

# **STELLENABBAU AN DER VOLKSSCHULE**

## **aufgrund sinkender Schülerzahlen**

Überlegungen von SGV, KLV und BLD

### **Einleitende Bemerkungen zu den untenstehenden Überlegungen:**

Die demographische Entwicklung der Schülerzahlen hat in verschiedenen Schulgemeinden zu Klassen-schliessungen und daraus resultierend zu Kündigungen von Lehrpersonen geführt. Anfragen und Rückmel-dungen verschiedener Schulträger an den Vorstand des SGV aber auch konkrete Erfahrungen der Geschäfts-leitung des KLV haben eine intensive Diskussion über das Verfahren bei Kündigungen, welche sich in demo-graphischen Ursachen begründen, ausgelöst. SGV-Vorstand und KLV-Präsidium verfassten in der Folge erste Überlegungen zuhanden der Schulträger. Ergänzend dazu wurde das Thema auch anlässlich eines SGV-Forums thematisiert. Die Rückmeldungen auf die erste Stellungnahme von SGV und KLV haben eine weitere Diskussion und daraus die Überarbeitung der Überlegungen in Zusammenarbeit mit dem BLD ausgelöst. Diese sind nicht abschliessend und lediglich als Beitrag zur örtlichen Diskussion gedacht. Jeder Schulträger ist in der Pflicht, sich mit der Thematik unter Berücksichtigung der gesetzlichen Rahmenbedingungen selbst auseinanderzusetzen. Es liegt in der Verantwortung der örtlichen Schulträger, ein für alle transparentes, rechtstaatliches Vorgehen bei Kündigungen anzuwenden.

### **1. Vorbemerkungen**

Die Träger der Volksschulen sind gemäss VSG öffentlich rechtliche Körperschaften. Grundsätzlich und im Speziellen bei Kündigungen gilt es, die Prinzipien der Nachvollziehbarkeit, der Objektivität sowie der Transparenz einzuhalten und somit Willkür auszuschliessen.

Es gehört zur anspruchsvollen Pflicht jeder Schulbehörde, zusammen mit der Schulleitung, die Personalführung unter Einbezug von qualifizierenden Kriterien wahrzunehmen.

Ebenso gehört es zur Pflicht der Schulbehörde, die Personal- und Stellenplanung unter Einbezug der mittel- und langfristigen Schülerentwicklung vorausschauend in die Wege zu leiten.

In beiden dargelegten Situationen können Kündigungsverfahren die unausweichliche Folge sein. Bei einer Kündigung sind im Wesentlichen die folgenden Schritte im Verfahren fristgerecht, d.h. vor Ablauf der Kündigungsfrist zu berücksichtigen:

- Ermittlung des Sachverhaltes
- Eröffnung der Kündigungsabsicht
- Zur Verfügung stellen der Akten, Einräumen einer Frist zur Stellungnahme
- Beratung und Beschluss
- Zustellung der Kündigungsverfügung mit Begründung, die auch auf die Stellungnahme eingeht
- Koordination der Kommunikation nach innen und aussen

### **2. Weitsichtige Planung**

Der Arbeitgeber

- plant langfristig und vorausschauend, er untersucht Änderungen in der Personal- und Bildungsgesetzgebung auf ihre Auswirkungen hin und quantifiziert unumgängliche Pensenreduktionen
- informiert das von den Massnahmen betroffene Personal frühestmöglich, diese frühzeitige Information soll insbesondere darüber Aufschluss geben:
  - in welchem Umfang ganze Stellen oder Teilpensen abgebaut werden
  - in welchem Zeithorizont ein Abbau voraussichtlich erfolgen wird
  - welche Möglichkeiten und Rechte den betroffenen Lehrpersonen zustehen
  - wie Arbeitgeber/Schule die betroffenen Lehrpersonen darüber hinaus unterstützen können

In der Schulgemeinde ist auch abzuklären, welche befristeten Pensen auf den Zeitpunkt des Stellenabbaus auslaufen, ob Überpensen unterrichtet werden und/oder ob Lehrpersonen auf freiwilliger Basis andere Angebote nutzen wollen (z.B. frühzeitige Pensionierung).

