

NEUORGANISATION SCHULLEITUNG - AUSWIRKUNGEN AUF DIE ARBEITSVERHÄLTNISSE

A. Problemstellung

Die Neuorganisation der Schulleitung kann zur Folge haben, dass sich die Anzahl der SL-Mitglieder verändert und/oder die Pensen angepasst werden müssen. Beides hat Auswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse mit den bisherigen SL-Mitgliedern.

Dabei ist nach den nachfolgenden Grundsätzen vorzugehen.

B. Gesetzliche Grundlagen

Bildungsgesetz:

Art. 76 Anstellung, Zusammensetzung

¹ Die Mitglieder der Schulleitung werden durch den Schulrat angestellt.

²⁻³ ...

Verordnung über die Schulleitung:

Art. 3 Organisation, Zusammensetzung, Konstituierung

¹ Die Organisation der Schulleitung wird auf Antrag der Schulleitung durch den Schulrat festgelegt. Sie ist vorgängig dem Lehrerinnen- und Lehrerkonvent zur Stellungnahme vorzulegen.

² Bei einer mehrköpfigen Schulleitung bestimmt der Schulrat deren Vorsitz (Rektor/Rektorin). Co-Vorsitzende sind möglich.

³ Der Lehrerinnen- und Lehrerkonvent hat in Bezug auf den Vorsitz der Schulleitung ein Vorschlagsrecht.

⁴ Im Übrigen konstituiert sich die Schulleitung selber.

Art. 4 Anstellungsverfahren

¹ Offene Schulleitungsstellen sind öffentlich auszuschreiben.

² Der Schulrat legt nach Rücksprache mit einer Vertretung des Lehrerinnen- und Lehrerkonvents den Ablauf des Auswahlverfahrens fest.

³ Der Lehrerinnen- und Lehrerkonvent hat das Recht, seine Empfehlung vor dem Schulrat zu vertreten.

Personalgesetz:

Art. 11 Ausschreibung

¹ Offene Stellen sind öffentlich und geschlechtsneutral auszuschreiben.

² Befristete Anstellungen von bis zu zwölf Monaten Dauer müssen nicht ausgeschrieben werden.

§ 17 Kündigungsfristen und -termine:

¹ Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen beidseitig:

- a. im ersten Anstellungsjahr einen Monat;
- b. ab dem zweiten Anstellungsjahr drei Monate.

² Im Anstellungsvertrag kann eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden.

³ Die Kündigung kann jeweils auf Ende eines Monats, bei Lehrkräften nur auf Ende eines Schulsemesters ausgesprochen werden.

§ 19 Ordentliche Kündigung

¹

...

² Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündigen, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen.

³ Wesentliche Gründe liegen vor:

a.

b. wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Annahme einer neuen oder einer anderen zumutbaren Arbeitsstelle ablehnt oder die Zuweisung einer anderen Arbeitsstelle nicht möglich ist;

§ 24 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen beendet werden.

C. Auswirkungen auf Arbeitsverhältnisse

I. Vorbemerkungen

1. Zeitpunkt der Reorganisation

Die Reorganisation kann erst umgesetzt werden, wenn die damit verbundenen arbeitsrechtlichen Fragen geklärt und allfällige Verfahren rechtskräftig erledigt sind. Diese Verfahren können sehr zeitintensiv sein. Die Reorganisation muss entsprechend frühzeitig angegangen werden.

2. Orientierung/Rechtliches Gehör

Bevor über die einzelnen arbeitsrechtlichen Anpassungen definitiv entschieden wird, sind alle SL-Mitglieder über die Neuorganisation sowie die vorgesehenen Veränderungen der bestehenden Arbeitsverhältnisse zu orientieren.

Die Orientierung dient der Wahrung des rechtlichen Gehörs. Es ist daher ein Protokoll zu führen.

Im Anschluss an die Orientierung erhalten alle SL-Mitglieder die Gelegenheit, sich innert einer angemessenen Frist (zwischen 10-30 Tagen) zu den Bedingungen einer weiteren Zusammenarbeit zu äussern.

Im Anschluss daran beschliesst der Schulrat die einzelnen arbeitsrechtlichen Massnahmen definitiv.

3. Auflösung der Arbeitsverhältnisse

Wenn immer möglich ist eine Auflösung der bestehenden Arbeitsverhältnisse im gegenseitigen Einvernehmen (§ 24 Personalgesetz) anzustreben.

