

15. Oktober 2025 / NH

Interpellation Patrick Crausaz (GLP): Fragen zu Prozessen bei Personalrekrutierungen: Beantwortung

1 Ausgangslage

1.1 Mit Datum vom 26. August 2025 reichte Patrick Crausaz (GLP) folgende Interpellation ein:

Den Medien war zu entnehmen, dass eine Person mit Verbindungen zum Islamischen Zentralrat Schweiz für einen Einsatz in einem Grenchner Kindergarten engagiert wurde.

Die Sachlage soll unaufgeregt und sorgfältig geklärt und Lehren sollen daraus gezogen werden.

Gemäss Auskunft der Gesamtschulleiterin handelt es sich um jemanden, der für eine befristete Anstellung bis zu den Herbstferien 2025 fünf Lektionen wöchentlich als Förderlehrperson in einem Kindergarten unterstützt. Es handelt sich um einen Studenten, der für ein Praktikumsjahr 2024/2025 von der Pädagogischen Hochschule PH der Fachhochschule Nordwestschweiz der Partnerschule Grenchen zugewiesen wurde.

Es mag sein, dass das Kindeswohl beim konkret vorgesehenen Einsatz nicht direkt gefährdet ist. Eine sofortige Beendigung der Situation wird deshalb offenbar nicht angestrebt.

Wirklich beunruhigend ist hingegen, dass die Anstellungsbehörde keine Kenntnis vom mutmasslich islamistischen Hintergrund des Mitarbeitenden hatte. Schon einmal war öffentlich geworden, dass jemand bei der Stadt Grenchen eingestellt wurde, ohne dass der Hintergrund ausreichend ausgeleuchtet wurde.

Die Anstellung von Personen mit extremistischen oder verfassungsfeindlichen Überzeugungen, gleich welcher religiösen oder politischen Ausrichtung, sind im öffentlichen Dienst besonders kritisch zu prüfen.

Aus den erwähnten Gründen bitte ich den Stadtpräsidenten, die folgenden Fragen zu beantworten:

- 1. Wie werden die aktuellen Rekrutierungs- und Anstellungsprozesse beurteilt?*
- 2. Städtisches Personal wird vom Personalamt rekrutiert und angestellt, dies in Zusammenarbeit mit den Abteilungsvorstehenden. Lehrpersonen werden von den Standortschulleitungen angestellt. Welche Massnahmen oder Weiterbildungen sind vorgesehen, um die Prozesse zu optimieren?*

3. *Wie ist die Einschätzung zum konkret vorliegenden Fall hinsichtlich zu zeitnah treffender Massnahmen?*

2 Antworten

2.1 *Zu Frage 1: Wie werden die aktuellen Rekrutierungs- und Anstellungsprozesse beurteilt?*

2.1.1 Die Thematik war ein Traktandenpunkt anlässlich der Geschäftsleitungssitzung der Schulen Grenchen vom 16. September 2025. Eingeladen war ebenfalls die Sachbearbeiterin Personelles der Schulverwaltung.

2.1.2 Der Rekrutierungsprozess gestaltet sich unterschiedlich, je nachdem ob es sich um ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis handelt. Anders als in der Privatwirtschaft oder der städtischen Verwaltung bleibt oft nicht viel Zeit, gerade bei nicht planbaren Ereignissen wie Krankheit und/oder Unfall. Der Unterricht muss in jedem Fall gewährleistet werden. Es ist wichtig, dass wir im Anstellungsprozess eine gewisse Flexibilität bewahren, insbesondere angesichts der angespannten Lage auf dem Arbeitsmarkt. Immer wieder kommt es zu Situationen, in denen die Schulleitung rasch und unkompliziert entscheiden muss, da Bewerbende parallel auch bei anderen Schulen im Bewerbungsprozess stehen.

2.1.3 Bei befristeten Anstellungen wird das Bewerbungsdossier eingehend geprüft. Strafreisterauszug und Sonderprivatauszug werden angefordert.

2.2 *Zu Frage 2: Städtisches Personal wird vom Personalamt rekrutiert und angestellt, dies in Zusammenarbeit mit den Abteilungsvorstehenden. Lehrpersonen werden von den Standortschulleitungen angestellt. Welche Massnahmen oder Weiterbildungen sind vorgesehen, um die Prozesse zu optimieren?*

2.2.1 Im Rahmen der Ausbildung CAS/DAS Schulleitung werden die Themen Personal- und Arbeitsrecht in 4 Teilen behandelt. Bei Unsicherheit in Personalfragen werden wir vom Volksschulamt VSA begleitet und beraten, sei es von den für unsere Schulen zuständigen Fachpersonen oder vom Rechtsdienst. Wertvolle Inputs liefert zudem die Sachbearbeiterin der Schulverwaltung, die mittlerweile grosse Erfahrung in Sachen Gesamtarbeitsvertrag GAV, dem die Lehrpersonen unterstellt sind, mitbringt.

