

A N F R A G E von Ursula Braunschweig-Lütolf (SP, Winterthur)

betreffend Mitarbeiterbeurteilung (MAB)

Die im Personalgesetz verankerte obligatorische Mitarbeiterbeurteilung (MAB) kann von verschiedenen Seiten betrachtet werden:

- als Pflicht des Vorgesetzten gegenüber dem Mitarbeiter
- als Recht des Mitarbeiters auf MAB
- MAB mit Qualifikation „gut“ als Voraussetzung für Stufenanstieg und/oder Beförderung

Ich ersuche den Regierungsrat, im Zusammenhang mit der MAB die folgenden Fragen zu beantworten:

1. In den letzten Jahren ist es immer wieder vorgekommen, dass die Regierung den Stufenanstieg für das Staatspersonal aufgeschoben oder ausgesetzt hat. Die Zukunftsaussichten zeigen ebenfalls in diese Richtung. Wie rechtfertigt der Regierungsrat die Koppelung zwischen MAB und Lohnwirksamkeit?
2. Für die Vierjahresperiode des so genannten „Sanierungsprogramms 04“ will die Regierung gänzlich auf Lohnstufenanstiege verzichten. Ist trotz dieses Sachverhaltes der Regierungsrat der Meinung, die Notwendigkeit, alle zwei Jahre bei sämtlichen 40'000 Staatsangestellten eine Beurteilung durchzuführen, sei weiterhin gegeben?
3. Welches sind die Gesamtkosten für die Einführung (zum Beispiel Schulung von Schulpflegerinnen und Schulpflegern und Mitgliedern von Aufsichtskommissionen) und die Durchführung der MAB beim gesamten Staatspersonal innerhalb von 4 Jahren?
4. Wie lässt sich begründen und rechtfertigen, dass je nach Berufsgattung die Qualität und der zeitliche Aufwand der MAB erhebliche Unterschiede aufweisen?
Beispiel 1: MAB's, die aus einem einstündigen Gespräch des Vorgesetzten mit dem Mitarbeiter bestehen. Ein Gespräch dessen Inhalt lediglich die Besprechung des vorgängig ausgefüllten Beurteilungsbogens beinhaltet?
Beispiel 2: MAB's bei Lehrpersonen, wo seitens der Lehrperson und seitens der Aufsichtsperson - über deren Fachkompetenz man sich streiten kann - ein Aufwand von mindestens 10 Stunden (zu welchem Preis) nötig ist?
5. Wie begründet der Regierungsrat, dass in analoger Form nicht auch eine Beurteilung in umgekehrter Richtung, dass heisst Beurteilung der Kader durch Mitarbeiter im Gesetz verankert ist?
6. Wie stellt sich der Regierungsrat zu einer Entkoppelung der MAB von der Lohnwirksamkeit die, kurz gesagt, in der jetzigen Form eine Mogelpackung ist? Was gedenkt er vielmehr in die Wege zu leiten, dass sich die MAB von einem vor Willkür nicht gefeiten Führungsinstrument zu einem Feedbackinstrument entwickelt, aus dem für den Angestellten in der Erledigung seines Auftrages (des Leistungsauftrages der, notabene, vielerorts nicht definiert ist) ein qualitativer Fortschritt möglich ist?