

RATGEBER

Wann und für wie lange bin ich auf Probe angestellt?

Bei Neuanstellungen oder Anstellungen mit neuen Aufgabenbereichen ist es durchaus üblich, dass im Anstellungsvertrag eine Probezeit ausgemacht wird. In der Verordnung über die Anstellung und Löhne der Lehrpersonen VALL wird festgehalten, dass der erste Monat des Anstellungsverhältnisses als Probezeit gilt. Die Anstellungsbehörde kann mit der Lehrperson vereinbaren, auf eine Probezeit zu verzichten oder die Probezeit auf maximal drei Monate zu verlängern. Während der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis beidseitig jederzeit mit einer Frist von sieben Tagen gekündigt werden. Ein Anstellungsvertrag ist grundsätzlich ein verhandelbares, zweiseitiges Rechtsgeschäft. Die Probezeit ist also durchaus ein Verhandlungspunkt beim Anstellungsgespräch. Bei einer Neuanstellung ist es üblich, dass die Probezeit in den Vertrag aufgenommen wird. Bei einer Vertragsänderung macht eine erneute Probezeitansetzung nur Sinn, wenn der Aufgabenbereich deutlich geändert wird. Bei Vertragsänderungen wegen kleinerer Pensenänderungen in der bisherigen Funktion soll auf die Probezeit verzichtet werden. Wichtig ist zu wissen, dass die Kündigung des Vertrages in der Probezeit auf sieben Tage sowohl von Arbeitgeber- als auch von Arbeitnehmerseite erfolgen kann. Folgende Missbräuche der Probezeit sind möglich:

III Es wird eine längere Probezeit als drei Monate vereinbart. Das ist ungesetzlich. Die VALL sagt deutlich, dass die Probezeit maximal auf drei Monate angesetzt werden darf.

III In Umgehung der Probezeitbestimmung des VALL werden neue Lehrpersonen im ersten Anstellungsjahr nur mit einem befristeten Vertrag angestellt. Oft sogar mit dem Hinweis: «Wenn das Jahr zufrieden verläuft, erhalten Sie dann im nächsten Jahr einen unbefristeten Vertrag.» Auch das ist ein klar gesetzwidriges Vorgehen.

Der zweite Fall ist von der Schlichtungskommission für Personalfragen als missbräuchlich beurteilt worden. In der VALL wird aufgezeigt, in welchen begründeten Fällen eine Befristung eines Vertrages zulässig ist. Das erste Anstellungsjahr ist keine Begründung. Im Merkblatt über die Anstellungsverträge für Lehrpersonen sagt das BKS, dass der befristete Vertrag nicht als disziplinarische Massnahme oder zur Umgehung der Begründungspflicht bei einer sich abzeichnenden Vertragsauflösung verwendet werden darf. Sollte weiterhin eine Erstanstellung nur mit einem befristeten Vertrag im Sinne einer einjährigen Probezeit ausgestellt werden, ist die Anstellungsbehörde mit Sicherheit im Unrecht. Machen Sie die Anstellungsbehörde darauf aufmerksam, dass gemäss GAL und Folgeerlassen – konkret gemäss § 12 VALL – nur aus diesem Grund eine befristete Anstellung nicht zulässig ist. Wird die Personalplanung sorgfältig vorgenommen, so verliert die Probezeit an Bedeutung. Empfehlenswert ist die Broschüre «Handreichung zur Personalführung an der Aargauer Volksschule», die sich auf www.ag.ch/geleiteteschule/personalfuehrung findet.

Urs N. Kaufmann, Sekretär alv

