

Antrag des Regierungsrates vom 23. August 2006

**4346**

## **A. Lehrpersonalgesetz**

**(Änderung vom . . . . . ; Förderorientierte Beurteilung)**

*Der Kantonsrat,*

nach Einsichtnahme in den Antrag des Regierungsrates vom 23. August 2006,

*beschliesst:*

I. Das Lehrpersonalgesetz vom 10. Mai 1999 wird wie folgt geändert:

§ 20. Abs. 1 unverändert.

<sup>2</sup> Die Beurteilung bezweckt insbesondere, die fachliche und soziale Kompetenz der Lehrpersonen zu fördern.

Periodische  
Beurteilung

II. Diese Gesetzesänderung untersteht dem fakultativen Referendum.

---

## **B. Beschluss des Kantonsrates über die Abschreibung eines parlamentarischen Vorstosses**

(vom . . . . .)

*Der Kantonsrat,*

nach Einsichtnahme in den Antrag des Regierungsrates vom 23. August 2006,

*beschliesst:*

I. Die Motion KR-Nr. 43/2003 betreffend förderorientierte Beurteilung der Zürcher Lehrkräfte wird als erledigt abgeschrieben.

II. Mitteilung an den Regierungsrat.

## **Weisung**

### **1. Ausgangslage**

#### **a. Motion betreffend föderorientierte Beurteilung der Lehrkräfte (KR-Nr. 43/2003)**

Der Kantonsrat hat dem Regierungsrat am 25. August 2003 folgende von den Kantonsrätinnen Julia Gerber Rüegg, Wädenswil, und Karin Maeder-Zuberbühler, Rüti, am 3. Februar 2003 eingereichte Motion zur Berichterstattung und Antragstellung überwiesen:

«Der Regierungsrat wird aufgefordert, das Personalgesetz und das Lehrpersonalgesetz so zu überarbeiten, dass die Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Beurteilung (MAB) für Lehrkräfte aller Bildungsstufen im Kanton Zürich neu definiert wird. Wenn sich bei der Leistungsbeurteilung pädagogische, didaktische oder andere Probleme zeigen, die im Zusammenhang mit dem Berufsauftrag stehen, sollen Massnahmen verbindlich festgesetzt werden können, welche die Kompetenz der betroffenen Lehrkraft stärken. Der Pflicht zur Weiterbildung und den Möglichkeiten eines zielgerichteten Coaching sind in Zukunft noch grösseres Gewicht beizumessen als bisher.»

#### **b. Rechtliche Grundlagen**

Gemäss § 40 Abs. 2 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (LS 177.10) berücksichtigt der Lohn die Leistung und die Erfahrung. § 46 Abs. 1 des Personalgesetzes legt fest, dass die Angestellten Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten haben. Diese Bestimmungen bilden die gesetzliche Grundlage für die geltende lohnwirksame Mitarbeiterbeurteilung für alle Staatsangestellten, d.h. auch für die Lehrkräfte der Volksschule und für die Mittelschul- und Berufsschullehrpersonen.

Da im Bereich des Anstellungsverhältnisses für die Lehrpersonen der Volksschule die Gemeinden wichtige Funktionen ausüben, besteht für diese Personalkategorie mit dem Lehrpersonalgesetz vom 10. Mai 1999 (LS 412.31) eine ergänzende Regelung auf Gesetzesstufe. § 2 des Lehrpersonalgesetzes legt fest, dass sich das Arbeitsverhältnis der Lehrpersonen nach den für das übrige Staatspersonal anwendbaren Bestimmungen richtet, soweit dieses Gesetz keine besonderen Bestimmungen enthält. In Bezug auf die Mitarbeiterbeurteilung regelt § 20 des Lehrpersonalgesetzes Folgendes:

«Die für das Bildungswesen zuständige Direktion schafft für die Gemeinden verbindliche und einheitliche Instrumente für die periodische Beurteilung der Lehrpersonen.»

