedürfnisse und Gegebenheiten von Schulen und Schulstufen

Entwicklungsmöglichkeiten des Lehrpersonals

zeitliche Rahmenbedingungen

beibehalten bewährter Aspekte der bisherigen MAG

Gleichbehandlung des gesamten Staatspersonals

In welchen Gesetzen sind die MAG für Lehrpersonen geregelt?

Die Pflicht, regelmässige MAG durchzuführen, ist im Bildungsgesetz verankert. Zudem wird diese Pflicht in den einzelnen Verordnungen der Schulstufen weiter ausgeführt.

Ab wann wird die leistungsorientierte Lohnentwicklung bei den Lehrpersonen eingeführt?

Das neue MAG uP wird ab Anfang 2021 in allen kantonalen Schulen eingesetzt. Die erstmalige Gewährung der Lohnentwicklung nach der neuen Lohnsystematik erfolgt per 1. Januar 2022.

Wie wird das neue MAG-Konzept ausgearbeitet und eingeführt?

Die Eckwerte des neuen MAG uP wurden durch den Regierungsrat beschlossen. Die Ausarbeitung der Beurteilungshilfen wird von den Schulleitungskonferenzen vorgenommen mit Unterstützung der Personalverbände. Diese Ausarbeitung wird durch die Projektgruppe (Fachausschuss) geprüft und anschliessend durch den Regierungsrat beschlossen. In der Einführungsphase sind Verankerungsmassnahmen und breitflächige Schulungsangebote geplant.

Welche Vorgaben werden im neuen MAG Konzept umgesetzt?

Gemäss revidiertem Personaldekret erfolgt ab Januar 2022 die Lohnentwicklung des Verwaltungs- und Lehrpersonals leistungsorientiert. Die Leistungsbeurteilung im MAG stellt die dafür benötigten Grundlagen bereit.

Die jährliche Leistungsbeurteilung wird unterschieden in: A+: Ausserordentlich, A: Gute Leistung, B: Ungenügende Leistung. A und B werden im Rahmen des MAG beurteilt. Die A+-Beurteilung erfolgt mittels einem formell getrennten Antragsformulars.

Welche Kernherausforderungen werden von der Arbeitsgruppe für das neue MAG berücksichtigt?

Die folgenden Kernherausforderungen werden von der Arbeitsgruppe bei der Ausgestaltung des MAG Formulars und Prozesses berücksichtigt:

Hohe Führungsspannen an Schulen und grosse Anzahl von tiefen Pensen

Kriterien der Leistungsbeurteilung – was macht eine gute Lehrperson aus?

Grosse Anzahl von tiefen Pensen

Kulturelle Ausprägungen hinsichtlich Zusammenarbeit, Führungsrolle, Leistungsbeurteilung

Die positiv wahrgenommenen Aspekte des bisherigen MAG (Gelegenheit zum persönlichen Austausch, Besprechen der individuellen Entwicklung etc.) müssen erhalten bleiben

Gleichbehandlung des gesamten Staatspersonals

Was beinhaltet das entwickelte Instrument?

Die bestehenden MAG-Instrumente werden um die Leistungsbeurteilung erweitert, welche als «Deckblatt» gilt. Die relevanten Kriterien für A- und B-Beurteilungen orientieren sich ausschliesslich an der Erfüllung des Berufsauftrags der Lehrpersonen und den LCH Standesregeln und nicht an willkürlichen oder berufsfremden Kriterien.

Eine gute Leistung (A) entspricht der Erfüllung der Anforderungen und Tätigkeiten des Lehrerberufs und wird nicht zwingend begründet. Verstösse gegen die LCH Standesregeln führen zu einer ungenügenden (B) Beurteilung.

Die Beurteilung ausserordentlicher Leistungen (A+) findet mittels eines Antragsformulars statt. Die Vergabe von A+-Beurteilungen bedingt individuelle, ausserordentliche Leistungen, welche eine

nachhaltige, positive Wirkung auf die Schule haben und nicht bereits anderweitig vergütet werden.

Nur Abweichungen von einer guten Leistung (B/A+) sind durch die Schulleitung zwingend zu begründen

Für eine nachvollziehbare Beurteilung werden die Schulleitungen sowie das unterrichtende Personal durch konkrete Beispiele, Leitplanken sowie vorgeschlagene Kategorien unterstützt. Ausserdem wird ein Leitfaden zur Unterstützung der Gespräche erarbeitet.

Nach welchen Kriterien wird die Leistung im MAG beurteilt?

