

Höherer Lohn für die Musiklehrpersonen

Das neue Anstellungs- und Besoldungsreglement des Verbands der Zürcher Musikschulen (VZM), das auf Beginn des Schuljahres 2021/22 in Kraft tritt, ist ein Schritt in die richtige Richtung.

Im Mai hat die Mitgliederversammlung des Verbands der Zürcher Musikschulen (VZM) ein neues Anstellungs- und Besoldungsreglement verabschiedet. Dieses tritt auf Beginn des Schuljahres 2021/22 in Kraft und löst das alte Reglement von 2011 ab.

Die Überarbeitung des Reglements enthält einige Verbesserungen für die Angestellten der Musikschulen. Die zentrale und konkreteste Verbesserung ist die Anhebung der Löhne der Musiklehrpersonen (MLP) auf das Niveau des Primarlehrpersonenlohns. Möglich wird dies mit der Umsetzung des neuen Musikschulgesetzes, das momentan von der Bildungsdirektion auf der Verordnungsebene ausgearbeitet wird. Das Gesetz, das via Initiativweg Ende November 2019 im Kantonsrat verabschiedet wurde, sieht höhere kantonale Beiträge für die Musikschulen vor als bisher. Die Bindung dieses Geldes an die Musikschulen soll via Löhne der MLP geschehen. Ansonsten besteht die Gefahr, dass die höheren Kantonsbeiträge in den Gemeindekassen und nicht bei den Musikschulen landen.

Das aktuelle Reglement enthält zudem klarere und ausführlichere Vorgaben zum neuen Berufsauftrag (nBA). Die Bereiche Unterricht, Schule und Lehrperson werden neu unterschieden. Wie in der Volksschule besteht auch hier die Gefahr, dass möglichst viele Aufgaben in die Zeitpauschale für den Unterricht einberechnet werden. Die Aufgaben «Planen, vorbereiten und durchführen von Konzerten und Vorträgen zur Ergänzung des Unterrichts», «Betreuen der Lernenden an Stufentests, Wettbewerben und Anlässen» sowie die «Instrumentenpflege» werden im neuen Reglement alle zum Unterricht gezählt. Es ist klar: Das ist ein Fass ohne Boden, der Funktion des nBA zeitliche Überlastung zu vermeiden, wird damit nicht Rechnung getragen. Die Motivation für die MLP, sich ausserordentlich für die

Schülerinnen und Schüler und die Schule zu engagieren, wird nicht gerade gesteigert, wenn dieses Engagement pauschal verlangt und damit in der Zeiterfassung nicht sichtbar wird.

Noch viel Verbesserungsbedarf

Diverse Artikel des neuen Reglements verfolgen zwar gute Absichten, sind aber so offen formuliert, dass der Spielraum bei der Umsetzung an den einzelnen Schulen sehr gross ist. Der VPOD begrüsst beispielsweise sehr, dass bezüglich nBA festgehalten wird, dass für MLP mit kleinem Pensum bestimmt wird, welche Tätigkeiten des Berufsauftrags «allenfalls ausgelassen oder mit geringerem Anspruch ausgeführt werden dürfen.» Dass diese Formulierung jedoch nur bei äusserstem Verständnis und Goodwill der Schulleitung zur Anwendung kommt, wissen wir aus Erfahrung.

Nicht zufriedenstellend ist etwa auch die Umsetzung des Vaterschaftsurlaubs. Das Reglement hält fest, dass die Musiklehrer den Vaterschaftsurlaub in Absprache mit der Musikschulleitung so zu legen haben, dass möglichst kein Unterricht ausfällt, beziehungsweise eine Stellvertretung organisiert werden kann. Es ist nicht akzeptabel, dass es vom Goodwill der Schulleitung abhängt, ob Väter den Urlaub unmittelbar nach der Geburt des Kindes beziehen können. Zudem müsste der Vaterschaftsurlaub explizit auch auf gleichgeschlechtliche Paare ausgeweitet werden.

Grundsätzlich signalisiert der VZM mit der Überarbeitung, dass er eine Harmonisierung der Anstellungsbedingungen an den Musikschulen im Kanton anstrebt. Für den VPOD bietet das Reglement die Möglichkeit, in konkreten Konflikten damit zu argumentieren.

