

Liestal, 5. November 2019/FKD

Stellungnahme

Vorstoss	Nr. 2019/555
Motion	von Klaus Kirchmayr
Titel:	Für ein praxistaugliches lohnrelevantes MAG
Antrag	Vorstoss ablehnen

1. Begründung

Am 14.2.2019 hat der Landrat die Teilrevision des Dekrets zum Personalgesetz mit 51:31 Stimmen verabschiedet (Landratsvorlage 2018/811). Das Lohnsystem umfasst alle dem kantonalen Personalrecht unterstehenden Mitarbeitenden, so auch die Lehrpersonen. Demzufolge ist die mit der Revision beschlossene neue Lohnrelevanz des MAG aufgrund der Gleichbehandlung für sämtliche Mitarbeitende gültig.

Die angestrebte Gleichbehandlung beinhaltet, sehr gute Leistungen bei Verwaltungsangestellten und Lehrpersonen gleichermaßen und vor allem konsequent zu erkennen, zu wertschätzen und schliesslich zu honorieren. Zum Zweck der Honorierung guter und sehr guter Leistungen steht wie heute 1% der Gesamtlohnsumme zur Verfügung. Das Instrument zur Leistungsbeurteilung ist das MAG. Dessen Durchführung ist in rechtlichen Grundlagen geregelt.

Die Weiterentwicklung des MAG-Instrumentariums als Basis für eine lohnrelevante Beurteilung ist für die Verwaltungsangestellten abgeschlossen. Das lohnrelevante MAG steuert dessen Lohnentwicklung ab 1.1.2020. Die formulierten Risiken in der Motion beziehen sich mehrheitlich auf die Gegebenheiten des unterrichtenden Personals, da bei den Schulleitungen häufig eine Leitungsspanne > 1:10 festzustellen ist. Für die Lehrpersonen wird termingerecht ein Instrumentarium ausgearbeitet und eingeführt, welches die Anforderungen an eine lohnrelevante Beurteilung erfüllt.

Der Motionär fordert, dass ein lohnrelevantes MAG nur dort eingeführt wird, wo einerseits die Führungsspanne von 1:10 nicht wesentlich und dauerhaft überstiegen wird und andererseits das MAG rechtssicher geführt werden kann. Als Kriterium für die Rechtssicherheit wird die Beurteilung der Kern-Tätigkeit angeführt.

Als Konsequenz daraus würde mit sämtlichen Mitarbeitenden, welche die genannten Bedingungen nicht einhalten können, keine lohnrelevanten MAG geführt werden. Damit könnten diese betroffenen Mitarbeitenden keinen zusätzlichen Lohnanstieg für ihre sehr guten Leistungen erzielen. Eine Lohnentwicklung dieser Mitarbeitenden wäre in Folge nur realisierbar, wenn eine strikte Trennung im Lohnsystem erfolgt. Die heutigen Rechtsgrundlagen lassen eine solche Trennung nicht zu. Die Trennung würde zu administrativen Mehraufwand mit entsprechenden Mehrkosten führen (detailliertere Auswirkungen sind in der Motionsbeantwortung 2019/365 ersichtlich).

Für eine Umsetzung dieser Forderung würden sämtliche Mitarbeitende einer der entgegen der geltenden Rechtsgrundlagen zu schaffender Logik zugeordnet werden. Diese zwingende Zuteilung müsste gemäss Motion aufgrund der Erfüllung der Kriterien Führungsspanne und Kern-Tätigkeit erfolgen. Das Kriterium der Führungsspanne von 1:10 ist zusätzlich an die Bedingungen «dauerhaft und wesentlich» geknüpft. Das Kriterium der Kern-Tätigkeit beinhaltet den zwingenden Bezug

des Beurteilungsinhaltes zum Kern der geleisteten Arbeit. Diese Bedingungen stellen Ausschluss-Kriterien für eine lohnrelevante Beurteilung dar.

Bereits heute bestehen beim Verwaltungspersonal dauerhafte Führungsspannen, welche das Verhältnis von 1:10 übersteigen (z.B. RAV, Tiefbauamt). Eine Leistungsbeurteilung war bisher für diese Funktionen durchführbar. Dies wird durch die diesjährig durchgeführten lohnrelevanten MAG bestätigt.

Zusätzlich wird bereits heute beim Verwaltungspersonal der Kern der geleisteten Arbeit zum Teil indirekt bewertet. Dies bedeutet, dass die vorgesetzte Person mittels verschiedenen Beurteilungsgrundlagen (z.B. Zielerreichung, Massnahmen) die Leistung beurteilt. Als Beispiel verdeutlicht hier die Leistungsbeurteilung einer Controllerin durch die zuständige Dienststellenleitung diesen Mechanismus. Die Dienststellenleitung beurteilt nicht den Kern der Tätigkeit (z.B. Erstellung eines Planungsberichtes, Statistikerhebung) durch tägliches Beobachten, sondern beurteilt die Arbeitsergebnisse indirekt über die Zielerreichung und Umsetzung von Massnahmen (z.B. Identifikation von Sparpotenzial, Anpassung von Kontrollmechanismen). Damit beinhaltet die Leistungsbeurteilung mehr als den absoluten und direkten Bezug auf die Erfüllung des Kerns eines Berufs- und Stellenauftrages.

Die Leistungen von Mitarbeitenden, welche die in der Motion genannten Ausschluss-Kriterien erfüllen, werden bereits heute lohnrelevant beurteilt. Daraus folgt, dass es keinen Grund gibt, entlang diesen Kriterien eine Ungleichbehandlung herbeizuführen.

Der Regierungsrat beantragt aus den oben genannten Gründen, den Vorstoss abzulehnen.