

LVB-Informationen

Erfolgreiche LVB-Beschwerde in Sachen Entschädigung für Unterricht in Mehrjahrgangsklassen

Per 1. Januar 2018 hat das Personalbüro der BKSD die Entschädigung für den Unterricht in Mehrjahrgangsklassen verringert, ohne die Betroffenen darüber zu informieren. Einem LVB-Mitglied fiel dies jedoch auf. Auf Nachfrage beim Personalbüro erhielt dieses Mitglied die Auskunft, dass die Senkung der Entschädigung eine Folge der Reduktion der Anzahl Unterrichtswochen von 39 auf 38 sei.

Der LVB verfasste daraufhin eine Beschwerdeschrift an den Regierungsrat, die das genannte Mitglied einreichte. Der LVB stellte sich dabei auf den Standpunkt, dass die in §15 der Verordnung über die Schulvergütungen geregelte Entschädigung für den Unterricht in Mehrjahrgangsklassen so formuliert sei, dass die zusätzliche(n) Lektion(en), mit der der Unterricht in Mehrjahrgangsklassen entschädigt wird, wie andere Lektionen auch zu behandeln sei(en) und in keiner Weise von der Anzahl Unterrichtswochen pro Jahr abhängt/abhängen.



Da der Regierungsrat in seinem Entscheid vom 11.7.2018 jedoch festgehalten hat, dass die Berechnung der Mehrjahrgangsklassen-Entschädigung immer schon falsch (und zuungunsten der betroffenen Lehrpersonen) ausgefallen sei, halten wir es für nicht aussichtslos, mit einer erneuten Beschwerde beim Regierungsrat eine Rückforderung des zu wenig ausbezahlten Lohns zumindest für die vergangenen fünf Jahre einzufordern, und möchten hierbei alle betroffenen Mitglieder in die Beschwerde miteinbeziehen.

Stützen können wir uns dabei auf §18 des Personaldekrets, in welchem in Abs. 1 Bstb. b festgehalten ist: **Wirkt sich der Einreihungsfehler zu Ungunsten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters aus, ist die Korrektur sofort vorzunehmen und die Lohndifferenz seit Beginn des Arbeitsverhältnisses, jedoch längstens für 5 Jahre nachzuzahlen.**

Die Umsetzung der neuen Entschädigungspraxis, die ursprünglich mit dem neuen Schuljahr in Kraft hätte treten sollen, verzögert sich, weil die Regierung zunächst eine saubere Grundlage schaffen will und dafür einen Regierungsratsbeschluss (RRB) fassen muss. Dazu kommt sie jedoch erst am 11. September. Die korrekte Mehrjahrgangsentuschädigung würde in der Folge sogar erst ab Oktober ausbezahlt werden, allerdings dann zusammen mit einer rückwirkenden Korrektur für die Monate August und September. Nicht vorgesehen ist von Regierungsratsseite her eine rückwirkende Korrektur für die Schuljahre davor.

Der LVB möchte auf dem Rechtsweg jedoch die erwähnte weitergehende Korrektur der Lohnzahlungen erreichen. Allerdings müssen wir zuerst abklären, auf welchem Weg wir eine entsprechende Beschwerde einreichen können. Sicherlich ist das nicht möglich, solange der RRB vom 11. September 2018 nicht vorliegt. Das gibt einerseits uns genügend Zeit, uns juristisch beraten zu lassen, bedeutet aber andererseits für die betroffenen Mitglieder, dass sie sich noch etwas länger gedulden müssen, bis sie die Korrektur der bisherigen Lohnzahlungen einfordern können. Wir werden Sie weiter auf dem Laufenden halten.

Wir freuen uns, dazu beigetragen zu haben, dass zumindest zukünftig die Entschädigung für den Unterricht in Mehrjahrgangsklassen höher sein wird als bisher und hoffen auf einen positiven Ausgang unserer Anstrengungen zugunsten einer rückwirkenden Kompensation für die vergangenen fünf Jahre.