Es gilt im Weiteren zwischen einer Trendentwicklung und den normalen Schwankungen zu unterscheiden, wie sie beispielsweise bei den Übertrittsverfahren der Fall sind. Hier ist teilweise im April noch nicht ganz klar, ob eine Klasse geführt werden kann oder nicht. Selbstverständlich gehört es aber zur längerfristigen Planung, die Möglichkeit einer Klassenschliessung in Betracht zu ziehen, wenn die Trends berücksichtigt werden.

### **3. Qualifizierende Überlegungen**

Wie bereits festgehalten, gehört es zur permanenten Aufgabe von Schulbehörde und Schulleitung, im Rahmen der Qualitätssicherung und –entwicklung die Erfüllung des Berufsauftrages zu überprüfen, entsprechende Vorgaben zu machen oder Schritte einzuleiten. Wenn Schulleitung und Anstellungsbehörden bezüglich Qualitätssicherung- und –entwicklung auch ihre umfassende Personalverantwortung wahrnehmen, müssen Stellenabbau aufgrund sinkender Pensen nicht „schlechte“ Lehrpersonen gesucht oder „konstruiert“ werden. Von einer ungenügenden Lehrperson soll sich der Schulrat verzugslos und nicht erst bei einer Pensenbereinigung trennen. Ansonsten spielt er ihr das Argument in die Hand, er habe die schlechte Qualifikation als Vorwand erfunden.

### **4. Kündigung von Festangestellten infolge abnehmender Pensen**

An vielen Schulen sinkt die Zahl der Pensen, was im ungünstigsten Fall trotz vorgängiger Nichterneuerung befristeter Lehraufträge zu teilweisen oder vollständigen Kündigungen führen kann. Diese kann unterschiedliche Gründe haben:

- Rückgang der Schülerzahlen
- Abbau von Lektionen infolge der Weisungen zur Klassenbildung
- Sparmassnahmen und knappe Budgets
- veränderte Stundentafel

Vielerorts wird versucht, die Problematik von allfälligen Kündigungen mittels befristeten Anstellungsverträgen zu lösen. Befristete Lehraufträge können nur dann Anwendung finden, wenn aus einem gesetzlichen Grund keine Wahl bzw. kein unbefristeter Lehrauftrag erteilt werden kann. Als Grund kann z.B. die nicht gesicherte Schülerzahl gelten.

Infolge der Weisungen zur Klassenbildung nimmt die Zahl der Kündigungen, resp. Änderungskündigungen von Festangestellten zu. Bevor aber zu dieser Massnahme gegriffen wird, müssen die Anstellungsverhältnisse in der Schulgemeinde genau geprüft werden (z.B. Versicherungsproblematik Pensionskasse, usw.)

Ist eine Kündigung dennoch infolge sinkender Pensen unausweichlich, soll diese aufgrund „objektiver Kriterien“ erfolgen. KLV, SGV und BLD sprechen sich bei einer Kündigung aus „objektiven Gründen“ für die folgenden Kriterien in der aufgeführten Reihenfolge aus:

#### **a Ausbildungsqualifikation**

Lehrpersonen, welche die für die unterrichtete Stufe festgelegte Ausbildung nicht abgeschlossen haben

#### **b Befristet angestellte Lehrpersonen**

Lehrpersonen mit befristetem Lehrauftrag

#### **c Weitere Kriterien**

Es können weitere „objektive Kriterien“ angewandt werden. Dabei ist zu beachten, dass diese einen Schulzusammenhang aufweisen, d.h. im Zusammenhang mit der Erfüllung des Berufsauftrages, respektive des Bildungs- und Erziehungsauftrages stehen.

Gegebenenfalls können weitere Aspekte wie z.B. Dienstalter, Lebensalter, Familiensituation, kommunales Schulprofil, usw. beigezogen werden.

Es liegt in der Verantwortung der Schulbehörde, diese Kriterien vor Beginn eines Kündigungsverfahrens zu gewichten und transparent zu machen.

Als qualifizierendes Instrument eignen sich die Kriterien, welche im Rahmen zur systematisch lohnwirksamen Qualifikation (SLQ) zur Anwendung gelangen.

