

Vorlage an den Landrat

Beantwortung der Interpellation 2024/14 von Rolf Blatter: «MAG: Statistische Verteilung der Bewertungen»

2024/14

vom 30. April 2024

1. Text der Interpellation

Am 11. Januar 2024 reichte Rolf Blatter die Interpellation 2024/14 «MAG: Statistische Verteilung der Bewertungen» ein. Sie hat folgenden Wortlaut:

Seit einigen Jahren führen die Vorgesetzten in der Verwaltung des Kantons Baselland mit ihren Unterstellten periodisch Mitarbeitergespräche durch; sog. MAGs. Die Ergebnisse dieser MAGs sollen einen Einfluss auf die Lohnerhöhung des kommenden Jahres haben; insbesondere auf den Teil „Lohnstufenanstieg“ (Dekret zum Personalgesetz §15 Abs. 1).

Der Regierungsrat wird deshalb gebeten die folgenden Fragen zu beantworten:

- Wie sieht die statistische Verteilung dieser Bewertungen von Mitarbeitenden aus? Lässt sich eine Normalverteilung nach „Gauss“ erkennen?

- Pro Direktion? Über den gesamten Personalbestand der kantonalen Verwaltung?

- Wie lange dauert im Durchschnitt ein Gespräch?

- Wie hoch ist der Einfluss der MAG-Bewertung effektiv auf die Gehaltserhöhung? Welches sind hier die Vorgaben?

- Wie hoch ist der Anteil der Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung, welche beim Lohnstufenanstieg das Maximum ausbezahlt bekommen?

2. Einleitende Bemerkungen

Das MAG ist ein wichtiges Führungsinstrument für die Führungskräfte der Verwaltung, der Gerichte und der Besonderen Behörden Basel-Landschaft, ebenso für die Schulleitungen aller Schulstufen. Die Voraussetzung für die Gewährung einer individuellen Lohnentwicklung ist die Durchführung des jährlichen MAG. Die Rechtsgrundlagen zur Durchführung von Mitarbeitendengesprächen finden sich in der Verordnung zum Personalgesetz SGS 150.11 ([§ 10 Abs. 1](#)).

Gestützt auf die Verordnung zum Personalgesetz SGS 150.11 ([§ 13 Abs. 1](#)) erstellt das Personalamt einen jährlichen Bericht über die Durchführung und die Ergebnisse der

Mitarbeitendengespräche zuhanden des Regierungsrats. Die Auswertungen des Berichts zeigen auf, wie die Leistung der Mitarbeitenden in der vergangenen Beurteilungsperiode bewertet wurde, wo sich anhand diverser Auswertungskriterien Auffälligkeiten zeigen und wie sich die Ergebnisse über die Organisationseinheiten verteilen. Der letzte Auswertungsbericht zum MAG wurde im April 2023 vom Regierungsrat verabschiedet.

Der MAG-Auswertungsbericht wird auf Basis üblicher empirischer Standards erstellt. Damit stichhaltige Aussagen getroffen werden können, werden die Ergebnisse auf ihre statistische Signifikanz geprüft. Differenzen zwischen zwei oder mehreren Vergleichsgruppen werden nur dann als Unterschiede bezeichnet, wenn sie statistisch signifikant sind. Nicht-signifikante Differenzen können nicht zuverlässig interpretiert werden bzw. sind anfällig für Überinterpretationen.

Die zu Beantwortung der Fragen genutzten statistischen Daten beziehen sich auf die MAG-Beurteilungsperiode 2022-2023.

3. Beantwortung der Fragen

- 1. Wie sieht die statistische Verteilung dieser Bewertungen von Mitarbeitenden aus? Lässt sich eine Normalverteilung nach „Gauss“ erkennen? Pro Direktion? Über den gesamten Personalbestand der kantonalen Verwaltung?*

Gesamtkantonale Übersicht

Insgesamt zeigt sich aus der statistischen Auswertung, dass die Mitarbeitenden in der Beurteilungsperiode 2022-2023 gesamtkantonale betrachtet eine gute oder sogar eine ausserordentlich gute Leistung erbracht haben. 92 % der Mitarbeitenden erbringen eine gute Leistung (Prädikat A). Knapp 8 % der Mitarbeitenden hat eine ausserordentlich gute Leistung (Prädikat A+) erbracht. Diese Mitarbeitenden erhalten eine beschleunigte Lohnentwicklung, sofern sie das Maximum des Lohnbandes noch nicht erreicht haben. Gesamtkantonale betrachtet erhalten weniger als 1 % an Mitarbeitenden aufgrund ungenügender Leistung (Prädikat B) keine Lohnentwicklung.

Verwaltung

Im Vergleich von Direktionen, Gerichten und der Landeskanzlei bewegt sich die statistische Aufteilung der B-, A-, und A+-Beurteilungen relativ ähnlich und die Tendenzen der gesamtkantonale Auswertung werden auch auf Verwaltungsebene fortgeführt. Im Hinblick auf die Normalverteilung ist aus den Auswertungen eine leichte Standardabweichung zugunsten von A+-Beurteilungen erkennbar. Die Häufigkeit von B- und A+-Beurteilungen liegen relativ nahe um den Mittelwert, wobei im Verhältnis mehr A+- als B-Beurteilungen vorliegen und damit der Graph der Normalverteilung zugunsten von A+-Beurteilungen (rund 11 % A+ und 0,7 % B) gestreckt ist. Diese Ergebnislage entspricht jedoch gemäss Fachliteratur dem typischen Auswertungsbild von MAG-Ergebnissen.