Arbeitszimmerabzug für Mitglied mit Wohnsitz im Kanton Basel-Stadt erkämpft

Der steuerliche Abzug eines Arbeitszimmers ist für Lehrerinnen und Lehrer eine leidige Angelegenheit. Noch mehr als in Basel-land haben die Steuerbehörden in Basel-Stadt strikte Anweisung, entsprechende Abzüge wann immer möglich nicht zu gewähren.

Der LVB konnte kürzlich vor der Steuerrekurskommission erwirken, dass ein strittiger Fall zugunsten eines unserer Mitglieder entschieden wurde. Mit einer falschen Berechnung, in der beispielsweise Unterrichtslektionen als ganze Stunden à 60 Minuten behandelt wurden, wollte die Steuerbehörde diesem Mitglied den Abzug eines Arbeitszimmers verweigern.



FOTOLIA

Mit exorbitanten Gebühren (je 1100 Franken für eine Einsprache gegen die Verfügung zu den kantonalen Steuern wie auch zu den direkten Bundessteuern) schreckt der Kanton Basel-Stadt seine Bürgerinnen und Bürger von vorneherein davon ab, gegen Entscheide der Steuerbehörden Einsprache zu erheben. Der LVB liess sich jedoch nicht beirren und erhielt nun Recht – womit ihm auch die Gebühren von 1100 Franken (auf eine Einsprache gegen die Verfügung zur direkten Bundessteuer haben wir verzichtet, da es hierbei um weniger als 50 Franken ging) zurückerstattet wurden.

Grundsätzlich gilt für beide Basel dieselbe Regelung. Der Abzug eines Arbeitszimmers ist dann zulässig, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- a. Es ist nachweislich nicht möglich, die entsprechende Arbeit am Arbeitsort zu erledigen. Dies gilt im Fall einer Lehrperson für die Unterrichtsvor- und -nachbereitung (Bereich B des Berufsauftrags) sowie für mindestens einen Drittel der im Berufsauftrag in den Bereichen C, D und E anfallenden Arbeit. Sofern der Lehrperson ein eigenes Klassenzimmer zur Verfügung steht, wird es allerdings von den Steuerbehörden als zumutbar angesehen, die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts dort durchzuführen.
- b. Am Wohnsitz der betroffenen Person muss ein Zimmer für die hauptsächliche Nutzung als Arbeitszimmer ausgewiesen sein.
- c. Die Arbeitszeit, welche im Arbeitszimmer verbracht wird, muss mindestens 40% der Arbeitszeit bei einem Vollpensum, also 16.8 Stunden (oder 16 Stunden und 48 Minuten) pro Woche entsprechen. Für Teilzeitangestellte reduzieren sich diese 16.8 Stunden nicht entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad, sie haben also hinsichtlich des Abzugs eines privaten Arbeitszimmers schlechtere Chancen.

Mitglieder, die der Auffassung sind, dass ihnen der Abzug eines Arbeitszimmers verwehrt wurde, obwohl diese Bedingungen erfüllt sind, melden sich bitte bei der LVB-Geschäftsstelle (michael.weiss@lvb.ch oder 061 973 97 07).

Vernehmlassungsantwort der Arbeitsgemeinschaft basellandschaftlicher Personalverbände (ABP) zum Entwurf für die Landratsvorlage über die Teilrevision des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret) – Teilrevision Lohnsystem

Mit einer gewissen Regelmässigkeit tendieren Verwaltungen dazu, Konzepte aus anderen Ländern oder aus der Privatwirtschaft zu einem Zeitpunkt zu übernehmen, in dem sich deren Untauglichkeit andernorts bereits manifestiert. Ein lohnrelevantes MAG ist ein solches Konzept. Die Zürcher Kantonalbank ist unlängst sogar ganz von der regelmässigen Durchführung von Mitarbeitendengesprächen abgerückt.

Weder die Angestellten noch das Gros der Personalchefs in der Verwaltung und erst recht nicht an den Schulen haben nach einem solchen System gerufen. Die Akzeptanz des bisherigen Lohnsystems ist überaus gross. Das einfache und berechenbare System der Erfahrungsstufen ist ein Element, das den Kanton als Arbeitgeber trotz der oft fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten attraktiv und konkurrenzfähig macht.

