

## **Stellungnahme der FDP Thurgau. Die Liberalen zur Vernehmlassung der Verordnungsanpassung zur Einführung des FBS**

---

### **1. Änderung des Rechtsstellungsverordnung**

(Bericht S. 3f)

Sind Sie mit der Verordnungsanpassung grundsätzlich einverstanden?

Die Verordnungsanpassung vollzieht einen Auftrag des Grossen Rates aus dem Jahr 1998. Während der Regierungsrat diesen Auftrag für die Mittel- und Berufsschullehrpersonen schon 2004 umsetzte, wurde er für die Lehrpersonen der Volksschule immer wieder hinausgeschoben. Da der Grosse Rat offenbar an seinem Beschluss festhält, verlangt das Gebot der Gleichbehandlung der beiden Lehrerkategorien, die Verordnung für die Lehrpersonen der Volksschule entsprechend zu ändern. Die FDP Thurgau ist daher grundsätzlich mit der Verordnungsanpassung einverstanden.

Die Ausgestaltung der Vorlage vermag die FDP Thurgau aber nicht zu überzeugen. Einige Bestimmungen lehnen wir ab oder machen grosse Vorbehalte. Positiv finden wir, dass die lohnwirksame Mitarbeiterbeurteilung nur zwei Qualifikationen kennt, nämlich „erfüllt“ bzw. „nicht erfüllt“. Modelle mit differenzierteren Qualifikationsstufen sind in der Praxis kläglich gescheitert. Als völlig verfehlt halten wir aber den Ansatz, dass der vorgelegte Entwurf bei ungenügender Leistung zwar negative Konsequenzen (= Sistierung des Stufenanstieges) vorsieht, aber für ausgezeichnete Leistungen keine Prämien kennt. Die Ankündigung, solche bei der nächsten Revision der Grossrätlichen Besoldungsverordnung für Lehrpersonen einzuführen, überzeugt eine Partei, für die das Leistungsbewusstsein wichtig ist, nicht. Unbefriedigend ist für uns auch die unter Umständen lange Zeitdauer, bis eine ungenügende Qualifikation lohnwirksame Konsequenzen hat.

### **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?

Mit der Einführung des FBS auf das Jahr 2011 sind wir einverstanden. Eine Gleichbehandlung der beiden Lehrerkategorien ist für uns zwingend und daher rasch zu vollziehen.

### **3. Einteilung der Lohnbänder in Abschnitte**

(Bericht S. 6)

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

2/4

Die vorgeschlagene Anzahl und die Dauer der Abschnitte halten wir für unbefriedigend. Die Abschnitte sind zu lang. So können zwar bei den alle zwei Jahre stattfindenden Mitarbeiterbeurteilungen ungenügende Leistungen festgehalten werden, ohne dass dies aber lohnwirksame Konsequenzen hat. Die vorgeschlagene Regelung mutiert zum Papiertiger! Es kann doch nicht sein, dass man zwar ein lohnwirksames Qualifikationssystem verlangt, aber gleichzeitig zulässt, dass ungenügende Leistungen erst nach vielen Jahren lohnwirksam werden. Die in § 46b, Absatz 3 des Entwurfs erwähnte Möglichkeit, dass ausnahmsweise auch innerhalb eines Abschnittes der Anstieg in die nächste Lohnposition sistiert werden kann, ist uns zu unbestimmt. Wenn schon eine ungenügende Qualifikation lohnwirksam sein soll, so ist dies konsequent umzusetzen, d.h. jede ungenügende Qualifikation muss den Anstieg in die nächste Lohnposition verhindern.

Eine Lösung wäre, dass die personalführende Instanz bei ungenügenden Leistungen auch innerhalb der Abschnitte eine lohnwirksame Beurteilung durchführen kann. So sieht etwa die RRV für die Mittelschul- und Berufsschullehrpersonen in § 49 vor, dass der Rektor/die Rektorin berechtigt sind zusätzliche Standortbestimmungen zu verlangen oder durchzuführen. Denkbar wäre auch, statt alle zwei nur alle drei oder vier Jahre eine Mitarbeiterbeurteilung vorzunehmen, diese dann aber lohnwirksam zu machen. Offen ist für uns auch die Frage, was nach dem Erreichen des Lohnmaximums passiert. Offensichtlich haben dann ungenügende Leistungen keine lohnwirksamen Konsequenzen mehr.

#### **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?

Im Rahmen des zur Diskussion stehenden Vorschlages sind wir damit einverstanden.

#### **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?

Diese Fragestellung erstaunt uns. Es kann doch nicht sein, und ist den betroffenen Kindern und Eltern gegenüber geradezu zynisch, dass bei anhaltend ungenügenden Leistungen die Aussetzung des Lohnanstieges die höchste Interventionsstufe darstellt. Die höchste Interventionsstufe ist nach unserer Meinung die Entlassung. Bevor es dazu kommt, sind verschiedene Interventionsmassnahmen zu ergreifen. Denkbar sind etwa:

- Zielvereinbarungen mit Vorgaben
- Verweis mit Auflagen
- Qualifikation „nicht erfüllt“
- Kündigungsandrohung

Die Aussetzung des Lohnanstieges wäre dann eine Folge der Qualifikation „nicht erfüllt“; könnte allenfalls aber auch schon nach einem Verweis mit Auflagen eintreten.

