

Leitfaden

Vorgehen bei administrativer Kündigung

A. Einleitung

Die sinkenden Schülerzahlen werden in den nächsten Jahren weiterhin zu einem Stellenabbau an den Schulen des Kantons Glarus führen. Verschiedene Lehrpersonen müssen mit einer Kündigung aus administrativen Gründen rechnen. Diese Art von Kündigung basiert im wesentlichen auf den Bedürfnissen des Arbeitgebers und nicht in den Eigenschaften und Verhaltensweisen des Mitarbeiters. Juristisch stellt die administrative Kündigung eine Gratwanderung dar. Es fehlen die gesetzlichen Grundlagen, nach welchen Kriterien eine Kündigung ausgesprochen werden darf. Es genügt aber mit Sicherheit nicht, die Kündigung allein mit dem Hinweis auf den notwendigen Stellenabbau zu begründen. Das Verwaltungsgericht des Kantons Glarus hält in seinem Urteil vom 15. November 2005 fest, dass die Kündigungskriterien sachlich zu begründen sind. Sie dürfen nicht diskriminierend sein. Es dürfen dabei aber betrieblich bedeutsame Umstände wie Leistung und Verhalten, aber auch gewisse soziale Faktoren wie Lebens- und Dienstalter, Familienverhältnisse, Chancen auf dem Arbeitsmarkt etc. berücksichtigt werden

Eine paritätisch zusammengesetzte Arbeitsgruppe (je drei Schulpräsidenten und drei Vertreter/innen des LGL) haben in der Folge seit Februar 2006 in mehreren Sitzungen den nachfolgenden Kriterienkatalog erarbeitet. Jede Seite liess sich zusätzlich von einem Juristen begleiten.

Wegen der fehlenden gesetzlichen Grundlage ist dieser Kriterienkatalog nicht verbindlich. Wir empfehlen aber jedem Schulrat, dem Problem der administrativen Kündigung grosse Priorität einzuräumen und den Kriterienkatalog als langfristiges und verbindliches Führungsinstrument einzusetzen.

In Ergänzung und Erweiterung unseres Auftrages haben wir dem Vorgehen bei Schulschliessungen ein eigenes Kapitel gewidmet.

B. Alternativen zur administrativen Kündigung

Um administrative Kündigungen möglichst zu vermeiden, empfehlen wir folgendes Vorgehen:

- Mittel - langfristige Schulplanung
- Befristete Arbeitsverträge bei kurzzeitiger Vakanz
- Kurz dauernde Pensenreduktionen im Einverständnis mit den betroffenen Lehrpersonen
- Zusammenarbeit mit anderen Schulen, um Engpässe zu überbrücken
- Vorzeitige Pensionierungen

Von Gesetzes wegen ist ein befristeter Arbeitsvertrag nur in Einzelfällen möglich. Länger dauernde befristete Verträge werden nach einigen Jahren juristisch gesehen einem unbefristeten Vertrag gleichgestellt. Pensenreduktionen sind nur ein vorübergehendes Mittel, um Engpässe aufzufangen. Die Lehrpersonen haben sonst im Falle einer späteren Arbeitslosigkeit mit finanziellen Einbussen zu rechnen.

C. Kriterienkatalog bei drohender Entlassung

Von der Schulbehörde oder der Schulleitung ist frühzeitig ein Kriterienkatalog zu erarbeiten. Dieser ist dem Lehrerteam mindestens ein Jahr im Voraus zur Kenntnis zu bringen. Dieser Kriterienkatalog und dessen Gewichtung kann auch als langfristiges Instrument - und unabhängig vom Einzelfall - in der Personalführung eingesetzt werden. Die Arbeitsgruppe überlässt es den Schulbehörden, die einzelnen Kriterien mit einer Notenskala (z. B. 1 - 4), mit einem Punkteraster (■, ■■, ■■■) oder mit Worten (z. B. sehr gut - unbefriedigend) zu gewichten.

