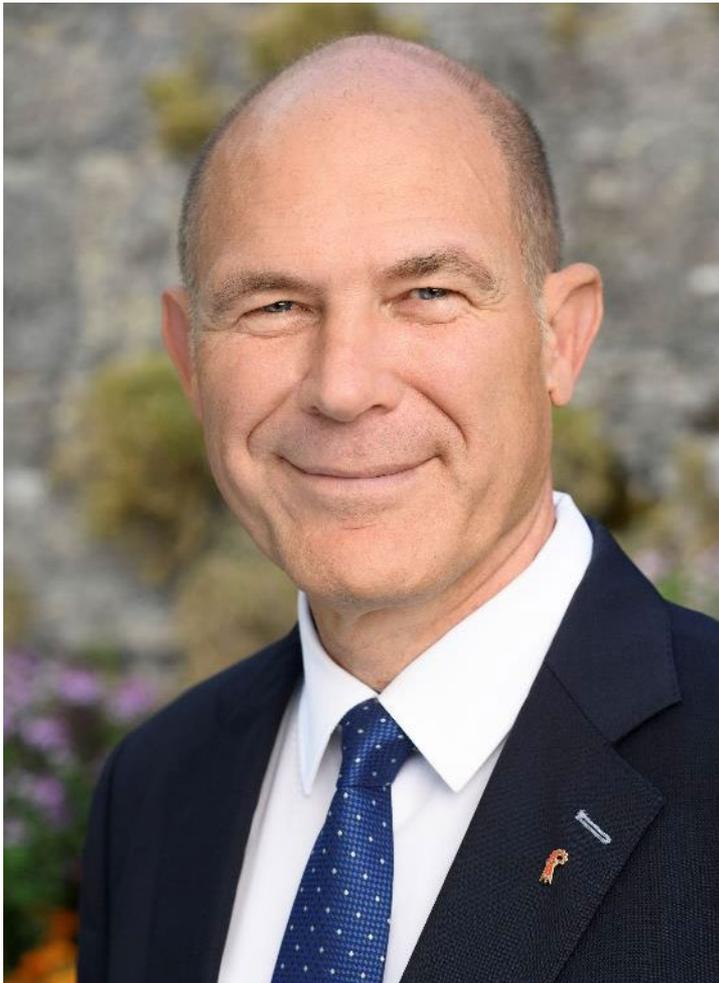


Ablauf

- Ausgangslage und Projektauftrag Dr. Anton Lauber
- Eckpfeiler der Lösung Lehrpersonen Ruedi Kurth
Weiteres Vorgehen auf Schulseite
- Beurteilung der Lösung Monica Gschwind
- Stellungnahme Lehrerinnen- und
Lehrerverein Baselland (LVB) Roger von Wartburg
- Fazit
Moderation Fragen und Diskussion Dr. Anton Lauber

Ausgangslage und Projektauftrag



Regierungsrat
Dr. Anton Lauber

Vorsteher Finanz- und
Kirchendirektion

Ausgangslage

- Initiative der Baselbieter Steuerzahlerinnen und Steuerzahler mit konkreten Forderungen.
- Parlamentarische Vorstösse.
- Antwort des Regierungsrats:
Revision des Lohnsystems der kantonalen Verwaltung.

Revision des Lohnsystems der kantonalen Verwaltung

- Wechsel vom System mit automatischem Stufenanstieg zu einem neuen System mit Lohnbändern.
- Moderne Lösung mit einer leistungsgerechteren Ausgestaltung.
- MAG bestimmt neu die Lohnentwicklung.
- Das stufenlose Lohnband ist weit verbreitet und bewährt.
- 12 von 19 Kantonen in der Deutschschweiz haben solche Lohnbandsysteme eingeführt.

Ziele des Regierungsrats

- Modernes Lohnsystem mit Leistungskomponente.
- Gute Leistungen konsequent besser honorieren können.
- Leistungsbezogene Lohnentwicklung kann auch für das Staatspersonal erfolgreich angewendet werden.
- Ergebnisse der Arbeit der Mitarbeitenden dürfen sich sehen und eben auch messen lassen.
- Kostenneutralität hinsichtlich der Gesamtlohnsumme.