Nur wenn dies nicht möglich ist, muss eine Kündigung wegen Aufhebung einer Stelle resp. Anpassung der Stelle aufgrund geänderten organisatorischen Gegebenheiten (Art. 19 Absatz 3 Buchstabe b Personalgesetz) ausgesprochen werden. Voraussetzung hierfür ist, dass seitens der Anstellungsbehörde nachgewiesen werden kann, dass der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter eine andere zumutbare Stelle angeboten worden ist resp. dass das Angebot einer solchen nicht möglich ist. Weiter sind die Kündigungsfristen und -termine zu beachten (vgl. Kapitel "Kündigung").

II. Mögliche Konstellationen

1. Die Anzahl der SL-Mitglieder bleibt unverändert. Es erfolgt aber eine Änderung der Pensen.

- a) Alle bisherigen SL-Mitglieder sind bereit, mit dem ihnen angebotenen veränderten Pensum weiterzuarbeiten:
- Auflösung der bisherigen Arbeitsverträge im gegenseitigen Einvernehmen (§ 24 Personalgesetz)
 - Abschluss neuer Arbeitsverträge mit den veränderten Pensen
 - Keine öffentliche Ausschreibung
- b) Nur ein Teil der bisherigen SL-Mitglieder ist bereit, mit dem veränderten Pensum weiterzuarbeiten. Die übrigen SL-Mitglieder scheiden freiwillig aus.
- Auflösung der bisherigen Arbeitsverträge im gegenseitigen Einvernehmen (§ 24 Personalgesetz)
 - Abschluss neuer Arbeitsverträge mit veränderten Pensen mit denjenigen Mitgliedern, die weiterarbeiten wollen
 - Keine öffentliche Ausschreibung der Stellen der bisherigen SL-Mitglieder, öffentliche Ausschreibung der vakanten Stelle(n)
- c) Nur ein Teil der bisherigen SL-Mitglieder ist bereit, mit dem veränderten Pensum weiterzuarbeiten. Die übrigen Schulleitungsmitglieder wollen am bisherigen Pensum festhalten.
- *SL-Mitglieder, welche mit Pensenänderung einverstanden sind:* Auflösung der bisherigen Arbeitsverträge im gegenseitigen Einvernehmen (vgl. § 24 Personalgesetz) sowie Abschluss neuer Arbeitsverträge mit veränderten Pensen
 - *SL-Mitglieder, welche mit Pensenänderung nicht einverstanden sind:* Kündigung der Arbeitsverträge gestützt auf § 19 Absatz 3 Buchstabe b Personalgesetz
 - Keine öffentliche Ausschreibung der Stellen der bisherigen SL-Mitglieder, öffentliche Ausschreibung der vakanten Stelle(n)

Hinweis:

- In der Kündigung ist ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass ein Vertrag mit verändertem Pensum angeboten worden ist, das SL-Mitglied dessen Annahme aber ablehnte.
- Die Reorganisation kann erst nach Vorliegen des rechtskräftigen Entscheids über eine allfälligen Beschwerde gegen die Kündigung umgesetzt werden.
- Dies gilt insbesondere auch für die Arbeitsverhältnisse mit den SL-Mitgliedern, welche mit der Pensenänderung einverstanden sind. In den Auflösungsverträgen ist daher ein Vorbehalt hinsichtlich der Umsetzung der Reorganisation vorzusehen.

2. Die Anzahl der SL-Mitglieder wird erhöht und es erfolgt eine Änderung der Stellenprozente.

- a) Alle bisherigen SL-Mitglieder sind bereit, mit dem veränderten Pensum weiterzuarbeiten.
- Auflösung der bisherigen Arbeitsverträge im gegenseitigen Einvernehmen (§ 24 Personalgesetz)
 - Abschluss neuer Arbeitsverträge mit den veränderten Pensen
 - Keine öffentliche Ausschreibung der Stellen der bisherigen SL-Mitglieder, öffentliche Ausschreibung der neue(n) Stelle(n)
- b) Nur ein Teil der bisherigen SL-Mitglieder ist bereit, mit dem veränderten Pensum weiterzuarbeiten. Die übrigen SL-Mitglieder scheiden freiwillig aus.
- Auflösung der bisherigen Arbeitsverträge im gegenseitigen Einvernehmen gemäss § 24 Personalgesetz.
 - Abschluss neuer Arbeitsverträge mit verändertem Pensen mit den SL-Mitgliedern, die weiterarbeiten wollen
 - Keine öffentliche Ausschreibung der Stellen der bisherigen SL-Mitglieder, öffentliche Ausschreibung der vakanten Stelle(n) sowie der neue(n) Stelle(n)
- c) Nur ein Teil der bisherigen SL-Mitglieder ist bereit, mit dem veränderten Pensum weiterzuarbeiten. Die anderen SL-Mitglieder wollen am bisherigen Pensum festhalten.
- *SL-Mitglieder, welche mit Pensenänderung einverstanden sind:* Auflösung der bisherigen Arbeitsverträge im gegenseitigen Einvernehmen (§ 24 Personalgesetz) und Abschluss neuer Arbeitsverträge mit veränderten Pensen
 - *SL-Mitglieder, welche mit Pensenänderung nicht einverstanden sind:* Kündigung des Arbeitsvertrages gestützt auf § 19 Absatz 3 Buchstabe b Personalgesetz
 - Keine öffentliche Ausschreibung der Stellen der bisherigen SL-Mitglieder, öffentliche Ausschreibung der vakanten Stelle(n) bzw. der neue(n) Stelle(n)

