

Die Anstellung der Lehrpersonen mit einem Vertrag ist im Aargau sowohl für Schulpflegen als auch für die Lehrpersonen neu. Haben nun alle Lehrerinnen und Lehrer die richtigen Anstellungsverträge? Nach einem Jahr Erfahrungen sind Verbesserungen nötig.

Welcher Vertrag steht mir zu?

Eine Umfrage des Aargauischen Lehrerinnen- und Lehrer-Verbands alv brachte es an den Tag: Jede sechste Lehrperson an der

ANSTELLUNG

Volksschule im Kanton ist lediglich befristet angestellt. Mehr als 24 Prozent der Lehrerinnen und Lehrer haben einen Rahmenvertrag abgeschlossen. Das ist nicht richtig. Dennoch haben 84 Prozent der Lehrpersonen geantwortet, sie seien mit ihrer neuen Vertragsanstellung zufrieden. Dies bedeutet möglicherweise, dass viele Kolleginnen und Kollegen nicht über alle Konsequenzen ihres Vertragsabschlusses im Bilde sind.

Nicht im Sinne des Gesetzgebers

Der alv ist mit der Vereinigung der aargauischen Schulpflegepräsidentinnen und -präsidenten VASP, des Verbandes der

Schulleiterinnen und Schulleiter des Kantons Aargau VSLAG und einer Vertretung des Bildungsdepartements BKS zusammengesessen und hat die Situation erörtert. Vermehrte Aufklärung und bessere Information ist notwendig. Es gibt Schulpflegen und -leitungen, die die einschlägigen Anstellungsbestimmungen nach ihrem Gutdünken interpretieren und nicht im Sinne des Gesetzgebers. Das BKS hat deshalb ein Merkblatt zur richtigen Anwendung der Vertragsbestimmungen an alle Schulpflegen und Schulleitungen versandt. Dem alv liegt es am Herzen, dass auch alle Lehrpersonen über die Konsequenzen der verschiedenen Anstellungen Bescheid wissen. Mit dem neuen Anstellungsrecht für Lehrpersonen (GAL) binden sich Lehrpersonen der Volksschule durch einen öffentlich-rechtlichen Vertrag an die Gemeinde als Arbeitgeberin, vertreten durch die Schulpflege oder die Kreisschulpflege. Ein Ver-

trag ist grundsätzlich ein verhandelbares Abkommen. Für einen Vertragsabschluss oder eine -änderung muss ein Verhandlungsgespräch erfolgen. Ein Vertrag kommt nur im gegenseitigen Einverständnis zustande, kann also nicht einseitig verfügt werden.

Unbefristet ist die Regel

Anstellungen von Lehrpersonen sind in aller Regel als unbefristete Anstellungsverhältnisse zu vereinbaren (§ 12 Abs. 1 der Verordnung über die Anstellung und Löhne der Lehrpersonen VALL). Mit der unbefristeten Anstellung haben die Lehrpersonen Gewähr, dass sie dem Kündigungsschutz, wie im §11 GAL beschrieben, unterstellt sind. Damit haben sie auch einen optimalen Versicherungsschutz. Der unbefristete Vertrag kann auch dann zur Anwendung gelangen, wenn die entsprechende Abteilung nur für eine Zeitdauer von einem Schuljahr sichergestellt ist. Wenn die Stelle im folgenden Jahr aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen aufgehoben wird und der Lehrperson keine andere Stelle angeboten werden kann, ist ihr unter Einhaltung der gesetzlichen Fristen zu kündigen. Es ist nicht zwingend, dass derjenigen Lehrperson gekündigt werden muss, welche die aufzuhebende Stelle innehat. Die Anstellungsbehörde wird in einem solchen Falle unter Abwägung aller Umstände entscheiden müssen, welche Verträge sie aus welchen Gründen kündigt. Der unbefristete Anstellungsvertrag gibt den angestellten Lehrpersonen die Sicherheit des Rechtsschutzes und bringt ihnen die gebührende Wertschätzung entgegen. Bei missbräuchlicher Kündigung kann die Lehrperson kostenlos bei der Schlichtungskommission für Personalfragen Einsprache erheben.

Wird auf meinem Rücken gespart? Fotos: Franz Gloor.



