

Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrates des Kantons Zürich

KR-Nr. 350/2004

Sitzung vom 1. Dezember 2004

1816. Anfrage (Mitarbeiterbeurteilung [MAB])

Die Kantonsrätinnen Ursula Braunschweig-Lütolf, Winterthur, und Eva Torp, Hedingen, haben am 20. September 2004 folgende Anfrage eingereicht:

In der Antwort KR-Nr. 385/2003 hat der Regierungsrat auf die damalige Anfrage zur MAB von Ursula Braunschweig-Lütolf in Aussicht gestellt, auf Mitte 2004 durch das Personalamt erarbeitete Handlungsempfehlungen im Zusammenhang mit der Lohnentwicklung und anderen Bereichen des Lohnsystems vorzulegen.

Unterdessen sind die MAB weitergelaufen, oder eben nicht, oder unbefriedigend.

Wir bitten den Regierungsrat in diesem Zusammenhang, die folgenden Fragen zu beantworten:

1. Wann sind die in Auftrag gegebenen Handlungsempfehlungen zu erwarten, was ist deren Inhalt?
2. Wie wird sichergestellt, dass Schulpflegemitglieder, erst nachdem sie einige Erfahrung gesammelt und einschlägige Kurse besucht haben, MAB durchführen dürfen?
3. Sind die MAB-Einführungskurse für Schulpflegerinnen und Schulpfleger obligatorisch?
4. Wie viele Rekurse sind seit der obligatorischen Einführung der MAB bei Volksschullehrpersonen eingegangen? Wie viele Kosten wurden dadurch verursacht? Wie viele Lehrpersonen haben auf Grund von Unzufriedenheit mit der MAB oder der urteilenden Person die Stelle gewechselt?
5. Wie oft ist es vorgekommen, dass bewährte Lehrpersonen durch unerfahrene Schulpflegerinnen und Schulpfleger vergrault wurden?
6. Wo ist bei der Beurteilung durch fachlich unqualifizierte Schulpflegerinnen und Schulpfleger eine permanente Qualitätsverbesserung des Unterrichts möglich, was doch eigentlich der Hauptzweck der MAB sein sollte?
7. In welchen Bereichen ist es möglich und üblich, dass Laien Profis beurteilen?
8. In welchem Umfang erfolgen und wie viel kosten die MAB-Grundkurse für Schulpflegerinnen und Schulpfleger?
9. Wird die Beurteilungsarbeit der Schulpflegerinnen und Schulpfleger regelmässig überprüft? Durch wen?

10. Werden Massnahmen getroffen, wenn Mängel in der Beurteilungspraxis festgestellt werden? Wenn ja, welche?
11. Welches ist die Leistungsvereinbarung mit Lehrpersonen, die als eine Voraussetzung für die MAB genannt wird?
12. Wie rechtfertigt sich die Durchführung der MAB bei Richtern, wo einerseits keine Leistungsvereinbarung besteht und andererseits die Beförderung in der Kompetenz der Verwaltungskommission liegt?
13. Ist der Regierungsrat nicht auch der Ansicht, die MAB sei von der Lohnwirksamkeit zu lösen und vielmehr als ein betriebsinternes Qualitätssystem und Führungsinstrument aufzuwerten? Sollten kontinuierliches Hinterfragen und Verbessern der Qualität der Arbeit nicht erste Priorität haben, zumal die Lohnwirksamkeit bei der aktuellen Finanzlage bloss auf dem Papier steht?

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Ursula Braunschweig-Lütolf, Winterthur, und Eva Torp, Hedingen, wird wie folgt beantwortet:

Vorbemerkungen:

Die Feststellung der Fragestellerinnen, die insbesondere von Schulpflegerinnen und Schulpflegern im Bereich der Volksschule durchgeführten Mitarbeiterbeurteilungen würden «unbefriedigend» verlaufen, trifft nicht zu. Die im Februar 2003 abgeschlossene «Wissenschaftliche Evaluation der Mitarbeiterbeurteilung für Lehrkräfte der Zürcher Volksschule» (EvaMAB) bescheinigt dem Verfahren eine hohe Qualität. Dieses wird von den Schulpflegern seit dem Schuljahr 1999/2000 erfolgreich durchgeführt und organisatorisch bewältigt. Die Vorgaben sind miliztauglich. Die Evaluationsergebnisse attestieren den mit der Aufgabe der MAB betrauten Behördenmitgliedern eine hohe Kompetenz und ein grosses Engagement.

