

Interpellation Dürr-Widnau (18 Mitunterzeichnende) vom 24. Februar 2015

## **Beurteilung und Kompetenzentwicklung der Mittelschul-Lehrpersonen (Bekom)**

Schriftliche Antwort der Regierung vom 28. April 2015

Patrick Dürr-Widnau stellt in seiner Interpellation vom 24. Februar 2015 Fragen zur Personalführung der Mittelschul-Lehrpersonen. Mit Blick auf die Entwicklung bei der Systematischen Lohnwirksamen Qualifikation der Lehrpersonen der Volksschule (SLQ) sei zu hinterfragen, ob das Beurteilungsinstrument der Mittelschulen notwendig und wirksam sei.

Die Regierung antwortet wie folgt:

Anlässlich der Neustrukturierung des Personalrechts Ende der 1990er Jahre beauftragte der Kantonsrat die Regierung, auch für die Lehrpersonen der Volks- und der Mittelschule ein Instrument zur lohnwirksamen Qualifikation einzuführen. Gestützt auf die Vorgaben für die Volksschule (Systematische Lohnwirksame Qualifikation [SLQ]) wurde im Jahr 2004 das Verfahren «Standortbestimmung und Entwicklung der Mittelschul-Lehrpersonen (Stemi)» eingeführt. Das Stemi-Verfahren wiederum wurde für die Lehrpersonen der Berufsfachschulen adaptiert. Im Jahr 2008 wurde Stemi durch eine externe Stelle evaluiert. Die Evaluation ergab, dass sich das Verfahren grundsätzlich bewährt hatte. Es wurden aber auch Optimierungsmöglichkeiten ausgemacht. Deshalb setzte der Erziehungsrat eine Projektgruppe ein und beauftragte diese, Anpassungsvorschläge auszuarbeiten. Im Jahr 2012 erliess der Erziehungsrat das Reglement zur Beurteilung und Kompetenzentwicklung der Mittelschul-Lehrpersonen (Bekom). Mit diesem wurde das Stemi-Verfahren abgelöst.

Im Rahmen von Bekom hat der Erziehungsrat verschiedene Personalführungsinstrumente verankert:

- Neu findet jährlich ein Mitarbeitergespräch oder eine Visitation mit anschliessender Unterrichtsbesprechung statt. Das Mitarbeitergespräch und die Unterrichtsbesprechung haben vorrangig die Kompetenzentwicklung und damit die Förderung der Lehrperson zum Ziel.
- Alle sechs Unterrichtsjahre wird ein Beurteilungsverfahren durchgeführt. Mittels einer Berufsdokumentation setzt sich die Lehrperson mit ihrer beruflichen Situation auseinander. Diese Dokumentation dient insbesondere als Standortbestimmung und damit als Ausgangspunkt für die berufliche Weiterentwicklung. Die Lehrperson wird im Beurteilungsjahr von einem Mitglied der Rektoratskommission visitiert und nach vorgegebenen Kriterien beurteilt. Sofern die Kriterien nicht erfüllt werden, wird die Lohnlaufbahn gestoppt.

Bekom verfolgt somit das Ziel, die Qualität des Unterrichts zu halten und zu stärken und den Lehrpersonen Impulse für ihre Weiterentwicklung zu geben. Dabei wird die Qualitätsverantwortung von den Lehrpersonen, der Schulleitung und den Behörden gemeinsam wahrgenommen.

Das Bekom-Verfahren zeichnet sich gegenüber dem Stemi-Verfahren dadurch aus, dass die zeitliche Belastung sowohl der beurteilten wie auch der beurteilenden Person deutlich vermindert wurde. Der Beurteilungszyklus wurde auf sechs Jahre festgelegt. In den fünf Jahren, in denen keine Beurteilung stattfindet, wird jede Lehrperson von einem Schulleitungsmitglied im Unterricht besucht oder es findet ein Mitarbeitergespräch statt. Neu werden auch Lehrpersonen beurteilt, die das Ende der Lohnlaufbahn erreicht haben. Bekom wird sowohl seitens der Schulleitungsmitglieder als auch seitens der Lehrpersonen als sehr bereichernd erachtet. Gemäss einer Auswertung an einer Schule (Kantonsschule am Burggraben St.Gallen) erachtet der grösste Teil der

Lehrpersonen das gesamte Verfahren als sinnvoll. Laut den Rückmeldungen der Rektorate hat sich namentlich das Mitarbeitergespräch als ausgezeichnetes Personalführungsinstrument insbesondere auch für die Früherkennung von Problemen erwiesen. Die Beurteilung im sechsten Jahr wird als Standortbestimmung geschätzt.

Das Bekom-Verfahren wird seit dem 1. August 2012 durchgeführt. Somit liegen die Ergebnisse von zwei Durchläufen vor.

Zu den einzelnen Fragen:

1. Seit der Einführung des Bekom-Verfahrens wurden 170 Personen im sechsten Jahr des Zyklus beurteilt. Anzumerken ist diesbezüglich, dass während des Beurteilungsverfahrens im sechsten Jahr kein ordentliches Mitarbeitergespräch stattfindet.
2. Alle beurteilten Lehrpersonen haben die Kriterien erfüllt, somit wurde keine Lohnlaufbahn gestoppt. Bei einigen Lehrpersonen wurden Fördermassnahmen angeordnet und bei einer Lehrperson wurde das Kündigungsverfahren (noch hängig) eingeleitet. Das neue Verfahren entkoppelt den Beurteilungsaspekt vom Förderaspekt und stärkt Letzteren, stellt diesen aber gleichzeitig in den Gesamtrahmen der Sicherung der Schulqualität. Es ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass neu eintretende Lehrpersonen zuerst in der Regel zweimal einen befristeten Arbeitsvertrag für ein Jahr erhalten und ein unbefristeter Arbeitsvertrag seitens der Rektorate nur dann in Betracht gezogen wird, wenn das Potential für die Laufbahn als Mittelschul-Lehrperson erkannt wird. Konstatierte Defizite werden in aller Regel in den Jahren vor der lohnrelevanten Beurteilung ausgeglichen bzw. es werden vorzeitig personalrechtliche Konsequenzen, namentlich durch Nichterneuerung des befristeten Arbeitsvertrags, gezogen. Systemisch ist es also schlüssig, wenn die vertiefte Beurteilung von den Lehrpersonen, die sie am Ende des Sechsjahres-Zyklus absolvieren, auch bestanden wird bzw. dass nur in ganz ausserordentlichen Einzelfällen das Gegenteil eintritt.
3. Das neue Bekom-Verfahren vereint drei Beurteilungsinstrumente: Mitarbeitergespräch, Visitation und vertiefte Beurteilung (Beurteilungsraster, Berufsdokumentation). Die Rektorinnen und Rektoren stellen fest, dass sich die Instrumente bislang bewährt haben. Diese können nicht ineinander integriert oder isoliert gestrichen werden, da sie sich ergänzen. Ein ersatzloser Verzicht auf die vertiefte Beurteilung im sechsten Jahr würde den Instrumenten in den vorangehenden Jahren einen motivatorischen Bezugspunkt nehmen. Eine Integration der vertieften Beurteilung in die jährlichen Mitarbeitergespräche würde den jährlichen und damit den gesamten Aufwand für das Verfahren ansteigen lassen. Die Folge wäre nicht nur eine Kostensteigerung, sondern auch eine Infragestellung der Schulqualität.
4. Die Rektorinnen und Rektoren schätzen den Aufwand für das Beurteilungsverfahren im sechsten Jahr für das beurteilende Mitglied der Schulleitung auf 7 bis 20 Stunden. Für die Lehrpersonen ist vor allem der Aufwand für die Erstellung der Berufsdokumentation massgebend. Dieser variiert von Lehrperson zu Lehrperson und kann deshalb nicht allgemein abgeschätzt werden. Die Rektorin oder der Rektor selbst hat keinen zusätzlichen Aufwand.
5. Beim Erlass des XII. Nachtrags zum Mittelschulgesetz (nGS 47–38 / sGS 215.1) wurde für die Visitation bzw. das Mitarbeitergespräch ein Bedarf je Lehrperson und Jahr von drei Stunden veranschlagt (ABI 2011, 922). Derzeit sind an den Mittelschulen rund 650 Lehrpersonen angestellt. Für die Visitationen und Mitarbeitergespräche bedarf es daher rund 1'950 Stunden, was Kosten von rund 180'000 Franken entspricht. Für die Durchführung der vertieften Beurteilung im sechsten Jahr wird seitens der Schulleitung mit einem zusätzlichen Aufwand von rund neun Stunden je Lehrperson gerechnet; dies entspricht für rund 110 Lehrpersonen einem Betrag von rund 80'000 Franken.