

Vortrag „Lehrkräfte in schwierigen Situationen“

Forum VSLZH vom 24. März 2004



Kurzreferat RA Johann-Christoph Rudin

# Wer ist „schulsupport“?

- Beratungsunternehmen, Gründung 2001 von Dr. phil. Christian M. Waser, Psychologe FSP/Mediator/Supervisor und RA Johann-Christoph Rudin
- Beratung, Vertretung, Unterstützung, Entlastung und Begleitung in Krisen- und Veränderungssituationen
- Kombination von Konflikt- und Krisenmanagement mit Rechtsberatung
- Exklusiv für Schulbehörden (keine Beratung von Eltern, Lehrern, BD etc.)

# Lehrkräfte in schwierigen Situationen

## Rechtliche Aspekte

- Schwieriger Schüler
- Schwierige Klasse
- Elternkritik
- Teamkonflikt
- Konfrontation mit der Lehrkraft



Schwierige  
Schüler

Schwierige  
Klassen

Unterstützung  
durch  
Schulleitung:



# Destruktives Schülerverhalten

„Einbindung“

Massnahmen der Schulpflege gestützt auf §12  
Volksschulgesetz:

Einsatz Sozialarbeiter

Therapie

Aufgabenhilfe

Time out

Klassenintervention

# Destruktives Schülerverhalten

Einbindung der Eltern in Massnahmenkatalog

Pflicht der Eltern gegenüber Schule:

„Die Eltern sollen das Kind anständig erziehen, gesund, ausgeschlafen, gewaschen, angezogen, gepflegt und pünktlich mit gemachten Hausaufgaben und motiviert zur Schule schicken“

(Handbuch für Zürcher Schulbehörden, S. 269)

# Elternpflichten

- Art. 301 Abs. 1 ZGB
- Art. 302 Abs. 1 ZGB
- Art. 302 Abs. 2 ZGB
- Art. 301 Abs. 2 ZGB
- § 49 Volksschulgesetz
- § 55 Volksschulverordnung
- Art. 302 Abs. 3 ZGB
- § 83 der Volksschulverordnung
- § 14 Volksschulgesetz
- § 39 der Volksschulverordnung
- § 57 Volksschulverordnung
- § 58 Volksschulverordnung
- § 16a Volksschulverordnung
- § 49 Volksschulgesetz
- § 63f. der Volksschulverordnung

# Schulische Massnahmen

§ 12 Volksschulgesetz:

*„bildungsfähige, aber körperlich oder geistig gebrechliche Kinder können dem Unterricht in Normalklassen nicht folgen“*

Schulpsychologisches Gutachten

Anhörung der Eltern

# Voraussetzungen für Einbindung

- Eine Lehrkraft, welche sich bereit erklärt, sich der Integrationsaufgabe zu stellen
- Eine enge Zusammenarbeit zwischen Schule und Eltern
- Schulischer Förderunterricht
- Begleitung von Familie und Lehrkraft z.B. durch den Schul-Sozialdienst.

# Destruktives Schülerverhalten

„Abgrenzung“

Erziehungsmassnahmen  
§ 85 Volksschulverordnung

Disziplinarmaßnahmen  
§ 85a Volksschulverordnung

# Destruktives Schülerverhalten

Erziehungsmassnahmen  
§ 85 Volksschulverordnung

Beispiel: Versetzen in der Klasse, Anordnung  
von Zusatzarbeit, Aufbieten ausserhalb  
Unterricht, Wegnahme von Sachen

Lehrer zuständig  
Kein Strafcharakter  
kein Verschulden des Schülers

# Destruktives Schülerverhalten

Disziplinarmaßnahmen

§ 85 a Volksschulverordnung

Beispiele: Schriftlicher Verweis, Versetzung in andere Klasse, Entlassung aus der Schulpflicht