Das Reglement hat jedoch zurzeit nur empfehlenden Charakter. Was die einzelnen Schulen damit machen, hängt also auch von der Rolle und der Stärke des VZM ab. Seit gut einem Jahr finden wieder regelmässig Gespräche zwischen VZM und MuV.vpod statt. Wir sind verhalten optimistisch, dass auch diese Gespräche langfristig zu einer Harmonisierung der Anstellungsbedingungen beitragen werden.

Die detaillierte Rückmeldung an den VZM findest du auf der Homepage:

<https://zuerich.vpod.ch/news/2021/vzm-reglement/> ■

Anna-Lea Imbach, Gewerkschaftssekretärin VPOD Lehrberufe

Herausforderungen des neuen MAB-Verfahrens



Ab diesem Schuljahr tritt das neue Verfahren für die Mitarbeitendenbeurteilung (MAB) an der Zürcher Volksschule in Kraft. Neu findet die lohnrelevante MAB jährlich und in der alleinigen Verantwortung der Schulleitung statt. Was gilt es hier zu beachten?

Die meisten Angestellten in der Schweiz kennen das. Einmal im Jahr trifft man sich mit dem Vorgesetzten, bespricht die persönliche Zielerreichung im vergangenen Jahr und setzt neue Ziele für das kommende Jahr. Dieses sogenannte Mitarbeitendengespräch (MAG) dient der Anerkennung der erbrachten Leistung und bietet Gelegenheit zum Aufzeigen und Festhalten von Entwicklungsmöglichkeiten und Zielen. Ein gut durchgeführtes MAG ist von Wertschätzung, Fairness und Offenheit geprägt und soll die Arbeitsqualität und die Zusammenarbeit im Betrieb fördern.

«Im neuen Prozess wird nicht mehr zwischen Mitarbeitendengespräch mit Zielvereinbarung und lohnwirksamer Mitarbeiterbeurteilung unterschieden.»

Bisherige Beurteilungsweise umstritten

In der Zürcher Volksschule zeigte sich dieses Verfahren bisher janusköpfig. Zusätzlich zu dem jährlich eher niederschwellig stattfindenden und der formativen Förderung dienenden MAG zwischen Angestellten und Schulleitung erfolgte alle vier Jahre eine umfangreichere Mitarbeitendenbeurteilung (MAB), zu der ein Beurteilungsteam aufgebildet wurde, das aus Schulpflege und Schulleitung bestand. Die Lehr- oder Therapiepersonen mussten oft ein umfassendes Dossier erstellen. Es mussten mehrere Schulbesuche und Erkundungsgespräche durchgeführt und umfangreiche Formulare ausgefüllt werden. Das Beurteilungsgespräch führte schliesslich zu einer benoteten Beurteilung, welche von der Schulpflege

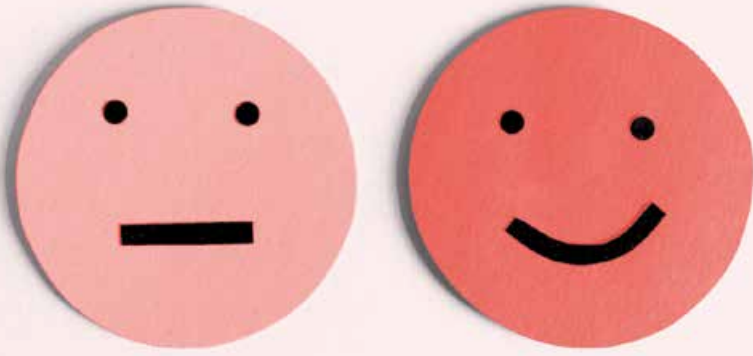
abgesegnet wurde und für die Angestellte oder den Angestellten Auswirkungen auf Lohn und Anstellung haben konnte. Diese summative Beurteilung war stets umstritten und konfliktrichtig. Insbesondere dann, wenn die Einschätzung der Beurteilungsteams und das der beurteilten Person voneinander abwichen oder gar ein Kündigungsverfahren in die Wege geleitet wurde. Dieses aufwendige doppelte Verfahren stand von vielen Seiten in der Kritik. Auch die Politik hat sich immer wieder mit dem Beurteilungsverfahren in der Volksschule beschäftigt. Schliesslich hat der Kantonsrat ein Postulat «Für ein wirksames Mitarbeitendengespräch an der Volksschule» an den Regierungsrat überwiesen. Das Ziel: Der Prozess des jährlichen Zielvereinbarungsgesprächs (MAG) und die lohnwirksame Mitarbeiterbeurteilung alle vier Jahre (MAB) sollten zusammengeführt und vereinfacht werden.

