



Bildungsdirektion
des Kantons Zürich

Rahmenbedingungen für die Mitarbeiterbeurteilung von Lehrpersonen an Mittel- und Berufsschulen

(vom 6. Dezember 2002)

A. RECHTSGRUNDLAGEN

Der Regierungsrat wird mit § 11 der Verordnung über das Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen an Mittel- und Berufsschulen (Mittel- und Berufsschullehrerverordnung) ermächtigt, Bestimmungen über Stufenanstieg, Beförderung und Rückstufung zu erlassen. Gestützt auf diese Bestimmung wurden in der Folge §§ 11 bis 13 der Mittel- und Berufsschullehrervollzugsverordnung über den Stufenanstieg, die Beförderung und die Rückstufung von Mittel- und Berufsschullehrpersonen erlassen.

Gestützt auf § 137 Abs. 2 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz kann die Bildungsdirektion im Rahmen der Vorgaben des Regierungsrates und im Einvernehmen mit dem Personalamt ein auf ihre Bedürfnisse abgestimmtes Beurteilungssystem und -verfahren festlegen.

Im Rahmen dieser Vorgaben und der weiteren auf diesen Bereich anwendbaren Vorschriften ist die Bildungsdirektion zuständig, Rahmenbedingungen für die Mitarbeiterbeurteilung von Lehrpersonen an Mittel- und Berufsschulen zu erlassen.

B. ZIELSETZUNGEN

Regelmässige Mitarbeiterbeurteilungen dienen der persönlichen Information jeder Lehrperson über ihren aktuellen Leistungsstand, der Verbesserung der Leistung für die Schule sowie der Information der Schulleitung im Rahmen der Qualitätsbeurteilung der Schule.

Auf das Resultat der Mitarbeiterbeurteilung wird auch bei der Freigabe des Stufenaufstieges, der Beförderung, bei der Bestätigung der Fortsetzung des aktuellen Anstellungsverhältnisses, bei der Einleitung von Massnahmen bei Qualifikation „genügend“ bzw. „ungenügend“ abgestützt.

C. BEURTEILUNGSVERFAHREN

I. Allgemeine Bestimmungen

1. Die Mitarbeiterbeurteilung für unbefristet angestellte Lehrpersonen umfasst die Systematische Leistungsbeurteilung alle sechs Jahre und die Zwischenbeurteilung drei Jahre nach der Systematischen Leistungsbeurteilung. Die Zwischenbeurteilung dient der Überprüfung des Resultates der Systematischen Beurteilung. Die Schulkommission/Aufsichtskommission kann den Beurteilungsrhythmus verkürzen. Für unbefristet angestellte Lehrpersonen mit kleinen Pensen kann die Schulkommission/Aufsichtskommission ein Beurteilungsverfahren gemäss lit. C Ziff. IV vorsehen.
2. Für befristet angestellte Lehrpersonen (Lehrbeauftragte mit Anstellungsdauer max. 6 Jahre) kommt ein vereinfachtes Verfahren gemäss lit. C Ziff. IV zur Anwendung.
3. Gespräche, die mit der Lehrperson im Rahmen der Mitarbeiterbeurteilung geführt werden, finden Eingang in einen Beurteilungsbericht. Der Beurteilungsbericht ist von den Beteiligten zu unterzeichnen. Mit ihrer Unterschrift bestätigt die

Lehrperson, dass ihr die Beurteilung eröffnet und das Gespräch geführt worden ist. Sie kann eigene Bemerkungen auf dem Beurteilungsbericht anbringen. Der Beurteilungsbericht bildet Bestandteil der Personalakten der Schule und ist der Lehrperson in Kopie auszuhändigen.

4. Das Führen der Personalakten, der Datenschutz und die Rechte der Lehrpersonen mit Bezug auf die sie betreffenden Personendaten richten sich nach §§ 34 - 38 Personalgesetz und §§ 21 - 30 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz.

II. Beurteilungskriterien und Qualifikationen

1. Die Systematische Leistungsbeurteilung berücksichtigt die Aufgaben der Lehrperson. Sie umfasst eine summarische Gesamtbeurteilung der Tätigkeit einer Lehrperson im Unterricht und als Mitglied der Schulgemeinschaft gemäss Kriterienkatalog (Anhang). Dieser Kriterienkatalog ist ein Bestandteil der vorliegenden Rahmenbedingungen.

Die Beurteilung erfolgt mit den vier Qualifikationsstufen

- sehr gut - gut - genügend - ungenügend

2. Die Zwischenbeurteilung bezieht sich hauptsächlich auf die Unterrichtstätigkeit der zu qualifizierenden Lehrperson.
3. Die Schulleiterkonferenzen überprüfen den Kriterienkatalog periodisch und stellen gegebenenfalls Antrag auf Änderung.

