

Sitzung vom 21. Oktober 1992

### **3201. Anfrage**

Kantonsrat Willy Germann, Winterthur, hat am 29. Juni 1992 folgende Anfrage eingereicht:

In der Lehrerschaft wächst die Bereitschaft, auf die Verkürzung der Wartejahre sowie auf die zwei Zusatzstufen in der Besoldungsordnung zu verzichten, wenn dadurch der finanzielle Zwang zur Erhöhung der Klassenbestände entfielen und ein aufwendiges lohnwirksames Qualifikationssystem überflüssig würde.

Die Qualität des Unterrichts und des Arbeitsplatzes Schule wird also zunehmend stärker gewichtet als die Quantität der Besoldung.

Ich richte deshalb folgende Fragen an den Regierungsrat:

1. Wie würde sich der Verzicht auf die Zusatzstufen sowie auf die Verkürzung der Wartejahre finanziell auswirken?
2. Wie beurteilt der Regierungsrat die obengenannte Lösung als Ausweg aus einer für Kinder, Lehrerschaft und Schulbehörden unbefriedigenden Situation?
3. Wäre der Regierungsrat allenfalls bereit, in Absprache mit Lehrerorganisationen eine erneute Revision der Lehrerbesoldungsverordnung auszuarbeiten? Wäre der Regierungsrat dabei bereit, gemäss einer in der Weisung zur Strukturellen Besoldungsrevision erwähnten Option auf ein aufwendiges LQS an den Zürcher Schulen zu verzichten (nicht aber auf eine konstruktive Leistungsbeurteilung)?

Auf Antrag der Direktion des Erziehungswesens

**b e s c h l i e s s t d e r R e g i e r u n g s r a t :**

I. Die Anfrage Willy Germann, Winterthur, wird wie folgt beantwortet:

Im Zusammenhang mit der Strukturellen Besoldungsrevision (SBR) hat der Regierungsrat am 3. Oktober 1990 die Lehrerbesoldungsverordnung (LBVo) geändert. Diese Änderungen wurden vom Kantonsrat am 25. Februar 1991 genehmigt.

Neben dem ordentlichen Aufstieg enthält die Lehrerbesoldungsverordnung folgende Leistungselemente:

- Beförderung in zwei Leistungsstufen bei ausgewiesenen besonderen Leistungen, frühestens zwei Jahre nach Erreichen des ordentlichen Besoldungsmaximums (§ 2c LBVo).
- Verkürzung des Aufstiegs, und zwar zweimal um je ein Wartejahr bei sehr guten Leistungen (§ 2b LBVo).
- Verweigerung des Aufstiegs bei ungenügenden Leistungen (§ 2a LBVo).

Für diese Möglichkeiten stellt die Schulpflege einen begründeten Antrag an die Erziehungsdirektion, welcher auf einer Beurteilung der Lehrkräfte basiert.

Die finanziellen Auswirkungen dieser Neuregelung verteilen sich auf Zeiträume von mehreren Jahren bis Jahrzehnten, weshalb deren Berechnung auf verschiedenen Annahmen und Schätzungen beruht. Die Genauigkeit der berechneten Zahlen hängt insbesondere von der Fluktuationsrate des Bestandes der Lehrkräfte, von der Anzahl der von den Schulpflegern gestellten Anträge und von allfälligen Beförderungsquoten ab. Diese Faktoren stehen nicht von vornherein fest und können nicht genau prognostiziert werden.

Bei einer Einführung der Leistungsbeurteilung im Schuljahr 1994/95 wäre erstmals im Rechnungsjahr 1997 mit allfälligen Mehrkosten zu rechnen. Angenommen, die Schulpflegen beantragten für die Hälfte der Lehrkräfte, die in Wartejahren stehen, eine Beförderung, würde diese bis zum Jahr 2000 zu jährlichen Mehrkosten von Fr. 700 000 führen; dies entspricht 0,1 % der Gesamtlohnsumme. Würden aber neben den Beförderungen auch 5 % der

Lehrkräfte im Stufenanstieg angehalten (§ 2a LBVo), wäre das System im laufenden Jahrzehnt etwa kostenneutral.

