

## „Leistungslohn“-Szene: Eher trist

*Mit den Einblicken des LVB in die „Leistungslohn“-Versuche in Zürich und Solothurn drängt sich kein unmittelbarer Nachahmungsbedarf auf. Was dort mit viel Aufwand an Schulentwicklung erzwungen wird, läuft in BL längst ohne Krampf.*

Eins: Was ist von einem „Leistungslohn“-System zu halten, das Lehrerinnen und Lehrer durch Behörden beurteilen lässt, dabei zu gigantisch positiven Resultaten kommt und das dann – April April! – das Geld für den Bonus nicht rausrückt?

Zwei: Was ist von einem „Leistungslohn“-System zu halten, das die Lehrerinnen und Lehrer mit einem Trinkgeld zu Leistungen antreibt, die sowieso in jedem vernünftigen Berufsauftrag enthalten sind, und das dann – April April! – dieses Trinkgeld nach Gutdünken sowieso noch verweigern kann?

Die Leistungslohnversuche der Kantone Solothurn und Zürich sahen sich unlängst evaluiert, wissenschaftlich, mit eindrucksvollem Aufwand und von Fachleuten, die vom Sinn der Unternehmung überzeugt sind. Die Befunde sind durchwegs mau:

- Nach wie vor lehnt das Gros der Lehrerschaft innerlich die Übung ab; man macht mit, weil es nicht anders geht, und bringt sich defensiv durch. Verbesserungen sind aber weder für den Unterricht noch für das Schulklima nachweisbar.

- Sich selber bescheinigen die Lehrerinnen und Lehrer, dass sie persönlich keine Probleme mit der Unternehmung hätten; dass sie die Gesamtanlage generell dennoch für verfehlt halten, ist kein Widerspruch, wie die Ermittler meinen, sondern die gesunde Reaktion von Menschen, an denen man unanständige Sachen ausprobiert.

- Angetreten ist die Philosophie mit der Überzeugung, der Bonus hole aus den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tatsächlich das Letzte heraus. Unterdessen sieht sich diese Zuversicht auf die kleinlaute Position reduziert, ohne die Wirkung des „Katalysators“ Bonus wäre die Schulentwicklung nie in Gang gekommen...

Das ist eine Bankrotterklärung der Personalführung. In Baselland kann jede Schulleitung jeden Montag Schulentwicklungsprozesse einleiten – ohne Bonus und mit einem Personal, das über Berufsethos und Berufsauftrag motiviert ist.

**Auf den Punkt gebracht: Mit Leistungslohn bezahlt man für etwas, was man ohne Leistungslohn sowieso bekäme - und mit grosser Sicherheit sogar besser, weil dann die Leute an die Aufgabe und nicht an den Bonus denken.**

- Wo den Evaluatoren die positiven Bewertungen der Lehrerinnen und Lehrer durch die Schulpflegen zu zahlreich erscheinen, wird flugs der Verdacht gestreut, die Beurteilenden seien womöglich Konflikten und die Beurteilten der Selbstkritik ausgewichen! Eine schlimme Denkkapriole:

Traut da einer den Hosenträgern nicht, die er selber erfunden hat?

- Wo sich die erwartete Sozialharmonie trotz Bewertungszirkus nicht einstellen will, kommt ein Hauch von Ratlosigkeit auf. Dass die Bewerter das Spiel lustiger finden als die Bewerteten, kann eigentlich auch nicht überraschen.

**Ein Vergleich lohnt sich. Was es da alles gibt:**

- Punktesysteme, fast wie bei Coop Supercard: für die Beteiligung an Projekten oder am Schulfest. Erreichte Punktezahlen lösen dennoch den Bonus nur aus, wenn es dem Schulleiter gefällt. Kafka.

**In BL alles vernünftig im Berufsauftrag integriert. (LVB)**

- Die Erwartung, auch Teil- und Kleinstpensen-Lehrpersonen hätten den vollen Aufwand an Tätigkeit ausserhalb des Unterrichts zu erbringen wie Vollpensen.

**In BL selbstverständlich pro rata Anstellungsgrad. (LVB)**

- Schülerfeedbacks über Lehrerinnen und Lehrer direkt an die Schulleitung, bei Bedarf mit Wirkung auf den Bonus.

**Udenkbar in BL. (LVB)**

- Eine im Menschenbild hinterhältige Mischung aus FQS- und LQS-Elementen:

**Udenkbar in BL. (LVB)**

- Arbeitsbeanspruchung der Lehrpersonen prinzipiell nach oben offen. Ausbeutung und Willkür sehen sich mit Führungsliturgie eingekleidet.

**In BL: Gemäss Berufsauftrag Jahresarbeitszeit und deren Erfüllung nach den Prinzipien der Vertrauensarbeitszeit und des plausiblen Agenda-Nachweises. (LVB)**

- Mitarbeitergespräch als klassisches Leistungsverhör.

**In BL: MAG als Auseinandersetzung zweier gleichberechtigter Partner zum Arbeitsvertrag. (LVB)**

**Was diese beiden Systeme mit hohem Kostenaufwand und gewaltigem Verärgerungspotenzial an Schulentwicklung zustande bringen, wird in Baselland längst im Rahmen von Personalrecht, Berufsauftrag und MAG vernünftig geleistet - und zudem auch kostengünstiger.**