Konzept:	Umgang mit Q-Defiziten bei Lehrpersonen	
Gilt für:	Gesamtschule	
Erarbeitet im Schuljahr 17/18 Aktualisiert im Mai 2024	In Kraft seit August 2018	Gültig bis auf Widerruf

1. Grundlagen

Das vorliegende Konzept stützt sich auf folgende Grundlagen:

- Gesetz über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG) vom 20.01.1993 (Stand 01.01.2022), Artikel 10, 17 und 23.
- Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV) vom 28.03.2007 (Stand 01.01.2024), Artikel 5 und 40 sowie Artikel 52 bis 62.
- Schulreglement Gymnasium Kirchenfeld vom 01.08.2023, Artikel 28 bis 30.
- Leistungsvereinbarung zwischen dem Gymnasium Bern-Kirchenfeld und dem Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Bern.
- Personalgesetz (PG) vom 16.09.2004 (Stand 01.01.2024), Artikel 28 und 29.

2. Grundsätze

Das vorliegende Konzept gilt für alle Lehrpersonen des Gymnasiums Kirchenfeld.

Der Umgang mit Q-Defiziten orientiert sich am Q-Leitbild und am Leitbild der Schule, an der Strategie und an den gesetzlichen Vorgaben. Das vorliegende Konzept ist Teil der Personalentwicklung. Diese soll zum einen den einzelnen Lehrpersonen nützen, zum anderen der Schule und ihren Abteilungen.

Die Schulleitung trägt die Gesamtverantwortung für alle Bereiche der Personalentwicklung. Sie nimmt gemäss gesetzlichem Auftrag die strategischen und operativen Aufgaben wahr, deren Ausgestaltung und Umsetzung im Schulreglement und im Führungshandbuch geregelt sind.

Die Schulleitung handelt vorhersehbar und transparent. Bei einem Verdacht auf ein allfälliges Q-Defizit spricht sie die Lehrperson frühzeitig auf die beobachteten oder vermuteten Mängel an.

3. Defizite

Als Q-Defizite bei einer Lehrperson gelten absichtliche oder wiederholte oder schwere Verstösse gegen das Leitbild der Schule, gegen Artikel 28, 29 und 30 des Schulreglements bzw. gegen die Lehreranstellungsgesetzgebung, insbesondere gegen Artikel 17 LAG und Artikel 52 bis 59 LAV. Das Q-Leitbild dient als Referenzrahmen.

4. Zuständigkeit und Information über Defizite

Die Abteilungsleitung ist für die ihr zugeteilte Lehrperson zuständig. Sie stellt Defizite entweder durch die Zusammenarbeit mit der Lehrperson, MAG und/oder Unterrichtsbesuche fest. Zudem beachtet sie Informationen von Dritten und analysiert diese kritisch und sorgfältig

5. Ziele

Die Lehrperson soll befähigt werden, dem Q-Leitbild entsprechenden Unterricht zu realisieren, sich dem Leitbild entsprechend zu verhalten und die spezifischen Defizite zu beheben. Die Abteilungsleitung unterstützt die Lehrperson wohlwollend und klärt mit ihr den Einbezug einer internen oder externen Unterstützung ab. Im Rahmen des Weiterbildungsbudgets werden geeignete Massnahmen erwogen. Werden diese Ziele nicht erreicht, kann die SL das nachfolgend beschriebene Verfahren anwenden.

6. Verfahren

6.0 Informelle Gespräche

Abteilungsleitung, Mitglieder der Schulleitung und Lehrperson tauschen sich über die Wahrnehmung des Tagesgeschehens aus. Unterschiedliche Wahrnehmungen oder Bewertungen des Tagesgeschehens werden miteinander besprochen.

