

Verschärftes Personalrecht wieder entschärft: Der Einsatz des LVB hat sich ausgezahlt!

Von Michael Weiss

Was bisher geschah

Im Artikel «Verschärftes Personalrecht: Das Ende der flachen Hierarchie an den Schulen» im lvb.inform 2012/13-03 hat der LVB auf die massive, vom Gesetzgeber beschlossene Verschärfung des Personalrechts hingewiesen, gemäss welcher die Ansetzung einer Bewährungsfrist durch das Aussprechen einer schriftlichen Verwarnung ersetzt wurde. Entgegen der sozialpartnerschaftlichen mündlichen Übereinkunft war durch den Gesamtregierungsrat zuletzt ein Passus aus dem Gesetzestext entfernt worden, welcher bei Aussprechen einer schriftlichen Verwarnung eine Anhörung des verwarnten Mitarbeiters bzw. der verwarnten Mitarbeiterin sowie eine ausführliche schriftliche Begründung der Verwarnung vorgesehen hatte.

Die Rolle von Lehrpersonen

Lehrerinnen und Lehrer müssen regelmässig Entscheide treffen, die für einzelne Schülerinnen und Schüler folgenreich sind und von ihnen sowie deren Eltern mitunter nur schwer akzeptiert werden. Sie sind daher in besonderem Mass angreifbar und müssen sich gegen Anschuldigungen, die an ihre Vorgesetzten herangetragen

werden, zur Wehr setzen können. Das neue Personalrecht hätte ohne die aktuellste Nachbearbeitung diese Möglichkeit ernsthaft in Frage gestellt und stattdessen der Willkür Tür und Tor geöffnet.

Der LVB war erfolgreich aktiv

Der LVB forderte deswegen die BKSD dazu auf, Ausführungsbestimmungen zu erlassen, welche das Aussprechen einer Verwarnung an den Schulen so regeln, dass eine transparente und faire Personalführung weiterhin gewährleistet ist.

Dieser Aufforderung ist die BKSD nun rasch im Sinne des LVB nachgekommen. In den auch online einsehbaren neuen Ausführungsbestimmungen im Handbuch für Schulräte und Schulleitungen des AVS (www.avs.bl.ch > Downloadcenter > Schulräte > Verwarnung LP und SL – Ablauf Maerz 2013) wird festgehalten, dass

- dem Antrag auf Ausspruch einer Verwarnung ein MAG vorauszugehen hat, zu dem der resp. die betroffene Mitarbeitende ein Zweitgespräch mit dem Präsidenten resp. der Präsidentin des Schulsrats verlangen kann.

- vor dem Ausspruch der Verwarnung eine Anhörung des / der Mitarbeitenden zu erfolgen hat.
- die Verwarnung schriftlich zu begründen ist.
- nach Ausspruch der Verwarnung ausser in Ausnahmefällen eine Frist anzusetzen ist, innerhalb welcher die monierten Mängel zu beheben sind.
- am Ende diese Bewährungsfrist in einem weiteren MAG die Erreichung resp. Nichterreichung der verlangten Ziele festgestellt wird.

Der detaillierte Ablauf ist schematisch in der Abbildung rechts wiedergegeben.

Fazit

Der LVB wertet das Zustandekommen dieser Ausführungsbestimmungen als wichtigen Erfolg seines Einsatzes für faire Anstellungsbedingungen und als deutliches Bekenntnis der BKSD zu einem wertschätzenden Umgang in der Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden.