Zu Frage 1:

Im Rahmen einer Analyse des bestehenden Lohnsystems wurden durch eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertretern des Personalamtes und den Personalbeauftragten der Direktionen, der Staatskanzlei und weiterer kantonaler Organisationseinheiten, Handlungsempfehlungen zur Neugestaltung der Lohnentwicklung und weiterer Bereiche des Lohnsystems erarbeitet. Der Bericht mit den erwähnten Empfehlungen liegt seit dem Frühling dieses Jahres vor. Eine interne Vernehmlassung hat ergeben, dass die Direktionen, die Staatskanzlei und weitere kantonale Organisationseinheiten der Analyse und den entsprechenden Schlussfolgerungen des Berichtes weit gehend zustimmen. In Bezug auf die Lohnentwicklung hält die Arbeitsgruppe an der Kopplung mit der

MAB fest. Sie schlägt vor, die bestehende Regelung des (halbautomatischen) Stufenaufstiegs in den Erfahrungsstufen aufzuheben. Lohnerhöhungen sollen nur noch durch Beförderungen erfolgen (ohne dass der bestehende finanzielle Spielraum für Lohnerhöhungen eingeschränkt werde). Die Möglichkeiten, besondere Leistungen mittels Zulagen abgelten zu können, seien auszubauen. Um dies zu gewährleisten, empfiehlt die Arbeitsgruppe die Ausarbeitung und Einführung eines leistungsorientierten Stufen- und Zulagenkonzeptes. Die Führungskräfte sollen geschult werden, um die Instrumente der Mitarbeiterbeurteilung und der Beförderung bzw. Zulage in diesem Sinne anzuwenden. Eine Konkretisierung dieser Handlungsempfehlungen war bis Mitte des Jahres 2005 geplant. Die Fortführung des Projektes wurde von der Finanzdirektion jedoch bis auf weiteres sistiert. Um den mittelfristigen Ausgleich der Laufenden Rechnung für den Zeitraum 2001–2008 zu erreichen, erarbeitete der Regierungsrat den Massnahmenplan Haushaltsgleichgewicht 2006. Eine Massnahme besteht in der Durchführung einer Lohnrevision zur nachhaltigen Senkung des Personalaufwandes um 150 Mio. Franken per 1. Januar 2006.

Zu Fragen 2 und 3:

Im Rahmen der Behördenschulung des Volksschulamtes werden interessierte Mitglieder der Schulpflege auf ihre Aufgabe der MAB vorbereitet. Die Teilnahme an den zweitägigen Einführungskursen ist für die Mitglieder einer Milizbehörde wie üblich freiwillig. Die Anmeldezahlen zeigen aber, dass sich fast alle, die mit der Aufgabe der MAB betraut sind, zu einer Ausbildung entschliessen. Nur rund 7% der befragten Schulpflegemitglieder haben nach eigenen Angaben keine Schulung besucht. Viele Behördenmitglieder verfügen jedoch aus ihrem beruflichen Alltag über Erfahrungen mit Personalbeurteilungssystemen.

Zu Frage 4:

Seit der obligatorischen Einführung der Mitarbeiterbeurteilung im Schuljahr 1999/2000 wurden 58 Rekurse eingereicht. Bezogen auf die rund 8500 an der Volksschule unterrichtenden Lehrpersonen ist die Anzahl der Rekurse gering. Gemäss § 13 Abs. 3 des Verwaltungsrechtspflegengesetzes werden in Verfahren betreffend personalrechtliche Streitigkeiten keine Kosten erhoben. Wie viele Lehrpersonen wegen Unzufriedenheit mit der MAB oder der urteilenden Person die Stelle gewechselt haben, ist nicht bekannt. Mitarbeitende im Allgemeinen und Lehrpersonen im Besondern können ihre Stelle ohne Angabe von Gründen kündigen. Sie teilen die Kündigung der zuständigen Schulpflege mit.

Zu Frage 5:

Im Rahmen der EvaMAB gab rund die Hälfte der Lehrpersonen an, mit der Durchführung der MAB zufrieden zu sein; ein Viertel der Lehrpersonen ist mindestens teilweise zufrieden. Diese Zahlen zeigen, dass die Lehrpersonen bei der Beurteilung in der Regel nicht «vergrault» werden.

Zu Frage 6:

Es ist unbestritten, dass eine mangelhaft durchgeführte MAB zu keiner Qualitätsverbesserung des Unterrichtes führt.