Befristet nur bei zwingenden Gründen

Gemäss § 12 Abs. 2 VALL ist die Befristung eines Vertrags und dessen Verlängerung nur in begründeten Fällen zulässig. Namentlich sind dies die folgenden Gründe:

III bei Stellvertretungen;

III bei der Anstellung von Lehrpersonen, die noch nicht über die erforderliche Qualifikation für die entsprechende Lehrtätigkeit beziehungsweise über keine unbefristete Berufsausübungsbewilligung verfügen;

III wenn erwartet werden muss, dass die betreffende Stelle mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht mehr über ein Schuljahr hinaus gesichert ist, das heisst wenn bereits bei der Anstellung klar ist, dass die Stelle nur noch ein Jahr lang existiert.

Das Anstellungsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf eines befristeten Vertrages. Ein Rechtsanspruch auf Wiederanstellung, beziehungsweise Verlängerung des befristeten Vertrages besteht nicht. Die Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall oder Mutterschaft wird nur bis zum Ende der Anstellung ausgerichtet.

Der befristete Vertrag darf nicht als disziplinarische Massnahme oder zur Umgehung der Begründungspflicht bei einer sich abzeichnenden Vertragsauflösung verwendet werden. Auch ist es nicht statthaft, neue Lehrpersonen im ersten Anstellungsjahr im Sinne einer Probezeit nur befristet anzustellen. Die Probezeit, im §11 VALL geregelt, ist normalerweise der erste Anstel-

lungsmonat, kann aber maximal auf drei Monate ausgedehnt werden.

Rahmenverträge nur im Ausnahmefall

Der Rahmenvertrag soll gemäss § 13 Abs. 1 (VALL) nur für jene Lehrtätigkeiten abgeschlossen werden, die während des Semesters oder von Semester zu Semester von stark schwankenden Unterrichtsverpflichtungen beeinflusst werden und bei denen deshalb die Festlegung eines durchschnittlichen Beschäftigungsgrads von vornherein unmöglich ist. Dabei ist ein minimaler und maximaler Beschäftigungsgrad zu definieren, dessen Differenz nicht mehr als acht Unterrichtslektionen betragen darf. Der Gesetzgeber hat dabei vor allem an Stützunterrichtende (für Logo und Lega), Deutsch für Fremdsprachige und Instrumentalunterricht gedacht. Bei ihnen können die Schülerzahlen unter dem Jahr stark schwanken; ihr Pensum ist direkt von den Schülerzahlen abhängig. Ist aber ein Pensum auf ein Jahr hinaus sicher, so besteht kein Grund für den Abschluss eines Rahmenvertrages. Gibt es Pensenschwankungen von Jahr zu Jahr, kann das mit Vertragsänderungen im Frühjahr gelöst werden. Änderungen im gegenseitigen Einverständnis sind jederzeit möglich. Gibt es aber keine Einigung, so unterstehen sogenannte Vertragsänderungskündigungen

den üblichen Kündigungsfristen. Rahmenverträge werden oft abgeschlossen unter dem Vorwand der nötigen Flexibilisierung bei der Ressourcenverwaltung. Aber generelle Rahmenverträge an einer Schulorganisationseinheit sind unzulässig. Das hat die Schlichtungskommission unmissverständlich festgehalten.

Es verstösst gegen den Geist des GAL, wenn die Anstellungsbehörden für sich eine generelle Flexibilisierung verlangen und in grosser Zahl, zum Teil vorwiegend oder sogar ausschliesslich, einschränkende Anstellungsverträge ausstellen. Rahmenverträge unterlaufen ganz klar den Kündigungsschutz der Angestellten. Zudem verpflichten sich die Lehrpersonen, jederzeit innerhalb des festgelegten Rahmens das Pensum zu ändern.

Geradezu absurd ist die Situation, wenn eine Lehrperson mit einem Rahmenvertrag von 10 bis 18 Stunden im Schuljahr 2005/2006 18 Lektionen unterrichtet, ihr am 31. Juli 2006 mitgeteilt wird, dass sie im kommenden Schuljahr, das heisst ab Anfang August 2006, nur noch 10 Lektionen unterrichten könne. Ihr Einkommen verringert sich auf einen Schlag um 45 %, ohne dass sie das Recht hat, zu kündigen und sich nach einer anderen Stelle umzusehen. Ein gesuchtes Beispiel? Nein, genau dieser Fall ist vergangenes Jahr eingetreten.

Höchstens kleiner Rahmen

Der alv plädiert daher auf äusserste Zurückhaltung mit Rahmenverträgen. Rahmenverträge ausserhalb der Bestimmungen von § 13 VALL können nur mit ausdrücklichem Einverständnis der Lehrperson abgeschlossen werden. Und auch da empfehlen wir, möglichst keinen Achtstunden-Rahmen einzugehen, den Rahmen also klein, bei zwei bis vier Lektionen, zu halten. Genügt dieser Rahmen dereinst nicht, so muss eine Vertragsänderung vorgenommen werden.

