

# Fallgrube: Wenig Respekt vor Verträgen und personalrechtlichen Bestimmungen

Von Heinz Bachmann

**Diese Fallgrube schildert die Erfahrungen einer bestens qualifizierten Primarlehrerin mit Legat-Therapeuten-Zusatzausbildung, welche – wie die Schulleitung bestätigt – seit vielen Jahren sehr gute Arbeit leistet.**

## Rund 20 Verträge in 6 Jahren (!)

Die Abläufe lassen sich hier nur grob darstellen, weil sogar die zuständige Schulleitung mittlerweile den Überblick über das Geschehen, das man sehr wohl als eigentliches «Vertrags-Chaos» qualifizieren könnte, verloren hat.

Seit dem Jahre 2002 hat die involvierte Kollegin XY nicht weniger als rund 20 Verträge und Vertragsänderungen erhalten. Dabei wurde die Flexibilität und die Gutmütigkeit einer Arbeitnehmerin ausgenutzt, welche immer wieder bereit war, zum Wohle der Kinder und unter dem Druck von «Sachzwängen» auf Änderungen einzugehen.

## Entgegenkommen der Lehrperson schlecht honoriert

Häufig wurden Kündigungsfristen nicht eingehalten oder Verträge ganz ohne Kündigung durch neue ersetzt. Die Bereitschaft, Lektionen an einer Einführungsklasse (EK) zu übernehmen «bezahlte» Frau XY mit dem Verlust der unbefristeten Anstellung. Ihr wurde nämlich – nach kurzer Vertragsdauer im unbefristeten Anstellungsverhältnis - kurzerhand erklärt, sie könne in dieser Funktion mangels vollständiger stufengerechter Ausbildung nur noch befristet angestellt werden. Aus Fairnessgründen hätte diese Tatsache der Arbeitnehmerin mitgeteilt werden müssen, bevor sie sich für die neue Funktion in unsicherer Vertragslage eingelassen hat. Daran ändert

auch der von der Anstellungsbehörde geltend gemachte «Irrtum» nichts.

## Lehrpensum radikal gekürzt

Ursprünglich war die Kollegin XY als Förderlehrperson (wozu sie auch ausgebildet ist) unbefristet angestellt. Ihr Pensum betrug bis zu 14 Lektionen Förderunterricht. Nach vielen Vertragsänderungen (manchmal nach wenigen Monaten) hat Frau XY heute nur noch drei von über 40 Förderlektionen, welche in der Gemeinde zu vergeben sind.

## Manipuliermasse

Ob bei dieser Pensenzuteilung die personalrechtlichen Grundlagen und allenfalls die vom Regierungsrat festgelegten Grundsätze für das Vorgehen bei rückläufigen Schülerinnen- und Schülerzahlen korrekt angewandt worden sind, ist mehr als fraglich. Bei Nachfragen betreffend die Vertragslage wurde Frau XY von ihrer Schulleitung immer hingehalten und ungenügend informiert. Bei der Penserverteilung wurden ihre Bedürfnisse kaum berücksichtigt. Nicht nachvollziehbar ist es, warum bei der Verteilung der Förderlektionen immer wieder andere Lehrpersonen bevorzugt wurden, während XY als langjährige, bewährte Lehrerin als Manipuliermasse in den verschiedensten Funktionen an der Primarschule mit unsicheren und teilweise nur befristeten Pensen abgespeist wurde.

## Warum hat die Lehrperson keine Rechtsmittel in Anspruch genommen?

Die Anstellungs-Situation hat sich nicht abrupt, sondern schleichend verschlechtert. Ursprünglich wollte Kollegin XY mit ihrer flexiblen Einstellung einen Beitrag zur Lösung einer schwierigen Lage leisten. Da bestand die berechnete Hoffnung, im folgenden Jahr wieder in der Funktion beschäftigt zu werden, für welche sie ausgebildet

und ursprünglich angestellt worden war. Als sich diese Hoffnung zerschlug, wollte XY das Kollegium nicht gegen sich aufbringen, weil Änderungen nach bereits verteilten Pensen und erstellten Stundenplänen Unmut erzeugen. Zudem ist es aus nachvollziehbaren Gründen schwierig, gegen die eigene Schulleitung respektive den Schulrat als Anstellungsbehörde einen Prozess zu führen. Da besteht auch im Erfolgsfall die berechnete Angst vor Retourkutschen.