6.1 Erstes Gespräch

Mindestens ein Mitglied der Schulleitung, in der Regel die zuständige Abteilungsleitung, informiert die Lehrperson über das festgestellte Defizit und bittet diese um eine Stellungnahme. Die Stellungnahme kann mündlich sein. Die Lehrperson kann zu diesem Gespräch eine Person ihrer Wahl mitnehmen. Dies gilt auch für die beteiligten Mitglieder der Schulleitung und das weitere Verfahren. Die Schulleitung und die Lehrperson verständigen sich darüber, wie der Soll-Zustand aussehen muss. Die Lehrperson macht einen Vorschlag, wie und bis wann das Defizit behoben, der Soll-Zustand erreicht werden kann und welche Mittel dafür bereitgestellt werden sollten. Die Art und Weise der Überprüfung wird miteinander definiert. Die Abteilungsleitung genehmigt den Vorschlag oder weist ihn zur Überarbeitung zurück. Der genehmigte Vorschlag wird im Personaldossier abgelegt.

6.2 Zweites Gespräch

Ist das Defizit trotz der ergriffenen Massnahmen oder wegen fehlender Umsetzung dieser Massnahmen noch nicht behoben, so erfolgt ein zweites Gespräch, von dem ein Protokoll erstellt wird, das gegengezeichnet und im Personaldossier abgelegt wird. Es beinhaltet neben dem Defizit die von der Lehrperson vorgebrachten Gründe für das Verfehlen der Verbesserungen, eine Zielvereinbarung, die neben dem Soll-Zustand den Termin und die Form der Überprüfung festhält. Unterstützende Massnahmen werden besprochen und entschieden. Die Abteilungsleitung oder ein anderes, den Prozess leitendes Schulleitungsmitglied informiert die Schulleitung über den Fall.

Lehrpersonen, die ihre Pflichten vorsätzlich oder fahrlässig verletzen oder durch ihr Verhalten das Ansehen der Schule gefährden, kann von der Rektorin/vom Rektor ein schriftlicher Verweis erteilt werden (LAG Art. 23 Abs. 3).

6.3 Drittes Gespräch mit Ultimatum

Ist das Ziel auch nach dem zweiten Gespräch nicht erreicht worden, wird die Lehrperson um eine Stellungnahme gebeten. Liegt das Verschulden bei der Lehrperson, so wird der Soll-Zustand schriftlich festgehalten. Der Termin der Zielerreichung und die Form der Überprüfung werden geklärt. Es wird ein ausführliches Protokoll erstellt, das gegengezeichnet und im Personaldossier abgelegt wird. Die Schulleitung spricht die Androhung einer Kündigung aus.

6.4 Kündigung

Ist das Ziel aus Sicht der Schulleitung am vereinbarten Termin nicht erreicht worden, erwägt die Schulleitung die Kündigung. Die Lehrperson wird um eine Stellungnahme gebeten (Rechtliches Gehör). Es folgt ein Gespräch mit der Rektorin oder dem Rektor im Beisein der zuständigen Abteilungsleitung, zu dem in der Einladung festgehalten wird, dass eine Kündigung abgeklärt wird und ein Rechtsbeistand beigezogen werden kann. Ist das Verschulden der Lehrperson festgestellt worden, die Verhältnismässigkeit einer Kündigung abgeklärt und das rechtliche Gehör gewährt, verfügt die Rektorin oder der Rektor die Kündigung auf den nächsten Kündigungstermin.

7. Schlussbestimmungen

Das vorliegende Konzept für den Umgang mit Qualitätsdefiziten Lehrpersonen wurde von der Gesamtkonferenz am 5. Juli 2018 gutgeheissen. Es tritt per 1. August 2018 in Kraft und wird spätestens nach sechs Jahren evaluiert.

Im April 2024 wurde das Konzept auf das neue Schulreglement angepasst und von der Schulleitung redaktionell überarbeitet.

Anhang: Auszug Schulreglement

Art. 28

¹ Die Lehrkräfte gestalten ihren Unterricht nach didaktisch pädagogischen Erkenntnissen im Hinblick auf ein förderliches Lernklima und die Zielerreichung des Lehrplans.

