

## Vorlage an den Landrat

### Beantwortung der Interpellation 2021/222 von Roman Brunner: «Wildwuchs bei der Umsetzung des MAG für das unterrichtende Personal» 2021/222

vom 7. Juni 2022

#### 1. Text der Interpellation

Am 25. März 2021 reichte Roman Brunner die Interpellation 2021/222 «Wildwuchs bei der Umsetzung des MAG für das unterrichtende Personal» ein. Sie hat folgenden Wortlaut:

*Auf das Schuljahr 2021/2022 werden die lohnrelevanten Mitarbeitendengespräche (MAG) für das unterrichtende Personal (uP) eingeführt. Aktuell sind die Schulen im Kanton Basel-Landschaft am Aufgleisen des neuen MAG-Prozesses. Wie in einem Medienbericht öffentlich wurde, scheint sich bei der Umsetzung des lohnrelevanten MAGs auf der Primarstufe ein Wildwuchs breit zu machen, der dem Ansinnen des lohnrelevanten MAGs in keiner Weise entspricht. So wird gemäss dem Medienbericht an einer Primarschule das A+ anhand der Anciennität vergeben, an einer anderen Primarschule soll man sich für das A+ mit einem Portfolio bewerben. Mit diesem Vorgehen wird einmal mehr deutlich, wie absurd und bürokratisch die Einführung des lohnrelevanten MAGs beim unterrichtenden Personal ist, und dass es aufgrund des hohen Betreuungsschlüssels auf der Schulstufe kaum umsetzbar ist.*

*Ich bitte den Regierungsrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:*

- 1. Wie und wann wurden die Schulleiter\*innen und die Lehrpersonen (kantonal und kommunal) über das lohnrelevante MAG für das unterrichtende Personal informiert?*
- 2. Welche Rückmeldungen erhielt die Verwaltung zu diesen Informationen?*
- 3. Welche Kanäle stehen den Lehrpersonen und den Schulleitungen bei Problemen zur Verfügung?*
- 4. Inwiefern verfügen die Primarschulen über eine Handlungsfreiheit bei der Umsetzung der lohnrelevanten MAGs?*
- 5. Wie sollen Schulleiter\*innen, denen teilweise bis zu 50 Lehrpersonen direkt unterstellt sind, lohnrelevante MAGs durchführen können?*
- 6. In den vergangenen Wochen wurde bekannt, dass die Primarschulen die lohnrelevanten MAGs teilweise nicht gemäss den Vorgaben des Kantons umsetzen (vgl. Regionaljournal Basel SRF vom 10.3.2021). So müssen sich die Lehrpersonen entweder dafür bewerben oder das A+ wird gemäss Anciennität vergeben. Wie stellt sich der Kanton dazu? Wann waren ihm*

*die entsprechenden Fälle bekannt? Gibt es weitere Fälle? Welche Handhabung hat der Kanton diesem Vorgehen einen Riegel zu schieben?*

7. *Welche weiteren Probleme sind in den vergangenen Wochen bei der Umsetzung der lohnrelevanten MAGs für das unterrichtende Personal aufgetreten?*
8. *Beabsichtigt der Regierungsrat eine Auswertung des eingeführten lohnrelevanten MAGs für das unterrichtende Personal durchzuführen? Auf wann und mit welchem Ziel?*

## **2. Einleitende Bemerkungen**

Nach intensiven gemeinsamen Projektarbeiten haben sich die Amtliche Kantonalkonferenz der Lehrerinnen und Lehrer (AKK), der Lehrerinnen- und Lehrerverein Baselland (LVB), der Verband der Schulleiterinnen und Schulleiter Baselland (VSL) und der Regierungsrat auf die wesentlichen Eckwerte zum zukünftigen Mitarbeitendengespräch (MAG) geeinigt. Der erzielte Kompromiss zeigt den Weg zur Umsetzung einer gemeinsamen Lösung für das Mitarbeitendengespräch für das unterrichtende Personal (MAG uP) auf. In der Ausarbeitung des neuen MAG für das unterrichtende Personal haben der Regierungsrat und die Vertretungen der Schulseite nach Wegen gesucht, das neue Lohnsystem mit der Einführung eines praxistauglichen und auf die Organisationsstruktur der Schulen zugeschnittenen Instruments umzusetzen. Gemeinsam haben sie die folgenden Eckwerte erarbeitet:

