

Finanz- und Kirchendirektion, Personalamt
Lukas Wyder
Rheinstrasse 24
4410 Liestal

Birsfelden, 27.07.2020

Anhörung: Teilrevision der Personalverordnung – neues kantonales Lohnsystem

Sehr geehrter Herr RR Lauber, Sehr geehrter Herr Wyder

Besten Dank für die Einladung zur Stellungnahme betreffend Teilrevision der Personalverordnung – neues kantonales Lohnsystem.

Bereits im Dezember 2019 hat sich die Starke Schule in einem ausführlichen Positionspapier vehement gegen die Einführung der lohnrelevanten Mitarbeitergespräche (MAG) gewehrt. Wie in allen Berufen machen MAG in regelmässigen Abständen Sinn. Sie dienen unter anderem als Instrument im Bereich der Qualitätssicherung. Dieses Instrument jedoch als Ausgangslage für Lohnanpassungen zu nutzen, ist im Lehrerberuf unsinnig.

Ganz grundsätzlich stellt sich die Frage, nach welchen Massstäben die Lehrpersonen innerhalb der MAG als «gut» oder «schlecht» eingestuft werden? Bei der Lehrperson gibt nicht die Menge von verkauften Autos oder die Schnelligkeit der zu erledigenden Aufgaben darüber Auskunft, ob sie ihren Job gut oder schlecht macht. Genau so wenig sagen z.B. durchwegs hohe Notendurchschnitte einer Klasse etwas über die Qualität einer Lehrperson aus.

Zu bemängeln sind daher insbesondere die fehlenden Kriterien in der Teilrevision, die feststellen, was besonders «gute» oder «ausserordentlich gute» Leistungen sind. Dies birgt Potential für Willkür, da die Massstäbe, nach welchen die Einstufung bemessen wird, nicht gegeben sind. Da diese Kriterien nicht festgeschrieben sind, könnte eine Folge ein starker Anstieg der Soll-Zeit sein (weil die Lehrpersonen möglicherweise glauben, dass dies ein Indiz für «ausserordentlich gute» Leistungen sind), was letztendlich jedoch zu einer spiralförmig zunehmenden Belastung durch «Jöbli» an der Schule und unweigerlich zu vermehrten Burnouts führt. Missgunst und Misstrauen innerhalb des Kollegiums wären unausweichlich.

Als besonders schwierig erachten wir §26 und §27, in welchen festgelegt ist, wie sich der Lohn in Abhängigkeit vom Ergebnis des MAG verändern kann. Auch hier fehlen Kriterien, die genau festlegen, was einen «guten» und was einen «schlechten» Lehrer ausmacht. Weiterhin wird in §26 Art. 2 unter b. festgehalten, dass die Höhe der individuellen Lohnentwicklung unter anderem von der Position im Lohnband abhängt. Könnte dies bedeuten, dass die Personen, die weiter oben im Lohnband eingestuft sind, weniger Chancen auf eine positive Lohnentwicklung haben, weil bereits für die weiter unten im Lohnband eingestuften das ganze Budget aufgebraucht wurde?

Die Einführung des lohnrelevanten MAG birgt die Gefahr, dass sich Lehrer/-innen künftig mittels Übernahme von verschiedenen zusätzlichen Aufgaben eine positive Einstufung erhoffen. Neben den bereits erwähnten zu erwarteten Burnouts ist es in diesem Falle nur einem Teil der Lehrpersonen möglich, zusätzliche Aufgaben und Projekte zu übernehmen, während sich Lehrpersonen mit anderen (ausserschulischen) Verpflichtungen nicht noch zusätzliche Arbeit stemmen können. Weiterhin ist fraglich, in wie fern und ob diese Mehrarbeit das Kerngeschäft der Lehrpersonen – nämlich das Lehren und Vermitteln von Lernstoff – positiv unterstützt. Bei Lichte betrachtet würde die Energie des nur schwer «messbaren»

Kerngeschäfts in für die vorgesetzte Stelle «sichtbaren» Administrativ- und Organisationsaufgaben einer Schule abfliessen. So wäre es einer fachlich und pädagogisch hervorragenden Lehrperson mit vollem Pensum und Familie unmöglich «mitzuhalten» gegen einen «Single-Teilzeitler». Lohnrelevante Kriterien müssen zwingend ausschliesslich fachlich-pädagogischer Natur sein.

Obwohl es nur noch um die Umsetzung der bereits angenommenen Teilrevision geht, möchten wir noch einmal festhalten, dass ein lohnrelevantes MAG im Lehrerberuf nicht nur unsinnig, sondern kontraproduktiv ist. Da die Neuerungen ab Januar 2021 (und die Details zur individuellen Lohnentwicklung dann per 1. Januar 2022) umgesetzt werden, fordern wir wenigstens, dass klare fachliche Massstäbe und Kriterien festgelegt werden, damit die Willkür für die Einstufungen in «gute» oder «weniger gute» Leistungen wenigstens etwas eingegrenzt werden kann.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anregungen.

Freundliche Grüsse

Saskia Olsson