



Erläuterungen zur Vernehmlassungsvorlage betreffend Änderung der MAB-Richtlinien vom 7. April 2011

A. Ausgangslage

1. Rechtliche Grundlagen

Gemäss § 46 des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz) vom 27. September 1998 (LS 177.10) haben die Staatsangestellten und damit auch die an der Volksschule kantonal angestellten Lehrpersonen und Schulleiterinnen und Schulleiter Anspruch auf eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistungen und ihres Verhaltens. Gestützt auf § 20 des Lehrpersonalgesetzes vom 10. Mai 1999 (LS 412.31) hat die für das Bildungswesen zuständige Direktion für die Beurteilung der Lehrpersonen verbindliche und einheitliche Grundlagen zu schaffen.

Das Beurteilungsverfahren ist aufgeteilt in einen jährlichen Zielvereinbarungsprozess (Formative Förderung) und eine mindestens alle vier Jahre stattfindende lohnwirksame Mitarbeiterbeurteilung (Summative Beurteilung, vgl. auch §§ 23ff. der Lehrpersonalverordnung vom 19. Juni 2000, LS 412.311).

2. Projekt „Belastung und Entlastung im Schulfeld“

Im Sommer 2009 lancierte Bildungsdirektorin Regine Aeppli das Projekt «Belastung – Entlastung im Schulfeld». Unter Leitung einer externen Fachperson analysierten die Verbände von Schulbehörden, Schulverwaltungen, Lehrpersonen und Schulleitenden sowie Vertretungen von Pädagogischer Hochschule und Bildungsdirektion die Belastungssituation an der Volksschule und skizzierten Entlastungsmöglichkeiten. Dabei wurde auch vorgeschlagen, das Modell der Mitarbeiterbeurteilung zu vereinfachen. Entsprechend wird vorgeschlagen, verschiedene Vereinfachungen zu prüfen:

- Wegfall des Dossiers „Unterricht und Planung“ beim jährlichen Mitarbeitergespräch;
- Verzicht auf das Erkundungsgespräch und das Integrationsgespräch bei der in der Regel bis anhin alle vier Jahre stattfindenden Summativen Mitarbeiterbeurteilung;

- Konzeptionelle Integration von Formativer und Summativer Beurteilung in der Verantwortung der Schulleitungen (Stärkung der Schulleitungen beim Verfahren);
- Ausdehnung des regulären Beurteilungsrhythmus von vier auf fünf Jahre;
- Entwicklung eines speziellen MAB-Verfahrens für ausserordentliche Situationen.

Zudem wird gewünscht, unabhängig von diesen Massnahmen nur noch zwei Beurteilungsstufen („erfüllt“ und „nicht erfüllt“) vorzusehen.

B. Änderungen

1. Entlastungsmassnahmen

Kurzfristig realisierbar sind all die Entlastungsmassnahmen, die im Wesentlichen die Ausgestaltung des Verfahrens betreffen und in den "Richtlinien zur Mitarbeitebeurteilung" verankert sind. Vorschläge wie die Stärkung der Schulleitungen im Beurteilungsprozess oder die Ausdehnung des regulären Beurteilungsrhythmus bedürfen Gesetzes- und Verordnungsänderungen und erfordern einen längeren Diskussions- bzw. Umsetzungsprozess.

1.1 Verzicht auf das Dossier „Unterricht und Planung“ und auf das Erkundungsgespräch

Bis anhin nimmt die beurteilte Lehrperson in einem Dossier „Unterricht und Planung“ Stellung zu zentralen pädagogischen Fragen und stellt in freier Gestaltung ihre Absichten, Pläne und schulischen Zielsetzungen dar. Das Dossier ermöglicht so den Beurteilenden, sich ein gutes Bild von der Lehrerpersönlichkeit zu machen und Antworten auch auf Fragen zu geben, die sich nicht so ohne Weiteres aus einem Unterrichtsbesuch ergeben. Die Beurteilungsbasis wird so über die Momentaufnahmen der Unterrichtsbesuche hinaus ausgedehnt.

Mit der Einführung von Schulprogrammen und der flächendeckenden Einführung von Schulleitungen hat das Dossier „Unterricht und Planung“ seinen zentralen Stellenwert zu Teil eingebüsst. Die Schulleiterinnen und Schulleiter begleiten die Lehrpersonen täglich in ihrem Schulalltag. Ein enger und direkter Kontakt findet statt. Zudem wird das jährliche Mitarbeitergespräch zwischen Lehrperson und Schulleitung auch im Jahr der Mitarbeiterbeurteilung durchgeführt. Ein Informationsaustausch ist also jederzeit möglich.

Auf die zeitaufwändige Erstellung eines Dossiers „Unterricht und Planung“ und damit auch auf ein spezielles Erkundungsgespräch kann deshalb inskünftig verzichtet werden. Die beurteilte Lehrperson hat Gelegenheit, ihre Anliegen, Vorstellungen und Ziele im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs bei der Schulleitung einzubringen.

1.2 Verzicht auf die Integrationssitzung

Die Mitglieder des Beurteilungsteams besprechen an der Integrationssitzung die Beobachtungen aus den Unterrichtsbesuchen, die Erkenntnisse aus dem Studium des Dossiers „Unterricht und Planung“ und die Eindrücke aus dem Erkundungsgespräch und fassen sie zu einer Gesamtwürdigung zusammen. Bis anhin kann auf diese Sitzung dann verzichtet werden, wenn keine divergierenden Aussagen betreffend die Leistung bzw. das Verhalten der beurteilten Lehrperson bestehen. Der Verzicht auf die Integrationssitzung ist gerechtfertigt, zumal die Abgleichung der Beurteilungseindrücke auch auf einem anderen Weg als über eine offizielle Sitzung erfolgen kann.

1.3 Vereinheitlichung des Beurteilungsverfahrens und Reduktion der Zahl der Unterrichtsbesuche im Beurteilungsverfahren

Bis anhin erfolgte die Mitarbeiterbeurteilung in einem ordentlichen oder einem vereinfachten Verfahren. Das ordentliche Verfahren fand Anwendung bei der erstmaligen Beurteilung einer Lehrperson, nach einem Stellenwechsel in eine andere Schulgemeinde oder nach einem Unterbruch der Unterrichtstätigkeit von mehr als drei Jahren. In diesem Fall wurde der Unterricht während mindestens sechs Lektionen besucht. Das vereinfachte Verfahren fand Anwendung bei einer Lehrperson, die von derselben Schulpflege schon einmal beurteilt worden war. In diesem Fall betrug die minimale Besuchspflicht vier Unterrichtslektionen.

Der Einsatz von Schulleitungen garantiert mehr Nähe zu den Lehrpersonen, die Schulleitungen machen auch Unterrichtsbesuche. Entsprechend kann der Beurteilungsprozess vereinheitlicht und inskünftig darauf verzichtet werden, ein ordentliches oder ein vereinfachtes Verfahren durchzuführen. Zudem ist es zu verantworten, die Mindestzahl der Unterrichtsbesuche zu redu-

zieren. Neu sind minimal drei Unterrichtslektionen von zwei Mitgliedern des Beurteilungsteams zu besuchen.

2. Weitere Unterstützungsleistungen

Die von der Projektgruppe gewünschte Konzipierung eines speziellen MAB-Verfahrens für ausserordentliche Situationen, im Besonderen bei anstehenden Auflösungen von Arbeitsverhältnissen, und die Erarbeitung eines Gesprächsleitfadens zur Unterstützung der Schulleitenden bei den Mitarbeitergesprächen scheint nicht bestritten. Die beiden Anliegen sollen umgesetzt werden.