III. Mitarbeiterbeurteilung von unbefristet angestellten Lehrpersonen

1. Zeitpunkt der Beurteilung

- 1.1. Die Systematische Leistungsbeurteilung wird alle sechs Jahre, erstmals nach dem ersten Anstellungsjahr, durchgeführt. Ein schulinterner Funktionswechsel erfordert eine Leistungsbeurteilung. Vorbehältlich der Bestätigung durch die Zwischenbeurteilung behält die Systematische Leistungsbeurteilung bis zur nächsten Beurteilung ihre Gültigkeit für Entscheide betreffend Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses, Stufenaufstieg und Beförderung.
- 1.2. Die Zwischenbeurteilung findet drei Jahre nach der Systematischen Leistungsbeurteilung bzw. nach der erstmaligen Anstellung in der betreffenden Kategorie statt. Die Schulkommission/Aufsichtskommission kann an Stelle der Zwischenbeurteilung eine Systematische Beurteilung vorsehen.

2. Beurteilungsteam

- 2.1. Die Systematische Leistungsbeurteilung wird von einem Mitglied der Schulleitung und einem Mitglied der Schulkommission/Aufsichtskommission gemeinsam durchgeführt.

Die Zwischenbeurteilung wird in der Regel von einem Mitglied der Schulkommission/Aufsichtskommission vorgenommen.

- 2.2. Auf Antrag des Beurteilungsteams oder auf Antrag der zu qualifizierenden Lehrperson wird durch die Präsidentin oder den Präsidenten der Schulkommission/Aufsichtskommission eine Fachexpertin oder ein Fachexperte beigezogen.

3. Grundlagen der Beurteilung

- 3.1 Grundlage der Systematischen Leistungsbeurteilung sind mindestens je zwei Schulbesuche des Beurteilungsteams nach Möglichkeit auf verschiedenen Klassenstufen. Erwünscht ist der gemeinsame Besuch einer Lektion. Ergänzen-

der Bestandteil der Beurteilung sind die Erfahrungen der Schulleitung mit der zu qualifizierenden Lehrperson seit der letzten Beurteilungsperiode.

Ergeben sich nach diesem Verfahren Vorbehalte bezüglich der Leistungen der Lehrperson, leitet das Beurteilungsteam weitere Abklärungen in die Wege, so z.B. weitere Lektionenbesuche, Beizug der Semesterplanung, Überprüfung der in einem Semester durchgeführten schriftlichen Arbeiten einschliesslich der Bewertungsgrundlagen.

- 3.2. Grundlage der Zwischenbeurteilung sind mindestens zwei Schulbesuche in der Regel durch ein Mitglied der Schulkommission/Aufsichtskommission, wenn möglich auf verschiedenen Klassenstufen.

4. Auswertung der Beurteilung

- 4.1. Bei der Systematischen Leistungsbeurteilung führt das Beurteilungsteam nach seinen Besuchen gestützt auf den Kriterienkatalog eine gemeinsame Analyse der Beobachtungen durch; diese Analyse wird ergänzt durch die Erfahrung der Schulleitung seit der letzten Beurteilung. Aufgrund der daraus resultierenden Gesamtbeurteilung führt das Beurteilungsteam mit der zu qualifizierenden Lehrperson ein Beurteilungs- und Förderungsgespräch.

Übertrifft eine Lehrperson insgesamt die Anforderungen, so lautet die Qualifikation „sehr gut“. Entscheide und Massnahmen richten sich nach lit. D Ziff. 2.

Ergeben sich bezüglich der Leistung der Lehrperson Vorbehalte geringfügiger Natur, so lautet die Qualifikation „gut“. Entscheide und Massnahmen richten sich nach lit. D Ziff. 3.

Ergeben sich Vorbehalte bezüglich der Leistung der Lehrperson, welche insgesamt erheblich sind, so lautet die Qualifikation „genügend“. Entscheide und Massnahmen richten sich nach lit. D Ziff. 4.

Ergeben sich Vorbehalte bezüglich der Leistung der Lehrperson, welche insgesamt sehr schwer wiegen, so lautet die Qualifikation „ungenügend“. Entscheide und Massnahmen richten sich nach lit. D Ziff. 5.

- 4.2. Bei der Zwischenbeurteilung führt die beurteilende Person mit der zu qualifizierenden Lehrperson ein Beurteilungsgespräch über deren Unterrichtstätigkeit. Sie stützt sich dabei auf die für den Unterricht anwendbaren Teile des Kriterienkatalogs. Beobachtungen zum Unterricht oder im schulischen Umfeld sind der Lehrperson im Sinne von fördernden Anregungen mitzuteilen.

