

**Auszug aus dem Protokoll
des Regierungsrates des Kantons Zürich**

KR-Nr. 363/2010

Sitzung vom 23. März 2011

**341. Postulat (Ersatz der Mitarbeiterbeurteilung
durch das jährliche Mitarbeitergespräch)**

Die Kantonsrätinnen Sabine Wettstein-Studer, Uster, Brigitta Johner-Gähwiler, Urdorf, und Marlies Zaugg, Richterswil, haben am 13. Dezember 2010 folgendes Postulat eingereicht:

Der Regierungsrat wird gebeten, die alle vier Jahre stattfindende Mitarbeiterbeurteilung durch das jährliche Mitarbeitergespräch bei den Lehrpersonen zu ersetzen.

Begründung:

Im Rahmen des Projektes «Belastung und Entlastung im Schulumfeld» wurde auch die Vereinfachung der Mitarbeiterbeurteilung gefordert. Dort wurde insbesondere auch auf die hohe Belastung der Lehrpersonen und Schulleitungen durch die Erstellung eines Dossiers, eines Erkundigungsgesprächs und eines Integrationsgesprächs hingewiesen.

Die Belastung der Lehrpersonen ist aber nur ein Aspekt. Mit der flächendeckenden Einführung der Schulleitung erfolgt die Personalführung viel direkter vor Ort. Als ein zentrales Führungsinstrument der Schulleitungen dient das jährliche Mitarbeitergespräch. Für eine konsequente Personalentwicklung und -förderung sowie auch für individuelle Beförderungen genügt die alle vier Jahre stattfindende summarische Mitarbeiterbeurteilung in keiner Art und Weise. Aus diesem Grund soll das Mitarbeitergespräch mit den festzulegenden Zielen, der Selbstbeurteilung sowie einer Fremdbeurteilung durch die Schulleitung jährlich erfolgen. Die Personalführungsrolle der Schulleitung wird dadurch weiter gestärkt.

Die lohnwirksame Anpassung erfolgt nach vier Jahren jeweils auf Antrag der zuständigen Schulpflege.

Auf Antrag der Bildungsdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Zum Postulat Sabine Wettstein-Studer, Uster, Brigitta Johner-Gähwiler, Urdorf, und Marlies Zaugg, Richterswil, wird wie folgt Stellung genommen:

§ 20 des Lehrpersonalgesetzes vom 10. Mai 1999 (LS 412.31) legt fest, dass die Bildungsdirektion das Verfahren der Mitarbeiterbeurteilung für die Volksschullehrpersonen regelt. Gemäss den Richtlinien der Bildungsdirektion zur Mitarbeiterbeurteilung vom 10. Juli 2006 ist das Verfahren aufgeteilt in einen Zielvereinbarungsprozess und eine lohnwirksame Mitarbeiterbeurteilung. Die Zielvereinbarungen finden jährlich statt, die lohnwirksame Beurteilung mindestens alle vier Jahre.

Beim Zielvereinbarungsprozess handelt es sich um eine persönliche Standortbestimmung. Es geht darum, die Lehrperson in ihrer täglichen Arbeit individuell zu unterstützen und Entwicklungsziele zu vereinbaren, welche die Klassenführung und die Unterrichtsqualität sowie die persönliche Berufszufriedenheit verbessern können.

Die Schulleiterin oder der Schulleiter besucht den Unterricht der Lehrpersonen mindestens einmal im Jahr. Gestützt auf die dabei gewonnenen Erkenntnisse und auf die regelmässigen Kontakte im Schulalltag führt die Schulleiterin oder der Schulleiter mit jeder Lehrperson ein Zielvereinbarungsgespräch. Dabei werden gemeinsam Entwicklungsschritte für die nächste Beurteilungsperiode geplant. Die Forderung des Postulats in Bezug auf das jährliche Mitarbeitergespräch wird damit erfüllt.

Die mindestens alle vier Jahre stattfindende lohnwirksame Mitarbeiterbeurteilung ergänzt die jährlichen Zielvereinbarungen. Dieses Verfahren hat sich grundsätzlich bewährt. Es ist jedoch geplant, auf Beginn des Schuljahres 2011/2012 das Verfahren der Mitarbeiterbeurteilung zu vereinfachen. Das jährlich stattfindende Mitarbeitergespräch soll beibehalten werden.

Auf die Mitarbeiterbeurteilung kann nicht verzichtet werden. Wie die übrigen Staatsangestellten haben auch die Lehrpersonen gemäss § 46 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (LS 177.10) einen Anspruch darauf.

Aus diesen Gründen beantragt der Regierungsrat dem Kantonsrat, das Postulat KR-Nr. 363/2010 nicht zu überweisen.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Bildungsdirektion.

Vor dem Regierungsrat
Der Staatsschreiber:
Husi