

INFORMATION FLEXIBLES BESOLDUNGSSYSTEM (FBS) VOM 18.1.2009 AN ALLE LEHRPERSONEN

Liebe Mitglieder von Bildung Thurgau
Liebe Lehrerinnen und Lehrer

Mit Entscheid vom 8. August 2007 hat der damalige Regierungsrat Dr. Jakob Stark eine Projektgruppe mit dem Auftrag eingesetzt, ein flexibles Besoldungssystem (FBS) für Lehrpersonen zu erarbeiten, welches die Anforderungen von § 4 der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung von Lehrpersonen vom 18. November 1998 nun erfüllt. § 4 legt fest, dass die Besoldung der Lehrpersonen auf dem Besoldungsrahmen und einer qualifizierten Beurteilung basieren. In den Mittel- und Berufsschulen ist dies bereits der Fall. Nachdem die lohnwirksame Leistungsbeurteilung von Lehrpersonen einige Jahre auf Eis gelegt worden war, will der Regierungsrat nun nach erfolgter Einführung der geleiteten Schulen den Auftrag des Grossen Rates umsetzen. Die Vorgaben des DEK liefen anfänglich auf das Beurteilungssystem für das Staatspersonal „B+F“ (Beurteilen und Fördern) hinaus. Dieses Prinzip wurde aber von allen Verbänden für den Schulbereich als nicht geeignet taxiert.

Bildung Thurgau ist weiterhin und gestützt aufgrund empirischer Untersuchungen dezidiert der Meinung, dass ein lohnwirksames Beurteilungssystem die Qualitätssicherung und -entwicklung von Schulen nicht fördert, sondern sogar kontraproduktiv wirkt. Gleichzeitig respektiert der Berufsverband als professionelle Organisation den politischen Willen und den damaligen Auftrag des Grossen Rates an den Regierungsrat. In diesem Spannungsfeld entschied sich die Verbandsführung, abgestützt auf die Vorstände der Teilkonferenzen, für eine vorläufige Mitarbeit in der Projekt- und Begleitgruppe FBS, um die Haltung der Lehrerinnen und Lehrer aktiv einzubringen.

Bildung Thurgau machte die Mitarbeit in der Arbeitsgruppe von einer sachlichen und konstruktiven Arbeitsweise sowie von folgenden Schwerpunkten abhängig:

1. Bildung Thurgau betont und proklamiert eine förderorientierte Beurteilung und stellt sich als professioneller Berufsverband nicht gegen eine Beurteilung. Die Berufsorganisation fordert eine umfassende Beurteilung, welche in ein kontinuierliches Qualitätsmanagement eingebettet ist.
2. Aufgrund der Vorgaben des Grossen Rates, der eine Lohnwirksamkeit fordert, verlangt Bildung Thurgau eine zweistufige Beurteilung (erfüllt/nicht erfüllt) und lehnt andere Modelle klar ab.
3. Bildung Thurgau steht für eine Beurteilung ein, die nicht allein von einer Person abhängig ist. Eine weitere Fachperson soll in die Qualifikation einbezogen werden.
4. Der Selbsteinschätzung der Lehrpersonen ist ausreichend Gewicht zu geben.
5. Der Berufsverband klärt auf, dass die Motivation von Lehrpersonen nicht primär finanzieller Art ist, d.h. über Boni funktioniert.

Falls die Argumente und Forderungen des Berufsverbandes keine konkreten Wirkungen in der Arbeitsgruppe gezeigt hätten, wäre Bildung Thurgau umgehend aus der Projekt- und Begleitgruppe ausgetreten!

Das nun vorliegende flexible Besoldungssystem (FBS) enthält folgende von Bildung Thurgau verlangten Aspekte:

- förderorientierte Beurteilung
- geringer bürokratischer Zeitaufwand
- minimale Lohnwirksamkeit
- Beurteilung in angemessenen Zeitintervallen

Wichtigste Eckpunkte des flexiblen Besoldungssystems

1. Die Gliederung der Lohnbänder ist in vier Abschnitten vorgesehen: Lohnposition 00-02; 03-08; 09-18; 19 und mehr. Am Ende eines Lohnbandabschnittes wird ein Mitarbeitergespräch geführt, das Einfluss auf die Besoldung haben kann.

