

Vorlage an den Landrat

Bericht zum Postulat 2016-366 von Andrea Kaufmann (FDP): «Verlängerung Kündigungsfrist des Arbeitsverhältnisses für die Schulleitung von drei auf sechs Monate» 2016/366

vom 14. Juni 2018

1. Text des Postulats

Am 17. November 2016 reichte Andrea Kaufmann das Postulat [2016-366](#) «Verlängerung Kündigungsfrist des Arbeitsverhältnisses für die Schulleitung von drei auf sechs Monate» ein, welches vom Landrat am 9. Februar 2017 mit folgendem Wortlaut überwiesen wurde:

„Wenn die Schulleitung oder ein Mitglied der Schulleitung ihre Stelle kündigt, steht der Schulrat/Schule oft vor einer grossen Herausforderung und unter Zeitdruck, die Stelle rechtzeitig mit einer qualifizierten Person wieder zu besetzen. Dies aufgrund der Tatsache, dass die Kündigungsfrist lediglich drei Monate beträgt.

Als Anstellungsbehörde der Schulleitung (§ 82 Buchstabe b BildG und § 76 Absatz 1 BildG) ist der Schulrat die leitende Behörde im Anstellungsverfahren. Ist eine Stelle in der Schulleitung zu besetzen, so ist es seine Aufgabe, das Auswahlverfahren zu planen, in Gang zu setzen und zum Abschluss zu bringen. Um den Ablauf des Anstellungsverfahrens gemäss Handbuch für Schulräte und Schulleitung, Punkt 2.3., seriös zu planen und umzusetzen, ist ein gewisser Zeitrahmen unabdingbar, welcher wie sich zeigt, in der aktuellen Praxis, nicht gegeben ist.

Es ist daher schon oft vorgekommen, dass keine adäquate Person in der kurzen Zeit gefunden werden konnte. In diesen Fällen wurde normalerweise mit einer ad interim Schulleitung eine Überbrückungslösung für max. ein Jahr vorgenommen. Dies kann aber nicht zu einem Dauerzustand werden. Die Schulen brauchen eine konstante Führungsperson, die die Lehrpersonen, die Eltern und die Schülerinnen und Schüler kennt und unterstützt.

Die Auswahl an valablen Kandidatinnen und Kandidaten ist zudem viel grösser, je früher eine Stelle ausgeschrieben werden kann.

Ich bitte den Regierungsrat zu prüfen und zu berichten, ob die Kündigungsfrist für Schulleitungen im Personalgesetz § 17 Kündigungsfristen und -termine auf sechs Monate erhöht werden kann.“

2. Stellungnahme des Regierungsrates

a) Geltende Rechtslage

Das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons und der kommunalen Schulen kann jeweils auf Ende eines Monats, bei Lehrpersonen auf Ende eines Schulsemesters, gekündigt werden. Dabei ist im ersten Anstellungsjahr eine Kündigungsfrist von einem Monat und ab dem zweiten Anstellungsjahr von drei Monaten einzuhalten (§ 17 Personalgesetz vom 25. September 1997 [PersG, [SGS 150](#)]). Besondere Regelungen in der Probezeit bleiben vorbehalten.

Die Stellung der Schulleitungen wird aus dem Wortlaut des Personalgesetzes nicht abschliessend klar. Die Personalgesetzgebung kennt mit Blick auf die Besonderheiten des Schulbetriebs verschiedene Sonderregelungen für die Lehrpersonen. Als Grundsatz gilt, dass Schulleiterinnen und Schulleiter Verwaltungsmitarbeitende sind. Das gilt namentlich für die gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit. Überall dort jedoch, wo schulorganisatorische Gründe eine Übernahme der Sonderregelungen für die Lehrpersonen verlangen, finden diese auch auf die Schulleiterinnen und Schulleiter Anwendung. Dies gilt namentlich für die Frage der Kündigungsfristen und Kündigungstermine. Demnach können die Arbeitsverhältnisse der Schulleiterinnen und Schulleiter nach Ablauf der Probezeit im ersten Anstellungsjahr innerhalb eines Monats, danach innerhalb von drei Monaten jeweils auf das Ende eines Schulsemesters gekündigt werden. Weitere Informationen dazu finden sich im [Handbuch für Schulräte und Schulleitungen](#).

Die Fristen für die Kündigung gelten beidseitig, sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter (§ 17 Absatz 1 PersG).