3/4

#### 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?

Die FDP Thurgau lehnt diesen Vorschlag ab. Wenn schon das Aussetzen des Lohnanstieges als „höchste Interventionsstufe“ bezeichnet wird, so ist nicht einzusehen, warum deren Konsequenzen relativ rasch wieder getilgt werden können. Diese Möglichkeit fehlt übrigens gemäss § 48 der RRV bei den Mittel- und Berufsschullehrpersonen. Freilich ist zuzugeben, dass ungenügende Leistungen ganz verschiedene Gründe haben können. So können äussere, von der Lehrperson nicht beeinflussbare Umstände ganz oder teilweise dafür verantwortlich sein. Im Sinne der Flexibilität sollte daher die personalführende Instanz die Kompetenz haben, in begründeten Fällen das Aufholen zu ermöglichen.

#### 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)?

Für die FDP Thurgau gehören Leistungsprämien unbedingt in ein flexibles und lohnwirksames Qualifikationssystem. Es kann nicht sein, dass eindeutig ungenügende Leistungen zwar lohnwirksam sanktioniert werden, für ausgezeichnete Leistungen aber keine lohnwirksame Honorierung möglich ist. Für uns ist das Fehlen dieser Komponente ein grosser Mangel der Vorlage. Eine starke Minderheit vertritt gar die Meinung, Leistungsprämien seien zwingend mit der vorgeschlagenen Änderung einzuführen bzw. sofort in der Grossrätlichen Verordnung über die Besoldung der Lehrpersonen zu verankern. Die Ankündigung, dies dann bei der nächsten Gesamtrevision zu tun, genügt vielen nicht und die Begründung, zuerst seien „in Ruhe die anderen Elemente einzuführen“ (Bericht S. 9), halten alle für mehr als dürftig.

Wir erlauben uns in diesem Zusammenhang den Hinweis auf § 46 des von unseren liberalen Vorvätern geschaffenen Schulgesetzes von 1833. Er lautet: „Alle sechs Jahre werden sämtliche Schullehrer, und zwar nach der Kehrordnung jährlich eine der sechs Abtheilungen, in welche die Schulkreise zu diesem Zwecke eingetheilt werden können, zur Prüfung einberufen, und zwar zum ersten Mahle im Sommer 1834. Diese Prüfung wird durch Abgeordnete, die der Erziehungsrathe in oder ausserhalb seiner Mitte bezeichnet, und mit Beziehung des betreffenden Schulinspektorates und einer einfachen Abordnung der Schullehrerschaft der übrigen Bezirke, öffentlich vorgenommen. Es wird diese Prüfungskommission dem Erziehungsrathe ihre Anträge über Auszeichnung der als tüchtig Erfundenen, z.B. durch Ertheilung der Aeplischen Prämien, hinterbringen, so wie allfällige Anträge zur Anwendung der §§. 40. 44. und 45.“ (§§ 44 und 45 handeln von den Sanktionen bei Unsittlichkeit, Unfähigkeit, Unfleiss und Nichtbefolgung der Vorschriften).

## 8. Weitere Bemerkungen

Der unterbreitete Vorschlag setzt zwar den Beschluss des Grossen Rates von 1998 um, vermag uns aber nicht zu überzeugen. Verschiedene Bestimmungen sind unausgegoren, setzen die Idee einer lohnwirksamen Qualifikation nur teilweise um oder widersprechen einem wirklich flexiblen Lohnsystem. Diese Mängel rühren davon her, dass man glaubte, den Auftrag des Grossen Rates allein mit einer Anpassung der RRV für Lehrpersonen der Volksschule erfüllen zu können. Sinnvoll wäre es gewesen, eine Auslegeordnung aller in diesem Zusammenhang relevanten Verordnungen zu machen inklusive der RRV für die Mittelschul- und Berufsschullehrpersonen und diese dann aufeinander abzustimmen. Es stellt sich daher die Frage, ob es nicht besser wäre, im Moment auf die vorgeschlagene Änderung der RRV für die Lehrkräfte an den Volksschulen zu verzichten und stattdessen eine Revision aller für die Umsetzung des Beschlusses des Grossen Rates von 1998 relevanten Verordnungen vorzunehmen. So wäre es möglich, die Mängel dieser Vorlage zu beheben, eine Gleichbehandlung der beiden Lehrerkategorien sicherzustellen und ein flexibles Besoldungssystem zu schaffen, das diesen Namen auch verdient. Nachdem seit der Erteilung des grossrätlichen Auftrages bereits mehr als zehn Jahre verstrichen sind, ist es zu verantworten, wenn sich diese Frist noch etwas verlängert. Für die Qualität der Lehrpersonen spielt ein flexibles Besoldungssystem ohnehin nur eine sehr, sehr geringe Rolle.

Wir bitten Sie – nach Möglichkeit – pro Vernehmlassungsteilnehmer *eine* Antwort einzureichen, in der die Einzelmeldungen der Verbandsmitglieder, bzw. der Institution zusammengefasst sind.

Die Vernehmlassung dauert bis zum 30. Juni 2009.

Bitte senden Sie eine elektronische Fassung Ihrer Rückmeldung an Frau Susanne Pauli, [susanne.pauli@tg.ch](mailto:susanne.pauli@tg.ch). Sie erleichtern uns damit die Auswertung. Besten Dank!