

VORGEHENSGRUNDSÄTZE BEI MASSNAHMEN INFOLGE RÜCKKLÄUFIGER PENSEN

Postadresse

Ringstrasse 54
CH-8057 Zürich

Telefon und Fax

T +41 44 315 54 54
F +41 44 311 83 15

Internet

E info@lch.ch
W www.lch.ch

GRUNDSÄTZE FÜR DAS VORGEHEN BEI MASSNAHMEN INFOLGE RÜCKLÄUFIGER PENSEN

1. AUSGANGSLAGE

An vielen Schulen sinkt die Zahl der zu verteilenden Pensen. Dies kann unterschiedliche Gründe haben:

- Rückgang der Schüler/-innenzahlen
- Veränderung der Bildungsstufen bzw. der Bildungsgänge
- Veränderung der Stundentafeln
- Anstieg der Klassengrössen
- Sparmassnahmen und knappe Budgets
- Abbau von Unterricht (Abteilungsunterricht, Reduktion einzelner Fächer.

Im ungünstigsten Fall sind Kündigungen und Entlassungen nicht zu vermeiden. Bei kleinen Schulgemeinden kann unter Umständen sogar die Schliessung von Schulen notwendig werden.

In Anbetracht dessen haben bereits zahlreiche Kantone einen Leitfaden für das Vorgehen bei Kündigungen infolge Penserrückgang entworfen. Das ist begrüssenswert, denn die Zuständigkeit für das Vorgehen bei solchen Kündigungen liegt bei den Kantonen. Das vorliegende Papier des LCH stellt eine Ergänzung zu den bereits vorliegenden Papieren der Kantone dar. Es soll, bei allfälligen Unklarheiten, als „Handweiser“ oder bei Bedarf als Substitut genutzt werden. Für Kantone, die noch kein solches Papier entworfen haben, kann es als „Orientierungsraster“ für die Verfassung eines eigenen Papiers dienen.

2. ZUM STELLENABBAU AN ÖFFENTLICHEN SCHULEN

2.1 Geltungsbereich

Es geht hier insbesondere um den Stellenabbau infolge sinkender Schüler/-innenzahlen, den wir unter dem Begriff Restrukturierung fassen. Reorganisationen, Budgetkürzungen und weitere Folgen sind als Restrukturierungen zu verstehen. Kündigungen als Folge von Restrukturierungen gelten daher als strukturelle Entlassungen. Solche administrativen Kündigungen sind streng abzutrennen von Kündigungen aufgrund ungenügender Leistungen einer Lehrperson im Rahmen ihres Berufsauftrages.

Bei fehlender kantonaler Gesetzgebung betreffend Schulschliessungen in grösseren Gemeinden oder Städten und der Zusammenlegung von Schulgemeinden müsste subsidiär Art. 333 OR zur Anwendung kommen, der die Folgen von Betriebsübernahmen durch einen Dritten regelt. Dadurch werden Lehrpersonen, deren Schule geschlossen wird, den Lehrpersonen der übernehmenden Schule in ihren Rechten gleichgestellt. Erst wenn beide Lehrer/-innenteams zusammengelegt sind, können Kündigungen gemäss den festgesetzten Kriterien ausgesprochen werden.

2.2 Überlegungen

Aus Sicht der Betroffenen ist eine Kündigung immer hart und erscheint oft ungerecht. Umso wichtiger ist es, Abläufe und Kriterien im Voraus zu klären und offen zu kommunizieren. Nur so lässt sich vermeiden, dass Entscheide als willkürlich erlebt werden und das Arbeitsklima erheblich belastet wird.

Um dem entgegenzuwirken, ist die Vorgehensweise einheitlich für den jeweiligen Kanton zu regeln und weder den einzelnen Gemeinden noch den jeweiligen Schulen zu überlassen.

2.3 Vorabinformation

Die Kantone und Gemeinden müssen die folgenden Erwartungen erfüllen.