Kann bei der Zwischenbeurteilung das Resultat der vorangegangenen Systematischen Leistungsbeurteilung nicht bestätigt werden, so ist diese Zwischenbeurteilung nach den Anforderungen für die Systematische Leistungsbeurteilung vorzunehmen.

IV. Mitarbeiterbeurteilung von befristet angestellten Lehrpersonen (Lehrbeauftragten)

1. Zeitpunkt der Beurteilungen

Bei Lehrbeauftragten erfolgt nach dem ersten Anstellungssemester eine Leistungsbeurteilung. Anschliessend ist nach drei Jahren eine zweite Leistungsbeurteilung durchzuführen. Als Eintrittsdatum gilt die Aufnahme der Lehrtätigkeit an der betreffenden Schule.

2. Beurteilungsteam

Die Leistungsbeurteilung von Lehrbeauftragten wird von einem Mitglied der Schulleitung oder der Schulkommission/Aufsichtskommission vorgenommen.

Auf Antrag des Mitglieds der Schulleitung oder der Schulkommission/Aufsichtskommission oder auf Antrag der zu qualifizierenden Lehrperson wird durch die Präsidentin oder den Präsidenten der Schulkommission/Aufsichtskommission

bzw. durch die Schulleitung ein Fachexperte oder eine Fachexpertin beigezogen.

3. Grundlagen der Beurteilung

Grundlagen der Leistungsbeurteilung sind mindestens ein Schulbesuch sowie die Erfahrungen der Schulleitung mit der betreffenden Lehrperson seit der letzten Beurteilung. Bei der Beurteilung nach dem ersten Anstellungssemester ist ein allfälliger Mentoratsbericht zu berücksichtigen.

4. Auswertung der Beurteilung

- 4.1 Die beurteilende Person führt mit der zu qualifizierenden Lehrperson ein Beurteilungs- und Förderungsgespräch über deren Unterrichtstätigkeit. Sie stützt sich dabei auf die für Lehrbeauftragte anwendbaren Teile des Kriterienkatalogs.
- 4.2 Übertrifft eine Lehrperson insgesamt die Anforderungen, so lautet die Qualifikation „sehr gut“. Entscheide und Massnahmen richten sich nach lit. D Ziff. 2.

Ergeben sich bezüglich der Leistung der Lehrperson Vorbehalte geringfügiger Natur, so lautet die Qualifikation „gut“. Entscheide und Massnahmen richten sich nach lit. D Ziff. 3.

Ergeben sich Vorbehalte bezüglich der Leistung der Lehrperson, welche insgesamt erheblich sind, so lautet die Qualifikation „genügend“. Entscheide und Massnahmen richten sich nach lit. D Ziff. 4.

Ergeben sich Vorbehalte bezüglich der Leistung der Lehrperson, welche insgesamt sehr schwer wiegen, so lautet die Qualifikation „ungenügend“. Entscheide und Massnahmen richten sich nach lit. D Ziff. 5.

D. ENTSCHEIDE UND MASSNAHMEN

1. Das Beurteilungsteam erstattet der Schulkommission/Aufsichtskommission Bericht (vgl. C I. Ziff. 3), und diese entscheidet über die Leistungsbeurteilung. Beobachtungen zum Unterricht oder zum schulischen Umfeld sind der Lehrperson im Sinne von fördernden Anregungen mitzuteilen.
2. Mit der Qualifikation „sehr gut“ erfüllt die Lehrperson die Bedingungen für den Stufenanstieg gemäss § 11 MBVVO und für die Beförderungen gemäss § 12 MBVVO.
3. Mit der Qualifikation „gut“ erfüllt die Lehrperson die Bedingungen für den Stufenanstieg gemäss § 11 MBVVO. Für unbefristet angestellte Lehrpersonen wird die nächste Beurteilung als Systematische Leistungsbeurteilung durchgeführt werden.
4. Mit der Qualifikation „genügend“ erfolgt die nächste Systematische Leistungsbeurteilung nach einem Jahr. Für die betroffene Lehrperson können Fördermassnahmen angeordnet werden.
- 5.1. Bei der Qualifikation „ungenügend“ werden der Lehrperson und den für die zu treffenden Massnahmen zuständigen Instanzen die erhobenen Vorwürfe betreffend mangelnde Leistung oder unbefriedigendes Verhalten schriftlich eröffnet.
- 5.2. Die Bildungsdirektion entscheidet auf Antrag der Schulleitung über Beförderungen (§ 12 MBVVO) und über die Rückstufung (§ 13 MBVVO) von befristet und unbefristet angestellten Lehrpersonen.
- 5.3. Weiter können folgende Massnahmen eingeleitet werden:
 - Förderungsmassnahmen
 - Festsetzen einer Bewährungsfrist von maximal sechs Monaten

- Festsetzen der nächsten systematischen Leistungsbeurteilung nach Ablauf der Bewährungsfrist
- Kündigung

5.4. Unter Vorbehalt von 5.5. sind folgende Instanzen zuständig für die Anordnung dieser Massnahmen:

Schulkommission von Mittelschulen für Mittelschullehrpersonen mit unbefristeter Anstellung mbA und obA auf Antrag der Schulleitung (§ 6 Ziff. 3 i.V.m. § 7 Ziff. 2 MG);

Schulleitung der Mittelschulen für Mittelschullehrpersonen mit befristeter Anstellung;

Schulleitung der Berufsschulen für Berufsschullehrpersonen mit befristeter Anstellung.

