

Merkblatt «Kündigung durch die Lehrperson»

Wenn Lehrpersonen kündigen wollen, kommt es immer wieder zu Unsicherheiten. Bis wann muss die Kündigung zugehen? Welche Form muss eine Kündigung haben? Bei wem muss gekündigt werden?

Antworten auf diese Fragen gibt dieses alv-Merkblatt.

Wann braucht es eine Kündigung?

Eine Kündigung ist notwendig, wenn eine Lehrperson ihren laufenden, unbefristeten Vertrag kündigen will, weil sie eine neue Herausforderung ausserhalb der bisherigen Schule sucht oder annehmen will oder weil sie ihr bestehendes Pensum ändern möchte. In diesem Falle ist auch eine Vertragsauflösung statt einer Kündigung möglich. (vgl. weiter unten)

Wann braucht es keine Kündigung?

Keine Kündigung ist notwendig, wenn ein Vertrag befristet abgeschlossen wurde. Das Arbeitsverhältnis ist mit Vertragsablauf aufgelöst. Ein neuer Vertrag ist wiederum zwingend schriftlich abzufassen.

Wenn in einem befristeten Vertrag eine Kündigungsmöglichkeit vorgesehen ist, können beide Parteien im Rahmen dieser Abmachungen eine Kündigung vornehmen.

Ebenfalls keine Kündigung braucht es, wenn eine Lehrperson das Pensionsalter erreicht hat. Am letzten Tag des Semesters, in welchem die Lehrperson das 65. Altersjahr erreicht hat, endet der Vertrag automatisch.

Neue Verträge müssten wiederum schriftlich abgefasst werden, dürfen aber nur noch auf maximal ein Jahr befristet sein.

Auch wenn eine volle Invalidenrente ausbezahlt werden muss, endet das Arbeitsverhältnis automatisch.

Spezialfall: Die Vertragsauflösung:

Von der Kündigung ist die Vertragsauflösung zu unterscheiden. Diese ist jederzeit möglich, sofern beide Parteien einverstanden sind. Die beidseitige Zustimmung ist zwingend. Die Aufhebung muss schriftlich erfolgen.

Eine Vertragsauflösung ist beispielsweise denkbar, wenn sich kurzfristig das Pensum ändert. Dann wird der alte Vertrag aufgelöst und ein neuer Vertrag abgeschlossen. Dies nennt man auch Änderungskündigung.

Welche Form der Kündigung ist zu beachten?

Während die Anstellungsbehörde eine Kündigung schriftlich und begründet mit Rechtsmittelbelehrung ausstellen muss, muss die Lehrperson keine entsprechenden Bedingungen erfüllen.

Aus Beweisgründen sollte die Kündigung aber schriftlich und eingeschrieben gesendet werden oder die kündigende Lehrperson lässt sich den Kündigungseingang schriftlich bestätigen.

An wen ist die Kündigung zu richten?

Die Kündigung ist grundsätzlich an die Arbeitgeberin Gemeinde zu richten. Je nach Kompetenzregelung ist sie an die zuständige Person im Gemeinderat oder an die Schulleitung zu richten.

Welche Kündigungsfristen und welche Kündigungstermine sind zu beachten?

Probezeit: Während der Probezeit kann ein Vertrag beidseitig mit einer Frist von sieben Tagen auf einen beliebigen Termin gekündigt werden.

Erstes Dienstjahr: Im ersten Dienstjahr kann ein Vertrag mit einer Frist von einem Monat auf Ende Monat (Kündigungstermin) gekündigt werden.

Ab zweitem Dienstjahr: Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate, sofern vertraglich nicht eine längere Kündigungsfrist abgemacht wurde. Eine kürzere Frist ist nicht zulässig.

Beide Parteien haben die gleiche Kündigungsfrist. Bei unterschiedlichen Kündigungsfristen gilt für beide die längere Frist.

Die Kündigung erfolgt jeweils auf das Semesterende der anstellenden Schule.

Im Frühling/Sommersemester ist dies im ganzen Kanton der 31. Juli. Eine Kündigung muss also bis spätestens 30. April beim Arbeitgeber eingegangen sein. Es gilt das Zugangsprinzip. Somit reicht der Poststempel vom 30. April nicht, weil die Kündigung dann frühestens am 1. Mai zugestellt wird.

Im Herbst/Wintersemester ist die Situation komplizierter. Der Kündigungstermin ist der letzte Tag des Semesters. Dies ist mit Ausnahme des Bezirks Rheinfelden der letzte Tag (Freitag) vor den Sportferien. Somit haben nicht alle Schulen im Kanton Aargau denselben Kündigungstermin.

Das Gesetz schreibt lediglich vor, dass das Semester frühestens am dritten, spätestens am fünften Samstag nach Neujahr endet.

Um den Termin nicht zu verpassen, sollte man die Kündigung vor dem 15. Oktober einreichen.

Wiederum muss die Kündigung mindestens drei Monate (oder gemäss vertraglicher Abmachung) vor dem Kündigungstermin zugegangen sein.

Spezialfall fristlose Kündigung:

Aus wichtigem Grund kann ein Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt werden. Wichtige Gründe, die es einer Lehrperson erlauben, fristlos zu kündigen, können beispielsweise körperliche Übergriffe auf die Lehrperson sein. Die Lehrperson verliert dadurch aber sofort ihren Lohnanspruch.

Rechtsgrundlagen: §7 GAL, §10 GAL, §12 GAL, §10-19 VALL, §7 Schulgesetz, Art. 334-337d OR

<https://alv-ag.ch/downloads-1/rechtsgrundlagen>