Wie Schulleitungen unliebsame Lehrpersonen loswerden

Category: Blog
geschrieben von Gastautor | 18. Mai 2026



Das Personalgesetz des Kantons Basel-Landschaft gewährt dem Staatspersonal einen vergleichsweise starken Kündigungsschutz: Eine ordentliche Kündigung ist nur bei wesentlichen Gründen zulässig, wie beispielsweise bei klar dokumentierter ungenügender Arbeitsleistung. Der erhöhte Kündigungsschutz soll zu mehr Kontinuität und weniger Stellenwechsel beitragen. Zudem sollen Staatsangestellte ihre Aufgaben unabhängig und ohne Druck im Hinblick auf eine mögliche Entlassung wahrnehmen können.

Dass die Baselbieter Bevölkerung diesen Grundsatz ausdrücklich stützt, belegt

eine Volksabstimmung vom September 2017 an der Urne. Eine Initiative, welche eine Angleichung an den im Privatrecht deutlich geringeren Kündigungsschutz gemäss Obligationenrecht verlangte, wurde klar abgelehnt.



Jürg Wiedemann, Starke Schule beider Basel.

Wenn der Kündigungsschutz an seine Grenzen stösst

Wenn Schulleitungen sich von Lehrpersonen trennen möchten, ohne dass ungenügende Arbeitsleistungen vorliegen und auch genügend Schulstunden zur Verfügung stehen, wurden in der Vergangenheit wiederholt disziplinarische Massnahmen angedroht oder ausgesprochen, die rechtlich fragwürdig waren. Derartige Massnahmen können für die betroffenen Lehrpersonen erheblichen Druck erzeugen und führen nicht selten zu Konflikten mit Schulleitungen sowie zu Verfahren oder Abklärungen bei verschiedenen Instanzen der BKSD; einschliesslich Einschaltung der kantonalen Ombudsstelle. Auch der Lehrerinnen- und Lehrerverband Baselland (LVB) und die Starke Schule beider Basel (SSbB) verzeichnen seit August 2024 eine signifikante Zunahme der Anfragen von Lehrpersonen, die mit Ihren Schulleitungen Schwierigkeiten haben.

In der Folge kann sich die Zusammenarbeit zwischen Lehrperson und Schulleitung am Arbeitsplatz stark belasten, insbesondere wenn zwischen den Beteiligten ein Vertrauensverlust eintritt. Kritisch wird dabei von Betroffenen beschrieben, dass auch formale Schritte wie Aktennotizen im Personaldossier, die Androhung von Verwarnungen oder tatsächlich ausgesprochene Verwarnungen eine negative Wirkung auf das Arbeitsverhältnis nach sich ziehen können.

Kommt es in solchen Konstellationen zu einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, werden häufig Abfindungszahlungen geleistet. Die Aussicht auf ein gerichtliches Verfahren ist für die betroffenen Lehrpersonen häufig eine erhebliche zusätzliche Belastung, insbesondere in psychischer Hinsicht. Die Annahme einer Abfindungszahlung erscheint deshalb als Möglichkeit, eine drohende Eskalation zu vermeiden und die belastende Situation ohne formelles Verfahren zu beenden. Aus Unterlagen und Schilderungen geht hervor, dass entsprechende Vereinbarungen zumindest teilweise Vertraulichkeitsklauseln enthalten, welche öffentliche Äusserungen zum eigenen Fall nicht erlauben. Daraus kann der Eindruck entstehen, solche Regelungen sollen verhindern, dass Fälle publik werden, um reputationsschädigende Auswirkungen für den Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft zu vermeiden. In der Tat dringen entsprechende Konfliktfälle nur selten nach aussen.

Fazit

Ein solches Vorgehen, bei dem arbeitsrechtliche Konflikte über finanzielle Einigungen beigelegt werden, wirft grundsätzliche Fragen zur Wirksamkeit des Kündigungsschutzes auf. Gleichzeitig zeigt sich ein Widerspruch zwischen der Absicht des Gesetzgebers, vor Willkür geschützte Arbeitsverhältnisse zu gewährleisten, und der konkreten Umsetzung im Einzelfall. Eine vertiefte politische Auseinandersetzung zum Thema Kündigungsschutz im Schulbereich ist auf jeden Fall angezeigt.