Schulpflege zuständig

Strafcharakter

Verschulden des Schülers

# Destruktives Schülerverhalten

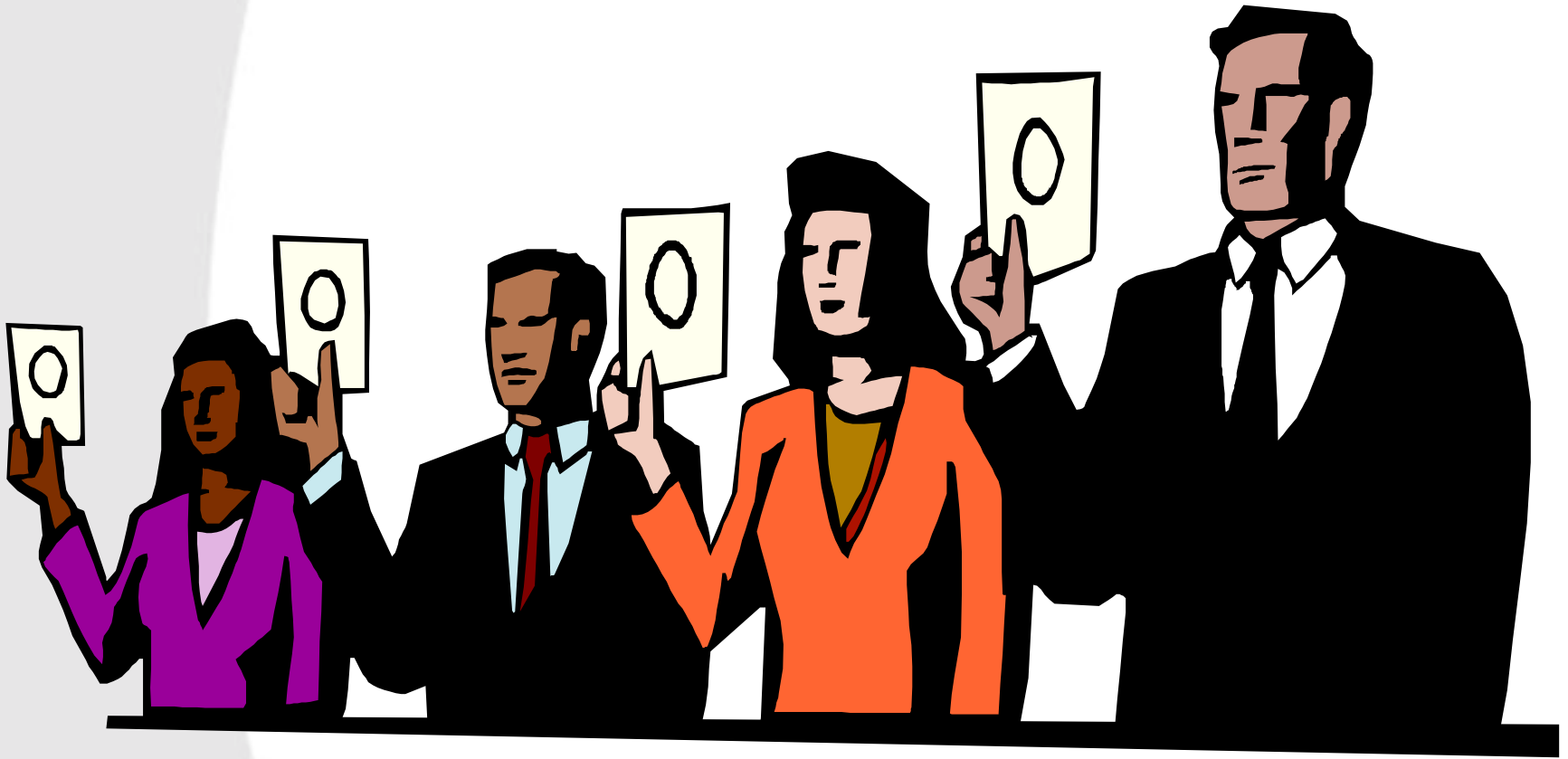
Ziel:

Kombination von

- Fördermassnahmen
- Zusammenarbeit mit Eltern
- Sanktionen



# Elternkritik



# Elternkritik



Lehrer    Schulpflege/-leitung    Eltern

# Elternrechte gegenüber Schule

Einreichung Gesuche und Beschwerden - konkret z.B. Gesuch um Lehrerwechsel

Mitsprache (Anhörung), z.B. bei Sonderschulentscheiden

Mitbestimmung, z.B. Dispensation

Selbstbestimmung, z.B. private Schulung, Religionsunterricht, Klassenlager

Rechtsmittel, z.B. Rekurs (aber nicht in Personalangelegenheiten) und Aufsichtsbeschwerde

Recht auf Ausstand bestimmter Behördenmitglieder (§ 5a VRG)



