

Grundsätze für das Vorgehen bei Kündigungen an den Schulen des Kantons und der Gemeinden infolge rückläufiger Schülerinnen- und Schülerzahlen

Der Regierungsratsbeschluss vom 7. Dezember 2004, kursiv.
Mit LVB-Kommentar, **fett** eingelegt.

Die sinkenden Geburtenzahlen der letzten Jahre beginnen sich an den Schulen der Gemeinden und des Kantons in Form von rückläufigen Klassenzahlen auszuwirken. Das bewirkt einen Rückgang der zu erteilenden Unterrichtsstunden und kann letztlich zu Reduktionen der Unterrichtspensen einzelner Lehrerinnen und Lehrer, zu Aufhebungen von Stellen oder zu Kündigungen aus organisatorischen Gründen führen.

§ 1 Absatz 1 Buchstabe c des Personalgesetzes vom 25. September 1997 (Personalgesetz) schliesst in seinem Geltungsbereich die öffentlichen Schulen des Kantons und der Gemeinden ein. Gemäss § 6 Personalgesetz bestimmt der Regierungsrat die Personalpolitik, soweit diese nicht durch Gesetz und Dekret bestimmt ist.

Nach § 19 Absatz 3 Buchstabe b Personalgesetz kann die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündigen, wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Annahme des neuen oder eines anderen zumutbaren Aufgabenbereiches ablehnt oder die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches nicht möglich ist. Der Regierungsrat legt grossen Wert darauf, dass in sämtlichen Schulen des Kantons diese gesetzliche Bestimmung sowohl was den Ablauf des Verfahrens betrifft als auch in Bezug auf die personalrechtlichen Konsequenzen bei rückläufigen Schülerinnen- und Schülerzahlen einheitlich angewendet wird.

Die kantonalen Vorgaben zur Klassen- und Kursbildung sind weiterhin einzuhalten. Gleichzeitig erwartet der Regierungsrat von den Anstellungsbehörden (Schulleitung oder Schulrat), dass alle nachfolgend aufgezeigten Massnahmen ausgeschöpft werden, um Kündigungen, sofern möglich, stets zu vermeiden:

1. Müssen Schulen infolge rückläufiger Schülerinnen- und Schülerzahlen Unterrichtslektionen abbauen, sind vorerst die in der Stundenbuchhaltung der Lehrerinnen und Lehrer vorhandenen Mehrstunden durch ein entsprechend reduziertes Pensum abzubauen. Eine Auszahlung von Mehrstunden erfolgt lediglich in Ausnahmefällen. Mehrstunden dürfen nicht erteilt werden. Sind aufgrund der Fächerkombination

oder aus anderen Gründen Mehrstunden zu leisten, müssen diese im folgenden Schuljahr, in begründeten Fällen spätestens in den zwei folgenden Schuljahren, durch eine entsprechende Reduktion des Pensums abgebaut werden.

2. Befristete Anstellungsverhältnisse sind, sofern es sich nicht um Anstellungsverträge von Lehrerinnen und Lehrern mit einem Diplom der entsprechenden Schulart handelt, welche nicht länger als 48 Monate angestellt sind, nicht mehr zu verlängern.

Diese Regelung stellt sicher, dass die Lehrpersonen, die trotz Personalgesetz immer noch jahrelange befristete „Kettenverträge“ hinnehmen müssen, den Lehrpersonen mit unbefristeten Verträgen gleichgestellt sind.

3. Bei Lehrerinnen und Lehrern mit unbefristetem Anstellungsvertrag oder mit einem Diplom der entsprechenden Schulart und einem befristeten Anstellungsverhältnis von über 48 Monaten Dauer, sind folgende Vorgaben einzuhalten:

3.1. Die betroffenen Lehrerinnen und Lehrer sind auf die Möglichkeit der Vorpensionierung aufmerksam zu machen. Bei einer vorzeitigen Teilpensionierung dürfen die prozentualen Anteile dieser Vorpensionierung und der Weiterbeschäftigung zusammen den früheren Beschäftigungsgrad nicht übersteigen. Eine Weiterbeschäftigung nach der Vor- oder der ordentlichen Pensionierung wird ausgeschlossen.

Das geltende Personalrecht erlaubt keine Zwangsvorpensionierung.

3.2. Die Schulbehörden klären mit den Lehrerinnen und Lehrern ab, ob eine freiwillige Reduktion des Beschäftigungsgrades möglich ist. Die Entscheidung bezüglich freiwilliger Pensenreduktion liegt bei der einzelnen Lehrerin und dem einzelnen Lehrer und kann nicht durch einen Beschluss des Konvents, der Schulleitung oder des Schulrates herbeigeführt werden.

Dieser Hinweis war dem LVB ausserordentlich wichtig. Er klärt den an sich selbstverständlichen Grundsatz, dass weder Schulleitungen noch Konvente in das persönliche Anstellungsrecht der Mitarbeiter oder der Mitarbeiterinnen eingreifen und allenfalls „solidarische“ gemeinsame Pensenverzichte anordnen oder beschliessen dürfen.

3.3. Sind trotz den beschriebenen Massnahmen Kündigungen aus organisatorischen Gründen nach § 19 Absatz 3 Buchstabe b Personalgesetz unvermeidbar, hat die Anstellungsbehörde die Kündigungen anhand der in dieser Reihenfolge aufgeführten, objektiven Kriterien vorzunehmen:

1. Materielle Unterrichtsbefähigung

Die Anstellungsbehörde kann bei Lehrpersonen, deren Unterrichtsbefähigung (pädagogische Kompetenz, Fachwissen, Sozialkompetenz) als unbefriedigend beurteilt wird, von den Kriterien gemäss Ziffern 2-4 hienach abweichen.