Haken des neuen Modells

Die Initiative für eine Verbesserung des Verfahrens ist grundsätzlich löblich, das neue Modell hat aber auch Haken. Neu findet das MAB nun jährlich statt und wird in alleiniger Verantwortung der Schulleitung durchgeführt. Die Rolle der Schulpflege wird abgeschwächt. Sie ist nicht mehr Teil des Beurteilungsteams, sondern beaufsichtigt lediglich den Prozess. Weiterhin unterliegt ihr aber der Beschluss über allfällige Fördermassnahmen oder eine Kündigung aufgrund ungenügender Leistung. Dabei besteht weiterhin ein Anhörungsrecht für die Lehr- oder Therapieperson.

Zudem erfordert das Gesetz, dass die Angestellten zum Abschluss des Prozesses eine Gesamtwürdigung erhalten. Die Bewertungsskala umfasst die bekannten Beurteilungsstufen I (sehr gut) bis IV (ungenügend). In der Praxis erhält die überwiegende Mehrheit der Angestellten die Stufe II (gut). Neu muss eine detaillierte Begründung der Beurteilung nur erfolgen, wenn eine Lehr- oder Therapieperson die Anforderungen übertrifft oder ihnen nicht genügt. Gerade eine Bewertung, die zu einem ungenügenden Resultat führt, muss aus rechtlicher Sicht gut begründet werden, da eine allfällige Kündigung juristisch angefochten werden kann. Da der Aufwand für die Schulleitungen bei den Beurteilungen nicht zu unterschätzen ist, besteht die Gefahr, dass aufgrund der knappen Ressourcen lediglich die wenigen Kolleg:innen, die von der Norm abweichen, eine umfassende Rückmeldung erhalten.

Aus gewerkschaftlicher Sicht sind Elemente der formativen Förderung wichtiger. Auch Lehrpersonen, die eine gute Bewertung erhalten, sollen ausreichen gewürdigt werden und die Gelegenheit erhalten, Wünsche und



Perspektiven zu formulieren. Wir stellen in Frage, ob die MAB das geeignete Instrumente für eine sinnhafte und konstruktive Standortbestimmung ist. Da sie für den Kündigungsprozess und für die Lohnentwicklung relevant ist, kann sie neben der persönlichen Förderung, auch der Sanktion dienen.

In Zukunft wird nun nicht mehr zwischen diesen beiden Formen unterschieden. Im neuen jährlichen Beurteilungsgespräch werden einerseits Ziele vereinbart, und andererseits wird das Ergebnis der Gesamtbeurteilung weiterhin massgeblich für die Lohnentwicklung sein. Aus Sicht des VPOD gilt bei der Beurteilung der Lehrpersonen das Gleiche wie bei der Beurteilung der Schüler:innen. Es braucht eine individuelle Standortbestimmung statt Noten, welche eine objektivierbare Realität vorgaukeln. Dafür müsste aber die Verknüpfung der MAB-Bewertung mit der Lohnentwicklung aufgehoben werden. Die Einführung des «Leistungslohnes» war ein Fehler. Einerseits weil das MAB-Resultat nichts über die tatsächliche Leistung aussagt und andererseits die individuelle Lohnerhöhung weitgehend von den vom Kanton bereitgestellten Ressourcen abhängig ist. Ein jährlicher automatischer Stufenanstieg für alle Lehrpersonen und in allen Lohnstufen wäre eine gerechtere und unbürokratischere Lösung. Bei der Mitarbeitendenbeurteilung könnte man sich damit auf das Wichtige konzentrieren: Anerkennung, Wertschätzung und persönliche Förderung.

