

FOTOLIA

Was soll das? Auf ein lohnrelevantes MAG hat hier niemand gewartet!

Von Michael Weiss

Dass es an den Schulen ebenso wie im gesamten Personalwesen des Kantons Basel-Landschaft diverse Brandherde gibt, müsste sich eigentlich bis in die Politik herumgesprochen haben. Statt diese Problemfelder anzupacken, soll das Staatspersonal inklusive Lehrpersonen nun jedoch mit einem Instrument beglückt werden, auf das hier wirklich keiner gewartet hat: ein lohnrelevantes MAG.

Die wirklichen Brandherde

Was treibt die Lehrerinnen und Lehrer sowie die übrigen Staatsangestellten um? Würde man eine entsprechende Befragung durchführen, stiesse man mit grosser Wahrscheinlichkeit unter anderem auf die folgenden Themen:

- **Altersvorsorge:** Weniger denn je scheint gesichert, dass die Altersvorsorge auch in 20 Jahren noch das wird bieten können, was sie heute von Gesetzes wegen ermöglichen sollte: die Fortführung des gewohnten Lebensstandards nach Beendigung der Erwerbsarbeit. Dass 1319 noch berufstätige LVB-Mitglieder (was einem Quorum von 65% entspricht) diesen Sommer dazu bereit gewesen wären, für eine bessere Pensionskassenlösung in einen Streik zu treten, unterstreicht die Bedeutung dieses Themas eindrücklich.
- **Unerfüllbare Aufträge:** Insbesondere aus den Primarschulen, wo die Bandbreite der Begabungen innerhalb einer Klasse ohnehin am stärksten variiert und in welche zusätzlich Kinder mit ganz unterschiedlichem individuellem Betreuungsbedarf integriert werden, hören wir vermehrt Stimmen von Lehrpersonen (darunter auch solche, die im Bereich der speziellen Förderung arbeiten), dass sie sich nicht mehr in der Lage sehen, den Bedürfnissen aller Schülerinnen und Schüler gerecht zu werden.
- **Überforderte Vorgesetzte:** Auch wenn weiterhin etliche Schulen offensichtlich gut geführt werden, sieht sich der LVB mit zahlreichen Beratungs- und Rechtshilfe-Fällen konfrontiert, deren Ursache auf

Überforderung von Vorgesetzten schliessen lässt. Zu unterscheiden ist hierbei zwischen der Überforderung im Umgang mit unterstellten Lehrerinnen und Lehrern (z.B. Verletzung der Fürsorgepflicht, Nichteinhalten von Vereinbarungen, Verweigerung des rechtlichen Gehörs etc.) auf der einen und der Überforderung hinsichtlich der administrativen Leitung einer Schule (z.B. fehlerhafte Verträge und Arbeitszeugnisse, regelwidrige Durchführung von MAGs, Beschneiden von Rechten des Konvents etc.) auf der anderen Seite. Angesichts der insbesondere auf der Primarstufe höchst prekären Anstellungsbedingungen der Schulleitungen müssen diese Konfliktfelder übrigens keineswegs immer auf diese selbst zurückfallen, sondern können zumindest teilwei-

se auch der Problematik unerfüllbarer Aufträge zugeordnet werden.

- **Vergiftetes Arbeitsklima:** Hierbei handelt es sich weniger um ein Problem der Schulen, namentlich innerhalb der Volkswirtschafts- und Gesundheitsdirektion VGD sowie der Bau- und Umweltschutzdirektion BUD scheint die Stimmung jedoch höchst angespannt. Davon zeugen etwa die aus der eigenen Direktion via Medien kolportierten Begünstigungsvorwürfe gegen Departementsvorsteher Thomas Weber oder der Wirbel um dubiose Fahrzeugverkäufe in der BUD.

Die Reaktion der Behörden: nichts sehen, nichts hören, nichts sagen

Wie unlängst den regionalen Zeitungen zu entnehmen war, verzichtete das Personalamt darauf, die für 2015 und 2017 vorgesehenen Mitarbeiterbefragungen durchzuführen. Dies einerseits wegen der Kosten, andererseits aber auch, weil man, wie offen zugegeben wurde, aufgrund der Sparmassnahmen im Personalbereich negative Ergebnisse befürchtete. Die durch die Sparmassnahmen «verzerrten» Ergebnisse könnten «falsche oder nicht nachhaltige Massnahmen» evozieren. Man habe im Übrigen auch gar kein Geld, um allfällig sich aufdrängende Massnahmen umzusetzen.