Dabei ist das Personalrecht einzuhalten

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.

Das eigene 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.

Die Empfehlungen von Behörden und Verband in Konfliktfällen sind zu nutzen.

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.

2. Dienstalder: Die Lehrperson mit den wenigsten Dienstjahren im Kanton an der entsprechenden Schulstufe erhält die Kündigung.

Sind von 2) mehrere Personen betroffen

3. Lebensalter: Die jüngere Lehrperson erhält die Kündigung.

Sind auf der Sekundarstufe I oder II mehrere Personen gleich alt:

a) Formale Unterrichtsbefähigung

Unterrichtsbefähigung im erteilten Fach: Die Kündigung erhält die Lehrperson ohne Unterrichtsbefähigung im zu erteilenden Fach bzw. ohne stufengerechte Ausbildung. Sind auf der Kindergarten- oder Primarstufe mehrere Personen gleich

alt oder haben auf der Sekundarstufe I oder II mehrere gleich alte Personen keine entsprechende Unterrichtsbefähigung:

b) Unterstützungspflichten:

Gekündigt wird derjenigen Lehrperson, die keine bzw. weniger schwerwiegende Unterstützungspflichten hat.

3.4 Die Anstellungsbehörde kann Lehrpersonen, deren Weiterbeschäftigung für die Aufgabenerfüllung der Schule eine besondere Rolle durch ihre erworbenen Qualifikationen zukommt, nach Zustimmung durch die BKSD von der Anwendung der oben erwähnten Kriterien ausnehmen.

Dass die Zustimmung der BKSD erforderlich ist, setzt dem Gestaltungsdrang in diesem Bereich gewisse Grenzen. Lehrpersonen, die eine Kündigung angekündigt bekommen, sollten von ihrer Anstellungsbehörde in jedem Fall Auskunft verlangen, ob der Punkt 3.4 konkret angewendet worden ist.

3.5. Ist eine Kündigung oder eine Änderung des Anstellungsvertrages notwendig, klärt die Anstellungsbehörde ab, ob der betroffenen Lehrerin oder dem betroffenen Lehrer ein anderer zumutbarer Arbeitsbereich innerhalb des Zuständigkeitsbereiches der Anstellungsbehörde zugewiesen werden kann.

4. Die Lehrerinnen und Lehrer sind durch die Anstellungsbehörde folgendermassen zu informieren:

a. Die Lehrerinnen und Lehrer sind im Hinblick über die Stellensituation an der Schule, an welcher sie unterrichten, möglichst frühzeitig auf allfällige Massnahmen im Personalbereich zu informieren.

b. Die möglicherweise von einer Reduktion ihrer Unterrichtspensen oder einer Kündigung betroffenen Lehrerinnen und Lehrer müssen, wenn immer möglich bis Ende Februar, spätestens bis Ende März, angehört werden. Sie sind gegebenenfalls über die Möglichkeit eines geänderten Anstellungsvertrages in einem anderen zumutbaren Aufgabenbereich derselben Anstellungsbehörde in Kenntnis zu setzen.

Melden Sie sich sofort bei Ihrem Personalverband. Lassen Sie sich nicht kurzfristig, nicht ohne Nennung von konkreten Traktanden und nicht ohne Beistand Ihres Personalverbands aufbieten.

c. Vor dem Entscheid der Anstellungsbehörde und der formellen Eröffnung einer Kündigung sind die betroffenen Lehrerinnen und Lehrer anzuhören. Im Rahmen der Anhörung wird ihnen die Möglichkeit zur Stellungnahme eingeräumt.

d. Bis zum 20. April müssen allfällige Kündigungen schriftlich und begründet den betreffenden Lehrerinnen und Lehrern mittels Einschreiben zugestellt sein.

e. Das Amt für Volksschulen versucht für den Volksschulbereich, das Amt für Berufsbildung und Berufsberatung für den Bereich der gewerblich-industriellen Berufsfachschulen und der Personaldienst der Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion für den Bereich der übrigen weiterführenden Schulen, die von einer Kündigung betroffenen Lehrerinnen und Lehrer an andere Anstellungsbehörden zu vermitteln.

Verlangen Sie dazu den konkreten Nachweis der unternommenen Anstrengungen und ziehen Sie Ihren Personalverband bei.

5. Der Personaldienst der Bildungs-, Kultur- und Sportdirektionen steht sowohl den Lehrerinnen und Lehrern als auch den Schulbehörden für allfällige Fragen zur Verfügung.

Der LVB erwartet, dass die kantonale Personalbehörde bei Bedarf die Rechte der Mitarbeitenden schützt.

Demgemäss wird entschieden:

1. Der Regierungsrat beschliesst die Massnahmen gemäss Ziffern 1-5.

2. Die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion wird mit dem Vollzug beauftragt.

3. Die Finanz- und Kirchendirektion wird beauftragt, dem Regierungsrat einen Vorschlag betreffend Auflösung des Dienstverhältnisses durch eine zwangsweise Vorpensionierung vorzulegen.

Eine solche Regelung würde alle Mitarbeitenden betreffen. In die Unternehmung sind die Personalverbände einzubeziehen. Eine Vorpensionierung zwangsweise hätte akzeptable Konditionen zu erfüllen, wie sie in GAP vorgelegt wurden und die dann analog auch für freiwillige Vorpensionierungen anzuwenden wären. Ein solches Unterfangen kommt den Intentionen des LVB gut entgegen.