Schulpflege/-leitung

Eltern

# Pflicht der Schulpflege/-leitung gegenüber kritisierenden Eltern

Anhörungs pflicht (rechtliches Gehör)

Leitung und Aufsicht über das Schulwesen (§ 113 Gemeindegesetz)

Aufsicht über die Pflichterfüllung der Lehrkräfte

Pflicht zur Meldung schwerer Verletzungen der Berufspflichten an Aufsichtsbehörden

Schulbesuche

Auf Wunsch Wahrung der Anonymität der Elternkritik gegenüber Lehrkraft



Schulpflege/-leitung

Eltern

# Pflicht der Eltern gegenüber Schule

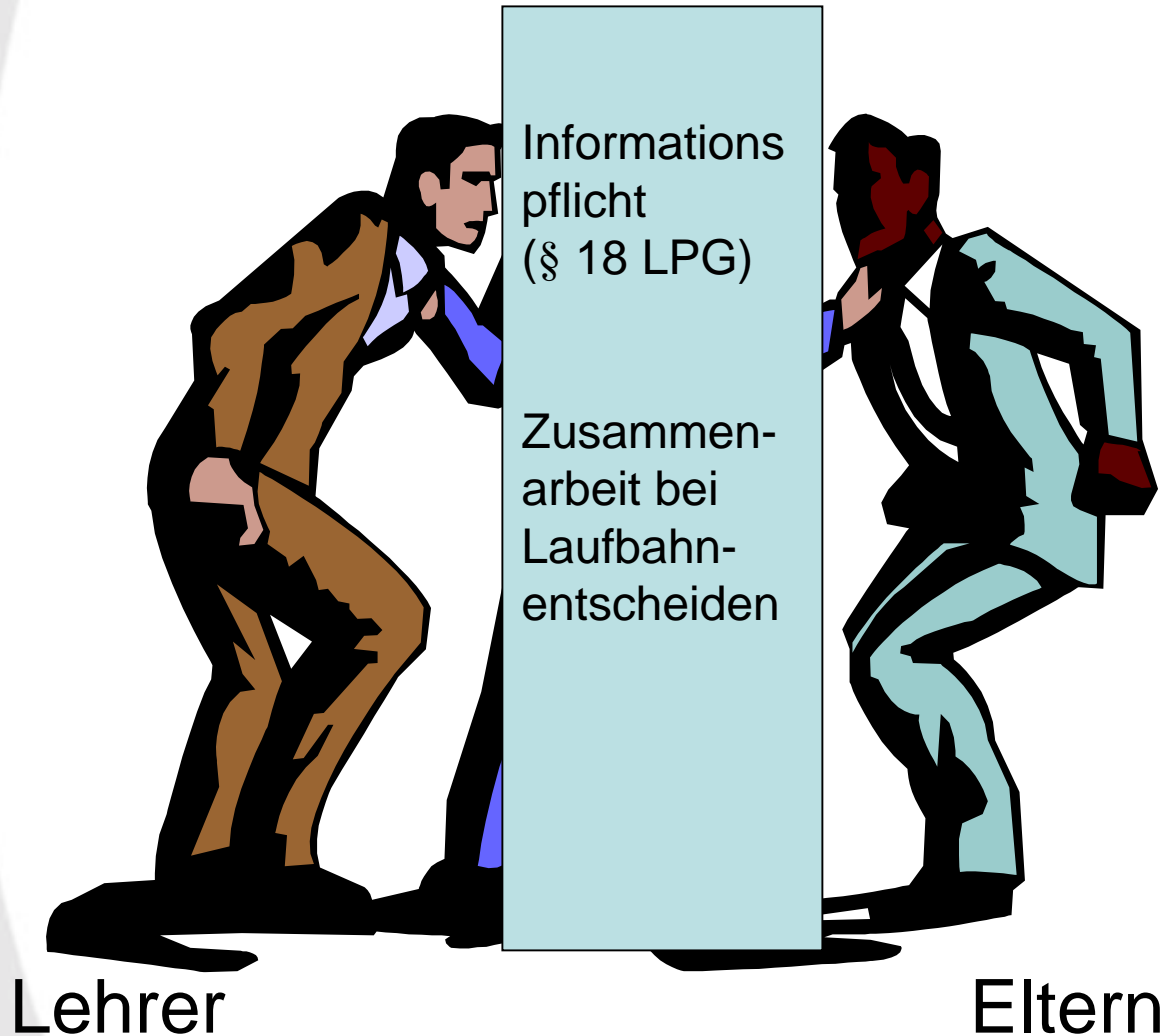
„Die Eltern sollen das Kind anständig erziehen, gesund, ausgeschlafen, gewaschen, angezogen, gepflegt und pünktlich mit gemachten Hausaufgaben und motiviert zur Schule schicken“  
(Handbuch für Zürcher Schulbehörden, S. 269)