## **5. Anhang "Kündigungsverfahren/Rechtliches Gehör"**

## **6. Weiterführende Fakten und Überlegungen**

### **Grundsätzliches**

Der Kanton St. Gallen kennt keine Sozialplanmassnahme. Für die Schulgemeinden ist der Spielraum für allfällige Angebote gering, da die gesetzlichen Grundlagen dazu fehlen. Dennoch sollten bei Kündigungen infolge Stellenabbaus Möglichkeiten und Massnahmen für eine Abfederung geprüft werden.

### **Mögliche Massnahmen**

Die Schulgemeinde ist aufgefordert, Massnahmen zur Abfederung der schwierigen Situation zu prüfen und einzuleiten. Die untenstehende Aufzählung zeigt einige Möglichkeiten auf:

- Massnahmen zur Standortbestimmung und zur Neuorientierung
  - Neutrale Anlauf- und Beratungsstelle, Workshops „Berufliche Standortbestimmung“
- Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit
  - Assistenzprojekt, individuelle Weiterbildung
  - Hinweis auf Stellenbörse für Lehrpersonen
- Massnahmen zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit
  - Stellenvermittlung (insbesondere in der Region), Tandemteaching
  - Teamteaching bei schwierigen Lernsituationen
  - Vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses, falls ein Stellenantritt an einem anderen Ort dies erfordert
- Massnahmen zur Erweiterung der Unterrichtskompetenzen
  - Individuelle Weiterbildung
  - Zusatzausbildungen

St. Gallen, 3. Nov. 2008

## **Anhang: Kündigungsverfahren/ Rechtliches Gehör**

### **I. Vorabklärungen**

Zusammenstellung und Prüfung von Beschwerden, Beanstandungen von Eltern und Dritten, Visitationsberichten etc.

Evtl. Ergänzende Abklärungen: Ermittlung des Sachverhaltes, i.d.R. durch eine(n) Beauftragte(n) des Schulrates

Evtl. Einholen von schriftlichen Stellungnahmen von beteiligten Lehrkräften, Behördenmitgliedern und anderen Auskunftspersonen.

Zusammenstellung der gesammelten Akten (chronologisch) und erste Würdigung (Erstellung eines Aktenverzeichnisses) durch den Schulrat

### **II. Eröffnung Kündigungsverfahren**

Besprechung und Grundsatzbeschluss im Schulrat, ob Kündigungsverfahren eingeleitet werden soll (Achtung: Es geht noch nicht um den Kündigungsentscheid, sondern um den Entscheid, ob das Kündigungsverfahren eingeleitet werden soll)

Falls ja, Eröffnung der Kündigungsabsicht, d.h. Mitteilung an die fragliche Lehrkraft, dass und aus welchen Gründen der Schulrat eine Kündigung (z.B. auf Ende des Schuljahres X/Y) in Erwägung zieht. Zustellung sämtlicher Akten (inkl. Aktenverzeichnis), welche für den Schulrat mit Blick auf eine allfällige Kündigung von Belang sind. Der Lehrkraft ist Gelegenheit zu geben, dazu und zu den Vorhalten bzw. zu den verschiedenen, in den Akten gemachten Aussagen schriftlich innert angemessener Frist Stellung zu nehmen.

Hinweis, dass der Schulrat nach Ablauf dieser Frist und nach Prüfung der Stellungnahmen entscheidet, ob und gegebenenfalls wann eine Kündigung auszusprechen sei.

### **III. Beratung und Beschluss**

Nach Erhalt der Stellungnahme der Lehrkraft hat der Schulrat auf Grund der gesamten Aktenlage zu prüfen und zu entscheiden, ob eine Kündigung ausgesprochen werden soll. Bei Unklarheiten bezüglich dem Sachverhalt hat er allenfalls ergänzende Stellungnahmen einzuholen oder Befragungen durchzuführen. Der Lehrkraft ist diesfalls ergänzend das rechtliche Gehör zu gewähren. Anschliessend Beratung und Beschluss durch den Schulrat.

### **IV. Eröffnung Kündigungsverfügung**

Falls der Schulrat die Kündigung ausspricht, ist der Lehrkraft der Entscheid in Form einer rekursfähigen Verfügung zu eröffnen (Begründung, weshalb gekündigt wird, Auflistung der Argumente, Auseinandersetzung mit der Stellungnahme der Lehrkraft, Interessenabwägung, Rechtsspruch etc.). Zustellung schriftlich und eingeschrieben, mit Rechtsmittelbelehrung [Erziehungsrat]).