

Kleine Anfrage

Unterschiedliche Anstellungsverhältnisse von Lehrpersonen

Frage von Landtagsabgeordneter Johannes Hasler

Antwort von Regierungsrätin Dominique Hasler

Frage vom 27. Februar 2019

Bekanntlich verfügen unsere Lehrerinnen und Lehrer an unseren Schulen über unterschiedliche Anstellungsverhältnisse. Scheinbar existieren aus diesem Grund nicht nur Unterschiede in der Besoldung, sondern auch in der Chance der Weiterbeschäftigung im künftigen Schuljahr am gleichen Schulstandort. Gemäss meinen Kenntnissen könnte eine Lehrkraft trotz sehr guter Lehrleistung einen Schulstandort verlassen müssen, beispielsweise aufgrund von weniger Klassen im künftigen Schuljahr, während eine am gleichen Schulstandort beschäftigte Lehrperson - mit nachweislich mangelhaften Lehrleistungen - weiterbeschäftigt wird. Hierzu meine Fragen:

1. Wie und wie oft werden die Lehrleistungen von Lehrpersonen auf Primar- und Sekundarstufe kontrolliert und vergleichbar gemacht?
2. Was geschieht bei wiederholten schlechten und mangelhaften Lehrleistungen von fest angestellten Lehrpersonen?
3. Ein Leitprinzip der qualitätsorientierten Bildung ist eine verstärkte Schulautonomie. Inwiefern können heute Schulstandorte über die Weiterbeschäftigung von Lehrpersonen entscheiden?
4. Ist es im aktuellen System möglich, dass eine Lehrperson trotz erwiesener schlechter Lehrleistungen an einem Schulstandort weiterbeschäftigt wird und eine andere Lehrperson trotz guter Lehrleistung den Schulstandort verlassen muss?
5. Wie könnte das System beziehungsweise Gesetz angepasst werden, damit die einzelnen Schulstandorte auf Primar- und Sekundarstufe über die Weiterbeschäftigung von Lehrkräften selbst entscheiden können?

Antwort vom 01. März 2019

Zu Frage 1:

Die Beurteilung des Lehrpersonals ist im Lehrerdienstgesetz geregelt. Sie erfolgt jährlich durch die Schulleitung im Mitarbeitergespräch und in periodischen Abständen, im 3., 8., 13., 18., 23., 28. und 33. Dienstjahr, im Rahmen sogenannter lohnrelevanter Leistungsmeilensteine durch Schulleitung und Schulinspektorat bzw. beim Gymnasium sowie der Berufsmaturitätsschule unter Beizug eines Unterrichtskommissionsmitglieds.

Zu Frage 2:

Die Mitarbeiterbeurteilung der Lehrpersonen obliegt, wie zu Frage 1 ausgeführt, den Schulleitungen und Inspektoraten. Beanstandungen sind der Lehrperson vom Inspektorat bzw. von der Schulleitung im Rahmen des Mitarbeitergesprächs vorzuhalten und es sind die notwendigen und angemessenen Massnahmen zu deren Behebung festzulegen. Beanstandungen müssen in die Mitarbeiterbeurteilung einfließen und sind im Rahmen des definierten Führungsprozesses entsprechend zu dokumentieren.

Bei einer Beendigung des Dienstverhältnisses von Lehrern sind die Regelungen des Staatspersonalgesetzes anwendbar. Wobei eine Kündigung aus sachlich hinreichenden Gründen durch die Regierung nur dann erfolgen darf, wenn dem Angestellten die Beanstandung im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs vorgehalten worden ist und es während einer angemessenen Frist von mindestens drei Monaten nicht zu einer Behebung der Beanstandung gekommen ist.

Zu Frage 3:

Der Entscheid über eine Versetzung von Lehrpersonen erfolgt grundsätzlich gemeinsam durch Schulleitung und Schulamt. Nur dann, wenn Schulleitung und Schulamt kein Einvernehmen haben, entscheidet die Regierung auf Antrag des Schulamtes. Bisher konnte zwischen Schulleitung und Schulamt jeder Fall einvernehmlich gelöst werden. Gegen Entscheide des Schulamtes und der Schulleitung kann von den Betroffenen Beschwerde bei der Regierung eingereicht werden und gegen Entscheidungen oder Verfügungen der Regierung kann Beschwerde beim Verwaltungsgerichtshof erhoben werden. Mit einer Gesetzesrevision auf Januar 2017 hat der Landtag auf Antrag der Regierung entschieden, die Regelungen des Lehrerdienstgesetzes zur Beendigung des Dienstverhältnisses an die Regelungen des Staatspersonalgesetzes anzupassen. Die Zuständigkeit für eine Kündigung liegt somit auch beim Lehrpersonal - zur Sicherstellung einer einheitlichen Praxis bei der Landesverwaltung und dem Lehrpersonal - bei der Regierung und liegt nicht in der Autonomie der Schulstandorte.

Zu Frage 4:

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass es sich bei einer Versetzung infolge der Schliessung einer Stelle oder bei einem Personalprozess infolge mangelnder Leistung um zwei unabhängige Prozesse handelt. Wenn bei einer Lehrperson mangelhafte Leistungen festgestellt werden bzw. diese die Anforderungen nicht erfüllt, ist dies im Rahmen des zuvor beschriebenen Personalführungsprozesses zu behandeln. Der Zeitpunkt einer allfälligen Auflösung muss sich an den vorgegebenen Fristen orientieren und nicht an allfälligen Wechseln von Lehrpersonen in eine andere Gemeinde infolge z.B. zu niedriger Schülerzahlen. Selbstverständlich werden aber bei einer freiwerdenden Stelle interne Bewerbungen bei guter Leistung bevorzugt behandelt.

Zu Frage 5:

Art. 16 und Art. 52 des Lehrerdienstgesetzes wären dahingehend zu revidieren, dass die Anstellungs-, Versetzungs- und Entlassungskompetenz neu in die Hände der Schulleitungen gelegt würde.