Bei so viel Fadenscheinigkeit vermuten selbst die sonst eher zum Staatspersonal-Bashing tendierenden On-linekommentatoren der «Basler Zeitung» einen Zusammenhang mit den nahenden Wahlen: Es könnte ja sonst noch zum Thema werden, zu welchem Preis die rechtsbürgerliche Politik die Finanzen des Kantons saniert hat.

Stattdessen: ein neues Lohnsystem, das niemand braucht

Die wirklichen Brandherde dürfen dadurch also unbehelligt weiter vor sich hinschwelen, während Politik und Verwaltung sich darin ergehen, das Staatspersonal mit einem neuen Lohnsystem zu «beglücken». Dabei geht es aber beileibe nicht darum, tatsächliche Ungerechtigkeiten der kantonalen Lohnsystematik (Monofach-Lehr-

personen, spezielle Förderung, DaZ und Niveau A auf Sek I, Sport und Bildnerisches Gestalten auf Sek II) zu beseitigen – vielmehr wird der unmögliche Versuch unternommen, zwei sich letztlich widersprechende Ziele umzusetzen:

1. Besonders «gute» Mitarbeitende sollen im Lohn schneller steigen, besonders «schlechte» Mitarbeitende keine jährlichen Lohnzuwächse erhalten.
2. Das Ganze darf keine Mehrkosten erzeugen.

Dass sich beide Ziele widersprechen, liegt daran, dass die ausbleibenden Lohnanstiege der besonders «schlechten» Mitarbeitenden die vergrösserten Lohnanstiege der besonders «guten» Mitarbeitenden nicht auffangen können. Der Grund dafür ist simpel: Es gibt mehr gute als schlechte Mitarbeitende. Dieser Umstand ist im Übrigen auch durchaus wünschenswert – obwohl es vom Personalamt immer wieder als problematisch und als Versagen der Beurteilungskompetenz der Führungskräfte dargestellt wird. Gäbe es nicht deutlich mehr besonders «gute» als besonders «schlechte» Mitarbeitende, müsste man nämlich daran zweifeln, dass es dem Kanton gegenwärtig noch gelingt, offene Stellen mit geeigneten Personen zu besetzen. Und dann hätte man wirklich ein Problem. Dem, was «gut» und «schlecht» allerdings konkret bedeuten sollen, werden wir im weiteren

Verlauf dieses Artikels noch nachgehen müssen.

Grundsätzlich ist eine leistungsabhängige Lohnentwicklung auch im heutigen System bereits möglich. Beim ganzen Staatspersonal waren davon bislang aber kaum mehr als 10-20 Personen jährlich betroffen, wobei in der Mehrzahl der Fälle eine beschleunigte Lohnentwicklung erfolgte. Angesichts der geringen Fallzahlen fielen auch die damit verbundenen Mehrkosten nicht ins Gewicht, was beispielsweise den Personaldienst der BKSD allerdings nicht daran hinderte, sich mit Verweis auf ebendiese Kosten jedem Antrag auf einen beschleunigten Stufenanstieg nach Kräften zu widersetzen. Im Gegensatz zum Status quo soll künftig jedoch das Feststellen einer besonders

Es gibt mehr gute als schlechte Mitarbeitende. Dieser Umstand ist auch durchaus wünschenswert.

«guten» respektive «schlechten» Leistung im MAG *automatisch* zu einer beschleunigten respektive angehaltenen Lohnentwicklung führen, was im Modell der Erfahrungsstufen eine Zunahme der Fallzahlen und damit auch der daraus resultierenden Mehrkosten zur Folge hätte.