Hinweis:

- In der Kündigung ist ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass ein Vertrag mit verändertem Pensum angeboten worden ist, das SL-Mitglied dessen Annahme aber ablehnte.
- Die Reorganisation kann erst nach Vorliegen des rechtskräftigen Entscheids über eine allfälligen Beschwerde gegen die Kündigung umgesetzt werden.
- Dies gilt insbesondere auch für die Arbeitsverhältnisse mit den SL-Mitgliedern, welche mit der Pensenänderung einverstanden sind. In den Auflösungsverträgen ist daher ein Vorbehalt hinsichtlich der Umsetzung der Reorganisation vorzusehen.

3. Die Anzahl der SL-Mitglieder wird reduziert

- d) Es scheiden so viele SL-Mitglieder freiwillig aus, dass die verbleibenden Mitglieder mit dem bisherigen Pensum weiterarbeiten können.
- Auflösung der Verträge mit den ausscheidenden Mitgliedern im gegenseitigen Einvernehmen (§ 24 Personalgesetz)
 - *Übrige* Verträge bestehen unverändert weiter
 - Keine öffentliche Ausschreibung
- a) Es scheiden so viele SL-Mitglieder freiwillig aus, dass die verbleibenden Mitglieder zwar weiterarbeiten können, dies aber mit einem veränderten Pensum. Sie sind damit einverstanden.
- Auflösung der Verträge mit den ausscheidenden Mitgliedern im gegenseitigen Einvernehmen (§ 24 Personalgesetz)
 - Auflösung der Verträge mit den verbleibenden SL-Mitgliedern im gegenseitigen Einvernehmen gemäss § 24 Personalgesetz und Abschluss neuer Arbeitsverträge mit den veränderten Pensen
 - Keine öffentliche Ausschreibung
- b) Es scheiden so viele SL-Mitglieder freiwillig aus, dass die verbleibenden Mitglieder zwar weiterarbeiten können, dies aber mit einem veränderten Pensum. Sie sind damit nicht einverstanden.
- Auflösung der Verträge mit den ausscheidenden Mitgliedern im gegenseitigen Einvernehmen gemäss § 24 Personalgesetz
 - *Kündigung* des Arbeitsvertrages mit denjenigen Mitgliedern, welche nicht bereit sind, mit dem veränderten Pensum weiterzuarbeiten gemäss § 19 Absatz 3 Buchstabe b Personalgesetz
 - Öffentliche Ausschreibung der vakanten Stellen

Hinweis:

- In der Kündigung ist ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass ein Vertrag mit verändertem Pensum angeboten worden ist, das SL-Mitglied dessen Annahme aber ablehnte
- Die Reorganisation kann erst nach Vorliegen des rechtskräftigen Entscheids über eine allfälligen Beschwerde gegen die Kündigung umgesetzt werden
- Dies gilt insbesondere auch für die Arbeitsverhältnisse mit den SL-Mitgliedern, welche mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses einverstanden sind. In den Auflösungsverträgen ist daher ein Vorbehalt hinsichtlich der Umsetzung der Reorganisation vorzusehen.

- c) Von den bisherigen SL-Mitgliedern tritt niemand zurück.
- Kündigung der Arbeitsverträge aller SL-Mitglieder gemäss § 19 Absatz 3 Buchstabe b Personalgesetz
 - *Öffentliche* Ausschreibung der vakanten Stellen

Hinweis:

- In der Kündigung ist ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass der Vertrag wegen Reduktion der Anzahl SL-Mitglieder gekündigt werden muss, aber die Möglichkeit besteht, sich auf die verbleibenden Stellen neu zu bewerben.
- Die Reorganisation kann erst nach Vorliegen des rechtskräftigen Entscheids über eine allfällige Beschwerde gegen die Kündigung umgesetzt werden.