

28. September 2016

Motion

von Raphael Kobler (FDP)
und Ursula Uttinger (FDP)

Der Stadtrat wird beauftragt, die städtische(-n) Rechtsgrundlage(-n) in der Weise anzupassen, dass die Mitarbeiterbeurteilungen des Lehrpersonals in der Stadt Zürich (MAB i.w.S.) zukünftig in sämtlichen Schulkreisen unter der Verfahrensleitung und der hauptsächlichen Verantwortung der Schulleitungen durchgeführt werden; den Mitgliedern der Kreisschulpflegen sollen in der sog. lohnwirksamen Beurteilung (MAB i.e.S.) jedoch weiterhin Mitwirkungsrechte/-pflichten zukommen (im Sinne einer Begleit- und Kontrollfunktion).

Begründung:

Das Verfahren der MAB (i.w.S.) besteht aus jährlichen Zielvereinbarungsprozessen und einer lohnwirksamen Beurteilung alle vier Jahre (MAB i.e.S.). Während die Schulleitung die Zielvereinbarungsprozesse alleine mit der betreffenden Lehrperson durchführt, wirkt sie bei deren MAB i.e.S. mit Kreisschulpflegerinnen und -pflegern zusammen. Hierbei kommt dem Schulpflegemitglied – je nach Ausgestaltung der Geschäftsordnung – in bestimmten Schulkreisen die Verfahrensleitung und primäre Beurteilungsverantwortung zu. Dies erscheint nach Einführung der geleiteten Volksschulen mit Blick auf die Rollen- und Aufgabenteilung (1), die Bedeutung der lohnwirksamen Beurteilung (2) sowie aus Effizienzgründen (3) nicht mehr sachgemäss.

(1) Da grundsätzlich der Schulleitung die operative Führung der Schuleinheit obliegt, sollte auch die lohnwirksame Beurteilung der Lehrkräfte als wesentlicher Bestandteil der Personalführung und -förderung zukünftig unter ihrer Leitung und Hauptverantwortung stehen. Dies würde einerseits der Stärkung der Schulleitungen dienen und andererseits eine vermehrte Konzentration der Schulpflegerinnen und Schulpfleger auf strategischen Aufgaben ermöglichen. Nichtsdestoweniger wäre eine Einflussnahme auf den MAB-Prozess von Seiten des zuständigen Behördenmitglieds aber nach wie vor möglich.

(2) Wie erwähnt findet die lohnwirksame Beurteilung nur alle vier Jahre statt - mithin hat die entsprechende Leistungsbewertung einen beträchtlichen Zeitraum abzubilden. Während das Schulpflegemitglied eine Lehrperson aber schlimmstenfalls nur aufgrund eines Vorstellungs- sowie MAB-Unterrichtsbesuchs zu beurteilen hat, weiss die Schulleitung zwangsläufig um deren Leistung im Unterricht, in der Schuleinheit sowie im Schulwesen durch regelmässige Lektionsvisiten, Mitarbeiter- und Zielvereinbarungsgespräche sowie die tägliche Zusammenarbeit.

(3) Das Verfahren zur lohnwirksamen Beurteilung wird von den Beteiligten oftmals als langwierig und bisweilen gar als nutzlos empfunden. Die allzu förmliche Ausgestaltung des MAB-Prozesses begründet sich wohl aus dem unter (2) beschriebenen Umstand („prozessuale Fairness“ zur Sicherstellung „materieller Fairness“). Durch die vorgeschlagene Anpassung liesse sich das MAB-Verfahren zukünftig effizienter gestalten und würde zusätzlich an Akzeptanz gewinnen.