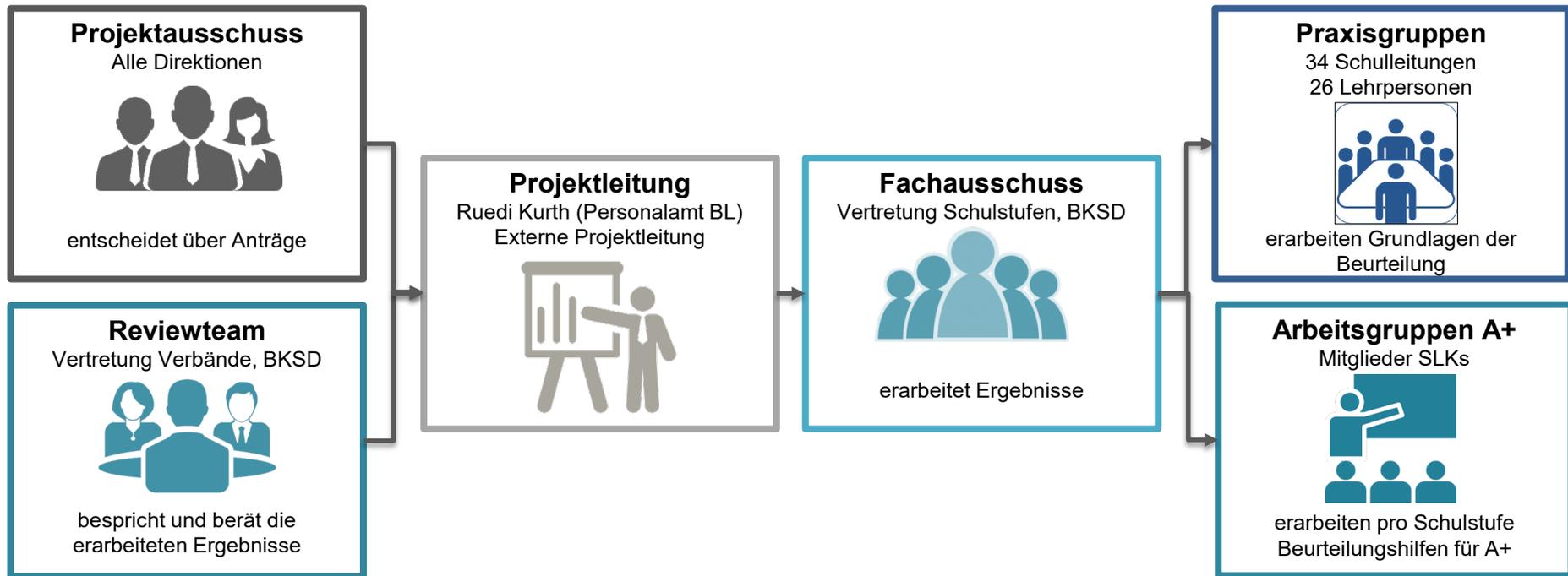
Umsetzung in der Verwaltung läuft planmässig

- Start der Umsetzung beim Personal der Verwaltung ist wie vorgesehen erfolgt.
- Umstellung läuft bisher gut und planmässig.
- Positive Aufnahme bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- Einführung des neuen Systems mit Lohnbändern im Jahr 2021 für erstmalige Lohnentwicklung im neuen System per 2022.

Eigenes Projekt für unterrichtende Personen

- Landrat und Regierungsrat wollen ein kantonal einheitliches Lohnsystem.
- Verwaltung und Lehrpersonen werden in das neue Lohnsystem überführt.
- Die besonderen Herausforderungen, die sich bei der Beurteilung von Lehrpersonen ergeben, beispielsweise aufgrund der grossen Führungsspannen der Schulleitungen, sind dem Regierungsrat bekannt.
- Deshalb wird – unter Einbezug aller betroffenen Interessensgruppen – ein geeignetes Instrument für die Schulen erarbeitet.

Projektorganisation



Projektausschuss – 4 Sitzungen

Fachausschuss – 18 Sitzungen

Reviewteam – 6 Sitzungen

Schul- und Mitarbeitendenverbände – Laufender Austausch

Praxisgruppen – 2 Abende

Arbeitsgruppen A+ – ca. 3 Sitzungen

Projektorganisation

Externe Projektleitung – Führt das Gesamtprojekt Lohn und MAG

Personalamt – Interne Projektleitung MAG uP

BKSD: Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion – fachliche Unterstützung