- Die Beurteilung der Erfüllung des Berufs- und Stellenauftrags (Prädikat A für gute Leistung oder Prädikat B für ungenügende Leistung) findet wie beim Verwaltungspersonal jährlich statt.
- Die Beurteilung für ausserordentliche Leistungen (mit Prädikat A+) erfolgt beim unterrichtenden Personal für das betreffende Beurteilungsjahr formell vom MAG (Festlegung A, B) getrennt mit einem separaten Formular.
- Das Instrument der A+Beurteilungen wird so ausgestaltet, dass eine begründete Vergabe durch die Schulleitung jährlich erfolgen kann.
- Der Rhythmus der Mitarbeitendengespräche kann auf 3 Jahre ausgedehnt werden. Eine Vergabe von B (MAG) oder A+ (Antrag) muss bei gegebenem Anlass jährlich erfolgen.
- Die Beurteilungshilfen (Indikatoren, mögliche Kriterien) für A+ wurden in Praxisgruppen und im Anschluss durch die Schulleitungskonferenzen unter Mitwirkung der Personalverbände erarbeitet.
- Die Beurteilungshilfen für A+ können pro Schulstufe individuell ausgestaltet werden.

## **3. Beantwortung der Fragen**

1. *Wie und wann wurden die Schulleiter\*innen und die Lehrpersonen (kantonal und kommunal) über das lohnrelevante MAG für das unterrichtende Personal informiert?*

Die Schulleitungen (kantonal und kommunal) wurden in den Prozess zur Entwicklung der für die Führung der lohnrelevanten MAGs notwendigen Instrumente und Prozesse von Anfang an aktiv einbezogen. Diese Entwicklungen fanden im Fachausschuss sowie im Reviewteam des Projektes statt, in welchen Vertretungen aller Schulleitungen, des LVB, der AKK, des Verbands Basellandschaftlicher Gemeinden (VBLG) sowie der Schulratspräsidienkonferenz (SRPK) mitgewirkt haben. Zusätzlich wurden in Praxisgruppen mittels Grossgruppenveranstaltungen sowie in anschliessenden Arbeitsgruppen pro Schulstufe Handreichungen für die Identifikation und Beurteilung von ausserordentlich guten Leistungen erarbeitet. Alle erarbeiteten Ergebnisse (z.B. Leitfaden, Richtlinien, Handreichungen, Schulungsunterlagen) wurden durch einen Fachausschuss aus Vertretungen der Schulleitungen und Lehrpersonen erarbeitet und / oder intensiv geprüft. Mittels diversen persönlichen Schreiben, Informations- sowie Schulungsveranstaltungen wurden alle betroffenen Personengruppen über die vollzogenen Neuerungen frühzeitig und regelmässig informiert.

2. *Welche Rückmeldungen erhielt die Verwaltung zu diesen Informationen?*

Die Rückmeldungen zu den lohnrelevanten MAGs waren mehrheitlich kritisch (mündliche Rückmeldungen, Rückmeldungen auf Mailbox, schriftliche Stellungnahmen der Interessensvertretungen). Die Kritik hat sich dabei konsequent auf die Lohnrelevanz bezogen und nicht auf die grundsätzliche Führung von MAGs an den Schulen. Bereits im alten System haben Schulleitungen im Rahmen der MAGs die Leistung von Lehrpersonen beurteilt.

3. *Welche Kanäle stehen den Lehrpersonen und den Schulleitungen bei Problemen zur Verfügung?*

Seit der Einführung stehen neben der Unterstützung des Projektes die Abteilung Personal bei fachlichen Fragen und das Dienstleistungszentrum sowie die Zentrale Informatik bei technischen Anfragen zur Verfügung. Zusätzlich unterstützen die Stufenämter die Schulleitungen bei Führungsfragen. Ebenso werden gute Controlling-, Planungs- und Übermittlungsinstrumente bereitgestellt. Im Jahr 2021 fanden Vertiefungsschulungen für alle interessierten Schulleitungen statt.

4. *Inwiefern verfügen die Primarschulen über eine Handlungsfreiheit bei der Umsetzung der lohnrelevanten MAGs?*

Die rechtlichen Vorgaben für die Führung der MAGs sind im Personaldekret, der ausführenden Personalverordnung und den Richtlinien der BKSD sowie des Personalamts der FKD geregelt und auch für die Primarschulen verbindlich. Für das unterrichtende Personal muss mindestens alle drei Jahre ein umfassendes MAG (persönliches Gespräch mit Reflexion, Entwicklungsgespräch etc.) geführt werden. Unverändert findet jährlich eine Mitarbeitendenbeurteilung durch die Schulleitung statt. Jede Beurteilung mündet in einer Prädikatsvergabe (B, A, A+). Dabei bedingt eine B-Beurteilung eine Nichterfüllung des Berufs- und Stellenauftrags der Lehrperson. Ein A+ bedingt eine ausserordentlich gute Leistung und ein A entspricht einer guten bis sehr guten Leistung (= Erfüllung Berufs- und Stellenauftrag). Die dafür grundlegenden Kriterien beziehen sich auf den Berufs- und Stellenauftrag sowie die Standesregeln des Dachverbands Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH). Für die Identifikation und Abgrenzung von ausserordentlich guten Leistungen stehen pro Schulstufe Handreichungen mit Indikatoren zur Verfügung. Mit diesen gesetzten Eckwerten und Rahmenbedingungen werden den Anforderungen an ein lohnrelevantes MAG sowie den spezifischen Gegebenheiten des Bildungsbereiches pro Schulstufe Rechnung getragen. Die Schulen legen den Rhythmus der MAGs unter Berücksichtigung der schulbetrieblichen Gegebenheiten fest. Sie führen das MAG gemäss den in den letzten Jahren bewährten Formularen und Abläufen durch. So können die Lehrpersonen am Entwicklungsprozess (z.B. Definition von Jahreszielen, schulspezifischen Standards und Indikatoren) beteiligt werden.