Postadresse

Bankplatz 5
8510 Frauenfeld

Telefon und Fax

T 052 720 15 41
F 052 720 17 13

Internet

E info@bildungthurgau.ch
W www.bildungthurgau.ch

Bildung Thurgau

2. Damit der folgende Lohnabschnitt erreicht werden kann, muss im ordentlichen Beurteilungsgespräch im letzten Jahr des vorhergehenden Abschnittes das Prädikat „erfüllt“ bzw. „gut“ erreicht werden.
3. Sind die Leistungen ungenügend, werden unter Ansetzung einer angemessenen Frist Massnahmen zur Verbesserung getroffen. Sind die Leistungen nach Ablauf der Frist weiterhin ungenügend, wird der Anstieg auf die nächste Lohnposition ausgesetzt. Frühestens ein Jahr nach Aussetzung des Anstiegs auf die nächste Lohnposition wird auf Begehren der Lehrperson erneut eine Mitarbeiterbeurteilung durchgeführt. Bei guten Leistungen wird im folgenden Jahr die *übernächste* Lohnposition erreicht.
4. Das einmalige, klar befristete Aussetzen eines Stufenanstieges ist die höchste Interventionsstufe.
5. In den Jahren, welche nicht die letzte Lohnposition eines Abschnitts betreffen, erfolgt der Anstieg in die nächste Lohnposition in der Regel automatisch.

Die Vernehmlassung dauert bis am 30. Juni 2009. Die Unterlagen können unter www.vernehmlassungen.tg.ch/online/default.cfm (Stichwort: FBS) heruntergeladen werden.

Der Berufsverband wird seine Stellungnahme an der Delegiertenversammlung vom 13. Mai 2009 verabschieden. Rückmeldungen von Teams oder Einzellehrpersonen werden bis Mittwoch, 8. April 2009 an anne.varenne@bildungthurgau.ch erbeten.

Bildung Thurgau wird in Zukunft darauf achten, dass die einzelnen Verfahren im Zusammenhang mit der Unterrichtsbewertung durch die Schulleitungen und Behörden in einem vernünftigen und fairen Rahmen bleiben und die Beurteilungsverfahren in Zusammenarbeit mit den Lehrpersonen entwickelt werden. Beim angestrebten Qualitätsverfahren werden Mängel zu Tage treten. An deren Behebung will Bildung Thurgau aktiv und konstruktiv mitwirken. Lehrpersonen, welche mit zukünftigen Beurteilungsverfahren nicht einverstanden sind und juristische oder kollegiale Beratung und Unterstützung benötigen, können sich unter 052 720 15 41 mit der Beratungsstelle von Bildung Thurgau in Verbindung setzen.

Fazit

Angesichts der guten Zusammenarbeit mit dem DEK und den Interessevertretern von Schulleitungen und Schulbehörden in der Arbeitsgruppe sind wir zuversichtlich, dass gemeinsam gute Beurteilungssysteme in den Schulgemeinden erarbeitet werden. Die nun in der Vernehmlassung stehende Lösung, welche sich im Spannungsfeld zwischen dem verbindlichen Auftrag des Grossen Rates und den empirischen Resultaten der Wirkungen von Leistungslohn befindet, enthält unsere wichtigsten Anliegen:

Das flexible Besoldungssystem muss förderorientiert sein und der Aufwand gering bleiben. So werden keine Ressourcen entzogen und die Qualität einzelner Schulen kann wachsen.

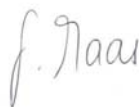
Unter der Voraussetzung, dass der Grosse Rat nicht Willens ist, künftig auf eine besoldungswirksame qualifizierte Beurteilung der Lehrpersonen gemäss § 4 der Besoldungsverordnung zu verzichten, hat Bildung Thurgau unter den gegebenen Umständen für die Lehrerschaft die beste Lösung erkämpft!

Alle Präsidentinnen und Präsidenten der Teilkonferenzen stehen als neue Geschäftsleitungsmitglieder neben dem Co-Präsidium für Fragen und Anliegen zum flexiblen Besoldungssystem zur Verfügung.

Freundliche Grüsse
Bildung Thurgau



Anne Varenne
Präsidentin



Sibylla Haas
Co-Präsidentin