Ein kleiner Erfolg der Personalverbände

Wenn es den Personalverbänden auch nicht gelungen ist, das neue Lohnsys-



Das Personalamt verzichtet darauf, Mitarbeitendenbefragungen durchzuführen. Es könnte ja sonst noch zum Thema werden, zu welchem Preis die Politik die Finanzen des Kantons saniert hat.

tem als Ganzes und damit die direkte Anbindung des Lohns an das Ergebnis des MAG zu verhindern, so konnten wir in intensiven Verhandlungen doch immerhin erreichen, dass für die Gesamtbewertung im MAG nur drei Prädikate vergeben werden sollen:

- B für ungenügende Leistungen
- A für genügende bzw. gute Leistungen
- A+ für besonders gute Leistungen

Dadurch kann davon ausgegangen werden, dass das Gros der Mitarbeitenden die Bewertung A erhalten wird, und sowohl B- als auch A+-Bewertungen weiterhin die grosse Ausnahme bleiben werden. Ursprünglich waren von den Projektverantwortlichen mindestens vier Prädikate ge-

plant gewesen. Damit wären die Personalverantwortlichen von vorneher ein faktisch gezwungen gewesen, mindestens zwei verschiedene Prädikate mit grosser Häufigkeit zu verwenden und damit das Personal in Angestellte «erster und zweiter Güteklasse» zu spalten.

Zauberwerkzeug «Lohnsteuerungsmatrix»

Bevor wir uns nun den Argumenten zuwenden, die ganz grundsätzlich gegen eine direkte Anbindung der Lohnentwicklung an das MAG sprechen, sehen wir uns zunächst das Instrument genauer an, das die Belohnung besonders «guter» Leistungen ohne Zusatzkosten möglich machen soll. Der Name dieses Zauberwerkzeugs lautet «Lohn-

steuerungsmatrix». «Matrix» steht in diesem Fall für «Tabelle», tönt aber zweifellos moderner, wissenschaftlicher und innovativer.

Um den Aufbau dieser Lohnsteuerungsmatrix zu verstehen, müssen wir drei weitere Begriffe einführen:

1. **Das Lohnband:** Was uns auch im neuen Lohnsystem erhalten bleiben soll, sind die heutigen Lohnklassen. Der Lohnbereich innerhalb einer Lohnklasse zwischen der tiefsten Erfahrungsstufe C und der höchsten Erfahrungsstufe 27 soll aber inskünftig nicht nur mit den einzelnen Erfahrungsstufen gefüllt werden können, sondern mehr oder weniger stufenlos, wes-

Prädikat Mitarbeitendenbeurteilung	Lage im Lohnband				
	Unter Funktionslohn	Unten	Unterhalb Mitte	Oberhalb Mitte	Oben
		1. Viertel	2. Viertel	3. Viertel	4. Viertel
B-Beurteilung	3.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
A-Beurteilung	4.75%	3.00%	2.25%	1.00%	0.50%
A+-Beurteilung	5.50%	4.25%	3.00%	1.50%	0.75%

Abb. 1: beispielhafte Darstellung der Lohnsteuerungsmatrix
(Quelle: Entwurf der Landratsvorlage zur Teilrevision des Lohnsystems)

