

Beratung konkret



Die Geschäftsstelle des alv führt zahlreiche Rechtsberatungen durch. Foto: Fotolia.

Kündigung aus organisatorischen Gründen

alv. Der Beratungsalltag birgt immer wieder Überraschungen der besonderen Art. Nicht selten fragten Lehrpersonen in den letzten Jahren beim alv nach, ob es rechtens sei, dass ihnen gekündigt werde, etwa weil die Schulpflege beschlossen habe, aus organisatorischen Gründen die Anzahl der Teilpensen zu reduzieren oder bestehende Jobsharings aufzuheben.

Selbstverständlich hat die Schulpflege das Recht, strategische Entscheide in Bezug auf die Anstellungen der Lehrpersonen an ihrer Schule zu fällen. Es kann durchaus sinnvoll sein, dass sich eine Anstellungsbehörde Gedanken über die Zahl der Teilzeitarbeitenden macht. Die Umsetzung der Strategie muss jedoch gesetzeskonform erfolgen. Kündigungen aus organisatorischen Gründen können nur dann ausgesprochen werden, wenn Stellen oder einzelne Lektionen insbesondere aufgrund gesunkener Schülerzahlen oder wirtschaftlicher Gründe aufgehoben werden. (§ 11 Absatz 1a GAL). Entscheidet der Arbeitgeber, kleine Pensen zu grösseren Pensen zusammenzufassen oder

Jobsharings aufzuheben, gilt dies aber nicht als organisatorischer Grund.

Sind hingegen die organisatorischen Gründe für eine Kündigung gegeben, muss anhand einer bereits vorhandenen und dem ganzen Kollegium bekannten Kriterienliste (die die Kriterien sowie deren Gewichtung beinhaltet) entschieden werden, welche Lehrperson von der Kündigung betroffen ist. Der Kündigungsprozess sollte transparent und möglichst fair sein. Wichtig dabei ist – neben der frühen Bekanntgabe der Kriterien –, dass die Kündigung anhand dieser möglichst objektiv überprüfbaren Kriterien stichhaltig begründet wird. Im Gegensatz zum privaten Recht existiert im öffentlichen Recht neben dem Kündigungsschutz auf sachlicher und zeitlicher Ebene ein zusätzlicher Schutz in Bezug auf die Kündigungsgründe. Die Begründung einer Kündigung ist daher sehr wichtig.

Möglichst objektive Gründe

Der Arbeitgeber hat bezüglich der Auswahl der Kriterien grosse Freiheit, wobei jene möglichst objektiv sein sollten und keine Leistungskomponenten enthalten sollten.

Bei einer Kündigung müssen immer verfahrensmässige Grundsätze eingehalten

werden: Dazu gehören das Verbot der Willkür und das Gebot von Treu und Glauben. Es gelten weiter die Grundsätze der rechtsgleichen Behandlung, der Verhältnismässigkeit und des öffentlichen Interesses. Oftmals wird auch missachtet, dass bei einem Personalabbau die Arbeitsverhältnisse aller angestellten Lehrpersonen einbezogen werden müssen. Nur wenn alle Arbeitsverhältnisse berücksichtigt werden, kann die Schule einem möglichen Vorwurf der Willkür entgegentreten. Der von der Kündigung betroffenen Lehrperson muss nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle angeboten werden, die ihren Fähigkeiten, Erfahrungen und Eignungen entspricht. Dabei dürfen potenziell verfügbare Stellen nicht zusätzlich eingeschränkt werden, indem etwa Pensen anderer Lehrpersonen erhöht werden.

Kündigungen wegen Personalabbau kommen selten aus heiterem Himmel. Daher ist es wichtig, die Personalplanung sorgfältig und weitsichtig anzugehen. Die Schulleitungen haben in diesem Zusammenhang eine hohe Verantwortung. Kann eine Kündigung aus organisatorischen Gründen nicht vermieden werden, dann ist es für die Betroffenen wie für das Team entscheidend, dass der Prozess offen, fair, sachlich und wertschätzend abläuft. Nur so kann sichergestellt werden, dass möglichst keine Flurschäden angerichtet werden.

Kathrin Scholl, stv. Geschäftsführerin alv

In der Handreichung für Personalführung an den Aargauer Schulen des Departements BKS ist das Vorgehen im Falle eines Stellenabbaus ausführlich beschrieben, inklusive eines möglichen Kriterienkatalogs: www.schulen-aargau.ch