LVB: Lehrerinnen- und Lehrerverein Baselland – Fachausschuss

VSL: Verband der Schulleiterinnen und Schulleiter Baselland – Fachausschuss

AKK: Amtliche Kantonalkonferenz BL – Fachausschuss

VBLG: Verband Basellandschaftlicher Gemeinden – Reviewteam

SRPK: Schulratspräsidienkonferenz – Reviewteam

ABP: Arbeitsgemeinschaft Basellandschaftlicher Personalverbände – Reviewteam

FHNW: Fachhochschule Nordwestschweiz – Reviewteam

SLK: Schulleitungskonferenzen – Fachausschuss, Reviewteam, Arbeitsgruppen A+

Schulleitungen und Lehrpersonen – Praxisgruppen

Start Projektarbeit
Q3 2018

Beschluss Lösungsvorschlag
Q4 2019

Einführung neue MAG
Q1 2021

IST-SOLL-Analyse, Konzeptvarianten, Lösungsentwurf

Schulung, Vorbereitung, Einführung

Eckpfeiler der Lösung Lehrpersonen



Ruedi Kurth

Stellvertretender Leiter Personalamt
des Kantons Basel-Landschaft

Das Wichtigste in Kürze

1. Das jährliche MAG ist Pflicht.
2. Gesamtwert **A** (gute Leistung):
keine Begründung / Erfüllung Berufsauftrag/Standesregeln.
3. Gesamtwert **B** (ungenügende Leistung):
Begründung / Nichterfüllung Berufsauftrag/Standesregeln.
4. Gesamtwert **A+** (ausserordentliche Leistung):
Begründung / Schulstufenspezifische Indikatoren.
5. Leistungs- und Spontanprämien bleiben erhalten.

Regelmässiges jährliches MAG



- MAG zur Leistungsbeurteilung findet jedes Jahr statt.
- Beurteilung der Erfüllung des Berufs- und Stellenauftrages (A, B).
- Bedingung für reguläre oder ausgesetzte Lohnentwicklung.
- Schulleitungen sind frei, bestehende Entwicklungsinstrumente (zum Beispiel Unterrichtsbesuche, Feedbackinstrumente) einzusetzen.
- Umfassendes MAG mit Leistungsbeurteilung, Austausch und Entwicklung mindestens alle drei Jahre

Separates Verfahren für Beurteilung A+



- Beurteilung von ausserordentlich guten Leistungen und damit Vergabe von A+ kann jederzeit erfolgen.
- Vergabe von A+ ist Führungsaufgabe und erfolgt mittels separatem Formular.
- Voraussetzungen dafür sind:
 - Ausserordentliche Leistungen, die nicht bereits vergütet wurden;
 - Nachhaltige positive Wirkung auf die Schule;
 - Hohe Unterrichtsqualität;
 - Konkrete Arbeits- oder Verhaltensbeispiele.

Beispielablauf MAG uP

MAG (A/B)

Die Beurteilung der Erfüllung des Berufs- und Stellenauftrages (B, A) findet weiterhin im Rahmen des MAG statt.

A+-Verfahren

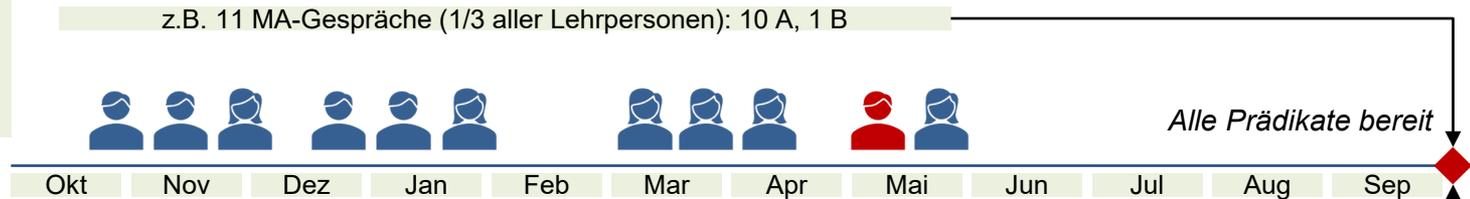
Die Beurteilung für ausserordentliche Leistungen (A+) erfolgt getrennt vom MAG (B, A) und erfolgt jährlich.

