



Lehrerinnen und Lehrer Glarus LGL

Marie-Hélène Stäger
Falletenbachstrasse 6
8867 Niederurnen

T 055 610 49 50
F 055 610 49 51
E mh.staeger@l-gl.ch

Niederurnen, den 15. März 2007

An den Personaldienst der
Kantonalen Verwaltung
Zuhanden des Regierungsrates
Rathaus
8750 Glarus

Vernehmlassungsantwort: neue Lohnverordnung

Sehr geehrter Herr Landammann
Sehr geehrte Frau Regierungsrätin
Sehr geehrte Herren Regierungsräte

Die Lehrerinnen und Lehrer Glarus LGL haben den vorgeschlagenen Entwurf zu einer neuen Verordnung über die Entlöhnung der Behördenmitglieder sowie des Staats- und Lehrpersonals gewissenhaft geprüft und die zugehörigen erläuternden Unterlagen eingehend studiert. Unsere Vernehmlassungsantwort umfasst zwei Teile:

- Eine Reihe grundsätzlicher Überlegungen zum Leistungslohn, zur lohnwirksamen Qualifizierung und zum vorgeschlagenen Lohnmodell.
- Eine detaillierte Auflistung unserer Kommentare, Änderungsvorschläge, Forderungen und Fragen zu den einzelnen Artikeln des Verordnungsentwurfs.

Wir danken Ihnen, dass Sie uns als Betroffene in die Vernehmlassung einbezogen haben, und hoffen, dass Sie unsere Antwort entsprechend würdigen und den Entwurf gründlich überarbeiten bez. auf die Verordnung in dieser Form und zu diesem Zeitpunkt gänzlich verzichten.

Mit dem besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit grüsst Sie freundlich

Marie-Hélène Stäger
Präsidentin LGL

Beilagen erwähnt

Grundsätzliche Überlegungen zum Leistungslohn, zur lohnwirksamen Qualifizierung und zum vorgeschlagenen Lohnmodell

Eine Grundsatzdiskussion, ob Leistungslohn der Schule überhaupt Vorteile bringt, wurde gar nie geführt.

Mit dem vorgelegten Modell will der Kanton Glarus auf einen Zug aufspringen, der andernorts schon in voller Fahrt und - das scheint uns besonders wichtig - in vielen Fällen bereits entgleist ist. Leistungslöhne würden Anreize und Gerechtigkeit schaffen, wird vorgebracht und dabei tunlichst übergangen, dass sie ebenso gut auch Enttäuschungen, Verletzungen und das Gefühl des Ausgenutztwerdens mit sich bringen können: Menschen sind nicht wie Ware kauf- und handelbar. Für Lehrpersonen sind besoldungswirksame Einschätzungen und Einstufungen nicht halb so spannend, wie das an der Informationsveranstaltung in Ennenda weisgemacht wurde. Die Schule ist durch ein Innenleben geprägt, das es in dieser Art anderswo in der öffentlichen Verwaltung und in den privaten Unternehmen gar nicht gibt. Im Schulbereich gibt es beispielsweise keine Hierarchien, wenn man von den zum Teil erst noch einzuführenden Schulleitungen absieht. Wir zweifeln auch, ob über die Abschaffung von Automatismen die Führung und Zusammenarbeit gestärkt wird, wie es die regierungsrätliche Personalkommission in ihren Begleitunterlagen schreibt. Besoldungswirksame Einstufungen können aber zu schwerwiegenden Spannungen innerhalb eines Schulhauses führen und die kollegiale Zusammenarbeit erheblich erschweren. Was passiert beispielsweise in einem Team, wenn die Einschätzung der „Qualität“ einer Lehrperson durch die Kolleginnen und Kollegen völlig anders ausfällt als die offizielle Beurteilung durch die vorgesetzte Behörde bzw. durch die Schulleitung? Wer hat schon die Kompetenz, das fachliche Wissen, die methodisch-didaktischen Fähigkeiten und die Sozialkompetenz einer Lehrperson lohnwirksam zu beurteilen? Was kostet diese Beurteilung?

Beat Zemp, der Präsident unseres Schweizerischen Dachverbandes, hat in einem Referat vor der Arbeitsgemeinschaft Basellandschaftlicher Personalverbände in Pratteln vor etwas mehr als einem Jahr fünf Gründe aufgezählt, warum seiner Meinung nach der „Leistungslohn“ nicht funktionieren kann. Wir legen Ihnen dieses Referat, ohne es hier explizit zu wiederholen, gerne nochmals bei.

Einführung des lohnwirksamen Qualifikationssystems durch die Hintertür.

