



Entscheidinstanz: Bildungsdirektion
Geschäftsnummer: BI_2010-6401
Datum des Entscheids: 11. Januar 2013
Rechtsgebiet: Personalrecht
Stichwort(e): Mitarbeiterbeurteilung
Nicht-Beförderung
verwendete Erlasse: § 46 Personalgesetz
§ 20 Lerspersonalgesetz
§§ 23 f. Lehrpersonalverordnung (bis 16.8.2009)

Zusammenfassung (verfasst von der Bildungsdirektion):

Die positive Einschätzung eines Beurteilungsbereichs oder einer Beurteilungsdimension in der Mitarbeiterbeurteilung (MAB) zieht nicht zwingend eine Beurteilung des betreffenden Beurteilungsbereichs bzw. -dimension mit der Note A (übertrifft die Erwartungen) nach sich. Vorliegend sind aus den Akten weder Hinweise auf eine Ermessensunterschreitung durch die Beurteilenden im Hinblick auf die Erfüllung einer vorgegebenen Quote noch ist die Vorgabe einer Quote überhaupt ersichtlich. Ob das Merkblatt der Anstellungsbehörde, welches einen «Beurteilungsschlüssel» mit verschiedenen Vorgaben für die MAB statuiert, gegen kantonales Recht verstösst, kann vorliegend offen bleiben.

Gemäss diesem Beurteilungsschlüssel werden u.a. die Beurteilungsstufen A – D gemäss kantonalen Richtlinien zur MAB jeweils mit einer bestimmten Punktzahl bewertet. Die Summe der erreichten Punkte soll – unter der Bedingung, dass eine (bei der Gesamtwürdigung I und III) bzw. zwei (bei der Gesamtwürdigung II) weitere Voraussetzungen erfüllt sind – die Gesamtwürdigung (I – IV gemäss kantonalen Richtlinien) ergeben.

Anonymisierter Entscheidtext (Auszug):

Sachverhalt:

X. unterrichtete an der Sekundarschule in Y. Er war in Lohnstufe 18 der Lohnkategorie IV eingestuft. Aufgrund einer MAB beschloss die Schulpflege Y., X. in der Gesamtwürdigung mit Beurteilungsstufe II (gut, entspricht den Anforderungen vollumfänglich) zu bewerten, und teilte ihm dies mit Schreiben vom 10. Juli 2009 mit. Mit Schreiben vom 23. August 2009 beantragte X.____ unter Beilage einer detaillierten Begründung beim Volksschulamt [Rekursgegner] eine rekursfähige Verfügung. Mit Schreiben vom 1. Februar 2010 reichte die Schulpflege Y. ihre Stellungnahme und die bisher ergangenen Akten ein, worauf der Rekursgegner mit Verfügung vom 5. März 2010 die Nichtbeförderung von X. per 1. Juli 2009 mit Wirkung ab 1. Januar 2009 festhielt.

Dagegen reichte X. mit Schreiben vom 10. April 2010 innert Frist Rekurs ein und beantragte, die angefochtene Verfügung sei aufzuheben. Die drei Beurteilungsdimensionen des Bereichs «A. Klassenführung» sowie die Würdigung in diesem Bereich seien mit A statt mit B zu beurteilen, ebenso die Beurteilungsdimensionen «Zielorientiertes Unterrichten» und «Geeignete Lehr- und Lernformen» des Bereichs «B. Unterrichtsgestaltung» und somit auch die Würdigung in diesem Bereich sowie die Beurteilungsdimension «Zusammenarbeit im Lehrerteam, mit Spezialisten und mit Eltern». Er machte im Wesentlichen geltend, er empfinde die MAB als nicht gerecht und weder seiner Arbeit noch seinem Engagement angemessen.

