

Rechtliche Grundlagen

Gesetze und Verordnungen

Gemäss § 46 Personalgesetz (LS 177.10) haben die Staatsangestellten und damit auch die an der Volksschule kantonal angestellten Lehrpersonen Anspruch auf eine regelmässige Mitarbeiterbeurteilung (MAB) ihrer Leistungen und ihres Verhaltens. Für die Beurteilung der Lehrpersonen hat die für das Bildungswesen zuständige Direktion zuhanden der Gemeinden verbindliche und einheitliche Grundlagen zu schaffen (§ 20 Lehrpersonalgesetz, LS 412.31).

§ 46 Personalgesetz (Mitarbeiterbeurteilung, Arbeitszeugnis)

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.

² Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.

³ Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

§ 20 Lehrpersonalgesetz (periodische Beurteilung)

¹ Die für das Bildungswesen zuständige Direktion schafft für die Gemeinden verbindliche und einheitliche Instrumente für die periodische Beurteilung der Lehrpersonen.

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

Das Volksschulgesetz (VSG/LS 412.100) vom 7. Februar 2005 regelt die Kompetenzen der verschiedenen Schulorgane. So obliegt den Schulpflegern u.a. die Aufsicht über die Schulleitungen, die Lehrpersonen bzw. deren Erfüllung der Berufspflichten sowie deren Beurteilung (§§ 42 und 44 VSG). Mit „Beurteilung“ ist die Mitarbeiterbeurteilung gemäss § 20 LPG gemeint.

§42 Volksschulgesetz (Schulpflege)

¹ Die Schulpflege leitet und beaufsichtigt die Schulen. Sie vollzieht die kantonalen Erlasse und Beschlüsse, soweit auf Grund der Gesetzgebung oder des Organisationsstatutes nicht ein anderes Organ dafür zuständig ist. Sie vertritt die Schulen gegen aussen.

² Die Schulpflege führt regelmässig Schulbesuche durch.

³ Die Schulpflege hat insbesondere folgende Aufgaben:

1. – 3. (...)

4. Anstellung und Entlassung der Schulleitung, der Lehrpersonen und der übrigen Mitarbeitenden sowie deren Zuteilung an die Schulen,

5. Aufsicht über die Schulleitung und die Lehrpersonen sowie deren Beurteilung,

6. - 8. (...)

⁴ Die Schulpflege kann für besondere Aufgaben Kommissionen einsetzen oder Fachleute beiziehen.

§ 44 Volksschulgesetz (Schulleitung)

¹ Die Schulleitung ist für die administrative, personelle und finanzielle Führung und zusammen mit der Schulkonferenz für die pädagogische Führung und Entwicklung der Schule verantwortlich. Die Schulleitung orientiert sich am Schulprogramm. Sie führt Besuche in den Klassen durch.

² Die Schulleitung hat insbesondere folgende Aufgaben:

a. in eigener Kompetenz:

1. Administrative und personelle Führung der Schule,

2. Mitwirkung bei Personalgeschäften der Schulpflege,

3. Durchführung von Mitarbeitergesprächen und Mitwirkung bei der Mitarbeiterbeurteilung,

(...)

³ Die Verordnung kann für kleine Gemeinden Ausnahmen vorsehen.

Der Regierungsrat hat am 28. Juni 2006 eine neue Volksschulverordnung (VSV, LS 412.101) sowie Änderungen der Lehrpersonalverordnung (LPVO, LS 412.311) beschlossen. Diese Bestimmungen haben auch Einfluss auf die Mitarbeiterbeurteilung. Die Entlastung der Schulleitungen für die Teilnahme an der Mitarbeiterbeurteilung ist in § 2c LPVO geregelt.

Zusätzlich kann in Gemeinden mit weniger als vier Klassen auf die Einführung von Schulleitungen verzichtet werden (§ 45 VSV). In diesem Fall übernimmt die Schulpflege die Aufgaben der Schulleitung.

§ 23 Lehrpersonalverordnung (Mitarbeiterbeurteilung)

¹ Die Schulpflege führt die Mitarbeiterbeurteilung für alle Lehrpersonen sowie Schulleiterinnen und Schulleiter mindestens alle vier Jahre durch. Bei der Mitarbeiterbeurteilung der Lehrpersonen wirkt die Schulleitung mit. Die Mitarbeiterbeurteilung findet erstmals im Schuljahr statt, in dem die Lehrperson, die Schulleiterin oder der Schulleiter in der Stufe 3 oder höher eingestuft ist. Sie kann ausnahmsweise früher durchgeführt werden. Im letzten Schuljahr vor der Alterspensionierung kann die Lehrperson, die Schulleiterin oder der Schulleiter auf die Mitarbeiterbeurteilung verzichten.

² Eine Mitarbeiterbeurteilung mit der Qualifikation «Ungenügend» wird spätestens nach einem Jahr überprüft.

³ Die Schulpflege kann für die Mitarbeiterbeurteilung Fachpersonen beiziehen.

§ 24 Lehrpersonalverordnung (Stufenaufstieg, Beförderung und Rückstufung)

¹ In den Lohnstufen 1 und 2 (Anlaufstufen) wird der Lohn auf Beginn des folgenden Kalenderjahres um eine Stufe erhöht.

² In den Lohnstufen 3, 5, 7, 9, 11 und 12 wird der Lohn auf Beginn des folgenden Kalenderjahres um eine Stufe erhöht, sofern die Lehrperson in der Mitarbeiterbeurteilung mit «Gut» qualifiziert worden ist. Mit der Qualifikation «Sehr gut» kann zudem eine Individuelle Lohnerhöhung um eine weitere Stufe gewährt werden.

³ In den Lohnstufen 4, 6, 8, 10 und 13–22 kann mit der Qualifikation «Gut» eine Individuelle Lohnerhöhung um eine Stufe, mit der Qualifikation «Sehr gut» eine solche um eine oder zwei Stufen gewährt werden.

⁴ Ab Lohnstufe 23 kann mit der Qualifikation «Sehr gut» eine Individuelle Lohnerhöhung um eine Lohnstufe gewährt werden.

⁵ Lehrpersonen sowie Schulleiterinnen und Schulleiter, die mit «Ungenügend» qualifiziert werden, können durch die Bildungsdirektion auf Antrag der Schulpflege in eine tiefere Stufe zurückversetzt werden. Voraussetzung für die Rückstufung ist die Einräumung einer Bewährungsfrist von drei bis sechs Monaten. Nach Ablauf der Bewährungsfrist ist eine neuerliche Mitarbeiterbeurteilung durchzuführen. Diese beschränkt sich auf die beanstandeten Tätigkeiten.

§ 25 Lehrpersonalverordnung (Ergänzende Bestimmungen)

1 Individuelle Lohnerhöhungen sind nur im Rahmen der bewilligten Kredite und Quoten zulässig.

2 Die Bildungsdirektion erlässt Weisungen über die Aufteilung der für Individuelle Lohnerhöhungen zur Verfügung stehenden Lohnsumme auf die Personen, welche die Voraussetzung nach § 24 Abs. 2 - 4 erfüllen.

§ 2 d Lehrpersonalverordnung (Gemeindeeigene Vollzeiteinheiten)

§ 2 d. 1 Die Gemeinden sind verpflichtet, auf eigene Kosten 0,011 Vollzeiteinheiten für jede ihnen auf der Sekundarstufe zugewiesene Vollzeiteinheit für Koordinationsaufgaben einzusetzen. Damit werden Lehrpersonen entlastet oder die Pensen der Schulleitungen erhöht.

2 Die Gemeinden dürfen auf ihre Kosten zusätzliche Vollzeiteinheiten ausschliesslich einsetzen für:

a. –e. (...)

f. die Schulleitung, wenn dieser zusätzliche Aufgaben übertragen werden und die Bildungsdirektion die Erhöhung des Anstellungspensums bewilligt hat,
(...)

§ 18 Lehrpersonalgesetz (Berufsauftrag)

¹ und ² (...)

³ Die Lehrperson arbeitet mit den andern Lehrpersonen, den Eltern, der Schulleitung, den Behörden und weiteren Personen im Umfeld der Schule zusammen.

⁴ (...)

⁵ Die Lehrperson ist zur Erfüllung der administrativen Arbeiten im Zusammenhang mit dem eigenen Tätigkeitsbereich verpflichtet und hat sich für Aufgaben im Schulwesen angemessen zur Verfügung zu stellen.