



Interpellation

Interpellation Doris Königer betreffend "Sind Lehrkräfte Angestellte zweiter Klasse?"; schriftliche Beantwortung

Doris Königer und 27 mitunterzeichnende Mitglieder des Grossen Gemeinderates reichten am 13. März 2001 eine Interpellation betreffend „Sind Lehrkräfte Angestellte zweiter Klasse?“ ein (vgl. Beilage).

Der Stadtrat beantwortet die Fragen der Interpellation wie folgt:

1 Zu den Fragen 1 und 2

Mit Art. 15 der Verordnung über das Dienstverhältnis der Volksschullehrkräfte wird den Schulträgern ermöglicht, den Lehrkräften der Volksschule und des Kindergartens sowie den Fachkräften für Hilfen im Rahmen von 0,2 % der Lohnsumme besondere Leistungsprämien auszurichten. Die Verordnung äussert sich nur quantitativ, nicht aber qualitativ zu den Leistungsprämien. Die gesetzliche Grundlage zur Leistungsprämie findet sich in Art. 2 quinquies des Gesetzes über die Besoldung der Volksschullehrer, VII. Nachtragsgesetz, welcher wie folgt lautet: "Erbringt der Lehrer aussergewöhnliche Leistungen, kann ihm eine besondere Leistungsprämie ausgerichtet werden". Art. 2 quinquies setzt damit in zweierlei Hinsicht den Rahmen zur Ausgestaltung der Leistungsprämien; zum einen wählt er die "Kann - Form", zum andern spricht er von aussergewöhnlichen Leistungen. Dies bedeutet, dass einerseits jeder Schulträger frei darüber entscheidet, ob er Leistungsprämien für besondere Leistungen der Lehrkräfte ausrichtet. Andererseits sollen mit Leistungsprämien nicht jene Leistungen honoriert werden, die im normalen Berufsauftrag der Lehrkräfte enthalten sind. Ausserordentliche Leistungen gehen über den normalen Berufsauftrag hinaus. Sie wiederholen sich nicht jährlich von neuem. Damit sind Entschädigungen für ausserordentliche Leistungen auch nicht automatisch Lohnbestandteil. In diesem Sinne äusserte sich auch der Verband St.Gallischer Volksschulträger (SGV) in seinem Info-Blatt 2000/2.

Bei dieser Rechtslage stellt sich für jeden Schulträger die Frage, welche Leistungen der Lehrkräfte, ausgerichtet auf den Stand der Schulentwicklung und der Schulorganisation, ausserhalb des normalen Berufsauftrages liegen, somit ausserordentlich sind, und wie diese Leistungen in einem Leistungsqualifikations-System erfasst und bewertet werden sollen.



In der Stadt befindet sich ein solches Leistungsqualifikations-System in Entwicklung. Es versteht sich als Teil eines umfassenden Qualitätsmanagements, wo Standardziele und Verfahren festgelegt sind. Um ein solches systematisches Qualitätsmanagement haben sich die Schulen der Stadt St.Gallen intensiv bemüht und dazu im vergangenen Jahr die Qualitätsentwicklungsbereiche definiert. Mit der Verpflichtung der Schulen zu einem systematischen Qualitätsmanagement sowie Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen sind bereits Schritte in Richtung Systematisierung getan. Die besonderen Leistungsprämien sind eingebettet in eine solche Systematik zu sehen. Nur so kann dem Anspruch auf Gleichbehandlung und Willkürverbot in gebührender Masse Rechnung getragen werden.

Der Schulrat als zuständige Behörde für die Lehrkräfte und Kindergärtnerinnen hat sich deshalb entschlossen, Leistungsprämien erst dann auszurichten, wenn die Systematisierung in der Qualitätserfassung so weit fortgeschritten ist, dass daraus auch der normale Berufsauftrag der Lehrkräfte hervorgeht bzw. daraus abgeleitet werden kann. Der Schulrat hat sich deshalb darauf konzentriert, zunächst die Systematische Lohnwirksame Qualifikation in den Jahren 1999 und 2000 umzusetzen und an der Entwicklung der Qualitätsbereiche und Qualitätsideen für alle städtischen Schulen mitzuwirken. Zusätzlich hat er bereits im Mai 2000 eine Arbeitsgruppe eingesetzt, welche parallel zu den Anstrengungen im Bereich der Qualitätsentwicklung speziell Fragen und Kriterien zur Leistungsprämie für die Lehrkräfte behandelt hat. Im Herbst 2000 hat sich der Schulrat mit den Ergebnissen der Arbeitsgruppe auseinandergesetzt und zur Leistungsprämie einen Vorschlag zu Händen der Pädagogischen Konferenz ausgearbeitet, welche diesen mit dem städtischen Lehrerinnen- und Lehrerverband (SLLV), sowie einer Vertretung der Schulleitungen bereinigt. Bis zum Sommer 2001 sollen die Ausführungsbestimmungen für die städtischen Schulen dem Schulrat zum definitiven Entscheid vorliegen, so dass für das neue Schuljahr die Voraussetzungen für die Entrichtung von Leistungsprämien geschaffen sind.

