

Regierungsratsbeschluss

vom 23. September 2014

Nr. 2014/1695

Änderung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) im Jahr 2014 29. Änderung: Kündigung für Lehrerinnen bei Mutterschaft

1. Ausgangslage

Der Verband Lehrerinnen und Lehrer Solothurn (LSO) stellt den Antrag, eine ausserordentliche Kündigungsmöglichkeit für Lehrerinnen im Falle einer Mutterschaft einzuführen. Der Kündigungstermin solle auf Ende des Mutterschaftsurlaubes festgelegt werden, die Kündigungsfrist solle 2 Monate betragen.

Begründet wird dieser Antrag damit, dass unbefristet angestellte Volksschullehrpersonen nur auf Ende Schuljahr (31. Juli) mit einer Frist von 4 Monaten kündigen können. Im Falle einer Mutterschaft führe dies immer wieder zu Problemen. Je nachdem wann die Geburt erfolge, müsse eine schwangere Lehrerin die Kündigung schon während der Schwangerschaft einreichen, damit die Kündigungsfrist eingehalten werden könne, wenn sie nach dem Mutterschaftsurlaub nicht mehr oder nur mit reduziertem Pensum weiterarbeiten möchte. Tue sie dies nicht, so verpflichte sie sich, ihr bisheriges Pensum weiter innezuhalten. Ob und mit welchem Pensum nach dem Mutterschaftsurlaub weitergearbeitet werde, werde allgemein erst nach der Geburt festgelegt. Einerseits lasse sich der Betreuungsbedarf erst richtig abschätzen, wenn das Kind auf der Welt sei, andererseits können unvorhersehbare Umstände eine ganz neue Ausgangslage schaffen (Frühgeburt, Krankheit des Kindes etc.). Zunehmend verlangten Schulleitungen von den schwangeren Lehrerinnen, den Entscheid über die Weiterarbeit schon während der Schwangerschaft zu fällen und unterbreiteten ihnen einen neuen Anstellungsvertrag. In Einzelfällen sei es auch schon vorgekommen, dass sie unter Druck gesetzt worden seien, ihren Anstellungsvertrag während der Schwangerschaft zu kündigen. Ihnen werde in Aussicht gestellt, dass über die Weiterbeschäftigung dann nach der Geburt entschieden würde.

Mit der Möglichkeit für Lehrerinnen, im Falle einer Mutterschaft das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer 2-monatigen Kündigungsfrist per Ende des Mutterschaftsurlaubes aufzulösen, können die dargelegten problematischen Situationen gelöst werden.

2. Verhandlungen in der Gesamtarbeitsvertragskommission

2.1 Erwägungen

Die einschränkenden Kündigungsmöglichkeiten im Bereich der Lehrerschaft der Volksschule, bei der das Arbeitsverhältnis in aller Regel nur auf Ende eines Schuljahres unter Einhaltung einer 4-monatigen Kündigungsfrist aufgelöst werden kann, wird erkannt. Gerade im Fall einer Schwangerschaft, wo einerseits der Verlauf der Schwangerschaft und andererseits die Betreuungsaufgabe nach der Geburt nicht vorausgesagt werden kann, ist eine flexible Möglichkeit der Auflösung des Anstellungsverhältnisses nach der Geburt des Kindes angezeigt. Eine solche Flexibilisierung bringt für die Arbeitnehmerinnen insofern eine Erleichterung, als dadurch das Anstellungsverhältnis mit dem Arbeitgeber situationsgerecht gestaltet oder auch aufgelöst werden kann. Für den Arbeitgeber besteht der Vorteil darin, dass es ihm dadurch

leichter gelingt, Lehrerinnen nach einer Schwangerschaft im Schuldienst zu behalten. Abgesehen von diesen Argumenten kommt die Flexibilisierung der Kündigungsmöglichkeit nach der Schwangerschaft familienfreundlichen Anstellungsbedingungen nach.

Sowohl das Departement für Bildung und Kultur als auch der Verband Solothurner Einwohnergemeinden können sich hinter den Antrag des LSO stellen. Die GAVKO ist sich einig darin, dass die Flexibilisierung der Kündigungsmöglichkeit für Lehrerinnen im Falle einer Schwangerschaft nicht nur für die Lehrerinnen an der Volksschule, sondern auch für diejenigen an den Berufsschulen und Mittelschulen eingeführt werden soll.

Im Vergleich zu den Kündigungs- und Anstellungsmöglichkeiten beim übrigen Staatspersonal in der gleichen Situation ist diese Flexibilisierung angezeigt.

