

Kündigungen wg. rückläufiger Schülerinnen- und Schülerzahlen: Höchste Aufmerksamkeit angesagt

Ein erster Regierungsratsbeschluss dazu war zurückgewiesen worden und ein zweiter befand sich bei Redaktionsschluss in Vorbereitung. Der LVB erwartet, dass dabei das Personalrecht respektiert wird.

Das wird natürlich auch ein Testlauf für ein kommendes GAP.

Internes Potenzial ausschöpfen

Zunächst sollen Stundenbuchhaltung und ein allfälliges Mehrstundenpotenzial konsumiert werden.

Kriterien zwingend

Der Personalverband erwartet, dass bei unvermeidlichen Entlassungen über befristete und unbefristete Veträge hinweg eine zwingende und überall gleiche Kaskade der Entlassungs-Kriterien eingehalten wird.

Selbstverständlich können weiterhin auch Kündigungen wegen ungenügender Leistung vorgenommen werden. Der Verband hat ein Interesse daran, dass objektiv festgestellte unfähige Personen aus dem Beruf entfernt werden.

Personalrecht einhalten

Voraussetzung ist allerdings, dass auch dabei die Bestimmungen der Personalgesetzgebung vollumfänglich eingehalten werden, nach Treu und Glauben zunächst die Grundsätze der Personalpolitik in § 6, und dann insbesondere § 19.3c, 19.4 Personalgesetz und die §§ 12 und 14 der Verordnung zum Personalgesetz.

So nicht

Keinesfalls kann es nach dem Muster laufen: „*Pensum weg? Suchen wir rasch einen schlechten Lehrer zum Entlassen!*“ Implizit hiesse das ja auch, dass der „schlechte Lehrer“ toleriert würde, wenn es den Stellenengpass nicht gäbe.

Eigenes Führungsmodell nicht desavouieren

Der Gesetzgeber hat sich für ein Personalführungsmodell entschieden, das auf Inspektion, „Evaluation“ und Mitarbeitergespräch setzt. Es muss erwartet werden, dass dieses System jetzt auch funktioniert. Eine Dauer-Pflicht der Schulleitungen besteht darin, mit diesen korrekt angewendeten Instrumenten Lehrpersonen mit ungenügenden Leistungen zu erkennen und dann die geeigneten Schritte einzuleiten. Und es ist natürlich die Aufgabe des Personalverbands, auf die Korrektheit der Abläufe ein waches Auge zu haben.

Der LVB stützt keine schlechten Leistungen

Der Berufsverband der Baselbieter Lehrerinnen und Lehrer stützt keine schlechten Leistungen von Lehrpersonen. Diese sind allerdings in einem fairen Verfahren, das auf dem Papier vorhanden ist, zu ermitteln und zu behandeln.

Keine Pirschgänge!

Es wäre unendlich demotivierend für das Personal und keinesfalls hinzunehmen, wenn die Lehrerinnen und Lehrer sich bei Stellenabbau solchen Pirschgängen zum Aussortieren von Lehrpersonen ausgesetzt sähen.

Empfehlungen Behörden/Verband vorhanden

Zudem dürfte die Beachtung der zwischen Behörden und Verband vereinbarten Empfehlung zum Vorgehen in Konfliktfällen - und der Kündigungsfall ist ganz sicher einer - wie bisher hilfreich sein.

Andere Stelle?

Ist eine Kündigung oder Vertragsänderung notwendig, ist durch die Anstellungsbehörde zudem abzuklären, ob der betroffenen Lehrperson ein anderer zumutbarer Arbeitsbereich innerhalb des Zuständigkeitsbereichs des Arbeitgebers (Anstellungsbehörde) zugewiesen werden kann.

Korrekt informieren

Lehrpersonen sind durch die Anstellungsbehörde (Schulleitung/Schulrat) rechtzeitig und korrekt nach kantonalen Vorschriften zu informieren.

Bei genereller oder individueller Nichtbeachtung fairer Konditionen wird der Verband, wenn nötig vor Weihnachten, seine gesamten Möglichkeiten einsetzen und die Lehrerinnen und Lehrer zur Solidarisierung in der Wahrung ihrer Rechte aufrufen.