Erwägungen:

1. Gemäss § 46 Abs. 1 Personalgesetz vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) haben Staatsangestellte – und damit auch die an der Volksschule kantonal angestellten Lehrpersonen – Anspruch auf eine regelmässige Mitarbeiterbeurteilung ihrer Leistungen und ihres Verhaltens. Für die Beurteilung der Lehrpersonen hat die für das Bildungswesen zuständige Direktion zuhanden der Gemeinden verbindliche und einheitliche Instrumente zu schaffen (§ 20 Lehrpersonalgesetz vom 10. Mai 1999 [LPG, LS 412.31]). Vorliegend sind die Richtlinien zur Mitarbeiterbeurteilung für Lehrpersonen vom 10. Juli 2006, geändert am 21. November 2008, anwendbar, Mitarbeiterbeurteilung [MAB], Wegleitung, herausgegeben von der Bildungsdirektion Kanton Zürich, Volksschulamt [nachfolgend «Wegleitung»], Anhang Richtlinien zur Mitarbeiterbeurteilung für Lehrpersonen [nachfolgend «MAB-Richtlinien»]); diese Richtlinien wurden auf den 1. Januar 2009 in Kraft gesetzt (vgl. Verfügung der Bildungsdirektion vom 17. November 2008). Inzwischen sind neue Richtlinien vom 8. Juli 2011 in Kraft getreten, die aber für das vorliegende Rekursverfahren ohne Bedeutung sind.
- 2.1 Die Mitarbeiterbeurteilung (MAB) dient der differenzierten, durch Beobachtungen des Beurteilungsteams belegten Rückmeldung an die Lehrperson und der gemeinsamen Reflexion über deren Arbeit. Sie ist Grundlage für die Vereinbarung von Zielen und allfälligen Förderungsmassnahmen und wirkt sich unmittelbar auf Stufenanstieg, Beförderung und Rückstufung aus.

Vorliegend ist die Lehrpersonalverordnung vom 19. Juli 2000 (LPVO, LS 412.311) in der bis zum 16. August 2009 geltenden Fassung anwendbar (nachfolgend aLPVO). § 24 Abs. 2 dieser Verordnung bestimmte, dass in den Erfahrungsstufen der Lohn in der Regel jeweils auf Beginn des Kalenderjahres um eine Stufe erhöht wird, falls eine Mitarbeiterbeurteilung mit der Qualifikation «gut» vorliegt. Gemäss Abs. 3 derselben Bestimmung konnte in den Leistungsstufen bzw. ab Stufe 18 mit der Qualifikation «sehr gut» eine Beförderung ausgesprochen werden. Die Schulpflege führt die MAB mindestens alle vier Jahre durch (§ 23 Abs. 1 LPVO).

- 2.2 Gestützt auf § 10 LPG kann gegen Anordnungen der Schulpflege, die das Arbeitsverhältnis der Lehrperson betreffen, an die für das Bildungswesen zuständige Direktion rekurriert werden. Obwohl Mitarbeiterbeurteilungen nach Lehre und Praxis keine der Anfechtung unterliegenden personalrechtlichen Anordnungen bilden, da sie lediglich der Sachverhaltsfeststellung und als Begründung von Beförderungen, Rückstufungen und dergleichen dienen, lassen sie sich im Zusammenhang mit solchen

Anordnungen im Rechtsmittelverfahren überprüfen (VGr, 24. Januar 2007, PB.2006.00025, E. 1.2; www.vgr.zh.ch).

3. Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ist die Beurteilung der Frage, welche Arbeitsleistungen eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter erbringt, in allererster Linie Sache der unmittelbaren Vorgesetzten, die deren oder dessen tägliche Arbeit am zuverlässigsten einschätzen können (BGE 118 Ib 164 E. 4b). Daher hat sich die Rekursinstanz bei der Überprüfung der Angemessenheit des Entscheids der Vorinstanz eine gewisse Zurückhaltung aufzuerlegen, obschon ihr bei der Beurteilung der vorliegenden Streitsache volle Kognition zukommt, welche die Prüfung der Angemessenheit der angefochtenen Verfügung einschliesst (§ 20 Abs. 1 lit. c Verwaltungsverfahrensgesetz vom 24. Mai 1959 [VRG, LS 175.2]). Für eine völlig freie Beurteilung der Arbeitsleistung fehlt ihr die erforderliche Sachnähe. Sie weicht nicht ohne Not von deren Auffassung ab (Urteil des Bundesgerichts 8C_818/2010 vom 2. August 2010, E. 3.4; www.bger.ch).
- 4.1 Aus der MAB muss sich für jedermann (beurteilte und beurteilende, allenfalls mitbeteiligte weitere Personen) erkennbar ein klares und begründbares Bild der Art und Weise der Aufgabenerfüllung durch die Stelleninhaberin oder den Stelleninhaber ergeben. Der sachlich begründete Soll-/Ist-Vergleich muss die Grundlage für ein konstruktives Förderungsgespräch sein. Das Gespräch soll der beurteilten Person ein klares Bild darüber geben, wie die Vorgesetzten über sie denken (vgl. VGr, 24. Januar 2007, PB.2006.00025, E. 3.2 mit Verweisen).
- 4.2 Voraussetzung für eine Beförderung in den Leistungsstufen bzw. ab Stufe 18 ist die Beurteilungsstufe I (= sehr gut, übertrifft die Anforderungen) in der Mitarbeiterbeurteilung. Die Stufe I entspricht in den Einzelkriterien der Note A (= übertrifft die Anforderungen), während die Stufe II (= gut, entspricht den Anforderungen vollumfänglich) in den Einzelkriterien der Note B (= entspricht den Anforderungen vollumfänglich) gleichkommt. Die Prüfung der Bewertung der einzelnen Teilkriterien kann sich grundsätzlich darauf beschränken, ob der Rekurrent in den einzelnen Beurteilungspunkten nachvollziehbar nur mit der Note B bewertet wurde (vgl. VGr, 24. Januar 2007, PB.2006.00025, E. 5.1).
5. Das Beurteilungsverfahren wird aufgeteilt in einen Zielvereinbarungsprozess (formative Förderung) und eine lohnwirksame Beurteilung (summative Beurteilung). Die lohnwirksame MAB beruht auf einer Selbstbeurteilung mittels eines Dossiers «Unterricht und Planung» sowie einer Fremdbeurteilung durch die Schulpflege und durch die Schulleitung. Sie beruht auf den jährlichen Beurteilungsgesprächen und erfolgt in einem ordentlichen oder in einem vereinfachten Verfahren (Wegleitung, S. 8).
6. Gemäss MAB-Richtlinien (Ziff. 3.5.2) findet das vereinfachte Verfahren Anwendung bei einer Lehrperson, die von derselben Schulpflege schon einmal beurteilt worden ist. Die Schulpflege, die Schulleitung und die Lehrperson haben das Recht, die Durchführung des ordentlichen Verfahrens zu verlangen. Im vereinfachten Verfahren werden mindestens vier Lektionen Unterricht durch zwei Mitglieder des Beurteilungsteams besucht.