Bereits dieses System kennt die Möglichkeit, besonders gute wie auch besonders schlechte Leistungen durch einen beschleunigten resp. angehaltenen Erfahrungsstufenanstieg positiv bzw. negativ zu honorieren. Dass von dieser Möglichkeit so selten Gebrauch gemacht wird, zeigt einerseits die Überforderung der Vorgesetzten auf, Mitarbeitende objektiv zu beurteilen, und lässt andererseits erkennen, dass ein entsprechender Bedarf nicht in der Masse vorhanden ist, dass das geltende Lohnsystem angepasst werden müsste.

Die ABP hat ihre grundsätzlichen Bedenken gegenüber der Wirksamkeit leistungsabhängiger Lohnkomponenten schon mehrfach ausgesprochen. Gute Mitarbeitende, die ihre Motivation daraus schöpfen, eine sinnvolle und nützliche Arbeit zu verrichten, werden darauf konditioniert, nicht mehr die hohe Qualität ihrer Arbeit, sondern das Erreichen einer überdurchschnittlichen Bewertung ins Zentrum ihrer Bemühungen zu stellen. Intrinsische Motivation wird so zerstört und durch extrinsische Motivation ersetzt.

Welchen Stellenwert der Regierungsrat dieser Entwicklung beimisst, wird auf Seite 46 der Landratsvorlage deutlich. Dort wird auf die Gefahr verwiesen, dass intrinsische Motivation durch extrinsische monetäre Motivation korrumpiert werde. Interessanterweise wird daraus jedoch kein Handlungsbedarf abgeleitet, sondern die Tatsache lediglich mit «Alles i.O.» quittiert.

Da die Bewertungen der Mitarbeitenden objektivierbar sein müssen, wird man vor allem leicht messbare Kriterien heranziehen. Exzellenz wird so zur Erbsenzählerei. Wissenschaftlich erwiesen ist ausserdem, dass monetäre Anreize umso wirkungsloser oder gar kontraproduktiver sind, je anspruchsvoller die auszuführende Arbeit ist und je selbständiger sie ausgeführt werden muss.

Es erscheint höchst fraglich, wie selbst diejenigen Mitarbeitenden, die aufgrund einer A+-Bewertung zu einem beschleunigten Lohnanstieg kommen, dies wirklich als Wertschätzung anerkennen können, wenn ihnen gleichzeitig wie allen anderen Mitarbeitenden der Lohn per Landratsbeschluss wieder gekürzt, der Teuerungsausgleich verweigert und selbst bescheidenste Forderungen nach Abfederung der Rentenverluste in den besonders hart betroffenen Jahrgängen gebodigt werden. Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden müsste der Kanton dadurch zeigen, dass er ein verlässlicher Arbeitgeber ist, der einmal gemachte Versprechungen (Lohnentwicklung, Renten u.a.) einhält und ihre individuelle berufliche Entwicklung systematisch fördert.

Es ist davon auszugehen, dass die Vorgesetzten erhöhte Anstrengungen unternehmen müssen, um ihre Bewertungen gegenüber ihren Mitarbeitenden zu rechtfertigen. Der Fördergedanke und das Teamdenken verlieren demgegenüber an Bedeutung. Statt ihre Energie auf das Voranbringen der zu erledigenden Arbeit zu bündeln, werden die Personalchefs vermehrt Zeit in Auseinandersetzungen mit Mitarbeitenden investieren müssen, die mit ihrer Bewertung nicht einverstanden sind und allenfalls sogar Rechtsmittel dagegen ergreifen. Der dadurch erforderliche Mehraufwand wird dann wiederum beim Personal eingespart.

Es gibt keinen Grund zur Annahme, dass die Leistungen der ihnen unterstellten Teams durch «Leistungslohn» insgesamt besser werden. Der Kanton läuft mit diesen Änderungen des Personalgesetzes jedoch Gefahr, den letzten Kredit, den er bei seinen Angestellten noch hat, zu verspielen. Die Erwartung, dass der Kanton dadurch bei gleichen Personalkosten inskünftig mehr Leistung bieten oder umgekehrt dieselbe Leistung günstiger werde

erbringen können, wäre jedoch vermessen und scheint auch bei den Befürwortern des Systemwechsels gar nicht zu bestehen.