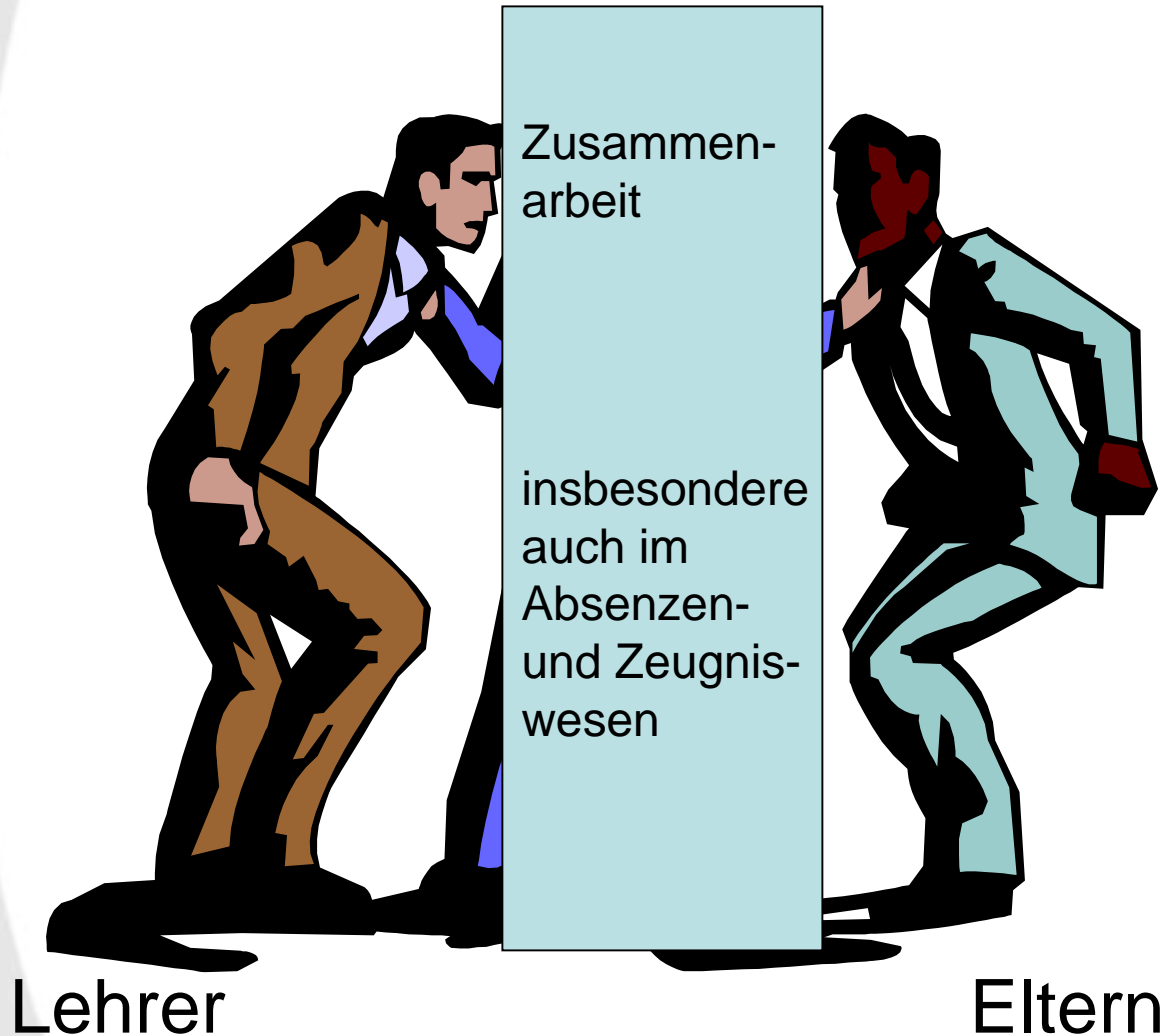
Schulpflege/-leitung

Eltern

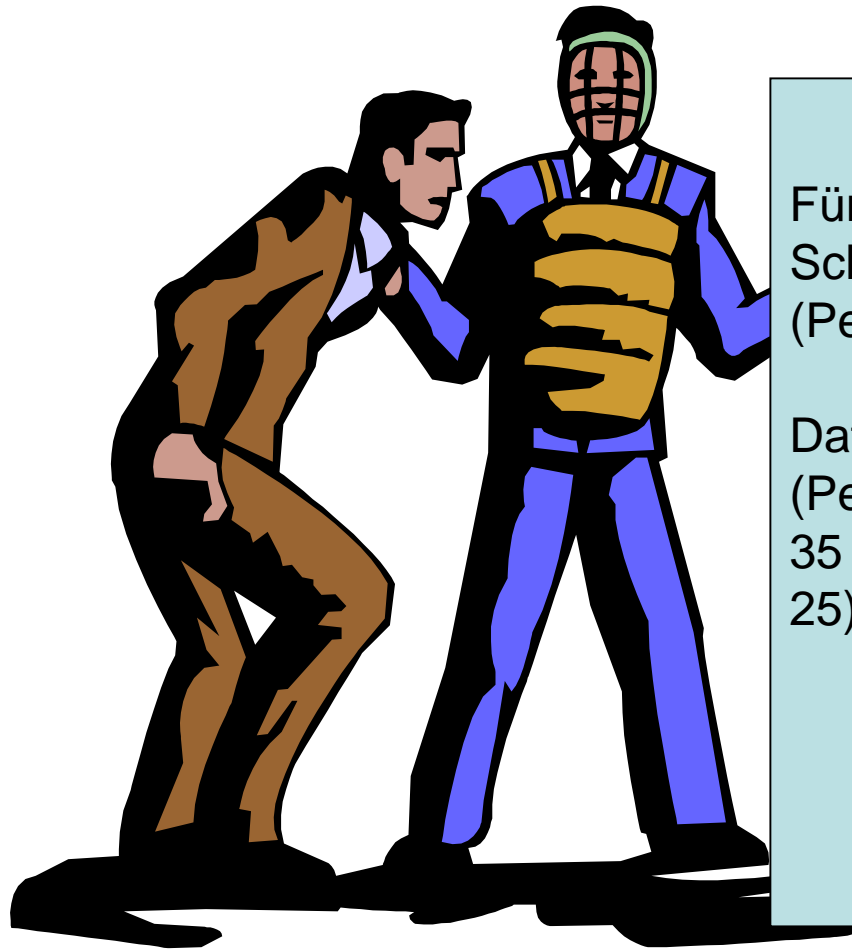
# Pflicht der Lehrer gegenüber Eltern



# Rechte des Lehrers gegenüber Eltern



# Rechte des Lehrers gegenüber Schulpflege im Verkehr mit kritisierenden Eltern



Fürsorgepflicht der  
Schulpflege  
(Personalgesetz § 39)

Datenschutz  
(Personalgesetz § 34,  
35 und 37 ff., VVO §  
25)

Lehrer

Schulpflege/-leitung

# Elternkritik



Ziel: Zusammenführen

# Teamkonflikt



Pflicht des Lehrers zur  
Zusammenarbeit im Team (§ 18 LPG)

Pflicht zum „Spetten“ (LPVO § 26 Abs. 2)



# Konfrontation mit der Lehrkraft



# Konfrontation mit der Lehrkraft

Disziplinar- und Administrativmassnahmen

Ultima Ratio:

Beendigung des Arbeitsverhältnis

# Disziplinarmaßnahmen

Schulpflege:

Verweis (§ 30 PG, nur in Verbindung mit MAB)

Versetzung

Rückgriff bei Staatshaftung

Durch Bildungsdirektion:

Fachaufsicht

Freistellung

Entzug Fähigkeitszeugnis

# Auflösung des Angestelltenverhältnis

Kündigung

Auflösung aus wichtigen Gründen (fristlos)

# Kündigungsfrist

Kündigungsfrist 4 oder 6 Monate

nur auf Ende Schuljahr  
(Ausnahme: Stellenabbau)

Termine also:  
15. April oder 15. Februar

Massgeblich: Kenntnisnahme

# Kündigungsmitteilung

schriftlich

mit Begründung

oder Hinweis auf Begründungsanspruch und  
Verwirkungsfolge

bei fristloser Kündigung mit Begründungspflicht

# Anforderungen an Kündigung

Nicht missbräuchlich  
(Eigenschaften der Person)

sachlich gerechtfertigt (Gründe)

nicht zur Unzeit  
(Militärdienst, Krankheit etc.)