7. Die Berichte über die Unterrichtsbesuche bilden die Grundlage für die Beurteilung der Bereiche Klassenführung und Unterrichtsgestaltung. Ein Unterrichtsbesuch umfasst mindestens eine Lektion. Das Mitglied des Beurteilungsteams verfolgt das Geschehen gemäss den formulierten Beurteilungspunkten aufmerksam, protokolliert, bringt Feststellungen, Beispiele und Kommentare auf der Rückseite des Arbeitsblatts «Unterrichtsbesuch» an. Als effiziente Massnahme für die Auswertung des Gesehenen bietet sich die Bearbeitung der vorgedruckten Texte zu den einzelnen Dimensionen an: Jeder der Berichte der Unterrichtsbesuche (in der Regel vier oder sechs) erhält ein Einstufungsprofil. Alle Berichte sind dem/der Beurteilungsverantwortlichen rechtzeitig zu übergeben, damit die Integrations-sitzung vorbereitet werden kann (Wegleitung, S. 9).
8. Der Rekurrent macht im Wesentlichen geltend, er empfinde die MAB als nicht gerecht und weder seiner Arbeit noch seinem Engagement angemessen. Ausserdem sei sie widersprüchlich. Die Kritikpunkte erschienen ihm beinahe gesucht, um eine eher schlechtere Wertung abgeben zu können, was wohl im Hinblick auf die Erfüllung einer vorgegebenen Quote erfolge. In der Würdigung des Bereichs «A. Klassenführung» werde weder sein geleisteter überaus grosser Einsatz noch das überdurchschnittlich gute Gelingen seiner Arbeit angemessen wiedergegeben. Die unter «Würdigung Bereich B» (Unterrichtsgestaltung) wiederholten Aussagen entbehrten jeder Grundlage. Auch angesichts der Bewertung des Bereichs C (Engagement) mit B sei er fassungslos. Er wende weit überdurchschnittlich viel Zeit und Energie auf für die Zusammenarbeit im Lehrerteam, mit Spezialisten und mit Eltern. Sein Einsatz für Schülerinnen, Kolleginnen und die Schule als Ganzes und die ihm von seinem Team gespiegelte Wertschätzung seien in der MAB zu wenig gewürdigt worden. Wie solle er als leidenschaftlicher Lehrer, der die ihm anvertrauten Jugendlichen zu selbstbewussten und aufrechten Menschen erziehen wolle, so der Rekurrent weiter, sich für sein weiteres Engagement motivieren, wenn er mit solchen Rückmeldungen konfrontiert werde? Schliesslich beanstandet der Rekurrent, es seien vier Unterrichtsstunden besucht worden, davon zwei Englischstunden in einer ersten A-Klasse, eine Geschichtsstunde in einer zweiten A-Klasse und eine Geschichtsstunde in einer ersten B-Klasse, und führt dazu aus: «Sich ein Bild von meinen Unterrichtsfähigkeiten machen zu können, wenn nur zwei von sechs Fächern, die ich erteile, beobachtet wurden, erscheint mir ebenfalls fragwürdig».
9. Der Rekursgegner lässt geltend machen, es hätten nicht vier, sondern fünf Unterrichtsbesuche durch die Beurteilungsverantwortliche und den Schulleiter stattgefunden. Das Vorgehen entspreche den Richtlinien der Bildungsdirektion zur MAB, welche für das vereinfachte Verfahren, das vorliegend zur Anwendung gekommen sei, den Besuch von vier Unterrichtslektionen durch zwei Beurteilungsverantwortliche vorschrieben. Dass bei einer Lehrperson, die sechs Unterrichtsfächer unterrichte, nicht alle Fächer besucht werden könnten, liege dabei auf der Hand. Der Rekurrent sei zweifellos eine ausgewiesene und engagierte Lehrperson, dessen Leistungen würden mit der MAB angemessen gewürdigt. Die Würdigung in den Bereichen A und B mit B heisse, dass der Rekurrent den Anforderungen in diesen Bereichen vollumfänglich entspreche, somit gute Leistungen erbringe. Es sei aber auch Verbesserungspotential festgestellt worden. In den Bereichen C (Engagement) und D (Weiter-

bildung) indessen liege die Gesamtwürdigung sogar bei A. Die Behauptung des Rekurrenten, ein «Quotenopfer» zu sein, sei haltlos.

