

## 100. RATGEBER

## Haben Lehrpersonen einen Kündigungsschutz?



Urs N. Kaufmann  
alv-Geschäftsführer

Seit 2005 sind die Lehrpersonen durch einen öffentlich-rechtlichen Vertrag mit dem Kanton (Lehrpersonen an kantonalen Schulen), der Gemeinde oder dem Gemeindeverband (Lehrpersonen am Kindergarten und an der Volksschule) auf unbefristete oder befristete Dauer angestellt. Der Kündigungsschutz gemäss Obligationenrecht (via §7 GAL) steht auf jeden Fall jeder Lehrperson zu. Beispielsweise bei missbräuchlicher Kündigung wegen Ausübung eines verfassungsmässigen Rechts, weil eine Lehrperson dem Arbeitnehmerverband angehört oder weil sie eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt. Ebenfalls steht jeder Lehrperson der Schutz vor einer Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber zu. Beispielsweise während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft oder während Krankheit oder Unfall im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab dem zweiten bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen. Ebenfalls durch das Obligationenrecht ist die fristlose Kündigung geregelt. Die Gründe sind beispielsweise Straftaten gegenüber dem Arbeitgeber oder Arbeitskollegen, schwerwiegender Vertrauensmissbrauch oder wiederholte Arbeitsverweigerung.

#### Lehrpersonen sind besser geschützt

Die Lehrpersonen geniessen durch das Gesetz über die Anstellung von Lehrpersonen (GAL) einen Kündigungsschutz, der über die Forderungen des Obligationenrechts und die Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfristen und Termine hinausgeht. Die Kündigung durch die Anstellungsbehörde, in der Volksschule ist das die Schulpflege oder Kreisschulpflege, kann nur ausgesprochen werden, wenn sachlich zureichende Gründe vorliegen. Die Kündigungsfristen und -termine müssen dabei eingehalten werden.

Meistens handelt es sich um einen der zwei folgenden Gründe:

- **Aufhebung der Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen**  
Grund kann die gesunkene Schülerzahl, Schliessung von Schulabteilung/en oder eine Schulstrukturänderung sein. In all diesen Fällen ist den betroffenen Lehrpersonen nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten, die ihren Fähigkeiten, Erfahrungen und Eignungen entspricht.

Eine Lehrperson ist an einer Schule in einer bestimmten Funktion angestellt. Es ist der Anstellungsbehörde anheim gestellt, welche Arbeit oder welche Stunden an welcher Klasse man ihr im Rahmen des arbeitsvertraglich zugesicherten Pensums zuteilt. Solange man an diesem Schulort Lehrpersonen mit befristetem Vertrag, vakante Stellen oder Anstellungsverhältnisse mit Rahmenverträgen hat, kann man den Lehrpersonen mit unbefristeten Verträgen nicht aus organisatorischen Gründen kündigen.

- **Mängel in der Leistung oder im Verhalten**

In diesen Fällen ist eine schriftliche Mahnung durch die Schulpflege vor der Kündigung zwingend. Dabei muss berücksichtigt werden: Rechtliches Gehör – Darstellung des Sachverhalts – Bewährungszeit – Kündigungsandrohung – Rechtsmittelbelehrung – Eröffnung mit eingeschriebenem Brief. Gekündigt werden kann erst nach Ablauf der Bewährungszeit. Meistens wird eine Beseitigung der Mängel vor der Ausstellung einer Mahnung mittels Vereinbarung mit der Schulleitung versucht.

Bei Kündigungen bleiben die verfassungsrechtlichen Grundsätze vorbehalten, namentlich das Verbot der Willkür, das Gebot von Treu und Glauben und der Grundsatz der rechtsgleichen Behandlung. Sowohl gegen eine schriftliche Mahnung als auch gegen eine Kündigung kann die Schlichtungskommission für Personalfragen angerufen werden. Bei Schwierigkeiten mit dem Arbeitgeber, beispielsweise bei anstehender Kündigung, hilft die Beratungsstelle des alv gerne weiter.

Urs N. Kaufmann, Geschäftsführer

Siehe auch Ratgeber Nr. 22 und 52 auf [www.alv-ag.ch](http://www.alv-ag.ch)  
→ Dienstleistungen → Ratgeber.