

Rechtsauskunft

Auflösung des Arbeitsverhältnisses von Lehrpersonen an Mittelschulen

Sachverhalt:

Welche Gründe rechtfertigen die Kündigung einer Lehrperson an Mittelschulen?

Rechtslage:

Rechtsstaatliche Grundsätze

Der staatliche Arbeitgeber ist an die rechtsstaatlichen Grundsätze gebunden. Bei der Auflösung eines Dienstverhältnisses (Kündigung) sind das Willkürverbot, das Gebot der rechtsgleichen Behandlung, der Grundsatz von Treu und Glauben sowie der Grundsatz der Verhältnismässigkeit zu beachten. Im Einzelfall kann auch die Meinungsäusserungsfreiheit bzw. die Glaubensfreiheit betroffen sein.

Generell wird festgehalten, dass die gesamten Umstände zu berücksichtigen sind. Eine isolierte und trennscharfe Aufzählung von Kündigungsgründen ist daher nicht möglich.

Rechtliche Grundlagen

Gemäss Art. 51 Abs. 2 MSG kann das Arbeitsverhältnis mit einer Lehrperson mit unbefristetem Arbeitsverhältnis mit einer Frist von drei Monaten auf das Semesterende aufgelöst werden. Über Gründe und Verfahren für eine Kündigung werden keine Angaben gemacht.

Kündigungsgründe

In Lehre und Rechtsprechung wird zwischen der fristlosen und der fristgerechten Auflösung des Arbeitsverhältnisses unterschieden. Für eine fristlose Kündigung werden wichtige Gründe vorausgesetzt; für die ordnungsgemässe Kündigung werden sachliche oder triftige Gründe vorausgesetzt.

Allgemein wird verlangt, dass das öffentliche Interesse an der Auflösung des Dienstverhältnisses - insbesondere demjenigen einer gut funktionierenden Schule - höher gewertet werden muss, als die privaten Interessen (Weiterbeschäftigung und Besoldung).

In Literatur und Rechtsprechung werden an die Integrität der Lehrperson höhere Ansprüche gestellt als an die übrigen Staatsangestellten. Aufgrund ihrer Stellung und ihrer Vorbildfunktion sind strengere Massstäbe anzulegen.

Fristlose Kündigung

Als Gründe für eine fristlose Kündigung werden genannt:

- Unfähigkeit
- ungenügende Leistungen
- schwere oder wiederholte Dienstpflichtverletzungen¹.

Eine fristlose Entlassung ist dann angebracht, wenn wesentliche Interessen der Schülerinnen und Schüler (Kindeswohl) betroffen sind. Dies trifft sicher dann zu, wenn eine Lehrperson sich

¹ BVR 2000-320-

einer strafrechtlichen Handlung gegenüber Kindern schuldig macht oder wenn solche Straftatbestände erfüllt sind und ein Übergriff auf die Schülerinnen und Schüler möglich ist (z.B. Kinderpornografie). Denkbar ist auch eine unmittelbare Gefährdung von anderen Lehrpersonen, Mitgliedern des Rektorats oder der Verwaltung (Drohung).

Festgehalten werden kann, dass eine fristlose Entlassung nur ausnahmsweise gerechtfertigt ist. Vorliegend soll nicht weiter darauf eingegangen werden.

Ordentliche Kündigung

Als (wichtige, triftige) Gründe für die ordentliche Auflösung des Dienstverhältnisses werden genannt:

- Stellenabbau (schulorganisatorische Gründe, Wegfall von Lektionen)
- fachliches Ungenügen
- ungenügende Leistungen
- Dienstpflichtverletzungen
- zerrüttetes Vertrauensverhältnis
- Störung des Arbeitsklimas
- Nichteinordnung in den Schulbetrieb
- charakterliche Mängel
- private Probleme
- problematische Verhaltensweise
- Arbeitsunfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen (Krankheit)

Problematik 1: Chancen einräumen

Lehrpersonen werden von den Mitgliedern der Schulleitung mit grossem Goodwill behandelt. Insbesondere jungen Lehrpersonen wird - zu Recht - die Chance des Lernens aus Fehlern zugestanden. Aber auch bewährten Lehrpersonen, welche infolge persönlicher Probleme (Burn-out, familiäre Probleme usw.) den Ansprüchen nicht mehr genügen, wird Gelegenheit geboten „sich zu fangen“². Es stellt sich immer wieder die Frage, wann der Goodwill endet und damit, wann sachliche Kündigungsgründe vorliegen und damit Arbeitsverhältnisses aufzulösen ist. Die Erfahrung zeigt, dass dieser Entscheid spät gefällt wird.

Empfehlung

Die verantwortlichen Personen sind anzuhalten:

1. jedwede Beanstandung in Form von Gesprächs- oder Aktennotizen festzuhalten;
2. sich mit weiteren Aufsichtspersonen abzusprechen und zum gegebenen Zeitpunkt gemeinsam entsprechende Anträge zu stellen.

Damit würde die Problematik der Beweisführung erheblich entschärft.

Problematik 2: Beweisführung

Die Erfahrung zeigt, dass die Kündigung einer Lehrperson insbesondere an der Beweisführung schon von vornherein zum Scheitern verurteilt ist, wenn die beantragende Instanz nur ungenügende Beweismittel vorlegen kann.

Als Beweismittel sind (wohl³) genügend:

² Dies wird auch von Lehre und Rechtsprechung gefordert.

³ Es liegen nur sehr wenige Entscheide des Verwaltungsgerichts vor, bei diesen erscheint der Sachverhalt als erstellt!

- Stellungnahme eines Mitglieds der Rektoratskommission; bestätigt durch eine oder mehrere Stellungnahmen von anderen Lehrpersonen;
- Stellungnahme eines Mitglieds der Rektoratskommission; bestätigt durch mehrere Stellungnahmen von Schülerinnen und Schülern aus verschiedenen Klassen;
- Stellungnahme verschiedener Schülerinnen und Schüler aus unterschiedlichen Klassen. Andere Kombinationen sind denkbar.

Es hat sich schon verschiedentlich ergeben, dass zu Beginn eines Verfahrens (Eingabe) mehrere Personen als Auskunftspersonen genannt wurden, sich aber im Lauf des Verfahrens ein massgeblicher „Schwund“ abzeichnete Mitglieder der Rektoratskommission insbesondere aber Lehrpersonen und Schülerinnen und Schüler ziehen ihre Aussagen zurück, wenn ihnen erklärt wird, dass ihre Anonymität nicht gewährleistet wird. Aus diesem Grund ist zu Beginn eines Verfahrens eine möglichst breite Beweislage - Auskunftspersonen aus möglichst verschiedenen „Ebenen“ (Schulleitung, Lehrerschaft; Schülerschaft) anzustreben.

Zusammenfassung

Aus den geprüften Unterlagen (insbesondere Kündigungen von Volksschullehrpersonen) lässt sich entnehmen, dass die Kündigung einer Lehrperson mit unterschiedlichsten Begründungen möglich ist. Die Problematik liegt oftmals bei der Beweisführung. Wenn die Berichte der Prorektorinnen oder -rektoren durchwegs positiv sind, ist es schwierig, eine Kündigung mit ein, zwei „Vorkommnissen“ zu begründen (Gesamtschau).

Rechtsgrundlage erwähnt