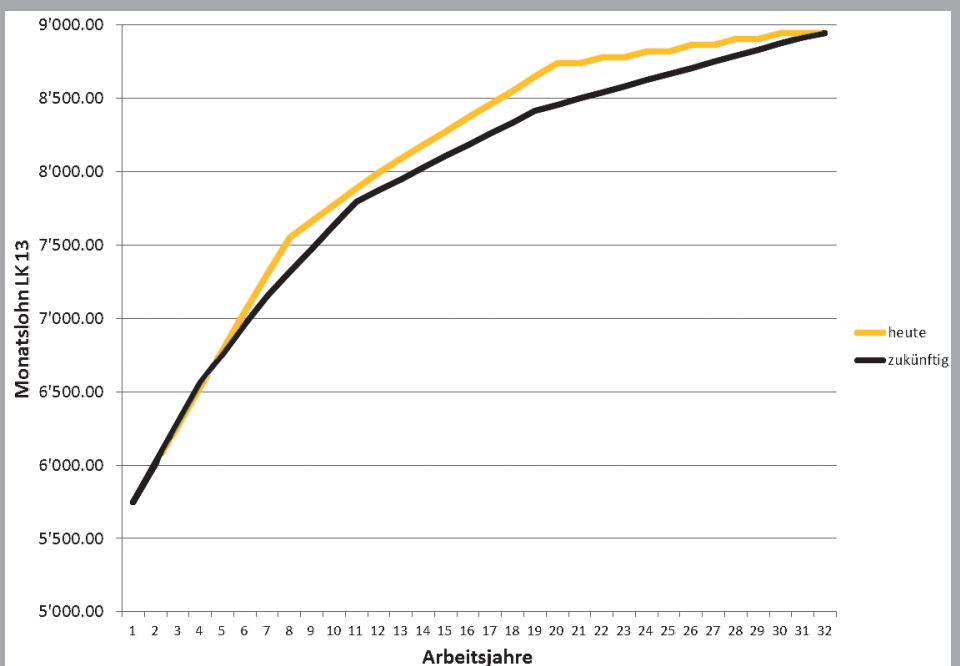


Abb. 2: Lohnentwicklung heute und zukünftig (bei durchgehender A-Bewertung) gemäss Landratsvorlage; der Maximallohn wäre im neuen System nach 32 Jahren (heute nach 31 Jahren) erreicht

wegen er neu als «Lohnband» bezeichnet wird.

2. **Der Funktionslohn:** Darunter versteht man den Lohn, der in einer bestimmten Lohnklasse der heutigen Erfahrungsstufe 1 entspricht.
3. **Die Lohnbandviertel:** Der Bereich von der heutigen Erfahrungsstufe 1 bis zur heutigen höchsten Erfahrungsstufe 27 wird in vier gleich grosse Teile aufgeteilt. Darunter befindet sich der Bereich von der heutigen Erfahrungsstufe C bis zur Erfahrungsstufe 1, der quasi ein «nulltes Viertel» bildet.

Hierzu ein Zahlenbeispiel mit der unter den LVB-Mitgliedern am häufigs-

ten verbreiteten Lohnklasse 13. Hier gilt mit den Löhnen von 2018 für den monatlichen Lohn (ohne Anteil 13. Monatslohn):

- «0. Viertel»: 5746.85 CHF bis 6535.95 CHF
- 1. Viertel: 6535.95 CHF bis 7138.00 CHF
- 2. Viertel: 7138.00 CHF bis 7740.00 CHF
- 3. Viertel: 7740.00 CHF bis 8342.05 CHF
- 4. Viertel: 8342.05 CHF bis 8944.10 CHF

Die Lohnsteuerungsmatrix, welche in der Landratsvorlage zum neuen Lohnsystem «beispielhaft» dargestellt wird, zeigt Abbildung 1.

Die Prozentangaben, welche die jeweiligen Lohnanstiege bezeichnen, sind hierbei allerdings mit Vorsicht zu geniessen, denn sie beziehen sich

nicht auf den jeweils aktuellen Lohn, sondern auf den Lohn am jeweiligen unteren Ende desjenigen Viertels, in dem man sich innerhalb des Lohn-

bands befindet. Eine Primarlehrerin in Lohnklasse 13, die 7000 CHF verdient, befindet sich im 1. Viertel des Lohnbands. Falls sie im MAG eine A-Bewertung bekommt erhält sie nicht 3% von 7000 CHF mehr Lohn (was 210 CHF entspräche), sondern nur 3% von 6535.95 CHF, denn 6535.95 CHF entsprechen dem linken Rand des 1. Lohnbandviertels. Dies reduziert den Lohnanstieg auf 196.10 CHF.

Vergleichen wir nun die heutige Lohnentwicklung in der Lohnklasse 13 im bisherigen Erfahrungsstufenmodell

Prädikat Mitarbeitendenbeurteilung	Lage im Lohnband				
	Unter Funktionslohn	Unten	Unterhalb Mitte	Oberhalb Mitte	Oben
		1. Viertel	2. Viertel	3. Viertel	4. Viertel
B-Beurteilung	3.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
A-Beurteilung	4.75%	3.00%	2.25%	1.15%	0.50%
A+-Beurteilung	5.50%	4.25%	3.00%	1.50%	0.75%