2.2.2 Explizite Weiterbildungen sind nicht vorgesehen. Wir haben aber, wie eingangs erwähnt, an der GL-Sitzung ausführlich darüber gesprochen. Wir werden die Prozesse in allen Schulkreisen vereinheitlichen, einen Fragekatalog erarbeiten und ein besonderes Augenmerk auf den Lebenslauf werfen. Dieser muss lückenlos sein. Wenn Lücken ersichtlich sind, muss abgefragt werden.

2.2.3 Die Standortschulleitungen stellen pädagogisches Personal an und tragen die Verantwortung. Ich bin überzeugt, dass sie die nötigen Voraussetzungen mitbringen, um die richtigen Entscheide resp. Anstellungen vorzunehmen und bei etwelchen Auffälligkeiten sofort adäquat zu handeln oder den Kontakt mit den unter 2.2.1 erwähnten Fachpersonen suchen.

2.2.4 Bei Rekrutierungen sind unter anderem folgende Fragen tabu:

Diskriminierende Merkmale (Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, religiöse Überzeugungen, ethnische Herkunft, Muttersprache, Beeinträchtigung, Familienstand)

Politische Ansichten und Mitgliedschaften (ausser sie betreffen direkt die Schulpolitik)

2.3 Zu Frage 3: *Wie ist die Einschätzung zum konkret vorliegenden Fall hinsichtlich zu zeitnah treffender Massnahmen?*

2.3.1 In der Rolle einer öffentlichen Schule befinden wir uns hier in einem Spannungsfeld: Die öffentliche Schule ist politisch, wirtschaftlich und religiös neutral. Unsere oberste Priorität liegt darin, jede Form der politischen, wirtschaftlichen oder religiösen Beeinflussung der Schülerinnen und Schüler strikt abzulehnen. Die persönlichen Ansichten der Lehrpersonen sind Privatsache und gehen uns als Arbeitgeber nichts an, solange sie nicht in den schulischen Kontext getragen werden.

2.3.2 Religionszugehörigkeit ist Privatsache und der Islamische Zentralrat ist nicht verboten. Die Person wurde befristet für ein Quartal als Förderlehrperson in einem Kindergarten angestellt. Der Student war nie alleine mit den Kindern. Pädagogisch hat er bereits während des Praktikumsjahres wertvolle und tadellose Arbeit geliefert, es hat nie Reklamationen gegeben, weder von Lehrpersonen noch von Erziehungsberechtigten, noch von der Pädagogischen Hochschule der Fachhochschule Nordwestschweiz, wo er als Student eingeschrieben ist. Im konkreten Fall braucht es keine Massnahmen.

3 Koordination

3.1 Die Koordination mit dem Personalamt und dem Stadtschreiber ist erfolgt.

Stellungnahme Personalamt:

Dem Personalamt ist der Anstellungsprozess bei den Lehrpersonen nicht bekannt, da das Personal, welches dem GAV unterstellt ist, durch die Schulen rekrutiert und angestellt wird und nicht in die Zuständigkeit des Personalamtes fällt. Die Schulleitungen sind der Personalordnung unterstellt, werden öffentlich-rechtlich angestellt und durch das Personalamt mit der Gesamtschulleitung rekrutiert und angestellt. Der Rekrutierungsprozess verläuft für alle öffentlich-rechtlichen Anstellungen einheitlich. Das Personalamt hat einen definierten Rekrutierungsprozess, mit diversen Interviewbogen (je nach Funktion Wahlausschuss, Führung, Sachbearbeitung etc.). Jede öffentlich-rechtliche Anstellung erfolgt nach einer Rekrutierungscheckliste. Die Checkliste gibt ebenfalls vor, wann ein Strafregister- Betreibungsauszug oder Sonderprivatauszug eingefordert werden muss. Die Checkliste ist Bestandteil der Anstellung und wird im Personaldossier dokumentiert und dem Stadtpräsidenten zur Information vorgelegt. Das Personalamt empfiehlt den Schulen dringend die Verwendung von Rekrutierungschecklisten und definierten Bewerbungsformularen mit Vier-Augen-Prinzip.

GR
Gesamtschulleitung
PA