

Kündigung von Lehrkräften i. A.

Angestellte Lehrkräfte stehen, anders als Beamte, in einem Arbeitsverhältnis und nicht in einem Dienstverhältnis. Daher schließen das Land als Arbeitgeber und die Lehrkraft als Arbeitnehmer einen privatrechtlichen Arbeitsvertrag, der die Arbeitsaufgabe, den Arbeitsumfang und die Vergütung, die geltenden Rechtsvorschriften (z. B. TV-L) sowie weitere Vereinbarungen wie Arbeitsort, Urlaub usw. enthält. Für die Angestellten im Schuldienst gelten somit in erster Linie die Bestimmungen des TV-L. Nur in einigen Bereichen unterliegen sie den Bestimmungen, die für Beamte gelten (MAU bei Vollbeschäftigung, Arbeitszeit). Das Arbeitsverhältnis endet nach vereinbarter Frist, durch einverständliche Auflösung, Eintritt in die Rente, Tod oder durch **Ausspruch einer Kündigung**.

Kündigung ist eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung, die das Arbeitsverhältnis sofort oder nach Ablauf einer Kündigungsfrist beendet, ohne dass der Kündigungsempfänger daran mitwirken muss. Die angestellte Lehrkraft als Arbeitnehmer ist in seiner Berechtigung, das Arbeitsverhältnis zu kündigen, grundsätzlich nicht eingeschränkt. Man unterscheidet neben anderen Formen die **ordentliche (fristgerechte)** und die **außerordentliche (fristlose)** Kündigung.

Der § 34 TV-L sieht für die **ordentliche Kündigung** Fristen vor, die von der jeweiligen Dauer der Beschäftigungszeit abhängen (z. B. nach einer Beschäftigungszeit von mindestens 12 Jahren sind es 6 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres). Für alle Lehrkräfte, auch die befristeten und nebenberuflichen, gelten die ersten sechs Monate der Beschäftigung als Probezeit, es sei denn es ist etwas anderes vereinbart, z. B. ein einjähriger Probearbeitsvertrag. Innerhalb dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen zum Monatsende ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Meist handelt es sich jedoch bei solchen Kündigungen durch das Land als Arbeitgeber um ungenügende Fachkompetenz und mangelnde persönliche Eignung der Lehrkraft. In der Regel gehen daher einer solchen Kündigung Unterrichtsbesuche und Gespräche voraus, die der Lehrkraft helfen sollen, den Anforderungen gerecht zu werden.

Eine **außerordentliche (oder fristlose) Kündigung** bedeutet die **sofortige Beendigung** des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der gesetzlichen oder tariflich geltenden Kündigungsfrist mit dem Datum des Zugangs der Kündigungserklärung oder aber unter **Einräumung einer Frist**, die kürzer ist als die tariflich geltende Kündigungsfrist. Eine außerordentliche (oder fristlose) Kündigung bedeutet weiterhin, dass ein solch schwerwiegender Kündigungsgrund ('wichtiger Grund') gegeben ist, der dem Kündigenden - Arbeitgeber oder Arbeitnehmer - die **Fortsetzung** des Arbeitsverhältnisses auch nur bis zum Auslauf der Kündigungsfrist **unzumutbar** macht.

Der jeweils Kündigende muss Tatsachen darlegen und beweisen, aus denen sich der wichtige Kündigungsgrund ergibt und die im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung vorgelegen haben.

Die Kündigungsgründe können auch schon vor Beginn des Arbeitsverhältnisses bestanden haben, wenn sie das Arbeitsverhältnis erheblich beeinträchtigen und nicht schon bei Vertragsschluss dem Kündigenden bekannt waren.

Bei der Frage, ob ein wichtiger Grund vorliegt, müssen **alle Umstände des Einzelfalles** berücksichtigt werden, so

- das Verschulden,
- die Zeitdauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses,
- frühere Verfehlungen,
- Leistung bzw. Führung der Lehrkraft und
- Wiederholungsgefahr.

Zusätzlich ist zu dem wichtigen Kündigungsgrund noch eine **umfassende** Interessenabwägung vorzunehmen (BAG-Urteil zu § 626 BGB). Dabei sind zu berücksichtigen

- das Interesse des Arbeitnehmers an der Erhaltung des Arbeitsplatzes,
- der Verdienstausfall,
- das Ausmaß des Verschuldens,
- ob ein unverschuldeter Rechtsirrtum vorliegt,
- und das Arbeitgeberinteresse an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit einem anderen Arbeitnehmer.

U. a. können folgende wichtige Gründe zur Kündigung einer Lehrkraft durch das Land führen:

ungenügende Leistung, außerdienstliches Verhalten, Mobbing, Bestechung, Krankheit, Schulden, sittliche Verfehlungen, Straftaten, Alkoholsucht, Vorstrafen.

Mit Wirkung vom 1.5.2000 bedarf gemäß dem neu eingefügten § 623 BGB die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch **Kündigung** oder **Auflösungsvertrag** zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform, wobei in **jedem Fall vor** Ausspruch der Kündigung durch den Arbeitgeber die Personalvertretung mitzuwirken hat bzw. zu hören ist.

Besteht ein Beschäftigungsverhältnis länger als 6 Monate, so ist eine **Kündigungsschutzklage** beim Arbeitsgericht möglich, bei der die Rechtmäßigkeit der Kündigung vom sachlichen und sozialen Aspekt aus bewertet wird.

Neben der Überprüfung der Sozialwidrigkeit einer Kündigung nach dem KSchG kann der Arbeitnehmer auch andere Unwirksamkeitsgründe, z. B. Unwirksamkeit der Kündigung aufgrund Mutterschutz oder Schwerbehindertenschutz oder fehlende oder nicht ordnungsgemäße Anhörung der Personalvertretung geltend machen.

Ein Grundprinzip des Kündigungsrechts ist der **Grundsatz der Verhältnismäßigkeit**: Er bedeutet, dass die Kündigung nur als letztes Mittel (ultima-ratio-Prinzip) in Betracht kommt (BAG vom 30.05.1978). Der Arbeitgeber muss jeweils prüfen, ob eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit an einem anderen, freien Arbeitsplatz evtl. auch zu schlechteren Bedingungen möglich ist (Änderungskündigung).

Das heißt, dass bei Kündigung einer Lehrkraft wegen fehlender Weiterbeschäftigungsmöglichkeit an der als Arbeitsort vereinbarten Schule, das RP als Personal verwaltende Stelle den Einsatz der Lehrkraft an einer anderen Schule oder in einem anderen Unterrichtsfach prüfen muss.

Verfasserin: Dr. Angela Schütze