- 2. Wie lange dauert im Durchschnitt ein Gespräch?*

Das persönliche Gespräch zwischen Mitarbeitenden und vorgesetzten Personen steht während des Mitarbeitendengesprächs im Zentrum. Es ist in der Verantwortung und im Ermessen der Führungspersonen sowohl den Zeitaufwand für das MAG als auch die Vor- und Nachbereitung auf die jeweilige Mitarbeiterin oder den jeweiligen Mitarbeiter anzupassen. Nicht jedes MAG verlangt den gleichen Aufwand. Für das effektive Gespräch wird im Leitfaden des Personalamts empfohlen, einen Zeitrahmen von ca. 1,5 Stunden einzuplanen. Es gibt kein Messinstrument, mit dem die durchschnittliche Dauer der geführten MAG's gemessen werden könnte. Das MAG in der Verwaltung wird jährlich durchgeführt. Grundsätzlich findet das MAG mit dem unterrichtenden Personal ebenfalls jährlich statt. Lässt es die grosse Führungsspanne in den Schulen nicht zu, mit allen Lehrpersonen jedes Jahr ein MAG zu führen, ist es möglich, das MAG auf die

Mitarbeitendenbeurteilung zu beschränken. Mindestens alle drei Jahre muss ein MAG mit dem unterrichtenden Personal stattfinden.

3. Wie hoch ist der Einfluss der MAG-Bewertung effektiv auf die Gehaltserhöhung? Welches sind hier die Vorgaben?

Das MAG ist direkt lohnwirksam, denn ohne eine Leistungsbewertung ist keine individuelle Lohnentwicklung möglich. Wird die Leistung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters in der jährlichen Mitarbeitendenbeurteilung mit «Gut» (A-Beurteilung) oder «Ausserordentlich gut» (A+-Beurteilung) beurteilt, erfolgt im Folgejahr eine individuelle Lohnentwicklung. Der konkrete Frankenbetrag der individuellen Lohnentwicklung ist von unterschiedlichen Faktoren abhängig. Neben dem Ergebnis der jährlichen Mitarbeitendenbeurteilung, spielen die Position im Lohnband (Zuordnung zum Quartil) sowie die durch den Regierungsrat zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel eine Rolle. Die Lohnsteuerungsmatrix reguliert bei guter sowie bei Leistungen, die über den gestellten Erwartungen/ Zielerreichung liegen, nach Quartil die Lohnentwicklung in Prozent. Bei ungenügenden Leistungen erhält die Person keine individuelle Lohnentwicklung. Die Mittel für ausserordentliche Leistungen (A+-Beurteilungen) werden zusätzlich bereitgestellt und haben keinen Einfluss auf die Gesamtsumme für Lohnentwicklungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer guten Leistung (A-Beurteilungen). Jedes Jahr werden vom Regierungsrat Mittel in Höhe von ca. 1 % der gesamten Lohnsumme für die individuelle Lohnentwicklung gesprochen. In der MAG-Beurteilungsperiode 2022/2023 wurden vom Regierungsrat für A-Beurteilungen Mittel von 8'900'000 Franken und für A+-Beurteilungen zusätzlich rund 300'000 Franken beschlossen.

4. Wie hoch ist der Anteil der Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung, welche beim Lohnstufenanstieg das Maximum ausbezahlt bekommen?

In der Beantwortung der Frage 3 wurde erläutert, dass die Höhe der Lohnentwicklung von den Faktoren Mitarbeitendenbeurteilung, Position im Lohnband und vom Regierungsrat beschlossenen Mitteln abhängig ist. Diese Faktoren steuern den Wert der individuellen Lohnentwicklung. Das «Maximum», welches eine mitarbeitende Person im Hinblick auf die Lohnentwicklung erreichen kann, ist deshalb von Faktoren abhängig, welche aus der Bewertung der Berufserfahrung und Ausbildung beim Gewinnungsprozess evaluiert werden (Position im Lohnband), sie steuern kann (gute oder ausserordentlich gute Leistung erbringen) und Faktoren, die im Ermessensspielraum des Regierungsrats liegen (Beschiessung von jährlichen Mitteln für A+-Beurteilungen). Es gibt Mitarbeitende, die am Maximum des Lohnbandes angekommen sind und daher nicht mehr die volle Lohnentwicklung erhalten können. Deshalb wurde zur Kompensation einmaliger besonders qualifizierter Leistungen, die über einen längeren Zeitraum erbracht werden, die Möglichkeit geschaffen, eine Leistungsprämie in Höhe von CHF 501.- bis auf Fr. 5'000.- auszurichten. Die Ausrichtung einer Leistungsprämie erfolgt nicht automatisch, sondern wird im Einzelfall geprüft.

Liestal, 30. April 2024

Im Namen des Regierungsrats

Die Präsidentin:

Monica Gschwind

Die Landschreiberin:

Elisabeth Heer Dietrich: