



**Weisungen zum Mitarbeitergespräch der Schulleitungen oder von Mitgliedern des Schulleitungsteams mit den Lehrenden
(Weisungen Mitarbeitergespräche)**

vom 1. Juni 2002

Die Erziehungs- und Kulturdirektion des Kantons Appenzell A.Rh.,
gestützt auf Art.6 der Anstellungsverordnung Volksschule vom 26.März 2001
erlässt:

Art.1 Rechtliche Grundlagen

¹ Die Lehrenden haben Anspruch auf ein jährliches Mitarbeitergespräch.¹⁾

² Die Schulleitungen oder Mitglieder des Schulleitungsteams führen mit den Lehrenden in der Regel jährlich ein förderorientiertes, strukturiertes Mitarbeitergespräch durch.²⁾

³ Die personelle Führung der Schulleitungen umfasst insbesondere die Personalplanung, die Überprüfung der Erfüllung des Berufsauftrags der Lehrenden, die Verantwortlichkeit für die Mitarbeitergespräche, die Wahrnehmung der Aufgaben im Zusammenhang mit den Besoldungseinstufungen und -abweichungen, die Mitwirkung bei der Wahl und die Einführung und Betreuung neuer Lehrpersonen.³⁾

Art. 2 Grundsatz

1 Es werden zwei Gesprächs-Formen unterschieden:

- a) das Mitarbeiter/innen-Gespräch, das in der Regel jährlich stattfindet und
- b) das Beurteilungsgespräch, das im Jahr vor einem Klassenwechsel der Lehrperson oder vor beabsichtigten Besoldungsabweichungen⁴⁾ anstelle des Mitarbeiter/innen-Gesprächs stattfindet.

² Das Mitarbeiter/innen-Gespräch und das Beurteilungsgespräch sind Führungsinstrumente der Schulleitung.

Art.3 Mitarbeiter/innen-Gespräch

¹ Das Mitarbeiter/innen-Gespräch ist förderorientiert und dient als solches der Personal- und Laufbahnentwicklung der Lehrperson.

² Über das Mitarbeiter/innen-Gespräch ist ein Protokoll zu führen.

¹⁾ Schulgesetz (bGS 411.0) Art.27

²⁾ Anstellungsverordnung Volksschule (bGS 412.21) Art.6

³⁾ Weisungen zur Schaffung von Schulleitungen vom 18.9.2001 Art.1

⁴⁾ Anstellungsverordnung Volksschule (bGS 412.21) Art. 10

Art.4 Form und Inhalt des Beurteilungsgesprächs

¹ Im Beurteilungsgespräch wird die Selbstbeurteilung der Lehrperson ergänzt durch die Fremdbeurteilung der Schulleitungsperson. Die beiden Bilder werden miteinander verglichen, die Zielerreichung wird geprüft, Ziele für die nächste Periode werden vereinbart.

² Im Beurteilungsgespräch werden insbesondere folgende Bereiche besprochen bzw. beurteilt:

- Leistung und Verhalten der Lehrperson
- Laufbahn und berufliche Perspektiven der Lehrperson
- Arbeitsbedingungen.

Art.5 Protokoll über das Beurteilungsgespräch

¹ Über das Beurteilungsgespräch ist ein Protokoll zu erstellen, worin die besprochenen Themen (Leistung und Verhalten der Lehrperson, Laufbahn und berufliche Perspektiven der Lehrperson, Arbeitsbedingungen), die Zielüberprüfung sowie die vereinbarten Ziele und Massnahmen festgehalten werden.

² Die Lehrperson kann innerhalb einer Woche nach Vorliegen des Gesprächsprotokolls schriftlich dazu Stellung nehmen, wenn sie mit einzelnen Beurteilungen, Zielsetzungen oder Massnahmen nicht einverstanden ist.

Art. 6 Umsetzung der Massnahmen

¹ Die Lehrperson ist grundsätzlich für die Umsetzung der im Beurteilungsgespräch vereinbarten Massnahmen verantwortlich. Sie informiert die Schulleitung nach Abschluss der Massnahme über Verlauf und Ergebnis.

² Die Schulleitung setzt diejenigen Massnahmen um, für welche sie die Verantwortung übernommen hat. Sie kontrolliert die Berichterstattung durch die Lehrperson und die Wirkung der vereinbarten Massnahmen.