- 10.1 Nachfolgend ist zu prüfen, ob die Beurteilung der Bereiche «A. Klassenführung» bzw. der Dimensionen «Grundhaltung», «Gemeinschaftsförderung» und «Beziehung zu den einzelnen Schüler/-innen» und «B. Unterrichtsgestaltung» bzw. der Dimensionen «Zielorientiertes Unterrichten» und «Geeignete Lehr- und Lernformen» mit B nachvollziehbar ist.
- 10.2 Hinsichtlich der Beanstandung des Rekurrenten, es seien nur zwei von sechs Fächern, die er unterrichte, besucht worden, ist zunächst festzuhalten, dass die Richtlinien zur MAB bezüglich der Unterrichtsbesuche lediglich statuieren, dass im vereinfachten Verfahren mindestens vier Lektionen Unterricht durch zwei Mitglieder des Beurteilungsteams besucht werden (vgl. MAB-Richtlinien, Ziff. 3.5.2, Satz 3). Hinsichtlich der Auswahl der zu besuchenden Fächer ist nichts vorgeschrieben. Vorliegend besuchte der Schulleiter zwei Lektionen (Geschichte und Englisch), die Beurteilungsverantwortliche drei Lektionen (zweimal Mensch und Umwelt, einmal Englisch). Die entsprechenden Vorgaben der MAB-Richtlinien wurden somit eingehalten bzw. übertroffen. Im Übrigen ist festzuhalten, dass die zu beurteilenden Kriterien der MAB in allen Fächern identisch sind, und es ist davon auszugehen, dass deren Erfüllung durch die Lehrperson respektive die Qualität des Unterrichts nicht abhängig sind vom erteilten Fach.
- 10.3 Weiter ist festzuhalten, dass die Beanstandungen des Rekurrenten nicht substantiiert sind: Dass das Ergebnis seiner MAB den Rekurrenten enttäuscht hat, da er die MAB «als nicht gerecht und weder meiner Arbeit noch meinem Engagement angemessen» empfinde oder dass er «fassungslos» sei, ist angesichts der Bewertung mit B der Beurteilungsdimension «Zusammenarbeit im Lehrerteam, mit Spezialisten und mit Eltern» – obwohl der Bereich «C. Engagement für Lehrerteam und Schule» insgesamt mit A bewertet wurde –, zeigt lediglich, dass Fremd- und Selbstbeurteilung vorliegend nicht übereinstimmen (vgl. Wegleitung, S. 8). Den ausführlichen Darlegungen des Rekurrenten ist indessen nirgendwo zu entnehmen, inwiefern die MAB «in sich widersprüchlich» oder Kritikpunkte gesucht sein sollen, «um statt einer besseren eine eher schlechtere Wertung abgeben zu können». Selbst wenn, wie der Rekurrent für die Beurteilungsdimension «Gemeinschaftsförderung» zutreffend feststellt, die Beobachtungen und daraus resultierenden Einschätzungen durchwegs positiv sind, heisst dies – entgegen der Auffassung des Rekurrenten – nicht, dass die Leistung in der beurteilten Dimension bzw. im beurteilten Bereich die Anforderungen übertrifft bzw. dass daraus zwingend eine Bewertung mit A resultiert. Im Übrigen ist festzuhalten, dass eine Beurteilung mit B (gut, entspricht den Anforderungen vollumfänglich) entgegen der Auffassung des Rekurrenten durchaus einer positiven Wertung entspricht. Schliesslich ist anzumerken, dass es sich z.B. bei der Einschätzung des Rekurrenten betreffend «das überdurchschnittlich gute Gelingen meiner Arbeit» um eine Selbstbeurteilung handelt, deren Realitätsbezug – beispielsweise im Vergleich mit anderen Lehrpersonen der Gemeinde – aufgrund der Akten nicht erstellt werden kann.