2.2 GAV-Änderung

Bei den Lehrpersonen in allen drei Schulbereichen besteht bereits heute die Möglichkeit, bei Vorliegen wichtiger Gründe eine ausserterminliche Kündigung zu bewilligen. Diese wurde bisher in oben erwähnten Fällen im Einzelfall angewendet. Die Schulleitungen konnten sich die Nichtanwendung aber vorbehalten. Mit dem Einfügen eines Absatzes, in dem festgeschrieben wird, dass im Falle einer Mutterschaft das Anstellungsverhältnis unter Einhaltung einer zweimonatigen Kündigungsfrist auf Ende des Mutterschaftsurlaubes aufgekündigt werden kann, erhalten Lehrerinnen das Recht auf Kündigung im vorliegenden Fall.

Der GAV soll wie folgt geändert werden:

§ 339. Kündigungsfristen und -termine (§ 57 VSG; BGS 413.111)

¹ Die Kündigung ist grundsätzlich nur auf Ende eines Schuljahres möglich. Erfolgt die Kündigung infolge Pensionierung, kann sie auch auf Ende eines Schulhalbjahres erklärt werden.

^{1bis} Im Fall von Mutterschaft ist die Kündigung auf das Ende des Mutterschaftsurlaubes möglich.

² Liegen wichtige Gründe vor, kann die Anstellungsbehörde einer Lehrperson die Kündigung auch auf einen anderen Zeitpunkt gestatten.

³ Die Kündigungsfrist des Anstellungsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit beträgt beidseitig:

- a) zwei Monate vor Ende eines Schulhalbjahres, wenn die Kündigung aufgrund eines Stellenwechsels innerhalb des Kantons erfolgt;
- b) vier Monate vor Ende eines Schuljahres, wenn das Anstellungsverhältnis für mehr als ein Jahr eingegangen ist.
- c) zwei Monate vor Ende des Mutterschaftsurlaubes.

§ 405. Kündigungsfristen und -termine (§ 17 Mittelschulgesetz; BGS 414.11)

¹ Die Kündigung hat auf das Ende eines Schulhalbjahres zu erfolgen. Die Kündigung ist spätestens vier Monate vor Ende des Schulhalbjahres einzureichen.

^{1bis} Im Fall von Mutterschaft ist die Kündigung auf das Ende des Mutterschaftsurlaubes möglich. Die Kündigung ist spätestens zwei Monate vor Ende des Mutterschaftsurlaubes einzureichen.

² Die Schulleitung kann bei Vorliegen wichtiger Gründe eine ausserordentliche Kündigung bewilligen.

§ 455. Kündigungsfristen und -termine (§ 40 Gesetz über die Berufsbildung; GBB, BGS 416.111)

¹ Die Kündigung ist grundsätzlich nur auf Ende eines Schulhalbjahres möglich.

^{1bis} Im Fall von Mutterschaft ist die Kündigung auf das Ende des Mutterschaftsurlaubes möglich.

² Liegen wichtige Gründe vor, kann die Kündigung auch auf einen anderen Zeitpunkt erfolgen.

³ Die Kündigungsfrist beträgt vier Monate.

⁴ Die Kündigungsfrist im Fall von Absatz ^{1bis} beträgt zwei Monate.

3. Verhandlungsergebnis und Antrag der GAV-Kommission (GAVKO)

An ihren Sitzungen vom 1. April 2014 und 5. Juni 2014 hat die GAVKO die Kündigungsmöglichkeit für Lehrerinnen bei Mutterschaft verhandelt und sich auf die oben dargelegte Änderung geeinigt. Die GAVKO beantragt dem Regierungsrat, dieser Änderung zuzustimmen.

4. Verfahren zur Änderung des GAV

Die in Ziffer 2 hiavor beschriebene, von der GAVKO einvernehmlich beschlossene Änderung des GAV bedarf der Zustimmung des Regierungsrates und der fünf vertragsschliessenden Personalverbände. Das Personalamt wird das Zustimmungsverfahren einleiten, sobald der Regierungsrat der vorliegenden Änderung zugestimmt hat.

5. Erwägung

Der von der GAVKO beantragten Änderung des GAV kann zugestimmt werden.

6. Beschluss

- 6.1 Der von der GAVKO einvernehmlich beschlossenen Änderung des GAV gemäss Ziffer 2 wird zugestimmt.
- 6.2 Der GAV soll mit Wirkung ab 1. Februar 2015 geändert werden.
- 6.3 Das Personalamt wird beauftragt, das Zustimmungsverfahren einzuleiten.



Andreas Eng
Staatsschreiber

Verteiler

Personalamt (3)
GAVKO (14, Versand durch Personalamt)
Personalverbände (5, Versand durch Personalamt)