# Sachliche Gründe

Mangelhafte Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten

Stellenreduktion

Lange Krankheitsdauer

Zusammenarbeit unmöglich/Störung des Schulfriedens?

# Mangelhafte Leistung

Die Leistung beurteilt sich nach dem jeweiligen Anforderungsprofil (§ 18 LPG)

Wiederholte oder andauernde Schlecht- bzw. Nichterfüllung

Missbräuchlich, wenn sich die Mangelhaftigkeit als Folge von Mobbing seitens des Arbeitgebers ergibt

# Unbefriedigendes Verhalten

Störung des Betriebsablaufes

Erschütterung des Vertrauensverhältnis  
zwischen Arbeitnehmer und Vorgesetzten

Beispiele: alkoholisiert am Arbeitsplatz,  
unakzeptables Verhalten gegenüber weiblichen  
Angestellten

Gesamtbild massgeblich

# Verfahren Leistung/Verhalten

- Mitarbeiterbeurteilung mit Formulierung Bewährungsauflagen und Kündigungsandrohung
- Schriftliches Ansetzen Bewährungsfrist (ab 2. Dienstjahr 3 bis 6 Monate)
- Mitarbeiterbeurteilung
- Rechtliches Gehör – Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme
- Entscheid (Aussprechen Kündigung)

# Stellenabbau

Stelle wird aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen aufgehoben

Eine andere zumutbare Stelle kann nicht angeboten werden kann oder wird abgelehnt.

# Anforderungen an Stellenreduktion

Vage organisatorische Leitlinien, Änderung der Personalpolitik oder künftige Pläne reichen nicht aus

Geeignetes Mittel zur Problemlösung (Stellenabbau), also keine weniger einschneidende Massnahmen (z.B. Pensumreduktion) möglich

Abfindung

# Bei mehreren „Kandidaten“ für verbleibende Stellen nach Reduktion

Kriterienkatalog aufstellen

„Bewerbungsverfahren“ (offen oder verdeckt) durchführen

Kündigung begründen, aber keine Einsicht in Dossiers anderer „Kandidaten“

# Langandauernde oder wiederholte Krankheit

- Kündigung nach
  - 30 (1. Dienstjahr),
  - 90 (bis 5. Dienstjahr) resp.
  - 180 Krankheitstagen (ab 6. Dienstjahr)  
möglich (Unterbruch mindestens 6 Monate)  
OR 336 c Abs. 1 lit. b., § 16 lit. b u. § 101 VVPG
- Lohnfortzahlungspflicht ab 3. Dienstjahr  
12 Monate (§ 99 VVPG)

# Prozessuales



# Instanzenzug

Antrag an das Volksschulamt,  
Abteilung Personelles,  
und zwar rechtzeitig!

1. Instanz Rechtsabteilung der  
Bildungsdirektion (Generalsekretariat)  
geniesst den Ruf als „lehrerfreundlich“

2. Instanz Verwaltungsgericht  
Nur noch beschränkte Kognition

# Prozessrisiken

Keine Wiedereinstellung, § 18 Abs. 3 PG,  
VGr, PB.2001.00008, E. 3;  
Ausnahme: Aufsichtsrechtlich

Ungenügende Gründe oder Verfahrensfehler:  
§ 18 Abs. 3 PG, Art. 336a Abs. 2 Satz 1 OR:  
maximal 6 Monatslöhne

# Abfindung bis 15 Monatslöhne

(§ 26 PG, RRB Nr. 599/2001)

Mind. 5 Dienstjahre und mind. 35 jährig

Kündigung durch Schulpflege

Kein Verschulden des Angestellten an Kündigung

Beispiele:

- Stellenabbau
- Ungenügen bei gewachsenen Anforderungen

Keine Abfindung bei Kündigung wegen

Leistung und Verhalten („Kündigung wäre durch Angestellten vermeidbar gewesen“)

# Die häufigsten Fehler



Dokumentation

Schriftlichkeit

Rechtliches Gehör

Datenschutz



Danke für Ihre  
Aufmerksamkeit!

[www.schulsupport.ch](http://www.schulsupport.ch)