Insofern trifft es zu, dass der Schulrat bisher nicht von der Möglichkeit Gebrauch machte, während der letzten zwei Jahre Leistungsprämien zu entrichten.

2 Zu Frage 3

Der Stadtrat unterstützt die Anstrengungen des Schulrates sowie der städtischen Schulen, die Qualitätsentwicklung schrittweise und in einer Gesamtsystematik umzusetzen. Er anerkennt den Willen des Schulrates, die Leistungsprämien in die Gesamtsystematik einzubetten unter Wahrung der Gleichbehandlung und unter Berücksichtigung des Berufsauftrages sowie der Entschädigung gewisser Zusatzaufgaben (Pool). Die vom Schulrat gewählte Priorisierung gewisser Aufgaben in den Jahren 1999 und 2000, insbesondere die Vorkehren im Bereich der Qualitätsentwicklung, sind als Vorleistung für die Festlegung der Leistungsprämien zu sehen und erklären den Zeitbedarf für die Erarbeitung dieser wichtigen Grundlagen.

3 Zu Frage 4

Ein Vergleich, welcher sich allein auf die Ausrichtung von Leistungsprämien konzentriert, nur unzureichende Aussagen über die Anstellungsbedingungen und die Gleichbehandlung der



Lehrkräfte im Kanton zulassen. Die Regelungen über die Leistungsprämien müssten in Relation zu den übrigen Anstellungs- und Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte gesetzt werden, insbesondere zu den Aufwendungen, welche die Stadt für Weiterbildung, für die Abgeltung von besonderen Aufgaben und zur Unterstützung der Lehrkräfte bei der Erfüllung ihres Berufsauftrages erbringt. In diesen Bereichen unternimmt die Stadt St.Gallen, nicht zuletzt dank der guten Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern, besondere Anstrengungen. Bei einer Gesamtbetrachtung darf deshalb mit Fug und Recht behauptet werden, dass die aktuellen Anstellungsbedingungen für die städtischen Lehrkräfte im Vergleich zu denjenigen der übrigen Volksschulträger im Kanton gut sind.

4 Zu Frage 5

Seit jeher basierten die Anstellungsbedingungen für die städtischen Lehrkräfte und das städtische Personal auf verschiedenen Rechtsgrundlagen. Für die Lehrkräfte gelten das kantonale Gesetz über die Besoldung der Volksschullehrer und die dazu erlassenen Verordnungen, für das Verwaltungspersonal regelt das städtische Personalreglement die Anstellungsbedingungen. Dieser Umstand führt dazu, dass die Stadt als Arbeitgeberin für die Lehrkräfte und für das Verwaltungspersonal je verschiedenes Recht anzuwenden hat, was zwangsläufig zu unterschiedlichen Anstellungsbedingungen führt. Dazu wirkt sich für die Schulen das duale Führungssystem mit dem Stadtrat als oberstem Führungs- und Leitungsorgan und dem Schulrat als pädagogischer Kommission mit umfassenden Kompetenzen im Personalbereich für eine einheitliche Personalpolitik erschwerend aus. Unterschiede bei den Anstellungsbedingungen und in der Ausrichtung der Personalpolitik sind systemimmanent und unvermeidbar. Die Einführung der Systematischen Lohnwirksamen Qualifikation der Lehrkräfte (SLQ) hat jedoch gezeigt, dass die Führung der städtischen Schulen mit grossem Engagement, mit Fachkompetenz und dem Willen zur Förderung der Lehrerschaft erfolgt. Im Besonderen soll mit regelmässigen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen die Förderung der Lehrkräfte und der Kindergärtnerinnen institutionalisiert werden. Vor diesem Hintergrund kann bereits heute, das heisst ohne Entrichtung von Leistungsprämien, die Stadt als gute Arbeitgeberin für Lehrkräfte gelten. Sie wird dies umso mehr sein, wenn gegen Mitte des Jahres 2001 die Voraussetzungen für die Ausrichtung der Leistungsprämien geschaffen sind.

Der Stadtpräsident:
Christen

Im Namen des Stadtrates
Der Stadtschreiber:
Linke

Beilagen:
Interpellation

