

Liestal, 20. August 2019/FKD

## Stellungnahme

---

Vorstoss	Nr. <b>2019/365</b>
<b>Motion</b>	von Klaus Kirchmayr
Titel:	<b>Kein lohnrelevantes MAG für Lehrpersonen</b>
<b>Antrag</b>	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, Teilrevision des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret) – Teilrevision Lohnsystem). Das Lohnsystem umfasst alle dem kantonalen Personalrecht unterstehenden Mitarbeitenden, so auch die Lehrpersonen. Demzufolge ist die mit der Revision beschlossene neue Lohnrelevanz des MAG ebenfalls für Lehrpersonen gültig.

Bereits gemäss bisherigem Recht sind an den Schulen MAG zu führen (Bildungsgesetz § 72 Abs. 1 bzw. Personalverordnung § 9ff.). Diesbezüglich hat sich die Rechtslage nicht geändert. Das MAG hat sich, wo tatsächlich eingesetzt, als Führungsinstrument bewährt. Mit der Revision geändert hat sich der Einfluss auf die Lohnentwicklung. Wobei festzuhalten ist, dass bereits im alten System bei ungenügendem MAG kein Stufenanstieg und bei ausserordentlich guter Leistung ein beschleunigter Stufenanstieg erfolgen konnte.

Aufgrund der Gleichbehandlung aller dem kantonalen Personalrecht unterstehenden Mitarbeitenden ist das System der lohnrelevanten Leistungsbeurteilung konsequenterweise auch für Lehrpersonen anzuwenden.

Mit dem aktuell laufenden Projekt „Mitarbeitendengespräch für das unterrichtende Personal“ (Projekt «MAG uP») hat der Regierungsrat mit RRB vom 13. März 2018 die Umsetzung der lohnrelevanten Leistungsbeurteilung in Auftrag gegeben. Seither arbeiten verschiedene, breit abgestützte Projektgremien intensiv an der Ausgestaltung der neuen Prozesse für die Lehrpersonen. Involviert sind - unter externer Projektleitung - Vertretungen der Schulleitungen aller Schulstufen, Vertretungen des Lehrerinnen- und Lehrervereins Baselland und der Amtlichen Kantonal-Konferenz, der Schulratspräsidien, des Verbands Basellandschaftlicher Gemeinden sowie Fachpersonen der Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion, des kantonalen Personalamts und der Fachhochschule Nordwestschweiz.

Ab Herbst 2019 werden ca. 80 Vertretungen von Schulleitungen und Lehrpersonen die erarbeiteten Lösungsvorschläge in Praxisgruppen evaluieren und gemeinsam mit den Projektgremien das Einführungskonzept ausgestalten.

Diese breit abgestützte Zusammensetzung und die sorgfältig gewählte Vorgehensweise stellen sicher, dass ein praxisorientiertes Instrumentarium entwickelt wird, welches den besonderen Anforderungen der Lehrpersonen Rechnung trägt. Die massgeschneiderte Lösung wird auf die wesentlichen Bedürfnisse und Rahmenbedingungen der Schulen ausgerichtet. Die Projektgremien sind insbesondere beauftragt, ein im Vergleich zum «Verwaltungs-MAG» deutlich schlankeres

«MAG für Lehrpersonen» zu erarbeiten. Damit werden die vorhandenen knappen Ressourcen geschont. Mehraufwand entsteht allenfalls dort, wo bis anhin – entgegen der rechtlichen Vorgaben – noch keine MAG geführt wurden.

Die kantonale Verwaltung hat gute Erfahrungen mit dem neuen MAG als Führungsinstrument gesammelt. Es ist kein Grund ersichtlich, weshalb sich dieses Führungsinstrument nicht auch bei Lehrpersonen bewähren sollte.

Es geht darum, sehr gute Leistungen bei Verwaltungsangestellten und Lehrpersonen gleichermaßen und vor allem konsequent zu erkennen, wertzuschätzen und schliesslich zu honorieren. Zum Zweck der Honorierung guter und sehr guter Leistungen steht wie heute 1% der Gesamtlohnsomme zur Verfügung. Die Entwicklung im Lohnband ist bei guter und sehr guter Leistung nachhaltig und wird im Vergleich zu einem Bonussystem mit variabler Komponente nicht nur einmalig ausbezahlt. Die Entwicklung wirkt sich bis zum Ende der Anstellungsdauer positiv für das Verwaltungspersonal und die Lehrpersonen aus. Damit unterscheidet sich das kantonale Lohnsystem deutlich vom sogenannten «Leistungslohn» in der Privatwirtschaft, welcher jährlich grossen Schwankungen unterliegen kann. Das kantonale Lohnsystem definiert sich keineswegs als ausschliesslich monetär gesteuertes «Anreizsystem» analog z.B. bei Versicherungen oder Banken, sondern vorab als «Anerkennungs- und Honorierungssystem» für gute und sehr gute Leistungen.