Der gute Arbeitgeber:

- plant langfristig und vorausschauend. Er untersucht Änderungen in der Personal- und Bildungsgesetzgebung auf ihre Auswirkungen hin und quantifiziert unumgängliche Pensenreduktionen. Insbesondere in Zeiten, in welchen mit einem Rückgang an Schüler/innen respektive mit einem Anstieg an Lehrpersonen zu rechnen ist, ist ein verlässliches „Frühwarnsystem“ des Kantons bis hin auf Stufe Schulleitung unerlässlich.
- informiert das von einer Restrukturierung betroffene Schulpersonal frühst möglich über voraussichtliche Veränderungen. Diese Vorabinformation soll insbesondere darüber Aufschluss geben
 - in welchem Umfang Stellen abgebaut werden könnten
 - in welchem Zeithorizont ein Abbau voraussichtlich erfolgen wird
 - welche Rechte den betroffenen Lehrpersonen zustehen
 - wie der Personalverband rechtzeitig einbezogen wird
 - wie Arbeitgeber/Schule die betroffenen Lehrpersonen darüber hinaus unterstützen können (Verhinderung von Härtefällen; erstellen eines Sozialplanes).
- gibt mindestens ein Jahr im Voraus den einzelnen Lehrpersonen wie auch dem ganzen Schulteam den Tatbestand von anstehenden Kündigungen in Folge Restrukturierung bekannt.

Es gilt klar zu trennen zwischen einer Trendentwicklung und normalen Schwankungen, wie diese beispielsweise bei den Übertrittsverfahren der Fall sind. Hier ist teilweise im März noch nicht klar, ob eine Klasse noch geführt werden kann oder nicht.

3. EIN STELLENABBAU ERWEIST SICH ALS UNUMGÄNGLICH

3.1 Anforderungen an Kriterien

Aus berufspolitischer Sicht müssen die zur Anwendung kommenden Kriterien folgenden Anforderungen genügen, sie müssen:

- messbar und überprüfbar sein
- sozialpartnerschaftlich abgeklärt und
- rechtzeitig kommuniziert werden.

3.2 Qualitätsmanagement, Leistungsbeurteilung und Stellenabbau

Schulleitung und Anstellungsbehörde haben ihre Pflichten bezüglich Qualitätssicherung und -entwicklung wahrzunehmen. Die ungenügende Leistung kann für eine ordentliche Kündigung ausschlaggebend sein. Im Personalrecht ist festgehalten, wie mit ungenügender Leistung umzugehen ist. Hier gilt es, die korrekten Schritte des Verfahrens zu beachten. Eine aufgrund mangelnder Leistung erfolgte Kündigung ist beschwerdefähig. Man muss deshalb davon ausgehen können, dass alle angestellten Lehrpersonen an einer Schule eine gute Leistung erbringen. Ist dies nicht der Fall, liegt eine grobe Pflichtverletzung von Schulleitung und Schulbehörde vor.

Es geht nicht an, dass im Rahmen notwendig gewordener Restrukturierungen schlechte Lehrpersonen „konstruiert“ werden.

Eine Kündigung aufgrund eines Leistungsvergleichs und einer „Rangierung“ der Lehrpersonen ist aus folgenden Gründen zu vermeiden:

- Es fehlen allgemein gültige Kriterien und Messmethoden für die Leistungsbeurteilung einer Lehrperson.
- Die förderorientierte Beurteilung durch Schulleitung und Schulbehörde wird von den Lehrpersonen nicht mehr als solche wahrgenommen, wenn klar ist, dass eine Beurteilung letztlich über einen Verbleib in der Schule entscheiden kann.

- Selbst scheinbar objektive Kriterien wie Zusatzqualifikationen sind kein gültiger Indikator für die Unterrichtsqualität einer Lehrperson.

Wenn deklariert ist, dass bei Stellenabbau die „Schlechtesten“ entlassen werden, hätte eine Lehrperson mit dem „Stigma“ der schlechten Lehrerin / des schlechten Lehrers zudem kaum mehr Chancen, eine Stelle zu finden. Es ist keineswegs im Sinne des Arbeitgebers, aufgrund notwendiger Restrukturierungen eine solche „Rufschädigung“ zu begehen, nur weil das korrekte Vorgehen bei administrativen Kündigungen unklar ist.