Die Überprüfung der Lehrstellen im Volksschulbereich und die damit zusammenhängenden Stellenstreichungen führen nicht zu unbefriedigenden Situationen. Es geht dabei nicht um eine Erhöhung der maximalen Klassengrößen, sondern um eine bessere Stellenbewirtschaftung innerhalb des bestehenden Rahmens der §§ 3 und 10 der Volksschulverordnung. Auch im Schuljahr 1992/93 wird der durchschnittliche Klassenbestand unter 20 Schülern liegen. Im übrigen haben die Klassenbestände in den letzten Jahren abgenommen. Die neuen Klassenbestände sind absolut zumutbar; es sollte sogar möglich sein, im nächsten Schuljahr noch weitere Stellen einzusparen. Von einer für Kinder, Lehrer und Schulbehörden unbefriedigenden Situation kann nicht gesprochen werden.

Die Mitarbeiterbeurteilung ist eine Folge der Strukturellen Besoldungsrevision (SBR) und hat mit der Stellenbewirtschaftung in der Volksschule nichts zu tun; eine Verknüpfung der beiden Belange ergäbe keine sinnvolle Lösung. Die bessere Ausschöpfung der Stellenpläne ist eine von über 60 vorgesehenen Sparmassnahmen im Rahmen des "Massnahmenplans Haushaltsgleichgewicht 1992-1996 (MHG)". Diese haben u.a. zum Ziel, die Folgekosten der SBR zu reduzieren, nicht aber deren Leistungsprinzip aufzuheben.

Bei der Mitarbeiterbeurteilung geht es um wichtige Aspekte der Personalführung, nicht nur um mögliche Lohnaufbesserungen. Es ist nicht sinnvoll, für die Lehrpersonen die lohnwirksame Leistungsbeurteilung aufzuheben. Einerseits hat sich im Rahmen des seinerzeitigen Vernehmlassungsverfahrens eine Mehrheit für die Leistungsbeurteilung ausgesprochen, andererseits ist anzustreben, sämtliche Gruppen des Staatspersonals gleich zu behandeln. Die Weisung zur Besoldungsrevision der Lehrer (Vorlage 3108) enthält denn auch keinen Hinweis auf einen Verzicht der Leistungsbeurteilung. Vielmehr wurde ausgeführt: "Obwohl die Möglichkeit, eine Leistungsbeurteilung für Lehrer in sinnvoller Art und Weise realisieren zu können, in der Vernehmlassung trotz mehrheitlicher Befürwortung der Grundidee teilweise angezweifelt worden ist, soll aus grundsätzlichen Erwägungen und im Interesse der Einheitlichkeit mit der neuen Besoldungsordnung der BVO und des AR an deren Einführung festgehalten werden, was auch von den Vereinigten Personalverbänden unterstützt wird." Eine Mehrheit der Schulpflegen hat in der Vernehmlassung zur SBR auch die lohnwirksame Leistungsbeurteilung begrüsst.

Eine umfassende Mitarbeiterbeurteilung als Teil einer seriösen Personalführung ist unverzichtbar. Eine Beurteilung der Lehrpersonen ist zweifellos nicht auf die gleiche Art durchführbar wie bei anderen Berufen, in denen der Vorgesetzte einen direkten Einblick in den Berufsalltag hat. Dies erklärt vielleicht auch die skeptische Haltung verschiedener Schulpflegen. Gerade die Berufssituation des Lehrers macht eine Beurteilung bedeutsam. Es sollte nicht vorkommen, dass ungenügende Leistungen, Fehlentwicklungen oder auch persönliche Unsicherheiten über längere Zeit nicht von aussen angesprochen werden. Die Bindung einer solchen Beurteilung an die Besoldung führt einerseits zu einem Anreiz für die Betroffenen und hat andererseits zur Folge, dass sie mit der angemessenen Ernsthaftigkeit durchgeführt wird.

Ein Verzicht auf die Leistungsbeurteilung für Lehrpersonen würde dem Erfordernis der Gleichbehandlung sämtlicher Personalgruppen widersprechen. Eine neue Strukturelle Besoldungsrevision, namentlich die Aufhebung des Leistungsprinzips, auch für Teilbereiche, ist weder geplant noch sinnvoll.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Direktion des Erziehungswesens.

Zürich, den 21. Oktober 1992

Vor dem Regierungsrat

Der Staatsschreiber:  
**Roggwiller**