Die aktuell zur Verfügung stehenden Instrumente kamen bisher leider nur selten zur Anwendung. Sehr gute Leistungen wurden kaum je konsequent anerkannt, wertgeschätzt und honoriert. Das wird sich mit dem neuen MAG und dem revidierten Lohnsystem für alle Staatsangestellten, die unter das kantonale Personalrecht fallen, ändern. Mit dem neuen Lohnsystem wird mit Blick auf den Gleichbehandlungsgrundsatz sichergestellt, dass Verwaltungsangestellte und Lehrpersonen gleichermaßen die Chance und das Anrecht auf Wertschätzung und Honorierung haben; bei guter Leistung mit einer «ordentlichen», bei sehr guter Leistung mit einer «höheren» Lohnentwicklung.

Die Forderung des Motionärs hingegen würde zu einer ungewollten Ungleichbehandlung von Lehrpersonen und Verwaltungsangestellten führen. Die Lehrpersonen würden – ohne Anknüpfung an das neue System – keinen zusätzlichen Lohnanstieg für sehr gute Leistungen erzielen.

Im neuen Lohnsystem besteht bei schlechter Leistung sowie bei fehlender Beurteilung - aufgrund nicht durchgeführtem MAG - kein Anspruch auf eine Lohnentwicklung. Das muss gleichermaßen für Verwaltungsangestellte wie auch Lehrpersonen gelten.

Eine Umsetzung der Motion ist aufgrund des fehlenden Gleichbehandlungsprinzips problematisch. Ein zu prüfender Ansatz wäre das parallele Führen und Pflegen von zwei unterschiedlichen Lohnsystemen (Lohnbänder und Erfahrungsstufen mit unterschiedlicher Relevanz zum MAG). Dies wäre jedoch höchst ineffizient, unwirtschaftlich und würde zu einem grossen administrativen Aufwand mit entsprechenden Mehrkosten führen.

Die finanziellen Konsequenzen sowie der erhöhte Bedarf an personellen Ressourcen beim Einsatz von zwei Lohnsystemen können - ohne bereits jetzt grösseren Aufwand zu betreiben - zum heutigen Zeitpunkt (Motionsüberweisung) nicht abschliessend abgeschätzt werden. Dass ein grosser Zusatzaufwand unausweichlich die Konsequenz wäre, ist allerdings schon jetzt klar ersichtlich:

- Das lohnrelevante MAG ist für das gesamte kantonale Verwaltungspersonal bereits eingeführt worden und steuert dessen Lohnentwicklung ab 1.1.2020.
- Es müssten neu parallel zwei Lohnsysteme gepflegt werden – einmal *mit* und einmal *ohne* Einfluss des MAG auf die Lohnentwicklung. Eine personelle und finanzielle Erhöhung der Ressourcen ist damit unvermeidbar. Zur Erinnerung: Der Kanton "betreut" ca. 3'000 Verwaltungsangestellte und 3'000 Lehrpersonen.

- Ein neues, angepasstes Projekt, das noch zu erarbeiten wäre, würde unweigerlich zusätzlichen finanziellen Aufwand ergeben. Zudem ist dessen Ausgestaltung zum jetzigen Zeitpunkt völlig ungewiss.
- Die nicht budgetierten Mehrkosten für ein zweites Lohnsystem sowie für den Umbau aller Umsysteme sowie Schnittstellen wären beträchtlich; die Umsetzung müsste vorab aufwändig geprüft werden.
- Zusätzlich müssten die Personal-Ressourcen für die Wartung der Systeme und für die Lohnbuchhaltung deutlich erhöht werden, was ebenfalls zu nicht budgetierten Mehrkosten führen würde.
- Nicht beantwortet werden kann die Frage, wie eine technische Zwischenlösung vom Abbruch des Projektes bis hin zur operativen Umsetzung eines zweiten, parallelen Lohnsystems aussehen und zu welchen Kosten dies führen würde.

Der Regierungsrat empfiehlt deshalb aus den oben genannten Gründen dem Landrat, den Vorstoss abzulehnen, und den involvierten Gremien und ihrer geleisteten Arbeit weiterhin das Vertrauen auszusprechen.