

Sitzung vom 7. Februar 2001

189. Anfrage (Lohnwirksame Beurteilung der Zürcher Lehrkräfte)

Die Kantonsrätinnen Käthi Furrer, Dachsen, und Julia Gerber Rüegg, Wädenswil, haben am 11. Dezember 2000 folgende Anfrage eingereicht:

Seit gut einem Jahr laufen an den öffentlichen Zürcher Schulen die lohnwirksamen Mitarbeiterbeurteilungen (früher LQS, seit neuestem MAB genannt). Ziel des neuen Qualifikationssystems ist die Qualitätskontrolle und -verbesserung von Unterricht und Schule. Dieses Ziel ist allseits anerkannt, auch die Lehrerinnen und Lehrer sind mehrheitlich davon überzeugt, dass ihre Arbeit beurteilt werden kann und soll. Allerdings sind viele mit der derzeitigen Form der MAB unzufrieden. Sie wollen eine Qualifikation mit nachgewiesenen Fördereffekten. Die lohnwirksame Beurteilung hingegen stösst aus mehreren Gründen auf Ablehnung, wie Rückmeldungen aus verschiedenen Schulhäusern im Kanton Zürich belegen.

In den vergangenen Jahren ist in den Zürcher Schulen viel Energie dafür verwendet worden, gut funktionierende, stabile Teams zu bilden. Dies aus der Erkenntnis, wie wichtig die Teamarbeit für die Weiterentwicklung eines modernen Bildungswesens ist. Für viele Reformprojekte gibt es in der Lehrerschaft einen breiten Rückhalt und den nötigen Goodwill, diese umzusetzen. Die MAB in der gegenwärtigen Ausprägung scheint nicht dazuzugehören. Das lohnwirksame Qualifikationssystem stellt die aufgebaute und kultivierte Teamarbeit wieder in Frage. Viele Lehrkräfte empfinden es als stossend, dass die MAB in den Schulgemeinden oder -kreisen sehr unterschiedlich gehandhabt wird. Auch fehlen bei Nichterreichen einer gewünschten Bewertung die notwendigen fundierten Unterstützungsmassnahmen, welche zur professionellen Förderung der Beurteilten unabdingbar wären. Und letztlich bestehen bei der Lehrerschaft Unsicherheit und Zweifel darüber, ob die Lohnwirksamkeit vom Kanton überhaupt gewährleistet werden kann.

Seitens der zuständigen Behördenmitglieder tauchen nach den ersten Erfahrungen mit der MAB ebenfalls Fragen und Zweifel am neuen Qualifikationssystem auf. Viele Schulpflegerinnen und Schulpfleger tun sich schwer, die Lehrkräfte nach objektivierbaren Kriterien zu beurteilen und einzustufen. Die Beurteilung sollte ja auch einem Quervergleich bei den durchgeführten MABs standhalten, was sie aber in der Praxis oft nicht tut. Dies wiederum kann zu schwierigen Situationen, wenn nicht zu Konflikten, zwischen Behördenmitgliedern und Lehrpersonen führen.

Wir bitten den Regierungsrat um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Wie beurteilt der Regierungsrat den bisherigen Verlauf der MAB an den Zürcher Schulen?
2. Ist der Regierungsrat bereit, zur laufenden vierjährigen MAB-Phase eine Zwischenbilanz zu erstellen?
3. Wie viele Lohnerhöhungen wurden bisher nicht gewährt, das heisst, wie viele beurteilte Lehrkräfte gingen leer aus?
4. Teilt der Regierungsrat die Ansicht, dass die MAB zur Förderqualifikation werden muss, bei der die Reflexion der eigenen Arbeit und nicht der Wettbewerb der Lehrkräfte um finanzielle Beförderung im Vordergrund steht?
5. Ist der Regierungsrat bereit, eine Modifikation der MAB ins Auge zu fassen und auf die Lohnkomponente zu verzichten, damit ein kontinuierlicher Qualitätsaufbau, wie er seit Jahren an den Zürcher Schulen stattfindet, fortgesetzt werden kann?