² Im Rahmen des Berufsauftrags gemäss der Lehreranstellungsgesetzgebung gelten für Lehrerinnen und Lehrer im Besonderen die nachstehenden Bestimmungen:

- a Sie gestalten ihren Unterricht, vor allem, was die Lehrmethoden, die Stoffauswahl und die Wahl der Lehrmittel betrifft, im Rahmen des Lehrplans, nach dem Leitbild der Schule und nach den Richtlinien der Gesamtkonferenz und der Abteilungskonferenzen. Absprachen innerhalb der Fachschaft gelten als verbindlich.
- b Sie übernehmen die Betreuung grösserer selbständiger Arbeiten.
- c Sie sind verantwortlich für eine angemessene Beurteilung der schriftlichen und der mündlichen Leistungen der Schülerinnen und Schüler im Rahmen der entsprechenden Bestimmungen.
- d Sie ergreifen die zur Aufrechterhaltung eines geordneten Unterrichts geeigneten pädagogischen Massnahmen und beantragen der Schulleitung pädagogische und disziplinarische Massnahmen.
- e Sie halten sich an den Stundenplan und dürfen von sich aus keine Änderungen vornehmen. Sind sie verhindert, ihren Unterricht zu erteilen, so benachrichtigen sie die Abteilungsleiterin oder den Abteilungsleiter so rasch als möglich. Abtausch von Lektionen und die Durchführung von Studienwochen, Reisen und Exkursionen sind rechtzeitig mit der Leiterin oder dem Leiter der betroffenen Abteilung(en) abzusprechen.
- f Sie beginnen den Unterricht pünktlich.
- g Sie sind zur Zusammenarbeit auf kantonaler Ebene verpflichtet.

Art. 29

Lehrerinnen und Lehrer übernehmen Pflichten gemäss der Lehreranstellungs- und Mittelschulgesetzgebung, der Anstellungsverfügung und nach Weisungen der Abteilungs- und Schulleitung. Im Rahmen des Berufsauftrags gelten ausdrücklich nachstehende Verpflichtungen:

- a Sie übernehmen das Amt der Klassenlehrerin oder des Klassenlehrers oder eine Stellvertretung.
- b Sie nehmen an Gesamt-, Abteilungs- und Klassenkonferenzen und an Sitzungen der Fachschaft teil.
- c Sie übernehmen bei kurzfristiger Abwesenheit von Kolleginnen und Kollegen unentgeltlich einzelne zusätzliche Lektionen.
- d Sie wirken an Prüfungen mit.
- e Sie stehen für die Durchführung von Schulanlässen, Blockveranstaltungen und Sonder- oder Ersatzprogrammen der Schule zur Verfügung.
- f Sie wirken im Rahmen der Qualitätssicherung und Schulentwicklung mit.
- g Sie nehmen Aufgaben und Funktionen sowohl innerhalb der Abteilung als auch für die Schule an.

Art. 30

¹ Jeder Klasse wird eine Lehrerin oder ein Lehrer als Klassenlehrerin oder Klassenlehrer und eine Stellvertretung zugeteilt.

² Die Klassenlehrerin oder der Klassenlehrer

- a ist Ansprechperson für Schülerinnen und Schüler und ihre Eltern und für die weiteren Lehrerinnen und Lehrer der Klasse,
- b kümmert sich in besonderem Masse erzieherisch und organisatorisch um die Klasse sowie um ihre Schülerinnen und Schüler,
- c holt gegebenenfalls bei Kolleginnen und Kollegen Auskünfte über Leistungen, Haltungen und Probleme einer Schülerin oder eines Schülers ein,
- d pflegt den Kontakt zu den Eltern, insbesondere wenn diese für den Unterhalt der Schülerinnen und Schüler sorgen,
- e fördert und organisiert die Zusammenarbeit unter den Lehrerinnen und Lehrern einer Klasse,
- f kann Klassenkonferenzen einberufen,
- g führt einen Probenplan und interveniert, wenn die Verteilung der Proben nicht ausgewogen ist,
- h unterschreibt die Zeugnisse.

Gezeichnet: Schulleitung
André Lorenzetti

Verteiler: alle Lehrpersonen Gymnasium Kirchenfeld
Führungs- und Organisationshandbuch