Der Leistungslohn wird mit der vorliegenden Verordnung durch die Hintertüre eingeführt, einer grundsätzlichen Auseinandersetzung und Diskussion über das Für und Wider wird dabei geschickt aus dem Weg gegangen. Vor der Annahme des Lohnbandmodells wird argumentiert werden, dass das neue Lohnbandmodell eingeführt werden könne, ohne dass die Qualifizierungsfrage schon gelöst und die entsprechenden Kriterien und Details bekannt sein müssten - nach der Annahme des Lohnbandmodells wird argumentiert werden, eine Grundsatzdiskussion

über den Leistungslohn für die Lehrpersonen sei nicht mehr nötig, da dieser ja mit Annahme dieser Verordnung bereits akzeptiert worden sei. Kurzum, alles, was von Lehrerseite gegen die lohnwirksame Qualifizierung vorgebracht werden wird, kann so elegant unter den Tisch gewischt werden. Eine Besoldungsverordnung, welche die lohnwirksame Beurteilung einführen will ohne die unserer Meinung nach zwingend nötige vorgängige grundsätzliche Diskussion, lehnen wir entschieden ab.

Das lohnwirksame Qualifikationssystem wird in der Vorlage idealisiert.

Für unsere Begriffe wird das lohnwirksame Qualifikationssystem im vorgeschlagenen neuen Modell einseitig idealisiert. Worauf stützt sich beispielsweise die Annahme resp. Behauptung der Regierung, eine (lohnwirksame) Leistungsbeurteilung bringe eine Steigerung der Schulqualität? Wie wird diese "gesteigerte" Schulqualität gemessen? Woran misst man sie? Wer misst sie? Bevor diese und ähnliche Fragen nicht überzeugend geklärt und beantwortet sind, ist es für uns zu früh, sich für dieses System stark zu machen.

Zu vermuten ist, und das wird auch durch die Erfahrungen in anderen Kantonen belegt, dass Vorgesetzte und Untergebene bei der Beurteilung einen Deal eingehen werden und müssen, damit beide weiterhin im Alltag ihren Aufgaben nachgehen können. Ob sich dann der von beiden Seiten betriebene Aufwand lohnt, wenn die konkrete besoldungswirksame Umsetzung gar nicht von ihnen, sondern von anderen Instanzen abhängt, kann füglich bezweifelt werden.

Etwas mehr Zurückhaltung wäre angebracht.

In den erläuternden Unterlagen der regierungsrätlichen Personalkommission werden Aussagen gemacht, welche zum Teil an Trivialität kaum zu übertreffen sind, wie etwa „der Staat ist an allgemeine Grundsätze gebunden“. Es folgen Behauptungen, welche kaum hinterfragt geschweige denn stichhaltig belegt werden, wie „Auf Dauer führt aber kein Weg an einer angemessenen Flexibilisierung des kantonalen Lohnrechts vorbei“. Derartiges ist, wie das eben erwähnte Beispiel recht deutlich zeigt, alles andere als förderlich für die angestrebte gute Sozialpartnerschaft.

Beurteilung und Förderung der Lehrpersonen.

Gemäss Artikel 73 des von der Landsgemeinde 2001 erlassenen Schulgesetzes sollen die Lehrpersonen in ihrer Tätigkeit beurteilt werden und bei dieser Beurteilung mitwirken können. Der Regierungsrat hat zur Beurteilung und Förderung eine Verordnung zu erlassen, auf die wir bis heute noch warten. Wir nehmen nicht an, dass die neue Lohnverordnung zugleich auch die Verordnung für die Beurteilung und Förderung der Lehrpersonen sein wird.

Beurteilung, Förderung, Besoldung und Qualitätssicherung sind vier für sich eigenständige Begriffe in der Arbeitswelt, welche sich zwar gegenseitig beeinflussen und mitunter eng ineinander verflochten sind, was aber nicht heisst, dass sie beliebig miteinander verknüpft werden können. Lohnanreiz, individuelles Statusdenken und Qualitätsanspruch können sich lähmend in die Quere kommen, Fördern ist etwas, was viel Einfühlungsvermögen verlangt. An der Kantonsschule wurde vor einiger Zeit das fördernde Qualitätssicherungssystem FQS eingeführt, seit letztem Jahr ist die Schule sogar stolzer Träger des entsprechenden Zertifikats. FQS ist einem ganz anderen Denkansatz als die lohnwirksame Beurteilung verpflichtet und kann kaum neben oder an Stelle der lohnwirksamen Beurteilung weitergeführt werden. Die Lehrerschaft wehrt sich nicht dagegen, dass ihre Leistung kritisch unter die Lupe genommen wird. Sie wünscht sich aber ein Beurteilungsverfahren, das die Qualitätsentwicklung und nicht die Lohnentwicklung ins Zentrum stellt.