Ausgleich bei Pensenschwankungen

Gemäss § 35 VALL kann die Anstellungsbehörde im Rahmen der ihr zur Verfügung gestellten personellen Ressourcen ohne Änderung des Beschäftigungsgrades Unterrichtsbelastungen vornehmen oder ein im

Vergleich zum Normalpensum um vier Wochenlektionen erhöhtes oder herabgesetztes Pensum festlegen, wenn ein Ausgleich innerhalb von vier Jahren geplant ist. Dieser Vorbehalt steht praktisch standardmässig auf allen Anstellungsverträgen. Der alv ist der Meinung, dass diese Pensenausgleichsmöglichkeit nur in den Vertrag aufgenommen werden soll, wenn beide Vertragspartner dies ausdrücklich wünschen. Der Pensenausgleich darf nicht einseitig verfügt werden. Die Möglichkeit zum Ausgleich kann im Einzelfall sehr sinnvoll sein. Pensenschwankungen können so aufgefangen werden, ohne dass es eine Vertragsänderung braucht und ohne dass es eine Pensionskassenmutation nach sich zieht, die es sonst bei einer Änderung des Beschäftigungsgrades geben würde. Ausserdem bleibt das Ein-

kommen und somit die Steuerbelastung konstant. Bei Lehrpersonen kurz vor der Pensionierung kann sich eine Mutation bei der Pensionskasse (Austritt und Neuberechneter Wiedereintritt in die Kasse) negativ auf die Altersrente auswirken. Zu empfehlen ist der Pensenausgleich aber nur, wenn mit einem positiven Pensenkonto begonnen werden kann. Wird auf den Pensenausgleich eingegangen, so besteht nicht nur für die Lehrperson die Verpflichtung, das vertragliche Pensum innerhalb von vier Jahren auszugleichen, sondern auch für die Anstellungsbehörde, diesen Ausgleich auch tatsächlich zu ermöglichen. Nach Ablauf von vier Jahren oder beim Austritt einer Lehrperson aus dem aargauischen Schuldienst wird das Pensenkonto in Franken ausgeglichen (als Auszahlung oder als Schuld).

Anstellung der Lehrpersonen mit Vertrag

Ein Vertrag ist ein verhandelbares Papier! Der Vertragsabschluss basiert auf gegenseitigem Einverständnis. Folgendes gilt es zu beachten:

III In aller Regel werden Lehrpersonen mit einem unbefristeten Vertrag angestellt (VALL § 12 Abs. 1).

III Ein befristeter Anstellungsvertrag nur bei zwingenden Gründen (Stellvertretung, Fehlen der definitiven Berufsausübungsbewilligung, wenn es die Stelle nur noch ein Jahr gibt). Nachteil: Keine Gewähr auf Wiederanstellung; eingeschränkter Versicherungsschutz.

III Rahmenvertrag nur in Ausnahmefällen bei unter dem Jahr schwankenden Pensen. Den Rahmen klein halten! Nachteil: Keine Kündigungsfrist für die Lektionen innerhalb des Rahmens; Verpflichtung, sich für die ganze Lektionenzahl zur Verfügung zu halten. Besitzstand auf der unteren Lektionenrahmenzahl.

III Pensenausgleich gemäss VALL § 35 Abs. 2 nur auf beidseitigen Wunsch. Immer mit einem positiven Pensensaldo beginnen und beidseitige Verpflichtung zum Pensenausgleich beachten! Nachteil: Schuldrisiko!

Rechtsschutz

Vertragliche Streitigkeiten aus dem Anstellungsverhältnis können die Lehrpersonen vor die Schlichtungskommission für Personalfragen bringen. Während bei Verfügungen und Vertragsauflösungen eine Frist von zwanzig Tagen nach Zustellung einzuhalten ist, gibt es für Klagen über Verträge keine Fristen. Die Anrufung der Schlichtungskommission ist kostenlos.

In diesem Zusammenhang ist die neu erschienene Handreichung Personalführung an Aargauer Volksschulen in der Geleiteten Schule mit den drei Themenbereichen Personalgewinnung, Personalführung und Personaltrennung sehr zu empfehlen. Diese Handreichung steht im Internet auf www.ag.ch/geleiteteschule/personalfuehrung zur Verfügung. Das Kapitel Personalgewinnung wird aber erst etwa im Mai erscheinen, weshalb unsere Ausführungen zu den Anstellungsverträgen wertvoll sein können.

Urs N. Kaufmann, alv-Sekretär