

Alles, was (nicht) recht ist

Rechtswidrige Kündigungsauflöseung

von Isabella Oser



So geht das nicht!

Es ist wichtig, dass Lehrpersonen ihre grundlegenden Rechte und Pflichten im Rahmen des Personalrechts des Kantons Basel-Landschaft kennen und verstehen. Bei Unsicherheiten oder Fragen zu arbeitsrechtlichen Angelegenheiten, insbesondere hinsichtlich Kündigungen, empfiehlt es sich, rechtlichen Rat einzuhören. Der LVB steht seinen Mitgliedern in solchen Fällen unterstützend und beratend zur Seite.

Aktueller Anlass für diesen Artikel ist eine rechtswidrige (Teil-)Kündigungsauflöseung, die seitens eines öffentlich-rechtlichen Arbeitgebers, in diesem Fall einer Baselsbieter Schule mit kommunaler Trägerschaft, an einige seiner Lehrpersonen gerichtet wurde. Diese Auflöseung wurde erst noch mit einer wahrheitswidrigen Rückdatierung der Kündigungs vorlage versehen. Der Arbeitgeber verlangte also von Mitarbeitenden, selbst ihren unbefristeten Arbeitsvertrag zu kündigen.

Diese Auflöseung resultierte aus einer schulinternen Umstrukturierung im Bereich der Speziellen Förderung, die offenbar zu einem Rückgang der Gesamtlektionenzahl geführt hatte. Der Arbeitgeber begründete seine Kündigungsauflöseung folglich strukturell. Es gilt jedoch festzuhalten, dass eine solche Kündigungsauflöseung keine rechtliche Grundlage besitzt. Der Arbeitgeber darf aus strukturellen Gründen kündigen, aber dies muss in einem ordnungsgemäßen Verfahren geschehen, namentlich unter Einhaltung der Fristen, der Wahrung des rechtlichen Gehörs und der Berücksichtigung der Kündigungskaskade.

Zwingend einzuhaltende Vorgaben

Das Kündigungsrecht auf Seiten des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer wird durch gesetzliche Bestimmungen und arbeitsvertragliche Regelungen festgelegt. Diese Vorschriften legen die Bedingungen und Voraussetzungen für eine wirksame Kündigung fest, einschließlich der vorgegebenen Fristen, der notwendigen Verfahren und möglicher sachlicher Gründe für Kündigungen seitens des Arbeitgebers. Arbeitnehmer müssen ihre Kündigung nicht begründen. Arbeitgeber dürfen nicht von ihren Mitarbeitern verlangen, ihre Anstellung aufzugeben.

Wenn ein Arbeitgeber von einer Lehrperson verlangt, einen unbefristeten Arbeitsvertrag teilweise zu kündigen, ist dies eine unangemessene Einnischung in die Anstellungssituation. Unter Umständen könnte es sogar als Missbrauch des Weisungsrechts ausgelegt werden. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers erlaubt es ihm, die Art und Weise der Arbeit und die Arbeitsbedingungen festzulegen, solange dies im Einklang mit den geltenden Gesetzen und dem Arbeitsvertrag steht.

Es ist unabdingbar, dass die Anforderungen und Bedingungen eines Arbeitsvertrags eingehalten werden. Lehrpersonen sollten (Teil-)Kündigungsauflöseungen in jedem Fall sorgfältig prüfen und gegebenenfalls beim LVB rechtliche Beratung einholen, um sicherzustellen, dass ihre Rechte und Interessen umfassend geschützt sind.



© VRD – stock.adobe.com