Abb. 3: Lohnmatrix gemäss aktuellsten Informationen aus dem Personalamt

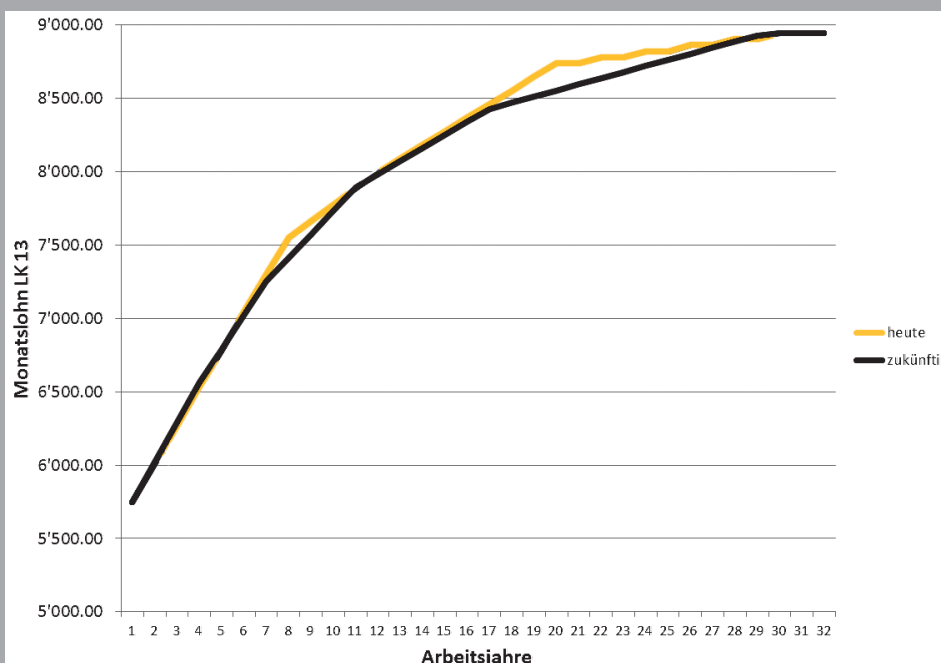


Abb. 4: Lohnentwicklung heute und zukünftig (bei durchgehender A-Bewertung) gemäss aktuellster Auskunft des Personalamts; nach 31 Jahren wäre in beiden Systemen der Maximallohn erreicht

mit der Lohnentwicklung, die sich aus einer durchgehenden A-Beurteilung mit diesen beispielhaften Zahlen ergäbe, so würde hieraus eine spürbar verlangsamte Lohnentwicklung resultieren, die insbesondere rund um das 20. Berufsjahr herum eine deutliche Lohn-einbusse von bis zu 282.20 CHF pro Monat zur Folge hätte (vgl. Abb. 2).

Auf den Lebenslohn gerechnet, ergäbe sich in diesem Fall eine Einbusse von rund 1.7% oder knapp 53'200 CHF. Die dadurch erzielten Einsparungen würden unter denjenigen Mitarbeitenden verteilt, die es gelegentlich auf eine A+-Bewertung schaffen.

Auf den Lebenslohn gerechnet, ergäbe sich mit den Zahlen der Landratsvorlage für eine durchschnittliche Primarlehrperson eine Einbusse von rund 1.7% oder knapp 53'200 CHF. Nach neuesten Zahlen wären es noch 0.58% oder etwas mehr als 18'300 CHF.

53'200 CHF sind auch auf den Lebenslohn gerechnet für eine Primarlehrerin kein Pappenstiel, und so haben wir noch einmal beim Personalamt nachgefragt, ob aus einer permanenten A-Bewertung tatsächlich eine Kürzung der Löhne um 1.7% (was mehr wäre als der von der Regierung dieses Jahr beantragte Teuerungsausgleich) resultieren würde. Die Rückmeldung ergab die in Abb. 3 gezeigte Lohnmatrix, die gegenüber derjenigen in Abb. 1 an zwei Stellen (A-Beurteilungen im 1. sowie 3. Viertel) verbessert wurde.

Der Vergleich zwischen der heutigen und der zukünftigen Lohnentwicklung würde sich dann wie in Abb. 3 präsentieren.