Konstruktiv-kritische Begleitung

Trotz dieser Kritik am politischen Entscheid hat sich der VPOD als Vertretung des Schulpersonals in der Arbeitsgruppe des Volksschulamtes (VSA) zur Umsetzung der neuen MAB konstruktiv und engagiert beteiligt. Wir sind überzeugt, dass es uns im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten gelungen ist, sinnvolle Grundlagen, Empfehlungen und Beurteilungsdokumente zu erarbeiten. Diese Dokumente stehen auf der Webseite des VSA zur Verfügung. Inwiefern sich diese Instrumente als nützlich erweisen, wird sich jetzt bei der praktischen Umsetzung zeigen. Der VPOD wird die Umsetzung begleiten und falls nötig Korrekturen einfordern. Damit die Angestellten für das neue MAB gerüstet sind, bietet der VPOD ab sofort für Schulteams, Konvente und interessierte Lehrpersonen eine Weiterbildung an. Ansprechperson ist fabio.hoehener@vpod-zh.ch ■

Fabio Höhener, Gewerkschaftssekretär VPOD Zürich Lehrberufe

Ressourcen für die Digitalisierung in der Volksschule

Am 20. Januar 2020 wurde im Zürcher Kantonsrat ein Rahmenkredit für die Digitalisierungsinitiativen der Zürcher Hochschulen gesprochen. In der Volksschule, in Mittel- und Berufsschulen steht ein solcher Wurf noch aus. Erste Schritte jedoch sind getan.

Ziel der Digitalisierungsinitiative der Zürcher Hochschulen (DIZH) ist es, die Wettbewerbsfähigkeit des Kantons Zürich als Forschungs- und Entwicklungsstandort im Bereich Digitalisierung zu stärken, indem die Forschungs- und Vermittlungskompetenzen der Hochschulen (UZH, ZHAW, ZHdK und PHZH) vernetzt werden.

Die Genehmigung des Rahmenkredites für die Hochschulen ist gut und richtig so. Nur: Auch die anderen Bildungsstufen stehen bezüglich Digitalisierung vor grossen Herausforderungen. Dies hat der Fernunterricht während des Lockdowns 2020 deutlich gezeigt. Die Schulen brauchen eine zeitgemässe Infrastruktur, auch der Support muss technisch wie auch didaktisch sichergestellt sein. Zudem benötigt es ausreichende Aus- und Weiterbildung sowie innovative Lehrmittel.

Eine Motion und ein Postulat haben das Problem aufgegriffen und sind im Zürcher Kantonsrat hängig. Kathrin Wylder (CVP), Ann Barbara Franzen (FDP) und Christoph Ziegler (GLP) fordern im Postulat (KR 90/2019) den Regierungsrat auf, darzulegen, mit welchen Massnahmen und Mitteln der digitale Wandel an den kantonalen Mittel- und Berufsfachschulen erfolgreich gefördert werden kann. Und die SP-Kantonsrätinnen Rosmarie Joss und Carmen Marty Fässler forderten mit der Motion (314/2020) den Regierungsrat auf, eine Vorlage für eine Gesetzesänderung im Volksschulgesetz bezüglich Unentgeltlichkeit der Lehrmittel und Schulmaterialien vorzulegen. Es soll sichergestellt werden, dass sämtliches für den Unterricht benötigte Material inklusive der technischen Ausstattung für digitales Lernen mit Computer oder Tablets kostenlos zur Verfügung gestellt wird.

Mit dem Postulat 90/2019 wird lediglich ein Bericht geschrieben. Ob die SP-Motion eine Mehrheit finden wird, ist fraglich. Das zeigt: Um mehr Ressourcen für die Digitalisierung auch für die Volks-, Mittel- und Berufsschulen zu schaffen, braucht es unbedingt zusätzlichen Druck seitens Verbände und Zivilgesellschaft. ■

Monika Wicki, Kantonsrätin und VPOD-Mitglied



Elternzeitinitiative

Der VPOD unterstützt die kantonale Elternzeitinitiative, die je 18 Wochen bezahlte Elternzeit für Mutter und Vater fordert. Sie wird aktuell in der Fachkommission des Kantonsrats beraten und kommt im nächsten Jahr zur Abstimmung.

Du kannst Material gratis bestellen: Dreiecke für den Kinderwagen oder Velo, Fahnen, Poster und Kleber
 ➔ <https://elternzeit-initiative.ch/material/>

Weiterbildungsangebot für Gewerkschaftsmitglieder, Vertrauensleute und Schulteam

Die Gewerkschaft VPOD bietet Konventen, Schulteam, Personalvertretungen und Stufengruppen Weiterbildungen zu personalrechtlichen und bildungspolitischen Themen. Gerne gehen wir auf Wünsche des Schulteam ein und passen die Veranstaltung an die Bedürfnisse der Schule an.

