

## Vernehmlassungsantwort von Bildung Thurgau verabschiedet an der Delegiertenversammlung vom 13. Mai 2009

### Fragen zur Vernehmlassung der Verordnungsanpassung zur Einführung des FBS

#### 1. Änderung der Rechtsstellungsverordnung

(Bericht S. 3f)

Sind Sie mit der Verordnungsanpassung grundsätzlich einverstanden?

Ja, in Anbetracht dessen, dass § 4 der GR Besoldungsverordnung für Lehrpersonen nicht aufgehoben werden wird.

#### 2. Übergangsbestimmung

(Bericht S. 4)

Sind Sie mit der Einführung des FBS auf 2011 (zwingende Mitarbeiterbeurteilung für Lehrpersonen in den Lohnpositionen 02, 08, 09 und 18 im Jahre 2010) einverstanden?

Nein.

Schulen, die erst im Schuljahr 09/10 Schulleitungen einführen werden, sollten ebenfalls mindestens zwei Jahre Mitarbeitergespräche ohne Beurteilung durchführen können. Daher schlagen wir vor, die Einführung des FBS auf Beginn des Schuljahres 2013 einzuführen.

Aus Erfahrungen der letzten Jahre zeigte sich, dass Schulleitungen und Lehrpersonenteams sich erst an die neuen Gefässe der Mitarbeitergespräche und Unterrichtsbesuche etc. herantasten müssen, bevor sie sich der Beurteilung stellen können.

#### 3. Einteilung der Lohnbänder in Abschnitte

(Bericht S. 6)

Was halten Sie von der Anzahl und der Dauer der Abschnitte?

Bildung Thurgau findet Anzahl und Dauer sinnvoll und begrüsst die zunehmende Dauer der Abschnitte.

#### 4. Positive Mitarbeiterbeurteilung am Ende der Abschnitte

(Bericht S. 7)

Was halten Sie davon, dass nur den nächsten Abschnitt erreicht, wer am Ende des vorhergehenden Abschnittes im Rahmen der regulären Mitarbeiterbeurteilung positiv beurteilt wird?

Was bedeutet positiv? Die in der Rechtsstellungsverordnung § 46b Absatz 1 und 2 gewählten Sätze führen zu einer unsicheren Rechtsgrundlage.

Es ist innerhalb der Projektgruppe und Begleitgruppe deutlich empfohlen worden, dass nur die zwei Beurteilungen erfüllt/nicht erfüllt zum Tragen kommen. In den Erläuterungen wird dies ebenfalls zum Ausdruck gebracht. Der erste Satz §46b. „Nach der letzten Lohnposition eines Abschnittes wird die nächste Lohnposition durch **gute** Leistungen erreicht“, kann zusammen mit dem Satz aus Abschnitt 2 „Bei guten Leistungen wird im folgenden Jahr die übernächste Lohnposition erreicht“ zu verschiedenen Auslegungen bei Führungskräften führen.

In der Verordnung ist nirgends festgehalten, dass nur zwei Beurteilungsstufen möglich sind. Die vorgeschlagene Formulierung kann dazu führen, dass in Schulgemeinden mit mehr als zwei Beurteilungsstufen bei einem Prädikat „erfüllt“ der Lohnanstieg ausgesetzt wird, obwohl in den Erläuterungen steht, dass erfüllt gleichbedeutend mit „gut“ ist.

#### Forderung:

Der Gesetzestext ist klar zu formulieren und nachfolgende Formulierung in §46 b einzufügen:

2/3

**Neue Formulierung :**

**„Es gibt ausschliesslich die folgenden zwei Beurteilungsstufen:**

- 1. Prädikat „gut“: Die wesentlichen Leistungs- und Verhaltensanforderungen wurden erfüllt.**
- 2. Prädikat „ungenügend“: Wesentliche Leistungs – oder Verhaltensanforderungen wurden nicht oder ungenügend erfüllt.**
- 3. Die Qualifikation ist im Personaldossier festzuhalten.**

Damit kann eine uneinheitliche Handhabung und Auslegung vermieden werden.

In §46b. Absatz3 sollte der Verordnungstext auch den Hintergrundinformationen auf Seite 7 und den Erläuterungen auf Seite 5 angepasst werden.