Zumindest im Bildungsbereich erscheint eine Umsetzung dieser Revision ohne erhebliche zusätzliche finanzielle Mittel gar nicht durchführbar; Mittel, die dann über kurz oder lang wiederum beim Personal selbst eingespart werden dürften. Die Gefahr, dass der Kanton durch diese und andere Massnahmen weiter an Attraktivität als Arbeitgeber und somit auch an Leistungsfähigkeit verliert, ist folglich höchst real.

Damit stellt sich die Frage, wem denn mit dieser Teilrevision des Lohnsystems überhaupt gedient sein soll. Tatsächlich macht es den Anschein, als ginge es in erster Linie darum, denjenigen politischen Kreisen entgegenzukommen, die mit einer Neid- und Sündenbockpropaganda vordergründig die Arbeit des Staatspersonals diskreditieren, letztlich aber grundsätzlich die Rolle des Staates infrage stellen und zurückbinden wollen. Diese Kreise werden auch durch Konzessionen, wie sie die vorliegende Teilrevision des Lohnsystems wohl in erster Linie darstellt, nicht davon abzubringen sein, weitergehende Forderungen zu stellen, die den Kanton in seiner Leistungsfähigkeit und Effizienz weiter schwächen.

Konkret ist an der vorgeschlagenen Änderung des Lohnsystems zu bemängeln, dass die zur Lohnentwicklung erforderlichen finanziellen Mittel nicht längerfristig zugesichert sind, da die rechtliche Verankerung im Vergleich zur geltenden Regelung aufgeweicht wird. Verweigert der Landrat dem Staatspersonal eine Lohnentwicklung, ist von «Leistungslohn» keine Rede, die verbliebenen – speziell die ausserordentlich effizient und kompetent arbeitenden – Mitarbeitenden werden dem Kanton als Arbeitgeber den Rücken zudrehen und die Auswahl der potentiell künftigen Mitarbeitenden wird immer eingeschränkter.

Demzufolge beantragt die ABP, im Personaldekret zu verankern, dass entsprechend dem Mutationsgewinn (vgl. S. 34 der Landratsvorlage) jährlich mindestens 1% der Gesamtlohnsumme für die Lohnentwicklung zur Verfügung gestellt wird. Damit kann – trotz Budgetneutralität – auch verhindert werden, dass eine ungewollte Ungleichbehandlung zwischen bisherigen Mitarbeitenden und Neueintretenden entsteht (vgl. S. 28 und 30 der Landratsvorlage).

Das ist aber auch mit der künftig vorgesehenen Lohnentwicklung zu erwarten, wenn die Lohnbänder nicht nach oben offener angelegt werden und eine Funktionsentwicklung durch das Lohnsystem nicht erleichtert wird. Welche hochmotivierte Mitarbeiterin mit einer regelmässigen A+-Bewertung, die nach rund 15 Jahren Beschäftigung beim Kanton das Maximum im Lohnband erreicht hat, hält dem Kanton ohne fassbare Karriereplanung die Treue? Welcher hochqualifizierte, innovative und sachkundige junge Familienvater wählt den Kanton Basel-Landschaft angesichts einer solchen Lohnentwicklung als Arbeitgeber?

Auch wenn das eine oder andere Parlamentsmitglied vermuten dürfte, dass sich das Staatspersonal ja gerade nicht aus solchen Mitarbeitenden zusammensetzt bzw. setzen soll, muss es sich auch die Frage stellen, warum denn dann zu einem Lohnsystem gewechselt werden soll, dass auf dem Mechanismus der Lohnsysteme der freien Wirtschaft beruht, aber nicht ausreichend finanzielle Mittel für dessen Pflege gesichert werden.

Obwohl es unter Einbezug der ABP und auch mit der Unterstützung der an der Entwicklung des neuen MAG beteiligten kantonalen Kaderangestellten gelungen ist, die Gefahren der Teilrevision des Lohnsystems deutlich zu verringern, hält die ABP aus den genannten Gründen an ihrer ablehnenden Haltung gegenüber der geplanten Teilrevision des Personaldekrets fest.