A und B-Beurteilungen basieren auf der Erfüllung des Berufsauftrags für Lehrpersonen und den LCH Landesregeln. A+-Beurteilungen sind individuelle Führungsentscheidungen und basieren auf ausserordentlichen Leistungen, welche eine nachhaltige, positive Wirkung auf die Schule haben und nicht bereits anderweitig vergütet werden.

Die Schulleitungen sind frei, bestehende Entwicklungsinstrumente (z.B. Unterrichtsbesuche, Feedbackinstrumente) einzusetzen.

Wie werden die hohen Führungsspannen an den Schulen und die grosse Anzahl tiefer Pensen berücksichtigt?

Die hohen Führungsspannen können die Schulleitungen dort, wo dies erforderlich ist, mit einem maximal dreijährlichen Rhythmus der Beurteilungen auffangen. Dadurch wird die Anzahl der jährlich zu führenden MAG stark reduziert. Bei einer ungenügenden Leistung (B) wird im Folgejahr zwingend ein MAG geführt. Zusätzlich besteht die Möglichkeit der ganzjährlichen Gesprächsführung. Es gibt also keine einschränkende und bestimmte Zeitspanne für die Durchführung der MAG. Die Durchführung des MAG ist damit auch mit den vorhandenen, beschränkten Ressourcen machbar.

Unabhängig vom möglichen Dreijahresrhythmus ist eine B-Beurteilung oder eine A+-Beurteilung in jedem Jahr zu vergeben, in dem diese Beurteilungen angebracht sind. Somit hat das unterrichtende Personal genauso wie das Verwaltungspersonal jedes Jahr die Möglichkeit, von einer beschleunigten Lohnentwicklung zu profitieren.

An welchen Kriterien orientiert sich die Leistungsbeurteilung?

Die für die A- und B-Beurteilung relevanten Kriterien orientieren sich ausschliesslich am Berufsauftrag der Lehrpersonen und den LCH Landesregeln. Jede A+- sowie B-Beurteilung muss nachvollziehbar und transparent begründet werden.

Wie werden die kulturellen Ausprägungen der Schulen berücksichtigt?	<p>Die Schulleitung trägt auch künftig die organisatorische, personelle und pädagogische Verantwortung für die Schule. Dafür setzt sie eine Vielzahl von Führungs- und Entwicklungsinstrumenten ein.</p> <p>Die Leistungsbeurteilung im MAG dient zur Sicherung und Mitsteuerung der Lohnentwicklung. Sie hat explizit nicht den Anspruch, sämtliche Führungs- sowie Entwicklungsaufgaben der Schulleitung sicherzustellen.</p> <p>Durch die formale Trennung der A+-Beurteilung, kann das MAG seine Funktion als Entwicklungs- und Förderinstrument beibehalten, indem die Leistungsbeurteilung im MAG sich ausschliesslich auf die Erfüllung des Berufs- und Stellenauftrags beschränkt.</p>
Wie werden die positiven Aspekte des bisherigen MAG erhalten?	Die Reduktion der Leistungsbeurteilung in Form eines „Deckblatts“ stellt sicher, dass alle heutigen Aspekte weiterhin Teil des MAG bleiben. Diese Elemente werden auch künftig keinen Einfluss auf die Lohnentwicklung haben. Ausserdem wird die A+-Beurteilung formell vom MAG getrennt vorgenommen.
Ab wann tritt die revidierte Personalverordnung in Kraft?	Die teilrevidierte Personalverordnung (PVO) tritt per 1. Januar 2021 in Kraft.
Mit welchem Beschluss wurde die Weiterentwicklung des MAG in Auftrag gegeben?	Der Regierungsrat beauftragte die FKD und die BKSD mit dem Regierungsratsbeschluss Nr. 395 vom 13. März 2018, ein Instrumentarium und ein Verfahren zu erarbeiten, damit für das unterrichtende Personal eine leistungsorientierte individuelle Lohnentwicklung möglich wird.