- 10.4 Der Rekurrent beanstandet, dass die Bewertung mit B bestehen blieb, obwohl die einzige kritische Aussage unter diesem Stichwort («[E]r gibt Erwartungen und Vorgaben bekannt, die von den SchülerInnen oft nicht erreicht werden können.») nach seiner Intervention gestrichen worden sei. Auch hier verkennt der Rekurrent offensichtlich, dass eine Beurteilung mit B eine Beurteilung «gut, entspricht den Anforderungen vollumfänglich» bedeutet. Diese erscheint auch nach der vom Rekurrenten verlangten Streichung nachvollziehbar und nicht unangemessen, da weder dem Text im MAB-Beurteilungsdokument noch den Notizen der Beurteilenden in den Beobachtungsberichten zu den Unterrichtsbesuchen Hinweise auf eine Leistung des Rekurrenten zu entnehmen sind, welche die Anforderungen übertrifft und demnach zwingend mit A zu beurteilen wäre.
- 10.5 Entgegen den Ausführungen des Rekurrenten entspricht es nicht den Tatsachen, dass «die unter Würdigung Bereich B wiederholten Aussagen jeder Grundlage entbehren». Im Gegenteil wird in den Beobachtungsberichten zum Unterrichtsbesuch des Schulleiters ausgeführt, dass Visualisierungen fehlen, ebenso werden mangelnde Korrekturen, tiefe Ansprüche an die Darstellung sowie die mangelhafte Steuerung/Kontrolle der Ablage und Strukturarmut beanstandet. Auch hält die Beurteilungsverantwortliche beispielsweise fest, dass im besuchten Fach Englisch «viel Deutsch» gesprochen wird sowie dass die Fragestellungen auf Deutsch erfolgen.
- 10.6 Schliesslich ist festzuhalten, dass der Bereich «B. Unterrichtsgestaltung» angesichts der unbestrittenen Beurteilung der Dimension «Förderung eigenverantwortlichen Lernens» mit C entgegen den Ausführungen des Rekurrenten selbst dann nicht zwingend mit A zu beurteilen wäre, wenn die Dimensionen «Zielorientiertes Unterrichten» und «Geeignete Lehr- und Lernformen» antragsgemäss mit A bewertet würden.
- 10.7 Zusammenfassend erscheinen demnach sowohl die Beurteilung der Dimensionen als auch die Würdigung der Bereiche A und B nachvollziehbar und sind nicht zu beanstanden.
- 11.1 Der Rekurrent beantragt weiter, die Dimension «Zusammenarbeit im Lehrerteam, mit Spezialisten und mit Eltern» sei mit A zu beurteilen, im Wesentlichen mit der Begründung, er sei seit vier Jahren Personalvertreter des Teams im Ausschuss, arbeite überaus eng, intensiv und konstruktiv (und nicht nur «verlässlich», wie in der MAB festgehalten) mit Eltern, anderen Lehrerinnen und diversen Fachleuten zusammen, berate viele Kolleginnen in Schulfragen und vertrete ihre Anliegen, wenn Unstimmigkeiten zwischen ihnen und der SL aufträten. Auch dafür wende er weit überdurchschnittlich Zeit und Energie auf. Lediglich nur durchschnittlich gutes Engagement in diesem Bereich könne ihm ganz sicher nicht vorgeworfen werden.
- 11.2 Angesichts der Beurteilung des Bereichs «C. Engagement für Lehrerteam und Schule» mit A ist festzuhalten, dass der Rekurrent grundsätzlich kein schutzwürdiges Interesse an der Änderung der Beurteilung der Dimension «Zusammenarbeit im Lehrerteam, mit Spezialisten und mit Eltern» hat, da eine solche keine höhere Beurteilung des Bereichs zur Folge hätte und die Gesamtwürdigung mit II – gestützt auf die kan-

tonalen Rechtsgrundlagen – vorliegend trotz Beurteilung dieser Dimension mit A nachvollziehbar bliebe und somit nicht zu beanstanden wäre.

- 11.3 Der Rekurrent macht nun geltend, bei einer Beurteilung mit A der Dimension «Zusammenarbeit im Lehrerteam, mit Spezialisten und mit Eltern» würde er gestützt auf das Merkblatt «Städtischer Beurteilungsschlüssel bei der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Beurteilung (MAB)» der Stadt A. vom 13. Mai 2008, aktualisiert am 15. Dezember 2009 (nachfolgend «Merkblatt») eine weniger hohe Punktzahl bzw. eine höhere Gesamtbeurteilung erreichen.
- 11.4 Zu diesem Merkblatt ist zunächst Folgendes anzumerken: Ziel des städtischen Beurteilungsschlüssels ist die Ermöglichung von Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Beurteilungen nach einheitlichen Kriterien und Vorgaben. Indessen kann die mechanische Anwendung eines solchen Schlüssels zu einem zu starren System der Ermittlung der Gesamtwürdigung führen. Wie die Bildungsdirektion in ihrer Rechtsprechung festgehalten hat (vgl. dazu die Rekursentscheide in den Verfahren 2008-4703, E. 4.3, sowie 2009-5961, E. 5g), mag ein solcher Schlüssel zwar der effizienten Ermittlung einer Gesamtwürdigung dienlich sein. Er bindet die Behörde indessen in einem Mass, das den konkreten und individuellen Verhältnissen nicht Rechnung trägt und zu einer Ermessensunterschreitung führen kann (ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6. Auflage, Zürich, 2010, Rz. 470 f.), welche als Rechtsverletzung gilt (ALFRED KÖLZ/JÜRIG BOSSHART/MARTIN RÖHL, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2. Auflage, Zürich 1999, § 50 N. 79).
- 11.5. Ob das erwähnte Merkblatt bzw. der Beurteilungsschlüssel mit den kantonalen Rechtsgrundlagen vereinbar ist, kann indessen vorliegend offen bleiben, da die Beurteilungen der Bereiche A und B bzw. der betreffenden Dimensionen wie oben ausgeführt nachvollziehbar und nicht zu beanstanden sind (vgl. oben E. 10) und sich die gegebenenfalls ermittelte Punktzahl somit auch bei Anwendung des Beurteilungsschlüssels nicht verändern würde. Würde nun die Dimension «Zusammenarbeit im Lehrerteam, mit Spezialisten und mit Eltern» in Anwendung des Beurteilungsschlüssels antragsgemäss mit A statt mit B beurteilt, würde sich die Summe der erreichten Punkte lediglich um einen Punkt auf 15 Punkte vermindern, was bedeutet, dass sich – in Berücksichtigung der obigen Ausführungen (vgl. E. 10) – die Gesamtwürdigung mit II nicht ändern würde.
- 11.6 Selbst im Rahmen einer materiellen Beurteilung wäre indessen festzuhalten, dass dem Rekurrenten – entgegen seinen Ausführungen bezüglich dieser Dimension – nichts vorgeworfen wird: Die Ausführungen in der MAB sind positiv, ebenso die Beurteilung der Dimension mit B, was, wie oben (E. 10.4) ausgeführt, der Beurteilung «gut, entspricht den Anforderungen vollumfänglich» entspricht. Den Akten ist nicht zu entnehmen, dass die Leistungen des Rekurrenten die Anforderungen übertreffen und demnach zwingend mit A zu beurteilen wären, weshalb die Beurteilung mit B nachvollziehbar und nicht unangemessen erscheint, zumal der Bereich «C. Engagement für Lehrerteam und Schule» letztlich mit A gewürdigt wurde, obschon die Beurteilungsverantwortlichen auch gewisse Mängel feststellten.