Für alle dem Personalgesetz BL unterstehenden Arbeitsverhältnisse besteht die Möglichkeit, die Kündigungsfrist im Anstellungsvertrag zu verlängern (§ 17 Absatz 2 PersG). Es steht den Anstellungsbehörden also frei, längere Kündigungsfristen zu vereinbaren. Voraussetzung für eine Verlängerung ist, dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter einverstanden ist.

b) Vergleich mit anderen Kantonen

Im Vergleich mit den Kantonen Aargau, Basel-Stadt und Solothurn zeigt sich folgendes Bild:

- Basel-Stadt: Schulleitungen und Verwaltungspersonal haben dasselbe Personalrecht.
- Aargau: Schulleitungen der Sekundarstufe II und Verwaltungspersonal haben dasselbe Personalrecht. Für die Schulleitungen der Primarstufe und der Sekundarstufe I hingegen gelten dieselben Anstellungsbedingungen wie für die Lehrpersonen.
- Solothurn: Die Schulleitungen sind den jeweiligen Schulgemeinden bzw. Zweckverbänden und damit auch den dort geltenden Dienst- und Gehaltsordnungen unterstellt. In der Regel gelten aber dieselben oder ähnliche Bedingungen, wie sie der Gesamtarbeitsvertrag der kantonalen Verwaltung Solothurn für die Verwaltungsangestellten vorsieht.

Daraus ergeben sich folgende Kündigungsfristen und –termine:

Kanton	Kündigungsfrist	Kündigungstermin
Basel-Landschaft	3 Monate	Schulsemesterende
Aargau (Primarstufe und Sekundarstufe I)	3 Monate	Schulsemesterende
Aargau (Sekundarstufe II)	3 Monate	Monatsende
Basel-Stadt	3 Monate	Monatsende
Solothurn	i.d.R. 3 Monate	i.d.R. Monatsende

Quelle: Umfrage der BKSD

c) Erfahrungswerte

Die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion hat die Kündigungen durch Schulleitungsmitglieder im Zeitraum vom 1. August 2014 bis 31. Juli 2017 ausgewertet. In diesen drei Schuljahren kam es auf allen Schulstufen (Primarstufe, Sekundarstufen I und II) zu insgesamt 44 Kündigungen durch Schulleitungsmitglieder. Setzt man diese Zahl ins Verhältnis zu den rund 120 Schulstandorten im Kanton Basel-Landschaft, lässt sich daraus schliessen, dass pro Schulstandort alle 8 Jahre ein Anstellungsverhältnis durch Schulleitungen beendet wird.

Bezüglich Kurzfristigkeit dieser Kündigungen ist festzustellen, dass die Hälfte bereits 4 Monate vor Austritt und früher ausgesprochen wurden; ein Drittel sogar 6 Monate und früher. Massgebend war das Datum auf dem Kündigungsschreiben. In der Regel erfolgt die Absichtserklärung gegenüber dem Schulrat früher.

Bei den übrigen ca. 45% der Kündigungen, die kurzfristig, also drei Monate vor Ablauf der Kündigungsfrist eingereicht wurden, fällt auf, dass ein Drittel ein Pensum von 7.4% und weniger betrafen. In anderen Fällen wurde die Schulleitungstätigkeit aufgegeben und an derselben Schule weiter unterrichtet. Ca. 30% dieser Kündigungen erfolgten aufgrund von problematischen Situationen wie Überforderung, Unstimmigkeiten im Kollegium oder mit Vorgesetzten etc.

d) Vor- und Nachteile einer Verlängerung der Kündigungsfrist für Schulleitungen

Vorteil:

Eine Verlängerung der Kündigungsfrist für Schulleitungsmitglieder würde den Schulräten als Anstellungsbehörde mehr Zeit für die Neubesetzung der Stelle verschaffen.

Nachteile:

- Aufgrund der Kündigungsparität gilt eine längere Kündigungsfrist auch für Kündigungen durch den Kanton oder die Gemeinde als Arbeitgeber (z.B. wegen mangelnder Leistung oder längerer Abwesenheit bei gleichzeitiger Notwendigkeit, die Stelle wiederzubesetzen). Hinzu kommt, dass mit den beschränkten Kündigungssterminen im Schulbereich (nur Semesterende) bereits heute enge zeitliche Vorgaben bestehen. Kündigungen auf Ende des ersten Semesters eines Schuljahres müssen ca. Mitte Oktober ausgesprochen werden. Hinzu kommt, dass das Kündigungsverfahren mit der Gewährung des rechtlichen Gehörs zusätzlich rund zwei Monate vorher eingeleitet werden muss. Ist die Kündigung nicht bis Mitte Oktober ausgesprochen, ist sie erst wieder auf Ende Juli des Folgejahres möglich. Bei einer Verlängerung der Kündigungsfrist auf sechs Monate müsste das Kündigungsverfahren für eine Kündigung auf Ende des Wintersemesters ca. Mitte Januar unter Berücksichtigung aller notwendigen Schritte sowie der Sommerferien wohl bereits im April begonnen werden. Zwischen der Einleitung des Kündigungsverfahrens und der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses können somit bis zu 10 Monate liegen. Das kann bedeuten, dass trotz bestehender Schwierigkeiten die Zusammenarbeit über eine lange Zeit fortzusetzen ist. Das ist gerade bei einer Kaderfunktion schwierig. Dem mit der Kündigung einhergehenden zerstörten Vertrauensverhältnis wird nicht selten mit einer Freistellung begegnet. Aufgrund der vollen Lohnzahlung ist dies mit finanziellem Mehraufwand verbunden.
- Eine Verlängerung der Kündigungsfrist würde eine Sonderregelung für die Schulleiterinnen und Schulleiter darstellen. Die Notwendigkeit einer raschen Wiederbesetzung und die Schwierigkeiten auf dem Stellenmarkt eine passende Person zu finden, stellen sich auch bei vielen anderen Funktionen in der kantonalen Verwaltung. Insbesondere die Besetzung von Kaderstellen verlangt genauso wie bei den Schulleitungen einen aufwändigen Rekrutierungsprozess unter Einbindung verschiedener Anspruchsgruppen.
- Im Schulbereich bestehen mit den Kündigungssterminen auf Semesterende bereits eingeschränkte Kündigungsmöglichkeiten. Die Verlängerung der Kündigungsfrist wäre eine zusätzliche Einschränkung.