Ungenügende Leistung B (keine Lohnentwicklung):

Begründung mit konkreten individuellen Leistungen, z.B.:
 Verstoss gegen Standesregeln Nr. 7 (Vertraulichkeit) und
 Nr. 3 (Mitwirkung im Schulteam)

Gute Leistung A (ordentliche Lohnentwicklung):

Keine individuelle Begründung notwendig, Berufs- und Stellenauftrag wird erfüllt.



z.B. 3 ausserordentliche Leistungen (A+)



Sehr gute Leistung A+ (beschleunigte Lohnentwicklung):

Begründung mit konkreten individuellen Leistungen, z.B.:
 nachhaltige Verbesserung der Schule, hohes langfristiges Engagement,
 herausragendes Feedback von Eltern, Kolleg/innen, Schüler/innen

Vergabe Spontan- und Leistungsprämien

Beurteilung der Lösung



Regierungsrätin
Monica Gschwind

Vorsteherin Bildungs-, Kultur- und
Sportdirektion

Massgeschneiderte Lösung für Schulen

- Pragmatische Umsetzung der kantonal einheitlichen Lösung.
- Berücksichtigt die spezifischen Bedürfnisse von Schulleitungen und Lehrpersonen.
- Erarbeitung in Zusammenarbeit mit allen schulischen Anspruchsgruppen.
- Resultat: Gut abgestützte, praxistaugliche Lösung.
- Von den gewerkschaftlichen Organisationen der Lehrpersonen und Schulleitungen mitgetragen.

Ressourcen für Schulleitungen

- Durchführung von MAG standen als klassisches Führungsinstrument bereits vor diesem Projekt im Pflichtenheft von Schulleitungen.
- Für MAG werden deshalb keine zusätzlichen Ressourcen benötigt.
- Auf Primarstufe bestanden bereits vor diesem Projekt und aus anderen Gründen Ressourcenengpässe bei den Schulleitungen.
- Ressourcierung von Primarschulleitungen wird deshalb aktuell in einem separaten BKSD-Projekt behandelt.
- Dies wird der Umsetzung des neuen MAG auf der Primarstufe zugute kommen; inhaltlich besteht jedoch kein Zusammenhang.

Fazit aus Sicht der BKSD

- Gleichbehandlung von Lehrpersonen mit Verwaltungspersonal sichergestellt.
- Spezifische Realitäten des Schulbetriebs berücksichtigt.
- Akzeptanz bei den Schulbeteiligten durch Einbezug bei der Ausarbeitung erreicht.

Stellungnahme Lehrerinnen- und Lehrerverein Baselland

Roger von Wartburg

Präsident des Lehrerinnen- und
Lehrervereins Baselland (LVB)



Sichtweise der Personalverbände

- Pragmatische Lösung innerhalb des gesetzten Rahmens.
- Ergebnis langer und intensiver Gespräche mit wachsendem Verständnis für gewisse Spezifika des Schulbereichs.
- Mit Spannung erwartet: Beurteilungshilfen A+ (in Arbeit).
- Wichtig: gute Schulung / Instruktion der Schulleitungen.
- Regierung beim Wort nehmen I: kein Sparprojekt. Ergo: keine Schlechterstellung bei durchgängiger A-Bewertung im neuen System vs. regulärem ES-Anstieg im bisherigen.
- Regierung beim Wort nehmen II: Ressourcierung der Schulleitungen anpacken.

Fazit



Regierungsrat
Dr. Anton Lauber

Vorsteher Finanz- und
Kirchendirektion

Weiteres Vorgehen im Projekt

- Ausarbeitung der Beurteilungshilfen A+ pro Schulstufe.
- Anhörung der Gemeinden zur Teilrevision Personalverordnung im 3. Quartal 2020 und Beschluss durch Regierungsrat im 4. Quartal 2020.
Themen sind die Bestimmungen zum neuen Lohnsystem und zum MAG uP.
- Nach Schulungsphase wird das Instrumentarium MAG uP ab 2021 angewendet.
- MAG steuert Lohnentwicklung erstmals per 1. Januar 2022.

Auf der Zielgeraden

- Regierungsrat hat früh angekündigt, dass es für das unterrichtende Personal eine angepasste und auf die Bedürfnisse der Schulen abgestimmte Lösung geben wird.
- Regierungsrat steht hinter den jetzt mit den Verbänden der Schulen vereinbarten Eckpfeilern zum MAG Lehrpersonen.
- Regierungsrat wird seinen Beschluss zur erarbeiteten Lösung für das MAG Lehrpersonen im 2. Quartal 2020 fassen (Formulare, Prozesse und Einführungskonzept).
- Wir sind also auf der Zielgeraden!

Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Anhang

Standesregeln LCH

1. Erfüllung des Bildungsauftrags.
2. Professionelle Unterrichtsführung.
3. Mitwirkung im Schulteam.
4. Qualitätssicherung und –entwicklung.
5. Führung und Verantwortung.
6. Zusammenarbeit mit den Partnern.
7. Vertraulichkeit.
8. Einhaltung von Vorschriften.
9. Respektieren der Menschenwürde.
10. Unbedingtes Beachten von Verboten.