Zu Frage 7:

Es ist nicht angemessen, die Schulpflegerinnen und Schulpfleger als Laien zu bezeichnen. Auf die sorgfältige Einführung der Mitglieder der Schulpflege in die Praxis der MAB und weitere Aufgaben sowie auf ihre hohe Beurteilungskompetenz gemäss EvaMAB wurde bereits hingewiesen. Zudem finden sich in der Verwaltung und in der Privatwirtschaft zahlreiche Konstellationen, bei denen Mitarbeitende durch Vorgesetzte beurteilt werden, die für die Berufe ihrer Mitarbeitenden über keine fachspezifische Ausbildung verfügen oder die im Nebenamt arbeiten. So werden die Leiterinnen und Leiter sämtlicher Stellen, die dem Kantonsrat unterstellt sind, durch die zuständigen kantonsrätlichen Kommissionen beurteilt. Deren Mitglieder arbeiten im Nebenamt und müssen nicht zwingend über eine fachspezifische Ausbildung verfügen, um eine qualifizierte Beurteilung durchführen zu können.

Zu Frage 8:

Die MAB-Grundkurse umfassen acht Schulungseinheiten à 90 Minuten. Es wird eine umfangreiche Dokumentation abgegeben. Der Kurskostenbeitrag beläuft sich auf Fr. 340 pro teilnehmende Person. Dieser Betrag deckt die direkten Kurskosten wie Referentenhonorare und Raummieten. Bis heute haben rund 1500 Behördenmitglieder diese Grundkurse besucht. Die gesamten Kosten für den Zeitraum von 1998–2004 belaufen sich auf rund Fr. 500 000.

Zu Frage 9:

Die Beurteilungsarbeit der Behördenmitglieder wird nicht regelmässig überprüft. Falls Mängel oder Fehler geltend gemacht werden, können diese auf dem Rekursweg angefochten werden. Zudem bestehen die Eingriffsmöglichkeiten der übergeordneten Aufsichtsbehörden.

Zu Frage 10:

Auf Grund der bisherigen Evaluationsberichte und Erfahrungen ist davon auszugehen, dass Schulpflegemitglieder, die der MAB-Aufgabe nicht gewachsen sind, von der eigenen Behörde dafür auch nicht mehr eingesetzt werden.

Zu Frage 11:

Der Berufsauftrag der Lehrpersonen der Volksschule ist im § 18 des Lehrpersonalgesetzes (LS 412.31) geregelt. Die Beurteilung erfolgt auf Grund eines definierten, auf die Anforderungen an die Lehrpersonen ausgerichteten Merkmalkataloges.

Zu Frage 12:

Die Durchführung der MAB bei Richterinnen und Richtern ist wie folgt geregelt: Es werden nur die Richterinnen und Richter der Bezirksgerichte in Form einer Mitarbeiterbeurteilung qualifiziert. Die Richterinnen und Richter des Obergerichtes sowie des Sozialversicherungs- und des Verwaltungsgerichtes werden als gewählte Magistratspersonen weder beurteilt noch befördert. Die Bezirksrichterinnen und Bezirksrichter werden von der Präsidentin oder dem Präsidenten des entsprechenden Bezirksgerichts gemäss einem definierten Merkmalkatalog in den Bereichen Leistung, Verhalten und – falls erforderlich – Führungskompetenz beurteilt. Über Beförderungen von Bezirksrichterinnen und Bezirksrichtern entscheidet die Verwaltungskommission auf Antrag der Präsidentinnen und der Präsidenten der Bezirksgerichte. Der Entscheid erfolgt in diesem Gremium, um bei Beförderungen die erforderliche Einheitlichkeit zu gewährleisten.

Zu Frage 13:

Der Hauptzweck der MAB besteht in der Beurteilung und Förderung der Mitarbeitenden (vgl. § 136 Abs. 2 Vollzugsverordnung zum Personalrecht [LS 177.111]), damit diese eine optimale Arbeitsleistung erbringen können. Gute Leistungen sollen aber auch die Lohnentwicklung der kantonalen Angestellten beeinflussen. Der Regierungsrat hat im Konsolidierten Entwicklungs- und Finanzplan 2005–2008 jährlich 0,8% der Lohnsumme für Beförderungen bereitgestellt. Die Lohnwirksamkeit der MAB ist somit auch in den nächsten Jahren gewährleistet. Im Bereich der Volksschule soll das heutige Verfahren der MAB weiterentwickelt werden. Einerseits wird der Einbezug der Schulleitungen geregelt, wie es das neue Volksschulgesetz vorsieht, andererseits soll der Aspekt der Förderung innerhalb der Mitarbeiterbeurteilung stärker betont werden.

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

Vor dem Regierungsrat

Der Staatsschreiber:

Husi