

## RATGEBER

### Warum bildet ein befristeter Vertrag die Ausnahme?

Schulen stellen zu viele Lehrpersonen mit einem befristeten Vertrag an – aus Unwissenheit oder aus eigenem Interesse heraus. Die Anstellung der Lehrpersonen mit Vertrag ist grundsätzlich verhandelbar. Für den Vertragsabschluss braucht es das gegenseitige Einverständnis. Der Arbeitgeber kann den Vertrag nicht einseitig verfügen. Das Anstellungsverhältnis ist in aller Regel unbefristet. Befristete Verträge sind nur in begründeten Fällen zulässig (§12 Abs. 2 VALL):

III Bei Stellvertretungen;

III Bei der Anstellung von Lehrpersonen, die noch nicht über die erforderliche Qualifikation für die entsprechende Lehrtätigkeit verfügen (zum Beispiel, wenn sie keine definitive Berufsausübungsbewilligung besitzen);

III Wenn die Schule erwartet, dass die Stelle nicht über ein Schuljahr hinaus gesichert ist.

Probleme verursacht meistens der dritte Fall. Die Verordnung über die Anstellung und Löhne der Lehrpersonen VALL sagt klar, dass es sich für einen befristeten Vertrag um eine unsichere Stelle handeln muss und nicht um ein unsicheres Pensum an einer Klasse. Eine Primarlehrperson wird an einem Schulort angestellt, nicht für eine Klasse oder Abteilung. Es kann der Fall eintreffen, dass eine Lehrperson mit einer Anstellung von hundert Prozent neben dem Pensum an einer Klasse noch Stunden an einer anderen Klasse übernimmt. Die Arbeit an der Schule teilt die Schulpflege zu.

Bei einem befristeten Vertrag ist Folgendes zu beachten:

III Eine Kündigung ist bis zum Ablauf des Vertrags unmöglich, sofern kein Kündigungsvorbehalt vereinbart wurde.

III Auf das Ablaufdatum einer Befristung hin endet das Anstellungsverhältnis auf jeden Fall ohne Kündigung, also auch ohne Begründungspflicht.

III Bei einer Stellvertretung endet das Anstellungsverhältnis, sobald die vertretene Lehrperson ihre Arbeit wieder aufnimmt (Vorbehalt § 17 VALL).

III Der Lohnfortzahlungsanspruch bei Arbeitsunfähigkeit besteht lediglich bis zum Ablauf des Vertrags.

III Es besteht kein Rechtsanspruch oder Gewähr auf Wiederanstellung nach Ablauf des befristeten Vertrags.

III Auf Verlangen der Lehrperson ist ein befristetes Anstellungsverhältnis, sofern es während fünf Jahren ohne Unterbruch bestand und weitergeführt würde, in ein unbefristetes umzuwandeln. Es zählen dabei die Jahre ab Einführung des Gesetzes über die Anstellung von Lehrpersonen GAL am 1. Januar 2005.

Ein befristeter Vertrag ist für die Lehrperson in Bezug auf die Anstellungssicherheit, die Kündigungsbestimmungen und die Lohnfortzahlung unvorteilhaft. Es ist nicht zulässig, dass Schulen bei Neuanstellungen befristete Verträge abschliessen, die Befristung des Vertrags als disziplinarische Massnahme missbrauchen oder die Begründungspflicht bei einer sich abzeichnenden Vertragsauflösung umgehen.

Urs N. Kaufmann, alv-Sekretär

Bestehen Probleme bei der Ausstellung des Vertrags, hilft die Handreichung zur Personalführung an der Aargauer Volksschule. Sie steht im Internet unter [www.ag.ch/geleiteteschule/personalfuehrung](http://www.ag.ch/geleiteteschule/personalfuehrung) zur Verfügung.

