

RATGEBER

Wen trifft es bei einem Stellenabbau?

Kündigungen wegen Personalabbaus kommen nicht aus heiterem Himmel! Bei einem sich abzeichnenden Stellenabbau aus organisatorischen Gründen, insbesondere auf Grund gesunkener Schülerzahlen, kommt der sorgfältigen, längerfristigen Personalplanung und -entwicklung grosse Bedeutung zu. Wenn es an der Schule eine Vakanz gibt und es aus der Planung ersichtlich ist, dass es das Jahr darauf zu einem Stellenabbau kommen wird, soll die neue Lehrperson nur mit einem befristeten Vertrag angestellt werden. Damit kann der äusserst schwierige Prozess einer Kündigung vermieden werden.

Dennoch kann der Fall eintreten, dass an einer Schule alle Lehrpersonen unbefristet angestellt sind, auf Grund gesunkener Schülerzahlen aber eine Stelle weniger zur Verfügung steht und keine Demission ansteht. Dann wird die Schulbehörde entscheiden müssen, wem sie die Stelle aus organisatorischen Gründen kündigt.

Dabei muss Folgendes beachtet werden:

III Den betroffenen Lehrpersonen ist nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten, die ihren Fähigkeiten, Erfahrungen und Eignungen entspricht.

III Falls keine Lösung (Teilpensum, Vermittlung in einen anderen Schulkreis oder an eine andere Schule) gefunden wird und eine Lehrperson entlassen werden muss, ist es unumgänglich, den Kündigungsprozess transparent und möglichst fair durchzuführen.

III Im Gegensatz zum privaten Recht besteht im öffentlichen Recht neben dem Kündigungsschutz auf sachlicher und zeitlicher Ebene ein zusätzlicher Schutz in Bezug auf Kündigungsgründe.

III Eine Kündigung der Anstellungsbehörde muss schriftlich sein und muss begründet werden.

III Bei einer Kündigung müssen die verfassungsmässigen Grundsätze eingehalten werden: Dazu gehören das Verbot der Willkür und das Gebot von Treu und Glauben. Es gelten weiter die Grundsätze der rechtsgleichen Behandlung, der Verhältnismässigkeit und des öffentlichen Interesses.

III Die Schulpflege hat bei einem Personalabbau alle Anstellungsverhältnisse einzubeziehen.

III Neben den formalen fliessen auch qualitative Kriterien in die Überlegungen der Schulpflege mit ein, wem zu kündigen sei. Jede Schule steckt die Rahmenbedingungen für sich ab.

Bei der Auswahl der zu kündigenden Person kommt dem Kriterienkatalog eine ganz zentrale Rolle zu, will man nicht den Vorwurf der Willkür aufkommen lassen. Jede Schule sollte sich einen Kriterienkatalog bei Personaltrennung geben. Dieser sollte definiert und der ganzen Lehrerschaft bekannt gemacht werden, bevor Kündigungen anstehen.

Bei einer Kündigung wegen Stellenabbaus soll das Vorgehen wertschätzend und fair sein, damit einerseits die Gekündigten ihr Gesicht wahren können und ihr Selbstwertgefühl so wenig wie möglich verletzt wird. Andererseits soll eine Demotivation der in der Schule verbleibenden Lehrpersonen verhindert werden.

In der Handreichung zur Personalführung an den Aargauer Schulen (www.ag.ch/geleiteteschule/personalfuehrung) ist das Vorgehen im Falle eines Stellenabbaus ausführlich umschrieben – inklusive eines möglichen Kriterienkatalogs.

Urs N. Kaufmann, alv-Sekretär