Auf Verordnungsstufe regelt § 20 der Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 (LS 177.11), dass Stufenaufstieg, Beförderungen und Rückstufungen eine Mitarbeiterbeurteilung voraussetzen. § 136 Abs. 2 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO, LS 177.111) legt die Ziele der Mitarbeiterbeurteilung fest. Danach bezweckt die Mitarbeiterbeurteilung die Förderung des Personals sowie die Beurteilung der Leistungen und des Verhaltens. Diese Bestimmungen des allgemeinen Personalrechts gelten ebenfalls für die Lehrpersonen.

Gemäss § 137 Abs. 2 VVO können die Direktionen im Rahmen der Vorgaben des Regierungsrates und im Einvernehmen mit dem Personalamt auf ihre Bedürfnisse abgestimmte Beurteilungssysteme und -verfahren festlegen. Mit Verfügung vom 6. Dezember 2002 hat die Bildungsdirektion die Rahmenbedingungen für die Mitarbeiterbeurteilung von Lehrpersonen an Mittel- und Berufsschulen erlassen.

Für die Lehrpersonen der Volksschule hat die Bildungsdirektion gestützt auf § 20 des Lehrpersonalgesetzes am 10. Juli 2006 neue Richtlinien für die Mitarbeiterbeurteilung erlassen.

Die mit der Motion geforderte vermehrte förderorientierte Ausrichtung der Mitarbeiterbeurteilung der Lehrpersonen, einschliesslich der Pflicht zur Weiterbildung, kann vollumfänglich im Rahmen der geltenden Bestimmungen des Personalrechts umgesetzt werden (vgl. Ziffer 2).

## **2. Mitarbeiterbeurteilung der Volksschullehrpersonen**

Die Mitarbeiterbeurteilung für die Volksschullehrpersonen wurde im Schuljahr 1999/2000 eingeführt. Nachdem alle Lehrpersonen ein erstes Mal beurteilt worden waren, wurde das Modell der Mitarbeiterbeurteilung durch eine Forschungsgemeinschaft evaluiert, die aus dem Institut für Arbeitspsychologie der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich, dem Pädagogischen Institut der Universität Zürich und der Pädagogischen Hochschule Zürich besteht.

Der Bericht «Wissenschaftliche Evaluation der Mitarbeiterbeurteilung für Lehrkräfte der Zürcher Volksschule» vom 24. Februar 2003 bescheinigt dem Verfahren insgesamt eine hohe Qualität. Die Mitarbeiterbeurteilung wurde von den Schulpflegern erfolgreich umgesetzt. Allerdings wurde der Handlungsspielraum von den Schulbehörden

unterschiedlich genutzt. In Bezug auf die Förderwirksamkeit zeigt die Evaluation ein uneinheitliches Bild. Von den Mitgliedern der Schulpflegen werden positive Auswirkungen auf die Qualität des Unterrichts und die Klassenführung wahrgenommen, nicht aber von den Lehrpersonen.

In der Folge wurde eine aus Vertretungen der Lehrerschaft, der Schulbehörden und der Verwaltung zusammengesetzte Arbeitsgruppe beauftragt, Vorschläge für eine Überarbeitung des Mitarbeiterbeurteilungsverfahrens zu unterbreiten. Auf der Grundlage der vom Regierungsrat am 15. Dezember 2004 beschlossenen Änderungen der Mitarbeiterbeurteilung (Beurteilung mit Zielvereinbarungen) und des Volksschulgesetzes vom 7. Februar 2005 (LS 412.100) sowie gestützt auf die Empfehlungen der Evaluation, die Erkenntnisse der Arbeitsgruppe und die Vernehmlassungsergebnisse zum Entwurf des neuen Beurteilungsverfahrens wurden die Richtlinien für die Mitarbeiterbeurteilung der Volksschullehrpersonen überarbeitet und am 10. Juli 2006 neu erlassen. Sie treten ab Schuljahr 2007/08 in Kraft.

Das neue Mitarbeiterbeurteilungsverfahren enthält im Wesentlichen folgende Neuerungen:

- Die Schulleitungen werden in das Beurteilungsverfahren mit einbezogen.
- Die lohnwirksame Beurteilung wird durch eine förderorientierte Beurteilung (Führen mit Zielvereinbarungen) ergänzt.