Die Einbusse in der Lebenslohnsumme betrüge mit diesen Zahlen noch rund 0.58% oder etwas mehr als 18'300 CHF, die wiederum unter denen verteilt würde, die es auf eine A+-Bewertung schaffen. Dafür, dass es sich bei Letzteren ebenfalls um Lehrpersonen handelt und das Ganze nicht in erster Linie zum Selbstbedienungsladen für die Teppichetagen wird, gibt es kei-

nerlei Gewähr, weshalb der LVB auf absolute Transparenz pochen und allfällige Missstände konsequent anprangern wird.

Abgesehen davon hat das neue System aber auch immanente Schwächen, um nicht zu sagen: Absurditäten. Sich besonders anzustrengen würde sich etwa insbesondere in den ersten Arbeitsjahren lohnen, allerdings würde man auch hier schon fünf aufeinanderfolgende A+-Bewertungen innerhalb der ersten fünf Arbeitsjahre benötigen, um die langfristig drohende Einbusse in einen kleinen Gewinn zu verkehren. Je später eine A+-Bewertung ausgesprochen wird, desto weniger wirkt sie sich auf die Lebenslohnsumme aus, da sie einerseits ihre Wirkung weniger lang entfaltet und zudem in den oberen Vierteln des Lohnbands die prozentualen Unterschiede zwischen der «normalen» A- und der «besonderen» A+-Lohnentwicklung geringer sind als am Anfang.

Im Vorteil sind für einmal die älteren Mitarbeitenden, die bis zum Systemwechsel (nach heutiger Planung im Jahr 2021) bereits die Erfahrungsstufe 17 oder höher erreicht haben werden. Da in den Jahren danach die A-Lohnentwicklung schneller voranschreitet als der heutige Erfahrungsstufenanstieg, würde sich die Umstellung für sie sogar ohne aussergewöhnliche Anstrengung positiv auf ihre Lohnentwicklung auswirken. Auch dieser Umstand veranschaulicht die Absurdität des geplanten Systems.

Um zu verhindern, dass eine einzelne Einheit (Direktion, Abteilung oder Ähnliches – Genauerer weiss man noch nicht) durch die exzessive Vergabe von A+-Bewertungen für sich höhere Löhne auf Kosten der anderen Einheiten beansprucht, werden die in Abb. 2 nicht gelb unterlegten Prozentzahlen an den jeweiligen Anteil an

A+-Bewertungen pro Einheit angepasst. Die gelb unterlegten Zahlen sollen dagegen vom Regierungsrat jährlich über alle Direktionen hinweg gleich festgelegt werden. Die Kriteri-

Offensichtlich ist, dass sich die Lohnsumme mit der Lohnmatrix vortrefflich steuern lässt.

en, nach denen dies geschehen soll, bleiben im Dunkeln. Offensichtlich ist aber, dass sich die Lohnsumme mit diesem Werkzeug vortrefflich steuern lässt – das zeigen schon die kleinen Unterschiede zwischen der Lohnmatrix der Landratsvorlage und der Lohnmatrix gemäss aktuellster Auskunft des Personalamts.

Warum man genau das nicht tun sollte

Es ist keine Überraschung, dass man durch die Verknüpfung von Lohn und MAG genau das verhindert, was ein MAG eigentlich sein sollte: eine offene Diskussion über die bisherige und zukünftige Zusammenarbeit mit Raum für Kritik und Selbstkritik in einer vertrauensvollen Atmosphäre.

Bereits heute läuft bei weitem nicht jedes MAG gewinnbringend ab. Die von den französischen Management-Professoren Jean-François Manzoni und Jean-Louis Barsoux anfangs der 2000er Jahre publizierten Studien¹ belegen, was für die meisten von uns keinerlei Überraschung darstellt: Vorgesetzte beurteilen ihre Angestellten viel weniger nach ihrer tatsächlichen Leistungsfähigkeit, sondern aufgrund der persönlichen Chemie und der Übereinstimmung ihrer Auffassungen. Gerade im Unterrichtswesen, wo sehr verschiedene didaktische Vorstellungen gleichberechtigt miteinander koexistieren können sollten, kann sich dies auf die an einer Schule gelebte Vielfalt fatal auswirken.