Vor der Beurteilung der Person die Bewertung des Arbeitsplatzes und der Funktion.

Das vorgeschlagene Lohnbandmodell übernimmt mit wenigen Ausnahmen die bisherigen Lohnklassen und macht sich keine Gedanken darüber, ob die bisherigen Einstufungen und Besoldungen richtig waren. Die grosse Chance einer unabhängig vorgenommenen und entsprechend aufwändigen analytischen Arbeitsplatzbewertung lässt sich der Kanton aus Kosten- und/oder Zeitgründen entgehen. Das im Anhang des Verordnungsentwurfes vorgestellte Funktionsraster ist mehr als lückenhaft und kaum Ergebnis einer sorgfältig durchgeführten Funktionsbewertung. Auf derart dürtiger Grundlage sollen nun die Lehrpersonen bei der Ausübung ihres Berufsauftrags bewertet und beurteilt werden. Mit der Materie nur einigermaßen vertraute Fachleute werden bei Kenntnis der geschilderten Ausgangsbedingungen von einem derartigen Unterfangen abraten und unmissverständlich zurück auf den Startpunkt zeigen.

Das vorgeschlagene Lohnbandmodell bringt keine arbeitsmarktgerechten Löhne.

Wären den Lehrpersonen die vom Landrat im Sommer 2002 beschlossenen und überfälligen Lohnerhöhungen in vollem Umfang gewährt worden, hätten die Löhne der Glarner Lehrerinnen und Lehrer auf allen Schulstufen im Deutschschweizer Mittel gelegen. Weil aber die Lohnerhöhung in der Folge nur zur Hälfte umgesetzt und auf den Teuerungsausgleich anschliessend wiederholt verzichtet wurde, sind die Löhne in vielen Schulstufen bereits wieder unter das Deutschschweizer Mittel gesunken. Im vorgeschlagenen Lohnbandmodell wird die grosse Mehrheit der Lehrpersonen das Maximum ihres Lohnbandes nicht mehr erreichen können. Das Lohnmaximum werden nur noch jene Lehrpersonen ausschöpfen können, welche in die Bandposition „e“ gelangen. Dies bedeutet eine weitere Verschlechterung gegenüber dem heutigen Zustand, erst recht, wenn man sich das ursprüngliche Ziel vor Augen hält, im Deutschschweizer Vergleich nicht unter dem Durchschnitt liegende Löhne zu bezahlen und zu bekommen. Wie kann man da von arbeitsmarktgerechten Löhnen sprechen? Schon heute bekunden einzelne

Schulstufen grosse Schwierigkeiten, fachlich ausgewiesene, kompetente Lehrpersonen zu finden.

Das vorgeschlagene Lohnbandmodell ist eine Sparvorlage.

Für die Mehrzahl der Lehrpersonen ist die angeblich am Markt orientierte Lohnbandposition „c“, welche einer guten Leistung entspricht, vorgesehen. In den an der Informationsveranstaltung gezeigten Grafiken war Bandposition „c“ unter dem bisherigen Lohnmaximum angesiedelt. Falls aber die obere Begrenzung der neu vorgesehenen Lohnbänder bzw. die Bandpositionen „d“ und „e“ nicht über dem Maximum der bisherigen Lohnmaxima zu liegen kommen, wird unter dem Strich an den Löhnen der Lehrpersonen künftig kräftig gespart werden. Wer in ein Lohnband eingereiht wird, dessen oberer Rand nicht über das Maximum der bisherigen Lohnklasse hinausgreift, wird im neuen System trotz guter Qualifikation langfristig gesehen, was den Lohn angeht, schlechter dastehen.

Das bisherige System beibehalten.

Die bisherige Besoldungsverordnung ging stillschweigend von der Annahme aus, dass Lehrpersonen im Laufe der Zeit erfahrener werden und sich dies positiv auf den Schulbetrieb auswirken wird. Kanton und Gemeinden waren bereit, dem mit einer für alle Betroffenen geltenden Lohnanstiegsskala Rechnung zu tragen und konnten so ihre Budgets planen. Das will man nun auf Geheiss des Landrats durch ein neues, mit vielen offenen und strittigen Fragen verbundenes Lohnbandbreitenmodell ersetzen. Je länger wir uns mit dem Entwurf befasst haben, desto mehr sind uns in ihm Widersprüche und Lücken aufgefallen. Wir sind zum Schluss gekommen, dass das in die Vernehmlassung geschickte Lohnbandmodell in dieser Form und zu diesem Zeitpunkt klar abzulehnen ist.

Lehrerinnen und Lehrer Glarus LGL