Auf Antrag der Bildungsdirektion
beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Käthi Furrer, Dachsen, und Julia Gerber Rüegg, Wädenswil, wird wie folgt beantwortet:

Im Schuljahr 1999/2000 wurde rund ein Fünftel der Volksschullehrerinnen und -lehrer ein erstes Mal beurteilt. Seitens der Bildungsdirektion wurde bisher keine Umfrage über die neue Mitarbeiterbeurteilung durchgeführt. Vielmehr sollen die entsprechenden Erfahrungen vorerst in den einzelnen Gemeinden diskutiert werden. Daher sind allgemein gültige und breiter abgestützte Aussagen noch nicht möglich. Als vorläufiges Ergebnis im Zusammenhang mit der Durchführung des Beurteilungsverfahrens lässt sich Folgendes festhalten:

Seitens der Lehrpersonen wird die Qualität der Beurteilungsarbeit weitgehend als gut bewertet. So erscheinen die Rückmeldungen der Behördenmitglieder präziser, hilfreicher und konkreter als bei den Kontakten in der Vergangenheit ohne vorgegebene Kriterien. Lehrerinnen und Lehrer attestieren Schulpflegerinnen und Schulpflegern gesamthaft ein hohes Mass an Engagement, Kompetenz und Fairness bei der Durchführung der Mitarbeiterbeurteilung, zweifeln aber daran, dass das Ziel der Qualitätssicherung und Qualitätsverbesserung erreicht wird. Insbesondere müssten die Beurteilungsteams aus qualifizierten Fachpersonen zusammengesetzt sein. Im Weiteren werden nach wie vor grundlegende Bedenken gegenüber der lohnwirksamen Komponente geäussert.

Daneben weisen zahlreiche Schulpflegen auf Probleme mit der Komplexität des Verfahrens hin. Eine der Hauptschwierigkeiten orten sie in der hohen zeitlichen Belastung ihrer mit der Mitarbeiterbeurteilung beauftragten Behördenmitglieder. Die Beurteilung der an Kleinklassen oder im Rahmen der Integrativen Schulungsform unterrichtenden Lehrpersonen bereitet oftmals Mühe. Gemeinsam mit den Vertretungen der Lehrerorganisationen werden derzeit Hilfestellungen erarbeitet, welche die besondere Unterrichtssituation in Kleinklassen, in der Integrativen Schulungsform und in weiteren sonderpädagogischen Bereichen berücksichtigen.

Die Schulpflegen wurden im Januar 2001 mittels Rundschreiben über die bisherigen Erfahrungen mit der Mitarbeiterbeurteilung informiert. Darüber hinaus ist derzeit keine weitere Zwischenbilanz vorgesehen. Entsprechend dem Erziehungsratsbeschluss vom 3. November 1998 plant die Bildungsdirektion, eine externe Evaluation des Mitarbeiterbeurteilungsmodells durchführen zu lassen. Dies ist allerdings erst dann sinnvoll, wenn die Mehrheit der Lehrerinnen und Lehrer ein erstes Mal beurteilt worden ist und auf breite Erfahrungen aller Beteiligten abgestützt werden kann. Dies wird Ende des Schuljahres 2002/2003 der Fall sein.

Von rund 1600 beurteilten, in den Lohnstufen 18–29 eingereihten Lehrpersonen wurden 1450 so qualifiziert, dass eine Beförderung beantragt werden konnte. Das Lohn-element ist nur ein Teil der Mitarbeiterbeurteilung. Der Hauptzweck besteht in einem persönlichen Feedback über die geleistete Arbeit und einer Standortbestimmung. Sodann können Fördermassnahmen vereinbart werden. Neben dem Recht, als Mitarbeiterin oder als Mitarbeiter beurteilt zu werden, gehört dazu auch die Verpflichtung, sich den Schlussfolgerungen aus dieser Beurteilung zu unterziehen. Auf Grund der Evaluationsergebnisse, die Ende des Schuljahres 2002/2003 vorliegen werden, soll geprüft werden, ob das Mitarbeiterbeurteilungsmodell grundlegender Korrekturen bedarf. Grundsätzlich hat ein Qualifikationssystem entwicklungsfähig zu sein und muss sich periodisch an neue Bedürfnisse anpassen können. Ein Verzicht auf die Lohnkomponente ist nicht vorgesehen. Wie in früheren Stellungnahmen zu verschiedenen politischen Vorstössen bereits ausgeführt, würde es u. a. gegen das Gebot der Rechtsgleichheit verstossen, wenn den Lehrpersonen ein automatischer Aufstieg gewährt würde, während bei allen übrigen Staatsangestellten eine Beförderung oder ein Lohnaufstieg an eine Qualifikation geknüpft ist.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Bildungsdirektion.

Vor dem Regierungsrat
Der Staatsschreiber:
Husi

