

RATGEBER

Wann ist ein Rahmenvertrag angebracht?



Urs N. Kaufmann,
alv-Sekretär.

Der Rahmenvertrag soll gemäss §13 Abs.1 der Verordnung über die Anstellung und Löhne der Lehrpersonen (VALL) nur für jene Lehrtätigkeiten abgeschlossen werden, die während des Semesters oder von Semester zu Semester von stark schwankenden Unterrichtsverpflichtungen beeinflusst werden. Die Differenz zwischen minimalem und maximalem Beschäftigungsgrad darf nicht mehr als acht Unterrichtslektionen betragen. Für Logopädie, Legasthenie, Deutsch als Zweitsprache und allenfalls für semesterlange Wahlfachangebote ist daher ein Rahmenvertrag denkbar. In allen anderen Fällen, wo die Stundenzahl zumindest für ein volles Schuljahr gegeben ist, rate ich von einem Rahmenvertrag ab.

Nur mit dem ausdrücklichen Einverständnis der Lehrperson können auch ausserhalb der obigen Bestimmung Rahmenverträge abgeschlossen werden. Die Lehrperson muss sich aber bewusst sein, dass sie sich für die maximale Vertragslektionenzahl zur Verfügung stellt und dass für die Lektionen innerhalb des Rahmens keine Kündigungsfrist besteht. Der Arbeitgeber kann die Unterrichtsverpflichtung jederzeit auf die untere Zahl der Rahmenvereinbarung herabsetzen. Die Nachteile des Rahmenvertrags bestehen nur auf der Seite der Angestellten: kein festes Pensum (nur die minimale Lektionenanzahl ist garantiert), erschwerte Freizeitplanung und unregelmässiges Einkommen. Sollte

dennoch ein Rahmenvertrag in Betracht gezogen werden, so bedeutet der Rahmen von acht Stunden eine grosse Spanne. Die Lehrperson sollte in der Vertragsverhandlung, wenn überhaupt, eher auf einen Rahmen von zwei bis vier Stunden eingehen.

Pensumsausgleich

Pensumschwankungen von Jahr zu Jahr sind anders als mit dem Rahmenvertrag aufzufangen. Vertragsanpassungen können im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit vorgenommen werden. Bei einseitiger Vertragsänderung müssen die Kündigungsfrist (Vertragsänderungskündigung) und der Kündigungsschutz eingehalten werden. Um häufige Vertragsänderungen zu vermeiden, empfehle ich bei Pensumschwankungen den Pensumsausgleich. Gemäss §35 Abs. 2 VALL kann die Anstellungsbehörde im Rahmen der ihr zur Verfügung gestellten personellen Ressourcen ohne Änderung des Beschäftigungsgrads punktuelle Unterrichtsentslastung vornehmen oder ein im Vergleich zum Normalpensum um bis zu vier Wochenlektionen erhöhtes oder herabgesetztes Pensum festlegen, wenn ein Ausgleich innerhalb von vier Jahren geplant ist. Um diesen Ausgleich zu ermöglichen, werden beide Seiten, Arbeitgebende und Arbeitnehmende, in die Pflicht genommen. Es ist besser, den Pensenausgleich mit einem erhöhten Pensum zu beginnen. Für die betroffene Lehrperson besteht der Vorteil darin, dass sie über den Vertrag nicht immer wieder neu verhandeln muss, ihr Lohn nicht schwankt, die Steuerlast etwa gleich bleibt und die Altersvorsorge sich gleichförmig entwickelt.

Lehrpersonen und Anstellungsbehörden sollten sich bewusst sein, dass Anstellungsverträge verhandelbar sind und nicht einseitig verfügt werden können.

Urs N. Kaufmann, alv-Sekretär