3.3 Vorgehen bei unausweichlicher Kündigung

3.3.1 Vorabklärung und Ausschöpfung alternativer Möglichkeiten

- Bevor es zu Kündigungen kommt, soll als Erstes innerhalb des Kollegiums überprüft werden, ob Überpensen unterrichtet werden. Diese sind aufzuheben bzw. abzubauen.
- Unter Umständen gibt es Lehrpersonen, welche ohnehin ihre Bereitschaft zu einer Pensenreduktion signalisierten. In jedem Fall muss aber verhindert werden, dass Schulleitung, Schulpflege oder gar das Team über solche Massnahmen bestimmen. Oft werden aufgrund einer falsch verstandenen Solidarität unter Lehrpersonen solche Änderungskündigungen vorgenommen. Der LCH ist jedoch der Meinung, dass solche „quasi-freiwilligen“ Reduktionen nicht die Lösung sein können.
- Befristete Verträge sind nicht mehr zu verlängern. Befristete Verträge, die mindestens 2 Jahre dauerten, sind den unbefristeten im Ablauf gleichzustellen. Es ist unzulässig, die anstehenden Probleme durch befristete Verträge lösen zu wollen!
- Es wird geklärt, ob Lehrpersonen auf freiwilliger Basis die bestehenden Sozialplanangebote wie Umschulungen usw. nutzen wollen. Die Finanzierung solcher Angebote hat der Staat zu übernehmen. In der Folge müsste die Person einer Kündigung zustimmen, da nur eine gekündigte Person Anspruch auf Sozialplanmassnahmen hat. Falls Sozialplanmassnahmen vorhanden sind, ist eine vorzeitige Pensionierung bei voller Austrittsleistung und Ersatz für ausstehende AHV anzustreben.
- Die Praxis, in den Anstellungsverträgen die Bandbreite des Beschäftigungsgrades zu erhöhen, ist zu vermeiden. Der LCH wehrt sich gegen Tendenzen in Richtung „Arbeit auf Abruf“.

3.3.2 Kriterienkaskade

Lehrpersonen unterrichten in der Regel nicht mehr sämtliche Fächer. Nicht alle Lehrpersonen verfügen ferner über dieselben Stärken und Vorlieben. „Spezialistinnen und Spezialisten“, beispielsweise im Bereich ICT, Fremdsprachen etc. können für ein Schulteam unverzichtbar sein. Insofern muss den spezifischen Anforderungen, welche für ein optimales Funktionieren der Schule (respektive ihr eigenes Profil) notwendig sind, Rechnung getragen werden.

Unter Berücksichtigung dieser Tatsachen spricht sich der LCH für die folgende Kriterien-Kaskade aus:

1. Ausbildungsqualifikation: Lehrpersonen, welche die festgelegte Ausbildung für die unterrichtete Stufe nicht abgeschlossen haben, erhalten als erste die Kündigung.
2. Dienstalster: Die Lehrperson mit der kleinsten Anzahl anrechenbarer Dienstjahre erhält als erste die Kündigung.
3. Lebensalter: Die jüngere Lehrperson erhält die Kündigung.

3.3.3 Vorgehen

Die nötig gewordene Kündigung erfolgt zwingend schriftlich (Einschreibebrief). Die Anstellungsbehörde führt vorgängig mit der betroffenen Lehrperson ein Kündigungsgespräch, in welchem insbesondere die Kündigungsbedingungen gemäss Sozialplan ausgehandelt werden und die Kommunikation vereinbart wird (Festlegen der Information von Kolleginnen und Kollegen sowie weiterer Kreise, wie Eltern und Schüler/innen). Die Kündigung ist unter Hinweis auf die Spar- und Restrukturierungsmassnahmen auszusprechen.

Der Arbeitgeber unterstützt die betroffene Lehrperson bei der Suche einer neuen Stelle im Rahmen des Sozialplanes.