5.5. Die Bildungsdirektion entscheidet auf Antrag der Aufsichtskommission über die Kündigung von Berufsschullehrpersonen mbA (§ 20 Abs. 4 EG zum Berufsbildungsgesetz).

Die Bildungsdirektion entscheidet auf Antrag der Schulleitung der Berufsschulen über die Kündigung von Berufsschullehrpersonen mit unbefristeter Anstellung obA.

5.6. Die Rückstufung und die Entlassung aufgrund der Qualifikation „ungenügend“ setzen zwei Mitarbeiterbeurteilungen voraus, in denen die gegen die Lehrperson erhobenen Vorwürfe, die zur Rückstufung oder Entlassung führen, belegt werden. Bei der ersten Mitarbeiterbeurteilung ist der Lehrperson eine Bewährungsfrist von in der Regel einem Semester einzuräumen und die Rückstufung bzw. die Kündigung anzudrohen. Führt die zweite Mitarbeiterbeurteilung zu einem Rückstufungs- oder Kündigungsantrag, ist die Lehrperson zur Stellung-

nahme einzuladen. Die Stellungnahme ist der entscheidenden Instanz mit den Akten vorzulegen.

E. RECHTSSCHUTZ

Bevor der Beurteilungsbericht und die daraus resultierenden Massnahmen der anordnenden Behörde zum Erlass beantragt werden, können die Lehrpersonen eine Besprechung mit der Präsidentin oder dem Präsidenten der Schulkommision/Aufsichtskommission über die Beurteilung verlangen. Die Lehrpersonen sind berechtigt, eine Person ihres Vertrauens beizuziehen.

Mitarbeiterbeurteilungen dienen lediglich der Sachverhaltsfeststellung und als Begründung von Beförderungen, Rückstufungen und dergleichen und können nur im Zusammenhang mit solchen Anordnungen im Rechtsmittelverfahren überprüft werden. Mit Rekurs anfechtbar sind Änderungen des Anstellungsverhältnisses, welche sich als Folge einer Mitarbeiterbeurteilung ergeben können, wie z.B. eine Kündigung oder Rückstufung.

F. NICHTSTAATLICHE BERUFSSCHULEN

Vom Kanton anerkannte Berufsschulen, die Staatsbeiträge gemäss der Verordnung über Staatsbeiträge an die Berufsbildung (vom 2. Dezember 1987) beziehen, wenden gestützt auf § 6 der Verordnung das zürcherische Personalrecht mit den für die Lehrpersonen geltenden spezifischen personalrechtlichen Erlassen (MBVO und MBVVO) analog an. Für die Lehrpersonen dieser Schulen kommen diese Rahmenbedingungen sinngemäss zur Anwendung. Zu beachten sind zudem die einschlägigen Bestimmungen im EG zum Berufsbildungsgesetz. Das Arbeitsverhältnis dieser Lehrpersonen untersteht den arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Obligationenrechts. Zuständig für die Beurteilung von Strei-

tigkeiten zwischen der nichtstaatlichen Trägerschaft und einer Lehrperson sind die Zivilgerichte.

ANHANG

Kriterienkatalog für die Mitarbeiterbeurteilung der Lehrpersonen an Mittel- und Berufsschulen

Eine Systematische Leistungsbeurteilung nach lit. C ist eine summarische Gesamtbeurteilung und orientiert sich am folgenden Kriterienkatalog:

UNTERRICHT

- **Persönliche Ausstrahlung und pädagogisches Engagement**
- **Arbeitsatmosphäre in der Klasse, Umgang mit Schülerinnen und Schülern**
- **Fachkompetenz**
- **Didaktik und Methodik, mit Berücksichtigung der besonderen Unterrichtsformen und der sprachlichen Gestaltung**
- **Weiterbildung**

AUFGABEN ALS MITGLIED DER SCHULGEMEINSCHAFT

- **Betreuung von Schülerinnen und Schülern, Elternkontakte, Wirken als Klassenlehrerin oder Klassenlehrer**
- **Mitarbeit im Kollegium**
- **Administrative Zuverlässigkeit**
- **Mitwirkung bei Schulanlässen und weitere schulbezogene Aktivitäten**