I. Hauptkriterium:

Unterrichtsbefähigung in der entsprechenden Stufe/ Fach

II. Qualifikation der Lehrperson

1. Fachliche Kompetenz
2. Zusatzausbildung(en)
3. Weiterbildung(en)

III. Sozialkompetenz

1. Umgang mit den Lernenden
2. Elternarbeit
3. Zusammenarbeit mit der Behörde
4. Engagement im Team

IV. Weitere Kriterien

1. Flexibilität für andere Arbeitsmodelle (Fächer, Stufen und Klassenzusammensetzungen).
2. Profil der Lehrerschaft (Geschlechterverteilung, Altersstruktur, Bedarf an Knowhow für die Zukunft der Schule).
3. Familienverhältnisse (unterstützungspflichtige Kinder), Lebensalter, Dienstalalter (Kanton, Gemeinde).

Bemerkungen zu den einzelnen Kriterien:

Fachliche Kompetenz : Für die Beurteilung der fachlichen Kompetenz ist die Schulleitung oder das Schulinspektorat zuständig. Diese ist in mehreren Besuchen (angemeldet und unangemeldet) zu beurteilen. Eine fachliche Beurteilung allein durch den Schulrat ist nicht zulässig und kann von der Lehrperson bei einem Rekurs angefochten werden.

Dienstalalter/ Lebensalter: Eine Berücksichtigung dieser beiden Kriterien ist gestattet, sie gelten aber in der Rechtsprechung nur als untergeordnete Kriterien mit entsprechend geringem Wert.

Geschlecht: Es ist sicher sinnvoll, wenn an einer Schule Lehrpersonen beiden Geschlechts arbeiten. Wegen seines Geschlechtes darf aber niemand diskriminiert werden. Auch dieses Kriterium hat somit nur untergeordnete Bedeutung.

Nicht erlaubte Kriterien

Gemäss Art. 8 der Bundesverfassung (BV) darf niemand wegen seiner Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, der weltanschaulichen oder politischen Stellung oder wegen einer körperlichen oder psychischen Behinderung diskriminiert werden. Im weiteren gilt in der Schweiz die Niederlassungsfreiheit (Art. 24 BV)

Wohnort : Verschiedene Bundesgerichtsurteile verneinen eine Wohnortspflicht für Lehrpersonen. Bei fehlender gesetzlicher Grundlage darf dieses Kriterium somit nicht verwendet werden. Eine Wohnortspflicht widerspricht Art. 24 BV

Doppelverdiener: Viele Familien sind auf ein zweites Einkommen angewiesen, um die Ausbildung der Kinder zu finanzieren. Betroffen davon sind v.a. Frauen, die häufig in Teilzeit arbeiten und in Zeiten des Lehrermangels in die Schule zurück geholt wurden. Ihre Entlassung wäre auf Grund von Art. 8 BV diskriminierend und widerspricht den Gesetzen der Sozialpartnerschaft. Jede erwachsene Person hat das Recht, einer Arbeit nachzugehen, unabhängig vom Verdienst des Lebenspartners.

D. Schulschliessungen und Schulzusammenlegungen

In der kantonalen Gesetzgebung finden sich keine Hinweise wie bei Schulschliessungen und beim Zusammenlegen von Schulgemeinden in Bezug auf die Arbeitnehmer vorzugehen ist. Subsidiär kommt deshalb Art. 333 des OR in Anwendung, der die Folgen von Betriebsübernahmen durch einen Dritten regelt. Die neue Schule übernimmt nicht nur die Schüler, sondern das Lehrerteam als Ganzes. Im entsprechenden Fusionsvertrag werden auch die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers geregelt. Lehrpersonen, deren Schule geschlossen wird, sind den Lehrpersonen der übernehmenden Schule in ihren Rechten gleichgestellt. Erst wenn beide Lehrerteams zusammengelegt sind, können Kündigungen gemäss den obigen Kriterien ausgesprochen werden. Schulfusionen infolge Schulschliessungen sind deshalb mindestens 1 Jahr im Voraus zu vollziehen, um für den Auswahlprozess genügend Zeit zu haben

Juli 2006

paritätische Arbeitsgruppe
von SPK/ LGL