e) Fazit

Ein Arbeitsverhältnis ist eine Beziehung zwischen zwei Parteien, in der beide Parteien ihre berechtigten Interessen haben. Jede fristgerechte, aber unvorhergesehene Kündigung durch eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter ist für die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber eine Herausforderung. Es gilt, möglichst rasch eine kompetente Nachfolgerin oder einen kompetenten Nachfolger zu finden. Die Möglichkeit, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter kündigt, stellt ein nicht vermeidbares Risiko dar.

Eine Verlängerung der Kündigungsfrist stellt kein geeignetes Mittel zur Vermeidung des Risikos dar. Aufgrund der Kündigungsparität würde diese lange Kündigungsfrist auch für die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber gelten, wenn sie oder er das Arbeitsverhältnis kündigen will. Dies widerspricht dem Anliegen eines modernen, flexiblen Arbeitsrechts, das dem Kanton oder der Gemeinde ermöglicht, z.B. bei mangelnder Leistung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, möglichst rasch das Arbeitsverhältnis aufzulösen.

Mit einer Verlängerung der Kündigungsfrist würde das Problem lediglich verschoben. Hat eine Schule eine vakante Stelle zu besetzen, muss sie - zumindest wenn die Stelle durch eine Person, die aktuell noch bei einer anderen Schule im Kanton Basel-Landschaft angestellt ist - in der Regel eine Übergangsfrist in Kauf nehmen. Denn auch diese Person hat dann eine Kündigungsfrist von sechs Monaten.

Eine Verlängerung der Kündigungsfrist für Schulleitungen ist daher abzulehnen. Vielmehr ist durch eine sorgfältige Personalplanung sicherzustellen, dass bei voraussehbaren Abgängen, z.B. durch Pensionierung, der Prozess der Wiederbesetzung rechtzeitig eingeleitet wird. Durch das Schaffen eines auf gegenseitiger Achtung basierenden Vertrauensverhältnisses zwischen Schulleitung und Schulrat wird die Chance geschaffen, dass eine Schulleiterin oder ein Schulleiter ihren oder seinen Schulrat transparent über ihre oder seine Absichten eine Stelle zu wechseln informiert.

Letztlich ist abzuwägen, welches Risiko die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber höher gewichtet: das Risiko, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter innerhalb von drei Monaten die Stelle verlassen wird und dass eine nahtlose Wiederbesetzung der Stelle in dieser kurzen Zeit eventuell nicht möglich sein wird oder das Risiko, das Arbeitsverhältnis mit einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter bei Bedarf seinerseits nur unter Einhalten einer Frist von mindestens sechs Monaten auflösen zu können. Der Regierungsrat ist der Ansicht, dass das Interesse an einer raschen Auflösungsmöglichkeit durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber in der Regel höher zu gewichten ist. Zumal jede Anstellungsbehörde, im vorliegenden Fall jeder Schulrat, bereits nach der geltenden Regelung die Möglichkeit hat, die Kündigungsfrist im Einzelfall auf maximal 6 Monate zu verlängern.

3. Antrag

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen beantragt der Regierungsrat dem Landrat, das Postulat 2016-366 «Verlängerung Kündigungsfrist des Arbeitsverhältnisses für die Schulleitung von drei auf sechs Monate» abzuschreiben.

Liestal, 19. Juni 2018

Im Namen des Regierungsrates

Die Präsidentin:

Sabine Pegoraro

Der 2. Landschreiber:

Nic Kaufmann