

Anhörung – Bewährungsfrist – Kündigung

Von Heinz Bachmann

Wenn ein Konflikt an der Schule eskaliert, kann die Lehrperson in Bedrängnis kommen. Schulleitung und Schulrat müssen angemessen reagieren; die Lehrperson ist anzuhören. Vor einer allfälligen Kündigung ist eine Bewährungsfrist anzusetzen.

Wo sich unterschiedliche Menschen begegnen, können Konflikte entstehen

Menschen machen unterschiedliche Erfahrungen, erleben unterschiedliche Prägungen und haben unterschiedliche Haltungen. Wo sich Menschen begegnen, können Ansichten aufeinander prallen. So kann es auch in Schulen zu Konflikten kommen. Lehrpersonen unterrichten die unterschiedlichsten Schülertypen und haben den Auftrag, zu erziehen, Lernziele zu erreichen und Leistungen zu bewerten. Ab und zu eskalieren Konflikte.

Bewährungsfrist vor Kündigung

Dann kann es sein, dass eine Schulleitung beim Schulrat für eine umstrittene Lehrperson die Ansetzung einer **Bewährungsfrist** beantragt. Anlass zu diesem Schritt können heftig vorgebrachte Elternforderungen sein oder die Überzeugung einer Schulleitung, die Leistung einer Lehrperson sei ungenügend.

Das basellandschaftliche Personalrecht umschreibt die Bedingungen für ein solches Bewährungsverfahren: Die Bewährung dauert 3 bis 6 Monate, es müssen Bewährungsziele festgelegt werden, nach Ablauf der Frist soll die Anstellungsbehörde in einem MAG festhalten, ob der Arbeitsvertrag fortgesetzt oder gekündigt wird. Die Ansetzung einer Bewährungsfrist steht zwingend vor einer allfälligen ordent-

lichen **Kündigung**. Nach der Meinung des Gesetzgebers soll damit dem Arbeitnehmer im wahrsten Sinne des Wortes die Chance geboten werden, sich zu bewähren, also festgestellte Mängel zu beheben.

Was ist richtig oder falsch?

Gemäss dem Personalgesetz können Mängel in der Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz eine Kündigung rechtfertigen. An diesem Punkt wird es schwierig. Die Meinungen darüber, was richtig oder falsch, gut oder schlecht ist, gehen in Fragen der Schulführung weit auseinander. Die Wahrnehmung von Ereignissen kann von Individuum zu Individuum sehr unterschiedlich sein. In den meisten Fällen ist es für Aussenstehende extrem schwierig, sich ein objektives Bild dessen zu machen, was sich im Unterricht abspielt. Das zeigt das an sich harmlose Beispiel einer Lehrperson, welche im Unterricht Schüler aufruft, welche sich nicht melden. In diesem Fall wird der Lehrperson vorgeworfen, dadurch Schüler blosszustellen. In einem anderen Fall führt die Tatsache, dass die Lehrperson nur Schüler aufruft, welche aufstrecken, zum Vorwurf, sie beziehe nicht alle Schüler in den Unterricht mit ein. Beide Vorhaltungen finden sich in Bewährungsaufträgen.

Lehrperson muss angehört werden

Vor der Ansetzung einer Bewährungsfrist muss der Schulrat der Lehrperson anlässlich einer **Anhörung** die Möglichkeit des rechtlichen Gehörs geben.

Die Lehrperson kann also zu den Vorwürfen Stellung nehmen. Sehr eindrücklich ist, wie unterschiedlich die Settings solcher Anhörungen sein können. An einem Ort bemüht sich die Anstellungsbehörde, in einem konstruktiven, offenen Gespräch um ein unabhängiges Bild. An einer anderen

Schule findet sich die Lehrperson zwecks Anhörung einem 17-köpfigen schweigenden Zuhörergremium gegenüber, und in einer dritten Gemeinde erinnern Befragungstechnik und Gesichtsausdruck der Schulratsmitglieder an die Inquisition.

Häufig erweisen sich die Milizbehörden in derartig heiklen personalrechtlichen Verfahren überfordert. Objektiv feststellbare Fakten fehlen oft. Dann besteht die Gefahr, dass Entscheide nach Massgabe des aufgebauten Drucks gefällt werden. Lautes, forderndes Auftreten von (auch zahlenmässig kleinen) Elterngruppierungen kann die berufliche Existenz einer Lehrperson ernsthaft gefährden.

Schulleitung muss angemessen reagieren

Der Konflikt spitzt sich zu, wenn die Schulleitung nicht in der Lage ist, angemessen auf die Situation zu reagieren oder sogar mit ungeeigneten Massnahmen die Stellung der Lehrperson zusätzlich belastet. Auch Jugendliche merken sehr rasch, ob eine Lehrperson das Vertrauen und die Unterstützung der Schulleitung geniesst. Dazu ein Beispiel: Ein Schüler widersetzt sich einer Anordnung seiner Lehrperson. Es entwickelt sich eine Diskussion, während der kein Unterricht stattfinden kann. Die Lehrperson verweist deshalb den störenden Schüler kurzzeitig aus dem Unterricht. Der Schüler sucht die Schulleitung auf, um sich zu beschweren.

Die Schulleitung A wird den Schüler über korrektes Schülerverhalten, Kompetenzen und Möglichkeiten aufklären und der Lehrperson zutrauen, das Problem adäquat zu lösen.

Die Schulleitung B sucht nach möglichen Fehlern der Lehrperson, erstellt ein Protokoll und legt dieses als Beweis für disziplinarische Schwierigkeiten in der Personalakte der Lehrperson ab.

Unterstützung durch den Berufsverband

LVB-Mitglieder haben die Möglichkeit, sich den Rat und den Beistand des Berufsverbandes zu sichern. Inhaltliche Vorwürfe widerlegt die Lehrperson mittels ihrer Fachkompetenz. Der Vertreter des Personalverbandes wird vor allem darauf achten, dass Verfahrensschritte fair sind und den gesetzlichen Grundlagen entsprechen. Die Erfahrung zeigt: Lehrpersonen mit LVB-Unterstützung wird mit mehr Respekt begegnet.

Lösungen finden sich, wenn Probleme frühzeitig thematisiert werden und wenn sich die Beteiligten offen und mit einer konstruktiven Grundhaltung begegnen. Dazu ist es hilfreich, Vertraulichkeit zu wahren und den Kreis der Beteiligten klein zu halten.

Sollte die nähere Zukunft indes zeigen, dass ungebührlicher Druck Lehrpersonen in existentielle Schwierigkeiten bringt, sähe sich der Berufsver-

band genötigt, zum Schutz des Berufsstandes das Mittel der Fallgrube im lvb.inform wieder in Betrieb zu nehmen und dadurch öffentlichen Gegendruck zu erzeugen.