**Neue Formulierung §46b. Absatz 3:**

**„Ausnahmsweise, jeweils einmalig befristet und nach erfolglos durchgeführten Massnahmen...“**

**5. Aussetzen des Lohnanstieges bei nachgewiesenem Ungenügen (Bericht S.7)**

Was halten Sie von der Möglichkeit, bei anhaltend ungenügenden Leistungen als höchste Interventionsstufe den Lohnanstieg aussetzen zu können?

Bildung Thurgau befürwortet diese Möglichkeit, sofern alle Personalförderungsmassnahmen nicht gegriffen haben.

**6. Aufholen des Lohnanstieges bei erneut guten Leistungen (§ 46b, Abs.2) (Bericht S. 4)**

Was halten Sie davon, dass bei erneut guten Leistungen das Aussetzen des Lohnanstieges durch das Erreichen der übernächsten Lohnposition wieder aufgeholt werden kann?

Bildung Thurgau ist erfreut über diese Möglichkeit. Sie zeigt sowohl die Förderorientierung des Modells als auch die Wertschätzung des Regierungsrates gegenüber den Lehrpersonen. Der Verband der Lehrerinnen und Lehrer dankt an dieser Stelle dem Regierungsrat für die Unterstützung der Empfehlungen der Arbeitsgruppe.

**7. Leistungsprämien (Bericht S.8)**

Was halten Sie grundsätzlich davon, dass im Rahmen der nächsten Gesamtrevision der Grossrätlichen Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen die Möglichkeit geschaffen werden soll, als Anerkennung für ausserordentliche Leistungen Leistungsprämien ausrichten zu können (für Lehrpersonen der Volksschule, der Berufsschulen und der Mittelschulen)?

3/3

Bildung Thurgau spricht sich deutlich gegen Leistungsprämien aus.

Der Berufsverband schlägt vor, dass Gelder, die für besondere Leistungen zur Verfügung stehen, dazu genutzt werden, die Halbierung des Dienstaltersgeschenkes aufzuheben.

**Argumente gegen eine Ausrichtung von Leistungsprämien:**

Leistungsprämien beschädigen erwiesenermassen nachhaltig die kollegiale Teamarbeit, weil der „ehemalige Teamkollege“ zum Konkurrenten wird, dem man nicht mehr ohne weiteres seine guten Tipps und Erfahrungen weitergibt.

Leistungsprämien begünstigen Mobbing, da Lehrpersonen im schlimmsten Falle ihre Stellung bei der Schulleitung absichern müssen.

Prämien behindern die kollegiale Zusammenarbeit in hohem Masse, da die Auszahlung der Leistungsprämien willkürlich erscheinen mag.

Bildung Thurgau geht davon aus, dass alle an Thurgauer Schulen beschäftigten Lehrpersonen gute Leistungen erbringen. Ist dies nicht der Fall, haben Schulleitungen und Schulbehörden ihre Aufgabe im Bereich Personalförderung von „Förderung bis Entlassung“ der Lehrpersonen nicht erfüllt.

**8. Weitere Bemerkungen**

Es muss geregelt werden, wohin sich eine Lehrperson wenden kann, wenn sie mit der Beurteilung der Schulleitung nicht einverstanden ist. In diesem Falle muss zwingend eine erneute Beurteilung durch eine externe Fachperson (z.B. Schulaufsicht) erfolgen.

**Begründung:**

Eine Schulbehörde gerät bei einem Rekurs einer Lehrperson unweigerlich in einen Rollenkonflikt, ob sie Schulleitung oder Lehrperson stützen soll.

Es muss gesichert sein, dass alle Schulgemeinden eine zweistufige Beurteilung (erfüllt / nicht erfüllt) durchführen.

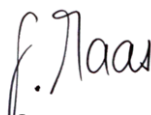
Der Selbsteinschätzung der Lehrperson muss genügend Gewicht gegeben werden.

Bildung Thurgau fordert, dass die Beurteilungskriterien den Lehrpersonen vorgängig klar kommuniziert werden. Es wäre sinnvoll, das Beurteilungssystem mit den Kriterien in Zusammenarbeit aller Beteiligten zu erarbeiten.

Freundliche Grüsse  
Bildung Thurgau



Anne Varenne  
Präsidentin



Sibylla Haas  
Co-Präsidentin