

Alles, was (nicht) recht ist

Kritische Betrachtung der B-Bewertung als Instrument der Lohngestaltung

von Isabella Oser



Die Einführung lohnrelevanter MAGs

Auf das Schuljahr 2021/2022 wurden im Kanton Basel-Landschaft lohnrelevante Mitarbeitendengespräche (MAG) für das unterrichtende Personal (uP) eingeführt. Dabei stehen drei Prädikate zur Auswahl: A+ für ausserordentliche, A für gute und B für ungenügende Leistungen. Gemäss den zwischen den Sozialpartnern vereinbarten Eckwerten wird bei einer A+-Bewertung die Lohnentwicklung begründet beschleunigt, bei einer B-Bewertung jedoch begründet gestoppt.

Zur Erinnerung: Die Revision des Lohnsystems für das Staatspersonal erfolgte als Reaktion auf eine Initiative der «Liga der Baselbieter Steuerzahlerinnen und Steuerzahler». Nach dem Beschluss des Regierungsrates zur Revision des Lohnsystems wurde die Initiative zurückgezogen.

Bedenken und Einordnung

Eine B-Bewertung greift folglich direkt in die Entlohnung von Lehrpersonen ein. Aktuell lösen mehrere Fälle aus dem Ressort «Beratung und Rechtshilfe» gewerkschaftliche und rechtliche Bedenken aus, da dabei aus Sicht der Autorin seitens zuständiger Schulleitungen versucht wird, B-Bewertungen zu verteilen, ohne dies umfassend, transparent und objektiv zu begründen.

Um dies ganz klar festzuhalten: Es liegt nicht im Interesse des LVB, Lehrpersonen zu protegieren, welche die Zuständigkeiten ihres Berufsauftrags nicht wahrnehmen, unprofessionell agieren oder in grober Weise gegen die LCH-

Standesregeln verstossen. Solche Lehrpersonen sind nicht nur eine Belastung für die ihnen anvertrauten Lernenden, sondern beschädigen gleichermassen das Ansehen und die ethischen Grundlagen unseres Berufsstandes, zu deren Pflege und Verteidigung sich der LVB statutarisch bekennt.

Vorgaben des Personalgesetzes

Andererseits verpflichtet das Personalgesetz des Kantons Basel-Landschaft klar dazu, Anstellungs- und Beurteilungsentscheidungen in objektiver, verhältnismässiger und transparenter Weise zu fällen. Bei negativen Leistungsbewertungen, die zu Lohneinbussen führen, sind daher überprüf- und messbare Grundlagen zwingend auszuweisen. Die Arbeitgeberseite muss solche Bewertungen nachvollziehbar dokumentieren und den Betroffenen gegenüber begründen.

Anzeichen von Willkür, Hörensagen oder persönlichen Animositäten dürfen keinen Platz haben. Ohne eine systematische Leistungsbeurteilung und transparente Kriterien verstösst eine B-Bewertung gegen die Rechtsgleichheit und möglicherweise gegen das Diskriminierungsverbot.

Eine B-Bewertung, die zu einem Stopp der Lohnentwicklung führt, greift in die wirtschaftliche und berufliche Existenz der Mitarbeitenden ein. Umso mehr erfordern derartige Massnahmen eine lückenlose und rechtlich einwandfreie Legitimation. Anzeichen von Willkür, Hörensagen oder persönlichen Animositäten dürfen keinen Platz haben. Ohne eine systematische Leistungsbeurteilung und transparente Kriterien verstösst eine B-Bewertung gegen die Rechtsgleichheit und möglicherweise gegen das Diskriminierungsverbot.

Rechtswidrig gestoppte Lohnentwicklung verhindern

Betroffene können B-Bewertungen rechtlich anfechten, da sie faktisch einer Lohnbeschwerde gleichkommen. Arbeitgeber dürfen die Lohnentwicklung nur dann stoppen, wenn die ungenügende Leistung umfassend dokumentiert und nach objektiv erkennbaren Kriterien nachgewiesen wurde.

Pauschale Behauptungen genügen nicht, angebliche Mängel bedürfen einer konkreten Darlegung. Bewertungen, die diesen Anforderungen nicht genügen, gelten als rechtswidrig und unzulässig.

Was Betroffene tun können

Der LVB unterstützt Mitglieder dabei, B-Bewertungen anzufechten, wenn diese den Grundsätzen von Transparenz, Verhältnismässigkeit oder Rechtsstaatlichkeit nicht gerecht werden. Dies kann entweder mit dem ersten Monatslohnausweis, der Ende Januar ausgestellt wird, innerhalb von 10 Tagen nach Erhalt erfolgen oder bereits im Vorfeld durch einen Antrag auf Erlass einer Feststellungsverfügung.

Forderungen

Der LVB fordert alle für lohnrelevante MAGs des unterrichtenden Personals verantwortlichen Fachpersonen dazu auf, ...

- **jede B-Bewertung detailliert zu begründen und umfassend zu dokumentieren;**
- **Bewertungsgrundlagen und Kriterien transparent offenzulegen;**
- **Betroffene über ihre Rechtsmittel aufzuklären, d.h. wie bei einer etwaigen Beschwerde vorzugehen ist.**

Auf übergeordneter Ebene hat der Kanton Basel-Landschaft vor dem Hintergrund der kantonalen Führungsstrukturen sicherzustellen, dass die Rechte seiner Angestellten gewahrt sind, und zu gewährleisten, dass Leistungs- und Verhaltensbewertungen fair und rechtssicher durchgeführt werden.

Salt Mobile

Wähle das passende Abo - 5G inklusive

<p>-50%</p> <p>Europe XXL</p> <p>44.95 / Mt. <small>89.95</small></p> <p>In der Schweiz</p> <p>Unlimitiertes Highspeed-Internet (4G+ & 5G) Unlimitierte Anrufe, SMS/MMS</p> <p>Innerhalb/in die EU</p> <p>Unlimitiertes Internet (4G+ & 5G) Unlimitierte Anrufe, SMS/MMS</p>	<p>-60%</p> <p>Swiss XXL</p> <p>29.95 / Mt. <small>69.95</small></p> <p>In der Schweiz</p> <p>Unlimitiertes Highspeed-Internet (4G+ & 5G) Unlimitierte Anrufe, SMS/MMS</p> <p>In der EU</p> <p>4 GB Internet 100 Gesprächsminuten Unlimitierte SMS/MMS</p>	<p>-70%</p> <p>Smart</p> <p>19.95 / Mt. <small>59.95</small></p> <p>In der Schweiz</p> <p>Unlimitiertes Highspeed-Internet (4G+ & 5G) Unlimitierte Anrufe, SMS/MMS</p>
---	---	--

Einfach die bestehende Handynummer mitnehmen und vom Memberprogramm profitieren:



<https://fiber.salt.ch/de/business/lvb-member-program>

Deine Membercodes:

Smart:	CMPMLVB	
Swiss XXL:	CMPWLVB	
Europe XXL:	CMPULVB	

Infos und Support **044 276 34 36**
(Kostenlos anrufen)



Das Angebot gilt für neue Salt-Mobile-Abonnements und Verlängerungen ohne Gerät für 24 Monate. *Der Memberrabatt gilt während der Mitgliedschaft bei Ihrem Verband und für maximal 24 Monate darüber hinaus. Der Memberrabatt muss nach 24 Monaten erneuert werden. Das Angebot gilt auch für Familie und Freunde. Aktivierungsgebühr, einschließlich SIM-Karte: 59.95