

Einfache Anfrage Lehmann-Rorschacherberg vom 4. Januar 2012

## Leistungsprämien für Lehrpersonen der Volksschule

Schriftliche Antwort der Regierung vom 6. März 2012

Mit ihrer Einfachen Anfrage vom 4. Januar 2012 erkundigt sich Monika Lehmann-Rorschacherberg nach den Kriterien für die Ausrichtung von Leistungsprämien an die Lehrpersonen der Volksschule.

Die Regierung antwortet wie folgt:

Leistungsprämien existieren für Volksschul-Lehrpersonen seit dem Jahr 1999, für das Staatspersonal (einschliesslich Lehrpersonen der Sekundarstufe II) bereits seit dem Jahr 1992. Sie sind ein Führungsinstrument der Vorgesetzten zur freien, spontanen Honorierung ausserordentlicher, einmaliger Leistungen ihrer Mitarbeitenden. Nach der Botschaft des Regierungsrates an den Grossen Rat für den VIII. Nachtrag zur Dienst- und Besoldungsordnung für das Staatspersonal vom 12. Februar 1991 wurde mit der ausserordentlichen Leistungsprämie ein Instrument geschaffen, um «grosse Einzelleistungen rasch und auf einfache Weise honorieren zu können», wobei die Verteilung jedes Jahr neu erfolgen soll und keinesfalls ein Automatismus entstehen darf (S. 13). Dies wurde in der parlamentarischen Beratung ausdrücklich bekräftigt (ProtGR 1988/92 Nr. 657/1f. und 9). Nach der Botschaft der Regierung an den Grossen Rat für die Besoldungsverordnung vom 27. Februar 1996 sollen ausserordentliche Leistungsprämien «bei ausserordentlichem Leistungsverhalten eine spontane und unbürokratische zusätzliche Honorierung erlauben» (S. 17). Nach der Botschaft der Regierung an den Grossen Rat zum VII. Nachtragsgesetz zum Gesetz über die Besoldung der Volksschullehrer vom 1. Juli 1997 ist die «besondere Jahresprämie» (damalige Bezeichnung der ausserordentlichen Leistungsprämie) für Volksschul-Lehrpersonen – wie die ausserordentliche Leistungsprämie für das Staatspersonal – «kein individueller Lohnbestandteil, sondern ein Instrument zur punktuellen Abgeltung aussergewöhnlich guter Leistungen» und als solches «grundsätzlich restriktiv zu handhaben» (S. 6/7). Leistungsprämien gehören somit nach dem Willen des Gesetz- und Verordnungsgebers zum nicht-justiziablen Führungsalltag. Für die Mitarbeitenden besteht kein Rechtsanspruch auf eine Leistungsprämie, weder absolut (für eine erbrachte Leistung) noch relativ (im Vergleich zu anderen Mitarbeitenden).

Der Betrag, der für Leistungsprämien zur Verfügung steht, ist auf 0,2 bis 0,4 Prozent der Lohnsumme begrenzt. Einzelnen Mitarbeitenden werden im Jahr Prämien zwischen wenigen hundert und wenigen tausend Franken ausgerichtet. Eine Vorschrift, wonach das Volumen der Leistungsprämien ausgeschöpft werden müsste, besteht nicht. Für das Staatspersonal bestehen zwar summarische «Richtlinien zu den ausserordentlichen Leistungsprämien» (Personalhandbuch PHB 28.1). Diese Richtlinien sind jedoch sehr offen. Sie betonen die Spontaneität der Prämienentscheide in Abgrenzung zu Beförderungen und Stufenanstiegen und gestatten die Honorierung ausserordentlicher Leistungen nach den Kriterien Leistungsqualität, Leistungsquantität und Leistungsverhalten. Sie kanalisieren den Zuspruch einzelner Prämien nicht. Diese Offenheit ist gewollt: Inhaltliche Vorgaben zu ausserordentlichen Leistungsprämien würden dem Charakter des Instrumentes, der dem Gesetzgeber ein Anliegen war, zuwiderlaufen.

Der Berufsauftrag und der Lohn der Lehrpersonen sind zwar im geschriebenen Recht detaillierter normiert als die Auftragserfüllung und der Lohn der Mitarbeitenden der Verwaltung. Diese Besonderheit steht indessen der Ausrichtung von Leistungsprämien nach dem beschriebenen Kon-

zept nicht entgegen. Auch bei Lehrpersonen besteht Raum, um die Wertschätzung für eine besondere Leistung spontan mit einer Prämie auszudrücken.

Zu den einzelnen Fragen:

1. Welche Leistungen zu einer Prämie berechtigen, bestimmt situativ diejenige vorgesetzte Stelle, die zuständig ist, sie auszulösen (Schulrat, gemäss gemeindeinternem Funktionendiagramm u.U. auch Schulleitung). Die Leistungen können alle Elemente des Berufsauftrags erfassen, z.B. eine besonders anspruchsvolle Problemlösung bei der Förderung eines Kindes, in der Führung einer Schulklasse oder im Kontakt mit Eltern, ein besonderes Engagement für das Schulteam oder ein besonderer Einsatz im Rahmen einer besonderen Veranstaltung.
2. Leistungsprämien können nicht nur einzelnen Personen, sondern auch einem Team ausgerichtet werden, z.B. in Form eines Gutscheins für ein gemeinsames Nachtessen oder einen gemeinsamen Ausflug.
3. Die Auffassung, Leistungsprämien seien Lohnbestandteil, trifft nicht zu. Leistungsprämien sind obligatorischer Teil des Lohnbudgets des Arbeitgebers, jedoch besteht wie oben erwähnt kein Obligatorium zum Ausschöpfen der budgetierten Prämienquote und kein Rechtsanspruch auf Ausrichtung einer Prämie im Einzelfall.

Da in jedem Betrieb bzw. in jedem Schulhaus die Vorgesetzten einzelne Mitarbeitende ausmachen können, die punktuell eine überdurchschnittliche Leistung erbracht haben, wäre es ein Führungsfehler, wenn Leistungsprämien aus Prinzip zurückgehalten würden. Das Bildungsdepartement hat den Schulträgern bei der Einführung der Leistungsprämien empfohlen, von generellen «Nicht-Auszahlungs-»Beschlüssen abzusehen und die Leistungsprämien als individuelles Führungsinstrument nicht nur bei der Erstellung, sondern auch beim Vollzug des Budgets zum Tragen zu bringen.

4. Die Schulträger sind in den letzten Jahren autonomer geworden (neuer Finanzausgleich, Schulleitungen, lokale Führungs- und Qualitätskonzepte). Vor diesem Hintergrund hat sich der Kanton ihnen gegenüber mit Weisungen, Richtlinien und Empfehlungen zurückzuhalten. Dies gilt insbesondere auch für die Leistungsprämien, die von einem Höchstmass an Ermessen geprägt sein sollen. Kantonale Vorgaben für die Ausrichtung von Leistungsprämien an Lehrpersonen der Volksschule sind daher kein Thema.