- 11.7 Zusammenfassend ist festzuhalten, dass auf den Antrag des Rekurrenten, die Dimension «Zusammenarbeit im Lehrerteam, mit Spezialisten und mit Eltern» sei mit A zu beurteilen, mangels Rechtsschutzinteresse an der Höherbewertung des Teilbereichs nicht einzutreten ist.
12. Festzuhalten ist ausserdem, dass – entgegen den Ausführungen des Rekurrenten – den Akten keinerlei Hinweise darauf zu entnehmen sind, dass «Kritikpunkte [...] beinahe gesucht» erscheinen oder dass «im Hinblick darauf, dass die vorgegebene Quote erfüllt werden kann», eine eher schlechtere statt eine bessere Wertung vorgenommen wurde. Anzeichen einer Ermessensunterschreitung durch die Beurteilenden im Hinblick auf die Erfüllung einer vorgegebenen Quote sind vorliegend ebenso wenig erkennbar wie die Vorgabe einer Quote überhaupt. In der Tat führt der Rekurrent dazu lediglich aus, es sei ihm Entsprechendes im Abschlussgespräch «angedeutet» worden. Auch in dieser Hinsicht bleiben die Darlegungen des Rekurrenten somit unsubstantiiert und spekulativ.
13. Zusammenfassend ist somit festzuhalten, dass die Bereiche «A. Klassenführung» bzw. die einzelnen Dimensionen dieses Bereichs sowie «B. Unterrichtsgestaltung» bzw. die Dimensionen «Zielorientiertes Unterrichten» und «Geeignete Lehr- und Lernformen» dieses Bereichs und die Dimension «Zusammenarbeit im Lehrerteam, mit Spezialisten und Eltern» des Bereichs «C. Engagement für Lehrerteam und Schule» – in Berücksichtigung des Ermessenspielraums der beurteilenden Behörde – nachvollziehbar mit der Beurteilungsstufe B (entspricht den Anforderungen vollumfänglich) beurteilt worden und nicht zu beanstanden sind. Ebenso ist die Gesamtwürdigung mit der Beurteilungsstufe II (gut, entspricht den Anforderungen vollumfänglich) nachvollziehbar und nicht zu beanstanden. Der vorliegende Rekurs ist somit abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.
14. Gestützt auf § 13 Abs. 3 VRG werden in Verfahren betreffend personalrechtliche Streitigkeiten keine Kosten erhoben.

Die Bildungsdirektion verfügt:

- I. Der Rekurs von X. vom 10. April 2010 wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird.
- II. [...]