



Stellenabbau aus organisatorischen Gründen - grundlegende Gedanken/Erwägungen der STAKO-LLV zu einem heiklen Thema!

Die sinkenden Schülerzahlen, sowie die Sparprogramme und der damit erzwungene Lektionsabbau, verursachen in den Schulen der Luzerner Gemeinden einen Rückgang der Pensen der Lehrerinnen und Lehrer.

Der Rückgang der zu erteilenden Unterrichtsstunden führt über die Pensenreduktionen zur Aufhebung von Stellen oder zu Kündigungen aus organisatorischen Gründen.

In dieser Situation muss ein guter Arbeitgeber als erstes Wert darauf legen, dass an sämtlichen Schulen des Kantons die gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden.

Desgleichen darf auch erwartet werden, dass zusätzliche Weisungen herausgegeben werden, an die sich die einzelnen Schulleitungen und Schulpflegen zu halten haben. Der vielerorts herrschende Wildwuchs ist zu beschneiden. Gleichzeitig sollte der Regierungsrat von den Anstellungsbehörden (Schulleitungen oder Schulpflegen) Rechenschaft verlangen, wie sie alle nachfolgend aufgezeigten Massnahmen ausgeschöpft haben, um mögliche Kündigungen zu verhindern oder zumindest sozial verträglich zu gestalten.

Unter dem Deckmantel des Sparens und den weiteren «nötigen» Konsequenzen darf es nicht zu einer Aushöhlung der kantonalen Vorgaben zur Klassen- und Kursbildung und anderer Weisungen kommen.

Die STAKO ist der Ansicht, dass ein kluger Arbeitgeber ein Interesse daran haben muss, dass auch im Kündigungsfall die Beteiligten ihr Gesicht wahren können.

Hier hilft eine einfache **Entscheidungskaskade**. Sie verhindert falsch verstandene Solidaritätsaktionen und kurzsichtigen Aktionismus im Bereich Schulqualität.

Am Ende eines sauber durchdachten und auch fair durchgeführten Entscheidungsverfahrens sind die verschiedenen Massnahmen zwar schmerzlich, weil sie bis zur Kündigung gehen können. Für die Betroffenen, wie auch die im Schuldienst verbleibenden Lehrpersonen, sind sie wenigstens nachvollziehbar und transparent.

Hinweis

Das Problem der Lehrpersonen, die qualitativ schlecht Unterricht erteilen oder anderweitig nicht genügen, ist nicht Gegenstand dieser Überlegungen. Diese Fälle sind nach den üblichen Führungsgrundsätzen und Verfahren, unter Einhaltung des Personalrechts, zu behandeln.

Keinesfalls kann es jetzt nach dem Muster laufen: Es braucht Entlassungen! Suchen wir rasch einen schlechten Lehrer. Implizit hiesse das, «schlechte Lehrpersonen» würden toleriert, wenn es den Stellenengpass nicht gäbe. Der Gesetzgeber hat sich für ein Personalführungsmodell entschieden, das auf Selbst- und Fremdbeurteilung, interner und externer Evaluation, MitarbeiterInnengespräche und Massnahmen setzt. Es ist eine Dauerpflicht der Schulleitungen, mit diesen korrekt angewendeten Instrumenten, Lehrpersonen mit ungenügenden Leistungen zu erkennen und dann die geeigneten Schritte einzuleiten. Dabei ist es natürlich die Aufgabe des Personalverbands, auf die Korrektheit der Abläufe ein waches Auge zu haben. Kündigungen mittels «Schnellverfahren» wegen Stellenmangel sind nicht korrekt. (Solche Schulleitungen müsste man mit einem Verfahren wegen unterlassener Aufsichtspflicht konfrontieren!) Der LLV schützt schlechte Leistungen nicht!

Die STAKO-LLV stellt sich den Ablauf wie folgt vor:

- a) **Alle Dienstverhältnisse mit Arbeitnehmern mit Alter über 65 Jahren sind zu beenden**
- b) **Befristete Anstellungsverhältnisse sind nicht mehr zu verlängern.**
- c) **Befristete Anstellungsverhältnisse, die mindestens 2 Jahre dauerten, sind den unbefristeten im Ablauf gleichzustellen.**
- d) **Für alle Lehrerinnen und Lehrer mit unbefristetem Anstellungsvertrag oder einem befristeten Anstellungsverhältnis von mindestens 2 Jahren Dauer mit einem Diplom der entsprechenden Schulart und ist folgendes weiteres Vorgehen denkbar:**
 - d1) Lehrpersonen mit Alter 62 - 65 sind zu pensionieren. Sie erhalten die Altersrente und haben gleichzeitig Anspruch auf die AHV-Ersatzrente.
 - d2) Lehrpersonen im Alter von 58 - 62 Jahren sind auf die Möglichkeit einer Frühpensionierung und die Leistungen eines Sozialplans aufmerksam zu machen. (Achtung: Die Gemeinden haben vom Kanton diesbezüglich nur eine Empfehlung bekommen!)
 - d3) Im Alter von 58 - 62 Jahren ist auch eine vorzeitige Teilpensionierungen denkbar. Dabei sollen die prozentualen Anteile der Frühpensionierung und der Weiterbeschäftigung zusammen den früheren Beschäftigungsgrad nicht übersteigen. Bezüglich Sozialplan gilt das gleiche wie bei d2.