2 Mitarbeitendengespräch MAG

2.1 MAG unterrichtendes Personal

<https://www.baselland.ch/politik-und-behorden/direktionen/finanz-und-kirchendirektion/personalamt/neues-lohnsystem/mitarbeitendengespraech-mag/mag-unterrichtendes-personal>

Bereits heute werden an den Schulen MAG geführt. Deshalb schlägt die Arbeitsgruppe vor, die bisherigen MAG mit schlanken Modulen zur Leistungsbeurteilung zu ergänzen. Diese konzentrieren sich auf das Wesentliche, um den Beurteilungsaufwand gering zu halten. Die lohnrelevanten Beurteilungskriterien orientieren sich am Berufsauftrag für Lehrpersonen und den LCH Ständesregeln. Berufsfremde Kriterien fliessen nicht in die Beurteilung ein. Positiv wahrgenommene

Aspekte des bisherigen MAG - wie die Gelegenheit zum persönlichen Austausch, das Erörtern aktueller Themen und das Besprechen der individuellen Entwicklung - bleiben weiterhin Teil des MAG und werden auch künftig keinen Einfluss auf den Lohn haben.

Die Lehrpersonen erhalten im Vergleich zur heutigen Praxis die Möglichkeit, für eine ausserordentliche Leistung eine beschleunigte Entwicklung zu erhalten. Die Schulleitungen erhalten im Vergleich zur heutigen Praxis die Möglichkeit, die individuelle Lohnentwicklung aktiv und direkt mitzusteuern. Der Regierungsrat ist überzeugt, dass der Grossteil der Lehrpersonen eine gute Leistung erbringt und somit weiterhin in den Genuss einer Lohnentwicklung kommen wird.

2.1.1 Aktuelles

<https://www.baselland.ch/politik-und-behorden/direktionen/finanz-und-kirchendirektion/personalamt/neues-lohnsystem/mitarbeitendengespraech-mag/mag-unterrichtendes-personal/aktuelles>

Die Arbeiten für das neue MAG, welches für Lehrpersonen ab 2021 eingesetzt wird, laufen auf Hochtouren: Im intensiven Austausch mit Regierungsrätin Monica Gschwind, Regierungsrat Anton Lauber, dem Review Team, Praxisgruppen aus Vertretungen der Schulleitungen und Lehrpersonen aller Schulstufen und Vertretungen der Verbände LVB, AKK und VSL hat die zuständige Arbeitsgruppe einen Umsetzungsvorschlag erarbeitet, der von allen Seiten als grundsätzlich gangbar beurteilt wird.

Auch künftig wird das MAG als bewährtes Entwicklungs- und Förderinstrument beibehalten. Die Beurteilung einer genügenden bis guten Leistung im Rahmen des MAG basiert auf die Erfüllung des Berufsauftrags für Lehrpersonen und der LCH Ständesregeln. Berufsfremde Kriterien fliessen nicht in die Beurteilung ein. Die Beurteilung für ausserordentliche Leistungen wird bei den Lehrpersonen für das betreffende Beurteilungsjahr formell vom MAG getrennt erfolgen. Damit wird das MAG in der heutigen Form beibehalten. Neu sind die Pflicht zur Durchführung des MAG und die Regelung, dass das Ergebnis des MAG die Lohnentwicklung bestimmt.

Die hohen Führungsspannen können die Schulleitungen dort, wo dies erforderlich ist, mit einem maximal dreijährlichen Rhythmus der Beurteilungen auffangen. Genügende Beurteilungen werden für die kommenden Jahre übernommen, insofern keine zwischenzeitliche Nichterfüllung festgestellt wird. Damit wird auch hier die heutige Praxis nicht verändert. Schulen, welche zum Beispiel einen zweijährlichen Rhythmus beim MAG pflegen, können diesen beibehalten. Um die Führungsspannen noch besser berücksichtigen zu können, besteht die Möglichkeit der ganzjährlichen Gesprächsführung. Es gibt also keine einschränkende und bestimmte Zeitspanne für die Durchführung der MAG.

Der vorliegende Umsetzungsvorschlag wird nun noch weiter verfeinert. Die Schulleitungskonferenzen erarbeiten unter Mithilfe der Personalverbände auf die Schulstufe zugeschnittene Beurteilungshilfen. Diese bewusst gewählte Vorgehensweise stellt sicher, dass ein praxisorientiertes Instrumentarium entwickelt wird und eine massgeschneiderte Lösung entsteht, welche auf die besonderen Bedürfnisse und Rahmenbedingungen der Schulen ausgerichtet ist.

2.1.2 Schulung MAG unterrichtendes Personal

<https://www.baselland.ch/politik-und-behorden/direktionen/finanz-und-kirchendirektion/personalamt/neues-lohnsystem/mitarbeitendengespraech-mag/mag-unterrichtendes-personal/schulung-mag-unterrichtendes-personal>

Die Schulungsangebote für die Einführung des MAG uP werden frühzeitig publiziert.