Die Führung mit Zielvereinbarung bezweckt, die Lehrperson in ihrer Arbeit zu unterstützen und zu fördern. In der Zielvereinbarung werden insbesondere die Entwicklungsschritte vereinbart, welche die Unterrichtsqualität und die Berufszufriedenheit der Lehrperson verbessern. Die Schulleiterin oder der Schulleiter führt einmal jährlich mit der Lehrperson ein Zielvereinbarungsgespräch durch, bei dem die Ziele vereinbart und die Zielerreichung überprüft werden. Die Schulpflege beaufsichtigt den Zielvereinbarungsprozess. Sie beschliesst auf Antrag der Schulleitung über die sich aus dem Zielvereinbarungsgespräch ergebenden Massnahmen, insbesondere im Bereich der Weiterbildung.

Das neue Mitarbeiterbeurteilungsverfahren für die Lehrpersonen der Volksschule erfüllt die Forderungen der Motion vollumfänglich. Da auf Grund der Überweisung der Motion dem Kantonsrat eine Gesetzesvorlage zu unterbreiten ist, beantragt der Regierungsrat, die entsprechende gesetzliche Grundlage für das neue Verfahren in § 20 des Lehrpersonalgesetzes zu verdeutlichen.

### **3. Mitarbeiterbeurteilung der Mittelschul- und Berufsschullehrpersonen**

Gemäss den Rahmenbedingungen für die Mitarbeiterbeurteilung von Lehrpersonen an Mittel- und Berufsschulen vom 6. Dezember 2002 umfasst die Mitarbeiterbeurteilung für die unbefristet angestellten Lehrpersonen der Mittel- und Berufsschulen im Wesentlichen eine systematische Leistungsbeurteilung alle sechs Jahre und eine Zwischenbeurteilung drei Jahre nach der systematischen Leistungsbeurteilung. Für die befristet angestellten Lehrpersonen wird ein vereinfachtes Verfahren angewendet.

Die systematische Leistungsbeurteilung umfasst eine summarische Gesamtbeurteilung der Tätigkeit einer Lehrperson im Unterricht und als Mitglied der Schulgemeinschaft gemäss einem vorgegebenen und für alle Mittel- und Berufsschulen verbindlichen Kriterienkatalog. Der Kriterienkatalog unterscheidet die Bereiche «Unterricht» und «Aufgaben als Mitglied der Schulgemeinschaft». Für den Unterricht sind die Kriterien persönliche Ausstrahlung und pädagogisches Engagement, Arbeitsatmosphäre in der Klasse, Umgang mit Schülerinnen und Schülern, Fachkompetenz, Didaktik und Methodik sowie Weiterbildung ausschlaggebend. Als gemeinschaftliche Aufgaben gelten Betreuung von Schülerinnen und Schülern, Elternkontakte, Wirken als Klassenlehrerin oder Klassenlehrer, Mitarbeit im Kollegium, bei Schulanlässen und weiteren schulbezogenen Aktivitäten.

Die Leistungsbeurteilung wird von einem Mitglied der Schulleitung und einem Mitglied der Schulkommission bzw. Aufsichtskommission gemeinsam durchgeführt. Sie umfasst ein Beurteilungs- und Fördergespräch mit der zu qualifizierenden Lehrperson.

Sobald erste Erfahrungen mit der neuen förderorientierten Mitarbeiterbeurteilung (Führen mit Zielvereinbarungen) für die Volksschullehrpersonen vorliegen, wird geprüft, in welcher Form dieses Modell in analoger Weise für die Mittel- und Berufsschulen angewandt werden kann und wie die Rahmenbedingungen für die Mitarbeiterbeurteilung von Lehrpersonen in Mittel- und Berufsschulen anzupassen sind.

**4. Antrag**

Der Regierungsrat beantragt dem Kantonsrat, der Gesetzesänderung zuzustimmen und die Motion KR-Nr. 43/2003 als erledigt abzuschreiben.

Im Namen des Regierungsrates

Die Präsidentin: Der Staatsschreiber:

Diener Husi