5. *Wie sollen Schulleiter\*innen, denen teilweise bis zu 50 Lehrpersonen direkt unterstellt sind, lohnrelevante MAGs durchführen können?*

Bereits im vergangenen System wurden regelmässige Mitarbeitendenbeurteilungen über die Erfüllung des Berufs- und Stellenauftrages durchgeführt. Neu ist seit 2021 der minimale Drei-Jahres-Rhythmus für umfassende MAGs und das Instrument zur Vergabe einer beschleunigten Lohnentwicklung mittels A+. Durch die Aufteilung der MAGs auf maximal drei Jahre wird den hohen Führungsspannen entgegengewirkt. Zusätzlich können die Schulleitungen die Gespräche auf das ganze Jahr verteilen und müssen diese nicht wie in der Verwaltung im Zeitraum zwischen 1. Juli und 30. September führen. Damit resultieren in dem aufgeführten Beispiel von 50 Lehrpersonen bei einem Drei-Jahres-Rhythmus ca. 1.5 MAG pro Monat. Auch zu berücksichtigen ist, dass bei grösseren Schulen resp. bei Schulen mit 30 und mehr Lehrpersonen mehr als eine Vollstelle für die Schulleitung zur Verfügung stehen.

6. *In den vergangenen Wochen wurde bekannt, dass die Primarschulen die lohnrelevanten MAG's teilweise nicht gemäss den Vorgaben des Kantons umsetzen (vgl. Regionaljournal BASEL SRF vom 10.03.2021). So müssen sich die Lehrpersonen entweder dafür bewerben oder das A+ wird gemäss Anciennität vergeben. Wie stellt sich der Kanton dazu? Wann waren ihm die entsprechenden Fälle bekannt? Gibt es weitere Fälle? Welche Handhabung hat der Kanton diesem Vorgehen einen Riegel zu schieben?*

Die kantonalen Behörden wurden über die recherchierenden Mitarbeitenden des Regionaljournals in Kenntnis gesetzt. Der Kanton achtet im Rahmen seiner Aufsichtskompetenzen darauf, dass die gesetzten Eckwerte und Rahmenbedingungen eingehalten werden. Insgesamt haben die kantonalen Behörden bei zwei Primarschulen die Einhaltung der Eckwerte und Rahmenbedingungen sofort eingefordert. Die Schulen haben dem AVS bestätigt, dass sie die Eckwerte und Rahmenbedingungen einhalten. Seit der Intervention durch das AVS sind keine weiteren Hinweise bzw. Beschwerden mehr eingegangen.

7. *Welche weiteren Probleme sind in den vergangenen Wochen bei der Umsetzung der lohnrelevanten MAGs für das unterrichtende Personal aufgetreten?*

Aktuell sind keine weiteren Probleme aufgetaucht.

8. *Beabsichtigt der Regierungsrat eine Auswertung des eingeführten lohnrelevanten MAG's für das unterrichtende Personal durchzuführen? Auf wann und mit welchem Ziel?*

Das Personalamt erstellt einen jährlichen Bericht über die Durchführung und die Ergebnisse der Mitarbeitendengespräche zuhanden des Regierungsrats. Ziel ist es, Unterschiede in der Beurteilung unterschiedlicher Gruppen aufzuzeigen, damit diese tiefergehend analysiert und, wo sinnvoll, Massnahmen abgeleitet werden können. Der Bericht der MAG-Auswertung 2021 liegt seit April 2022 vor. Zusammen mit der an der Projektentwicklung beteiligten Parteien fand ein Rückblick auf die erste Durchführung statt, in dem Verbesserungsmöglichkeiten besprochen wurden. Nach Ablauf der ersten Durchführungsperiode von drei Jahren soll eine detaillierte Auswertung des MAG uP stattfinden.

Liestal, 7. Juni 2022

Im Namen des Regierungsrats

Der Präsident:

Thomas Weber

Die Landschreiberin:

Elisabeth Heer Dietrich