

Befristete Anstellung – ein rechtlicher Hochseilakt

Pensenschwankungen oder befristete Verträge für Lehrpersonen stehen rechtlich nicht auf so festen Füssen, wie die Arbeitgeber oft glauben machen möchten. Bei Verdacht auf Missbrauch tun Betroffene gut daran, die gesetzlichen Grundlagen zu prüfen. Helfen können dabei vor allem die kantonalen Berufsverbände.

An vielen Schulen der Schweiz laufen in diesen Wochen die Klassen- und Personalplanung auf Hochtouren. Die Schulleitungen sind bei dieser Arbeit nicht immer zu beneiden. Oft wissen sie bis kurz vor Ende des Schuljahres nicht, wie viele Schülerinnen und Schüler nun definitiv z.B. auf einen Oberstufentypus oder an eine Berufsschule wechseln. Auch beim Kindergarteneintritt erleben Schulen häufig grosse Überraschungen, da Eltern mit ihren Kindern meist auf Ende Schuljahr umziehen.

Peter Hofmann, fachstelle schulrecht

Diese Situation ist doppelt unerfreulich. Zum einen müssen unter erheblichem Zeitdruck die Pläne neu erarbeitet werden, zum anderen laufen die Schulen Gefahr, zu viele oder zu wenige Lehrpersonen für das neue Schuljahr zu beschäftigen. Manch eine Schulleitung erliegt daher der Versuchung, vor allem jüngere oder in Teilzeit arbeitende Lehrpersonen jährlich befristet anzustellen, um Flexibilität bei der Personalplanung zu erhalten. Typisches Merkmal einer befristeten Anstellung ist das Fehlen einer Kündigungsfrist. Das Anstellungsverhältnis endet am Ablaufdatum. Ist ein befristetes Anstellungsverhältnis z.B. für ein Schuljahr eingegangen worden, endet dieses in der Regel am 31. Juli.

Befristete Verträge, Kettenverträge

An vielen Schulen kommt es öfters als notwendig vor, dass Lehrpersonen jährlich neue befristete Verträge erhalten. Bewusst oder unbewusst bewegen sich die Schulbehörden auf einem rechtlichen Hochseilakt ohne Sicherungsnetz. Befristete Anstellungen sind grundsätzlich dann zulässig, wenn wie im Kanton Schaffhausen eine ausreichende gesetzliche Grundlage besteht. Lehrpersonen, welche in diesem Kanton in den Schuldienst eintreten, werden in der Regel auf zwei Jahre befristet eingestellt. Weiter dürfen in praktisch allen Kantonen Lehrpersonen, welche nicht über eine

entsprechende Unterrichtsbefähigung oder über ein anerkanntes Lehrerdiplom für die jeweilige Schulstufe verfügen, nur befristet eingestellt werden. Gleiches gilt für zeitlich klar definierte Stellvertretungen.

Die meisten Kantone sehen in ihren Anstellungsbedingungen vor, dass Stellen grundsätzlich unbefristet zu besetzen sind. In der Praxis wird diese Vorschrift jedoch oft mit dem Argument umgangen, dass die prognostizierten Schülerzahlen unsicher seien. Betroffene Lehrpersonen erhalten so jährlich eine neue befristete Anstellungsverfügung oder einen Vertrag mit dem genau gleichen Inhalt. Einzige Änderung ist jeweils die Anzahl zu unterrichtender Lektionen. In diesen Fällen handelt es sich oft um sogenannte Kettenarbeitsverträge. Solche Verträge sind unter dem Vorbehalt des Rechtsmissbrauchsverbotes erlaubt. Es liegt kein Missbrauch vor, wenn für den Abschluss von befristeten Verträgen ein sachlicher Grund besteht und diese eher ungewöhnliche Vertragsgestaltung nicht bezweckt, die Anwendungen über die Bestimmungen des Kündigungsschutzes zu umgehen oder das Entstehen von Rechtsansprüchen, z.B. Anspruch auf Bildungsurlaub, zu vereiteln.

Urteil des Bundesgerichts

Eine Umgehungsabsicht kann schon dann als nachgewiesen erachtet werden, wenn für die mehrfache Befristung kein vernünftiger Grund ersichtlich ist. Das Bundesgericht hielt in einem Urteil fest, befristete Anstellungen von Lehrpersonen seien besonders dann sachlich gerechtfertigt, wenn das Ende einer Anstellung mit grosser Wahrscheinlichkeit feststeht. Dies dürfte wohl nur dann der Fall sein, wenn sich in einem Jahr z.B. nur noch ein einziger Schüler für das Fach Latein an einem Gymnasium anmeldet, nicht jedoch wenn jährlich die Schülerzahlen einmal mehr oder weniger schwanken. Eine Befristung eines ganzen Pensums, und dies womöglich über mehrere Jahre, ist mit der höchst-

richterlichen Rechtsprechung nicht vereinbar. Die Anstellungsbehörden riskieren, dass die Gerichte ein solches Anstellungsverhältnis als unbefristet behandeln. Dies hat allenfalls die Konsequenz, dass einer Lehrperson, in der Regel bis zur nächsten ordentlichen Kündigung, der Lohn weiterhin bezahlt werden muss, diese jedoch mangels Arbeit nicht unterrichtet.

Anstellung in Bandbreiten

Viele kantonale Regelungen sehen daher vor, dass Lehrpersonen unbefristet in Bandbreiten von z.B. 80 bis 90% eingestellt werden dürfen. Die Lehrpersonen haben in diesem Falle einen Anspruch auf das im Vertrag fixierte Minimalpensum. Wird dieses unterschritten, kommt es zwingend zu einer sachlich begründeten Änderungskündigung. Eine in der Praxis bewährte Vorgehensweise bei schwankenden Pensum ist die Festlegung eines Sockelpensums. Für eine genaue Anzahl Lektionen wird ein unbefristeter Vertrag/Verfügung vereinbart. Ist das effektive Pensum im nächsten Schuljahr höher als das Sockelpensum, so ist ein befristeter, variabler Zusatzvertrag für die darüber hinausgehenden Lektionen abzuschliessen.

Ein gutes Verhältnis zwischen Sockel- und variablem Pensum liegt bei etwa $\frac{5}{6}$ fix zu $\frac{1}{6}$ variabel. Jeder Lehrperson ist vor der Unterzeichnung eines neuen Anstellungsvertrages zu empfehlen, diesen auf die jeweils gültige kantonale Gesetzgebung zu prüfen und unverzüglich auf allfällige Unstimmigkeiten hinzuweisen.

Weiter im Netz

Die kantonalen Berufsverbände der Lehrpersonen verfügen über die notwendigen Kenntnisse des jeweiligen Dienstrechtes, um ihre Mitglieder bei Fragen der Anstellung zu beraten.
www.lch.ch/lch/verbaende/kantonalsektionen.html
www.schulrecht.ch – Fachstelle Schulrecht