Hinweis:

Das geltende Personalrecht erlaubt keine Zwangs- oder Frühpensionierung vor Alter 62. Es gestattet aber nach § 22 Abs. 2 des Personalgesetzes eine Pensionierung aus wichtigen betrieblichen Gründen, der Situation auf dem Arbeitsmarkt und berechtigten Interessen des Angestellten ab 62.

- e) **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 Lehrerteams, der Schulleitung oder der Schulpflege herbeigeführt werden. Die Beteiligten sind schriftlich auf die unmittelbaren Konsequenzen eines freiwilligen Abbaus im Bereich, AHV/IV, ALV, aber auch langfristig auf die Rente aufmerksam zu machen.**

Hinweis:

Es müsste doch selbstverständlich sein, dass weder Schulleitungen noch Teams in das persönliche Anstellungsrecht der Mitarbeiter oder der Mitarbeiterinnen eingreifen können und allenfalls «solidarische» gemeinsame Pensenverzichte anordnen oder beschliessen dürfen.

- e1) Besonders Fachlehrpersonen im unbefristeten Verhältnis haben oft eine Anstellung mit einer grossen Bandbreite. Der Versuch (meist mit Zwang), in einer Gemeinde flächendeckend für alle Lehrpersonen die untere Bandbreite zu nutzen, um Entlassungen zu vermeiden ist ein untaugliches Mittel und zu verbieten/zu unterlassen. Er verschlechtert grundsätzlich die Sozialversicherungsansprüche/-leistungen aller Betroffenen. Muss man kurze Zeit später trotzdem zu Kündigungen greifen, starten alle Betroffenen auf einem tieferen Niveau.
 - e2) Besonders stossend wären Änderungskündigungen
- f) In der Stundenplanung sind keine zusätzlichen Mehrstunden gestattet.**

- f1) Sind aufgrund der Fächerkombination oder aus anderen Gründen neue Mehrstunden zu leisten, müssen diese im folgenden Schuljahr, in begründeten Fällen spätestens nach zwei folgenden Schuljahren, durch Reduktion des Pensums abgebaut werden.
- f2) Ein bestehender Mehrstundensaldo muss nicht abgebaut werden (Aushöhlung der Idee des persönlichen Pensenspools, der ein Ansparen für persönliche Zwecke erlaubt!)

g) Sind trotz den beschriebenen Massnahmen Kündigungen von unbefristet angestellten Lehrpersonen aus organisatorischen Gründen nach § 22 des Personalgesetzes unvermeidbar, hat die Anstellungsbehörde die Kündigungen anhand der in dieser Reihenfolge aufgeführten, objektiven Kriterien vorzunehmen:

g1) Materielle Unterrichtsbefähigung

Personen, die nicht über die für die entsprechende Schulstufe notwendigen Abschlüsse und Diplome verfügen sind zu entlassen, oder es ist ihnen ein entsprechendes Pensum auf ihrer Schulstufe anzubieten, auf der sie dann nach den gleichen Kriterien behandelt werden.

g2) Dienstalster

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

Sind von g2 mehrere Personen betroffen, kommt das nächste Kriterium zum Zug.

g3) Lebensalter

Die jüngere Lehrperson erhält die Kündigung.

Dabei ist auf jeder Schulstufe zuerst zu klären, ob es Lehrpersonen ohne Unterrichtsbefähigung im zu erteilenden Fach bzw. ohne stufengerechte Ausbildung gibt. Dies gilt auch im Bereich der Fachlehrpersonen der PS, Sek 1.

Im Falle von Gleichheit muss das Kriterium der Unterstützungspflichten herangezogen werden.

g4) Unterstützungspflichten

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

Dazu sind aber noch weitere detaillierte Abklärungen zu treffen.

Ob und wie die Erwägungen zu vervollständigen oder abzuändern sind, wird die STAKO in Zusammenarbeit mit dem Vorstand und dem Verbandsrat LLV im Verlaufe der nächsten Monate diskutieren.

08.03.05

Standespolitische Kommission LLV