

MOTION von Thomas Vogel (FDP, Illnau-Effretikon), Katharina Kull-Benz (FDP, Zollikon) und Werner Scherrer (FDP, Bülach)

betreffend Probezeit auch für Lehrpersonen der Volksschule

Der Regierungsrat wird ersucht, § 7 Abs. 3 des Lehrpersonalgesetzes zu streichen. Damit gilt die Regelung von § 14 des Personalgesetzes auch für Lehrpersonen der Volksschule, was bedeutet, dass in Zukunft auch bei der Anstellung einer Lehrperson in einer Gemeinde eine Probezeit von drei Monaten gilt und während dieser Zeit das Arbeitsverhältnis gegenseitig mit einer siebentägigen Kündigungsfrist aufgelöst werden kann.

Thomas Vogel
Katharina Kull-Benz
Werner Scherrer

Begründung:

Das kantonale Personalgesetz setzt für alle Staatsangestellten (inkl. der Lehrpersonen der Berufs- und Mittelschulen mangels spezieller Bestimmung) folgende Regelung bezüglich Probezeit fest:

- §14. ¹ Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit.
² Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.
³ Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.

Für Lehrpersonen der Volksschule (Kindergarten, Primar- und Sekundarschule) gilt jedoch das Lehrpersonalgesetz als Spezialgesetz und das Personalgesetz nur subsidiär. Gemäss § 7 des Lehrpersonalgesetzes stellt die Gemeindeschulpflege die Lehrpersonen und die Schulleitung an. Es hält in Abs. 3 bezüglich Probezeit aber fest: Eine Probezeit ist ausgeschlossen.

Weiter ist die Gemeindeschulpflege gemäss § 8 auch für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zuständig. Dieses kann von der Gemeindeschulpflege und der Lehrperson auf das Ende eines Schuljahres unter Einhaltung der folgenden Fristen erfolgen:

- a) im ersten bis neunten Dienstjahr: vier Monate
- b) ab dem zehnten Dienstjahr: sechs Monate.

«Das Personalrecht der Volksschule im Kanton Zürich» beschreibt das Vorgehen bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses im ersten Anstellungsjahr an einem neuen Schulort wie folgt:

«Sofern eine Kündigung auf Grund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens in Aussicht genommen wird, ist dies der Lehrperson im Rahmen einer Mitarbeiterbeurteilung (MAB) zu eröffnen. Die Bewährungsfrist beträgt in der Regel drei bis sechs Monate; sie wird schriftlich angesetzt. Wichtig: Im ersten Anstellungsjahr an einem Schulort besteht kein Anspruch auf Einräumung einer Bewährungsfrist (§ 8 LPG). Nach Ablauf der Bewährungsfrist wird eine weitere MAB durchgeführt. Bevor die Kündigung ausgesprochen wird, räumt die Anstellungsbehörde der betroffenen Person Gelegenheit zur schriftli-

chen Stellungnahme ein. Ergeben sich auf Grund der Anhörung oder anderer Umstände erhebliche Zweifel an der Berechtigung der Vorwürfe, tritt die zur Kündigung zuständige Instanz von Amtes wegen die erforderlichen Abklärungen (WO § 18).»

Dieses beschriebene Vorgehen führt faktisch dazu, dass eine neuangestellte Lehrperson, da keine Probezeit möglich ist und erst auf Ende eines Schuljahres gekündigt werden kann, selbst wenn nach kürzester Zeit aus deren Optik oder aus Sicht der Schulpflege die Zusammenarbeit beendet werden sollte, diese mindestens ein Jahr tätig bleibt. Dies ist problematisch, denn bei jeder Anstellung sind Unbekannte vorhanden. Eine gegenseitige Fehleinschätzung ist im Schulbereich wie auch im Verwaltungsbereich möglich. Ist eine Fehleinstellung erfolgt, ist das «Ausharren» von mindestens einem Jahr im Schuldienst sehr lange und geht häufig zu Lasten der Schülerinnen und Schüler, der Schulqualität oder des Lehrerteams. Ein Jahr Arbeitseinsatz an einem Schulort, der einer Lehrperson nicht entspricht, ist aber auch für den bzw. die Arbeitnehmer/-in unangenehm und blockierend. In solchen Fällen besteht zudem die Gefahr, dass Lehrpersonen krank geschrieben werden, da eine schwierige Arbeitssituation natürlich auch nervlich belastend ist. Eine MAB bereits nach zwei Monaten Arbeitsaufnahme an einem neuen Schulort zu machen, kann ungerecht sein, kennt die Lehrperson die Schulumgebung doch noch nicht. Bei einer «Junglehrperson» ist eine MAB in den ersten sechs Monaten nicht vollumfänglich aussagekräftig und hindernd, dass sich die Lehrperson gut einleben kann.

Es ist nicht einzusehen, weshalb einzig die Lehrkräfte der Volksschule keine Probezeit kennen. Weder aus der Optik der Lehrperson als Arbeitnehmerin noch aus Sicht des Arbeitgebers ist dies vorteilhaft. Zuletzt ist diese Regelung wünschbar mit Blick auf das Wohl der Schülerinnen und Schüler. Die genannte Regelung des Lehrpersonalgesetzes ist deshalb aufzuheben.