4. FORDERUNGEN

4.1 An den Kanton und die Gemeinden

- rechtliche Grundlagen für sozialpolitische Massnahmen schaffen sowie deren Finanzierung sicherstellen
- Zusammenarbeit für die Entwicklung eines geeigneten „Frühwarnsystems“ sicherstellen.
- vorzeitige Pensionierung ohne nennenswerte Einbussen ermöglichen
- verbindliche Kriterien auf allen Ebenen einführen und durchsetzen (kantonale Anstellungsbehörde, Schulleitung, kommunale Anstellungsbehörde, privatrechtliche Trägerschaft)
- die Kriterien entsprechend den LCH-Positionen einheitlich anwenden.

4.2 An die kantonalen Berufsverbände

- Forderungen gemäss Ziff. 4.1 bei Kanton und/oder Gemeinden stellen
- die Öffentlichkeit, insbesondere die Gemeinden als Arbeitgeberinnen, sensibilisieren
- Mitwirkung in kantonalen Projektgruppen
- Rechtsberatung, Begleitung und gegebenenfalls Rechtsschutz bei Arbeitskonflikten.

5. SOZIALPLANMASSNAHMEN

Noch fehlen in den Kantonen geeignete Sozialplanmassnahmen. Solche Massnahmen verbessern jedoch nicht nur die Situation der Lehrperson im Falle einer Kündigung sondern helfen letztlich auch, volkswirtschaftliche Kosten einzusparen.

5.1 Ziel der Massnahmen

- Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess durch Sicherung der Anstellungschancen
- Als Arbeitgeber Image- und Vertrauensverlust in den Kanton oder die Gemeinde verhindern
- Transparenz über die Beschäftigungssituation der Lehrpersonen schaffen
- Bestmögliche Eingrenzung des materiellen Schadens gewähren.

5.2 Massnahmenkatalog

- Massnahmen zur Standortbestimmung und zur Neuorientierung:
Höchste Priorität hat die Einrichtung von (kantonalen oder regionalen) neutralen Anlauf- und Beratungsstellen. Diese beraten und begleiten die betroffenen Lehrpersonen professionell und umfassend im Sinne eines Case-Managements. Die damit einhergehende Standortbestimmung erlaubt es auch, einen Wechsel der Stufe, des Bereiches oder allenfalls gar des Berufes ins Auge zu fassen.
- Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit
 - Assistenzprojekt
 - Individuelle Weiterbildung
 - Beratung und Unterstützung für Umschulungsangebote
 - Schaffung bzw. Ausbau einer interkantonalen Stellenbörse für Lehrpersonen
- Massnahmen zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit
 - Stellenvermittlung: Vorrang für Lehrpersonen, die aus strukturellen Gründen entlassen wurden. Hierzu zählen auch Outplacement-Angebote (entweder vom Arbeitgeber selber angeboten oder an eine Firma delegiert)
 - Teamteaching bei schwierigen Klassen- oder Lernsituationen
 - Beteiligung an allfälligen Umzugskosten
 - Vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses, falls ein neuer Stellenantritt dies erfordert.

- Massnahmen zur Erweiterung der Unterrichtskompetenzen
 - Individuelle Weiterbildung
 - Zusatzausbildungen, beispielsweise Zertifikatskurse

5.3 Pensionierung

- Möglichkeit zur freiwilligen vorzeitigen Pensionierung ohne substantielle Renteneinbusse schaffen (für den Arbeitgeber ergibt sich eine Einsparung in der Dienstaltersstufe!)
- In den Fällen, in denen eine vorzeitige Pensionierung wegen einigen Monaten nicht möglich ist, suchen die Parteien gemeinsam eine Lösung, so dass die betroffene Lehrperson für diese Zeit Arbeitslosengeld beziehen kann, indes von der periodischen Meldung beim Arbeitsamt entbunden wird.

5.4 Abfindung

Die Kantone sind angehalten, verbindliche Richtlinien (Tabellen) für die Abfindung von infolge eines Stellenabbaus entlassenen Lehrpersonen aufzustellen.

Zürich, 17. Dezember 2007 / GL LCH