Dauer: nach Absprache

Ort: Für grössere Gruppen vor Ort oder nach Absprache. Für kleinere Gruppen

kann die Veranstaltung im VPOD in Zürich Wiedikon stattfinden. Alternativ können die Weiterbildungen auch digital als Webinar durchgeführt werden.

Kosten: Die Veranstaltungen sind kostenlos. Da sich der VPOD vollumfänglich durch Mitgliederbeiträge finanziert, legen wir den Teilnehmenden einen Beitritt in ihre Gewerkschaft ans Herz. Für besondere Wünsche kann nach Absprache ein Unkostenbeitrag erhoben werden.

Mögliche Themen:

Die neue Mitarbeitendenbeurteilung und das Arbeitszeugnis

- Perspektiven des neuen Berufsauftrages
- Altersvorsorge und Pensionskasse BVK
- Boundary Management im Schulfeld – Wie setze ich Grenzen und wie verbinde ich Arbeit und Privates?
- Personalvertretungen (PV) an der Schule

Sozialplan «Kompetenzzentren»: Mehr Geld für Weiterbildungen dank VPOD

Am 23. Juni hat der Regierungsrat den Sozialplan für die Reorganisation «Kompetenzzentren» verabschiedet. Damit ist die Zuteilung der Lehrpersonen aufgrund der Verschiebung der Berufe auf die Schulen im Kanton Zürich abgeschlossen.

Der Sozialplan, der die Abfindungen für die 15 Lehrpersonen regelt, denen keine zumutbare Alternative an anderen Schulen angeboten werden konnte, weist zwar keine grossen Überraschungen auf, enthält aber eine erfreuliche Neuerung: Der Beitrag für berufliche Weiterbildungen wurde von 2000 auf 5000 Franken erhöht. Eine Forderung, die der VPOD in den vergangenen Jahren hartnäckig deponiert hat und die nun endlich umgesetzt wurde.

Zweimal JA! am 26. September 2021

JA zur Volksinitiative «Löhne entlasten, Kapital gerecht besteuern» («99-Prozent-Initiative»)

JA zur Ehe für alle

Änderung vom 18. Dezember 2020 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Ehe für alle)

Gründungstreffen der VPOD-Gruppe Kinderbetreuung Zürich: Volle Kraft voraus!

Am 5. Juni 2021 fand das erste Treffen der neu gegründeten VPOD-Gruppe Kinderbetreuung statt. Unter anderem wurden die Resultate der VPOD-Umfrage «Gesundes Kita-Personal, gesunde Kinder!» vorgestellt und die gesundheitliche Belastung des Betreuungspersonals diskutiert.

Das Gespräch drehte sich um verschiedene Betreuungsschlüssel und die Frage, welche Forderungen aus Sicht der Arbeitnehmenden diesbezüglich zu stellen sind. Gemeinsam Missstände in der Branche benennen, Forderungen festlegen und konkrete Initiativen planen sind erste und wichtige Schritte, damit sich bald etwas in der Branche bessert. (jm)

Agenda

Informationen über Veranstaltungen und Versammlungen sind aufrufbar unter: www.zuerich.vpod.ch/kalendex

2. Oktober, 10 bis 12 Uhr, VPOD Sekretariat

Umsetzung des Musikschulgesetzes – nicht ohne uns!
 Eine Veranstaltung des MuV.vpod, der Musiklehrpersonen des VPOD Zürich

4. Oktober, 18 bis 20 Uhr, (Ort noch offen)

Sektionsversammlung Sektion Lehrberufe: Thematisierung von Diversität und Diskriminierung im Lehrberuf – Mit einem Gast-Input von Mandy Abou Shoak.

IMPRESSUM VPOD ZÜRICH PFLICHTLEKTION: Organ des VPOD Zürich Lehrberufe, Birmensdorferstrasse 67, 8036 Zürich, Tel: 044/295 30 00, Fax: 044/295 30 03, www.zuerich.vpod.ch, **Redaktion:** Fabio Höhener, Anna-Lea Imbach

Layout und Druck: ROPRESS, 8048 Zürich, **Nr. 4 / 21, September 2021**, erscheint fünf Mal jährlich, 6. Jahrgang, Auflage: 3500