Manzoni und Barsoux stellten aber auch fest, dass die Meinung, die sich ein Vorgesetzter von einem Mitarbeitenden in den ersten Wochen der Zusammenarbeit gemacht hat, sich in

ihrer Stossrichtung kaum je mehr umkehrt, sondern im Gegenteil verstärkt: Wer einmal – ob zu Recht oder zu Unrecht – als «schlechter» Mitarbeiter wahrgenommen wurde, kommt von diesem Image in aller Regel nicht mehr los. Es kann daher auch nicht erstaunen, dass sich kaum jemand in einem MAG von seinen Vorgesetzten eine faire Bewertung erhofft. Ist diese dann noch lohnrelevant, ist der Schaden definitiv angerichtet.

Bezeichnend ist, dass die Politik just zu dem Zeitpunkt, wo die illustrierten Probleme in verschiedenen privatwirtschaftlichen Unternehmungen bereits erkannt wurden und zu neuerlichen Systemwechseln führen, den Drang verspürt, den Staatsangestellten ein solches System überzustülpen.

Die Situation an den Schulen: Ablehnung allenthalben

In mindestens dreierlei Hinsicht sind die Voraussetzungen für eine faire Bewertung in einem MAG an den Schulen noch schlechter als anderswo:

1. Führungsspanne: Auf ein Schulleitungsmitglied kommen nicht selten 50 oder mehr Lehrpersonen – ein Verhältnis, das es in anderen Arbeitsverhältnissen so nicht gibt. Soll es nicht zur alleinigen Aufgabe der Schulleitungen werden, permanent die Arbeit des unterrichtenden Personals zu begutachten,

ist es gar nicht möglich, sich ein qualifiziertes Bild von der geleisteten Arbeit zu machen. Lehrerinnen und Lehrer selbst können die Leistungen ihrer Schülerinnen und Schüler auch nur darum beurteilen, weil sie einen grossen Teil ihrer Arbeitszeit genau darauf verwenden – und sie alle wissen, dass selbst noch so sorgfältig vorgenommene Bewertungen immer mit einer gewissen Unschärfe behaftet bleiben.

2. Autonomie: Die Vorgaben, welche die Lehrpersonen bei der Erfüllung ihres Auftrags erhalten, sind sehr grob gefasst. Mehr als in den meisten anderen Berufen müssen die Lehrkräfte autonom entscheiden, wie sie ihren Auftrag erfüllen. Eine Bewertung ihrer Arbeit anhand objektiv messbarer Kriterien wird dadurch zu grossen Teilen verunmöglicht.

3. Mitverantwortung der Schülerinnen und Schüler: Wie erfolgreich der Unterricht einer Lehrperson ist, hängt auch von den Schülerinnen und Schülern ab. Leistungsstärkere und leistungsschwächere, disziplinarisch einfachere und anspruchsvollere Klassen wechseln sich ab. Quantitativ erfassbare Kriterien wie Ergebnis-

se bei Vergleichsprüfungen, die den Unterrichtserfolg messen könnten, sind damit erheblichen Schwankungen unterworfen, die sie als Grundlage für ein MAG, wenn dieses eine Jahres- oder auch Zweijahresbewertung darstellen soll, untauglich machen. Nicht ausgeschlossen werden kann ferner auch, dass im Einzelfall das Zuteilen der disziplinarisch schwierigsten und leistungsmässig schwächsten Klassen an unliebsame Lehrpersonen dazu missbraucht wird, deren Ungenügen zu «beweisen».

Nicht nur die Angestelltenverbände, sondern auch die Vorgesetzten, namentlich die Schulleitungskonferenzen aller Stufen ebenso wie die Schulratspräsidienkonferenz, lehnen das neue Lohnsystem grundlegend ab.

Es kommt daher nicht von ungefähr, dass gemäss heutigem Informationsstand noch kein Mensch im Kanton Basel-Landschaft weiss, was man an den Schulen zuhanden der MAG-Bewertung überhaupt messen soll. Und ebenso wenig kann es überraschen, dass nicht nur die Angestelltenverbände, sondern auch die Vorgesetzten, namentlich die Schulleitungskonferenzen aller Stufen ebenso wie die Schulratspräsidienkonferenz, das neue Lohnsystem grundlegend ablehnen. Selbst die Baselbieter Gemeinden als Träger der Primar- und Musikschulen sprechen sich über ihren Verband VBLG dezidiert gegen das neue System aus.

