



Verband der
Schulleiterinnen und Schulleiter
der Volksschulen des Kantons Luzern

Lohnwirksame Qualifikation bei Lehrpersonen Standpunkt VSL LU zum Planungsbericht des RR an den KR (B 41)

1. Ausgangslage, Planungsbericht

- Etwa ab 2011-12 soll die lohnwirksame Qualifikation erfolgen, nach einer gründlichen Einführung und nach Bereitstellung von geeigneten Instrumenten.
- Die Lohnwirksamkeit soll alle zwei Jahre im BFG erfolgen und für zwei Jahre Gültigkeit haben.
- Das heutige Beurteilungssystem bleibt im Wesentlichen gleich.
- Es sollen neu fünf Abstufungen für die Lohnwirksamkeit eingeführt werden
- Die SL sollen bei LP mit kleineren Pensen etwa drei Unterrichtsbesuche pro Jahr; bei LP mit grossen Pensen bis sechs Unterrichtsbesuche abstaten.
- Im Bericht wird aufgezeigt, dass der SL – Pool erhöht werden muss, weil mehr Besuche notwendig sind.
- Im Bericht wird gesagt, dass die Bedeutung der Lehrerbeurteilung für das Qualitätssystem einer Schule insofern nicht eingeschränkt werde, als die BFG regelmässig alle zwei Jahre stattfinden.
- Als Nachteil des LQS wird die mögliche Beeinträchtigung der Teamkultur oder die möglicherweise ausbleibende Verbesserung des Unterrichts bei Lohnabzug erwähnt.
- Es wird auch gesagt, dass die Auswirkungen der individuellen Beurteilung erheblich verbessert werden könne, wenn eine gewisse Lohnwirksamkeit eingeführt werde.
- Es wird erwähnt, dass von der Lösung mit LQS eine gewisse Steigerung der Attraktivität unseres Systems für leistungsbereite Lehrpersonen erwartet würde, da so ein materieller Anreiz geschaffen werden könne.
- Die vorberatende Kommission des Kantonsrats kam Anfang Juli 2008 zum Entschluss, auf die Einführung von LQS vorab aus finanziellen Gründen zu verzichten.

2. Grundsätzliche Feststellungen

- Die Arbeit der LP kann beurteilt werden.
- Das heutige Beurteilungssystem ist auf Beurteilung und Förderung ausgerichtet.
- Die Instrumente sind gut und wirkungsvoll.
- Die Beurteilung ist eingeführt, die Schulen haben Erfahrung.
- Das Beurteilungssystem (Selbst-, Q- Gruppe, Fremdbeurteilung) ist verankert.
- Es ist möglich, dass im Kanton Luzern an den verschiedenen Schulen sowohl die Umsetzung des Systems wie auch die Qualität der Beurteilung noch in unterschiedlichen Formen oder Qualitäten stattfinden.
- Die für den Unterrichtsbesuch und das BFG notwendige Zeit (inkl. Vor- und Nachbearbeitung) beträgt heute ca. vier bis fünf Stunden pro Lehrperson, wobei unterschieden werden muss, dass Lehrpersonen mit einem Pensum >33% alle zwei Jahre ein BFG stattfindet.

3. Standpunkt VSL LU

3.1. Vorteile LQS

- Leistungsbereite und gute LP haben einen Anreiz.
- Eine gute Leistung kann belohnt werden.
- Ausgleich auch im Vergleich junge LP- alte LP möglich.
- Gleiche Handhabung wie Verwaltung und Wirtschaft.
- Signal nach aussen; höhere Akzeptanz der Schule von aussen.

- Wertschätzung von Leistung, Qualität und Ausbildung.
- Eigene Lohnsteigerung ist möglich.
- Die Qualität von Schule und Unterricht bekommt Gewicht.
- Finanzieller Anreiz.

3.2. Nachteile LQS

- Wenn eine LP pädagogisch nicht genügt, wird sie durch weniger Lohn noch keine bessere LP. Der aufgesetzte „Druck“ kann eventuell etwas auslösen.
- Lohnwirksamkeit kann sich nur auf Leistungsbereitschaft, nicht jedoch auf inhaltliche Qualität auswirken.
- Konkurrenzhaltung im Team kann den Teamgedanken negativ beeinflussen.
- Gefahr der hohen Subjektivität, weil allgemein gültige Kriterien schwierig zu formulieren sind.
- Gefahr einer Blenderkultur.
- Lohn ist nicht die erste Priorität bei der Berufszufriedenheit.
- Aufwand und Ertrag stehen im Widerspruch.

3.3. Standpunkt

Der Vorstand VSL LU stellt zusammenfassend fest, dass LQS unter realistischen Rahmenbedingungen grundsätzlich machbar ist. LQS ist dann ein Instrument der Professionalisierung. Heute ist aber die Lohnerhöhung nur eine Frage des Älterwerdens. Die Durchführung von LQS hätte eine Signalwirkung nach aussen (gleiche Bedingungen wie Verwaltungsangestellte). Die Bezahlung von ausserordentlichen Leistungen ist aber heute schon möglich.

Unter realistischen Rahmenbedingungen verstehen wir die notwendigen Ressourcen und der allfälligen Zeitpunkt der Einführung. Zudem bedürfte eine erfolgreiche Einführung von LQS eines anderen Besoldungssystems, weil das heutige System auf dem Grundsatz basiert: Je älter, umso mehr Lohn.

4. Fragen, Bemerkungen

- Ist ein Aussetzen eines Stufenanstiegs für zwei Jahre im Rahmen des entsprechenden Geldwertes die richtige Massnahme? Es braucht ja auch weiterhin Zielvereinbarungen.
- Wo ist die Grenze, damit die SL sagen kann, die Qualität genügt nicht? Wie ist dann die Motivationslage der LP, sich wirklich zu verbessern?
- Die Steuerung der Berufsqualität einer Lehrperson sollte über die Grundsätze guter Unterricht und gute Schule konsequent erfolgen. Ob ein LQS einen zusätzlich gewünschten Erfolg bringt, ist teilweise fraglich.
- Andererseits möchten wir nicht, dass die Schule eine „Schoninsel“ wird. Die Schule muss sich in der Realität behaupten.
- Die Erfahrungen in der Schweiz (ZH, AG, SO, SG) sind (noch) nicht aussagekräftig genug.
- Wie hoch muss der Anreiz sein, dass er als solcher wahr genommen wird? (innere oder äussere Motivation zu guter Lehrertätigkeit?)

5. Forderungen für eine Durchführbarkeit

Folgende Rahmenbedingungen bedürfen einer Klärung:

- Grundsätzliche Änderung im Aufbau und Verständnis des Lohnsystems.
- Finanzieller Aufwand für die Beurteilung im Vergleich zur effektiven Einsparung durch LQS.
- Klärung des tatsächlichen finanziellen Anreizes (umgekehrt, der Aussetzung); dieser muss höher sein, als im Bericht dargestellt (Anreiz).
- Kriterienkatalog, was einer insgesamt genügenden, was einer ungenügenden Leistung entspricht.
- Klärung der Dauer der Aussetzung des Lohnanstiegs.
- Vorgehen, wenn nach dieser Dauer immer noch unbefriedigende Leistung erbracht wird.
- Professionelle Information aller Beteiligten.