Sturheit und Rhinozeritis

Die Politik muss sich angesichts dieser Ausgangslage die Frage gefallen lassen, wie sinnvoll es denn sein kann, ein Projekt, das von sämtlichen direkt daran Beteiligten aus guten Gründen abgelehnt wird, unbedingt durchstieren zu wollen. Wie der Schreibende, der eingeladen worden war, seine Sichtweise in der Personalkommission des Landrats zu präsentieren, jedoch erfahren musste, ist Überzeugungsarbeit im Hinblick auf die Sinnlosigkeit

«Man muss mit der Zeit gehen!»



eines lohnrelevanten MAG schlicht aussichtslos: Die Meinungen sind längst dermassen verfestigt (um nicht zu sagen: verkrustet), dass mit Argumenten rein gar nichts zu erreichen ist. Genauso gut könnte man versuchen, die päpstliche Kurie von der Priesterweihe für Frauen oder die Vereinigung der Tabakwarenproduzenten von der Schädlichkeit des Rauchens zu überzeugen: Man könnte noch so sehr im Recht sein, es würde nicht anerkannt werden.

Die Meinungen sind dermassen verfestigt, dass man genauso gut versuchen könnte, die päpstliche Kurie von der Priesterweihe für Frauen oder die Vereinigung der Tabakwarenproduzenten von der Schädlichkeit des Rauchens zu überzeugen.

Das «Hauptargument» für das neue Lohnsystem ist übrigens ebenso banal wie entlarvend: Die anderen Kantone machen es auch. Es ist eine Haltung, die der französisch-rumänische Schriftsteller Eugène Ionesco unter dem Namen «Rhinozeritis» bekannt gemacht hat².

Was tun, wenn kaum Optionen verbleiben?

Der Einfluss, der uns im Kontext des MAG-Projekts als Personalverband derzeit noch verbleibt, liegt im Prozess der Ausgestaltung des MAG für Lehrpersonen, welcher im Gegensatz zum MAG für die übrigen Staatsangestellten noch ziemlich am Anfang steht. Eine Möglichkeit könnte darin bestehen, dass man die Schulleitungen mehrheitlich aus-

sen vor liesse, und stattdessen Teams, wie sie in unterschiedlicher Form an jeder Schule existieren, die Entscheidung übertrüge, wie sie den ungebundenen Lohnanteil (gemäss Landratsvorlage 1% der gesamten Lohnsumme) innerhalb ihres Teams verteilen möchten. Durchschnittlich kann dabei nach den vorliegenden (allerdings als «beispielhaft» bezeichneten) Zahlen pro Person und Jahr ein zusätzlicher Lohnanstieg um knapp 0.125% verteilt werden.

Dies ist jedoch momentan eine reine Gedankenspielerei, und bereits in den Wochen zwischen dem Redaktionsschluss und dem Versand dieses Hefts kann sich noch vieles ändern. Sobald es Resultate gibt, die soweit stabil sind, dass man sie kommunizieren kann, werden wir dies – voraussichtlich in Form eines Newsletters – sicher tun.

¹ Jean-François Manzoni und Jean-Louis Barsoux: «Das Versager-Syndrom. Wie Chefs ihre Mitarbeiter ausbremsen – und wie es besser geht». Carl Hanser Verlag, 2003.

² In Ionescos Theaterstück «Rhinocéros» verwandeln sich die Bewohner einer Stadt nach und nach in schnaubende und stampfende Nashörner. Anfangs erscheinen die Verwandlungen ähnlich zu verlaufen wie Infektionen mit einer ansteckenden Krankheit, später sieht es aber immer mehr danach aus, dass die noch nicht verwandelten Menschen der Sucht verfallen würden, selbst zu Nashörnern zu werden. Einer der Protagonisten im Stück beendet sein Mensch-Sein, das im Stück symbolisch für den Verlust der Menschlichkeit steht, denn auch mit den Worten «Man muss mit der Zeit gehen!».