## Andere Fragen bleiben offen:

- Wie steht es um die Aufsicht über die Arbeit der Schulleitungen und der Schulräte?
- Wer schreitet ein, wenn Rechte und Pflichten aus einem Arbeitsverhältnis so offensichtlich ungleich verteilt werden?
- Wie gewichten der lokale Arbeitgeber einerseits, aber auch kantonale Stellen Vertragssicherheit, Fairness und Arbeitszufriedenheit?

## Kommentar

Lehrpersonen unterstehen wie alle Kantonsangestellten der Personalgesetzgebung.

Der LVB erwartet vom Arbeitgeber, dass er sich an die Bestimmungen hält, dass die BKSD die Einhaltung der Richtlinien überwacht und sich aktiv für eine Unternehmenskultur im Vertragswesen einsetzt, in welcher die Rechte und Pflichten ausgewogen zwischen den Vertragsparteien verteilt sind. In diese Aufsichtspflicht gehört nötigenfalls auch eine Intervention zu Gunsten der Arbeitnehmenden im Falle von Verstössen oder der Verletzung elementarer Fairnessgebote.

Schulentwicklungen auf Kosten der Vertragssicherheit sind grundsätzlich

## Bericht vom LVB-Pensioniertenanlass

Von Otti Studer

lich abzulehnen, weil dadurch die Unternehmenskultur nachhaltig beschädigt wird.

Die LVB-Vertretung in der ABP (Arbeitsgemeinschaft der basellandschaftlichen Personalverbände) hat anlässlich ihrer Sitzung mit dem Sozialpartner die Missstände und die Erwartungen der Arbeitnehmenden dargestellt und erwartet von den Verantwortlichen vermehrte Kontrollen und die Erstellung von Richtlinien zuhanden der Anstellungsbehörden (Schulrat und Schulleitungen).

Die in der Fallgrube geschilderte Art, «Führungsverantwortung» wahrzunehmen, ist auch aus ökonomischer Sicht unsinnig. Häufig führen derartige Belastungssituationen zu krankheitsbedingten Ausfällen und verursachen unnötige Kosten, teilweise in sechsstelliger Höhe!

LVB-Mitglieder haben die Möglichkeit, sich in Vertragsfragen von ihrem Berufsverband beraten zu lassen. Diese Beratung sollte bei Unsicherheiten frühzeitig, in jedem Fall vor der Unterzeichnung des Anstellungsvertrages, in Anspruch genommen werden. Mit der Unterschrift wird das Einverständnis zum Vertragsinhalt bestätigt.

Im Besonderen ist bei der Unterzeichnung von Rahmen- und Kettenverträgen Vorsicht geboten. Diese sollen nur in den Ausnahmefällen unterzeichnet werden, wo innerhalb eines Schuljahres das Pensum schwankt.

Wo nötig und Erfolg versprechend unterstützt die LVB-Rechtsschutzkasse Mitglieder in Rechtshändeln, welche den Anstellungsvertrag betreffen.



### Taubergiessen und St. Blasien – Pensioniertenausflug vom 3. Mai 2008

Alle Vorzeichen deuteten darauf hin, dass das bestehende «Waschküchenwetter» unser Vorhaben vereiteln könnte. Bei nassem Wetter eingenessst im nassen Boot über das tiefe Nass zu gleiten, ist nicht so verlockend...

Nun denn, (un-?)verdientes Glück verhalf uns zur Weiterführung der Tradition, dass nämlich unser Jahresausflug in diesem Jahrtausend stets bei trockener Witterung stattfindet!

Einige kennen die Taubergiessen nicht, alle dagegen wissen, wo Rust liegt. In der Nähe des Europaparks liegt das Naturschutzgebiet. Einen kleinen Teil davon darf man mit einem Boot befahren. Aufgeteilt in drei Weidlingen glitten wir also auf dem Wasserlauf entlang dem meist bewaldeten Ufer. Die wohlthuende Stille wurde nur durch die Rufe des Kuckucks, des Pirols und der Mönchsgrasmücke unterbrochen. Schwäne führten ihre flaumigen Küken an, Stockenten landeten nahebei in der Erwartung einer Brotrinde – idyllische Bilder.

Nach der Mittagspause im Hotel «Zum Kreuz» am Eingang zum romantischen Glottertal brachte uns der Bus nach St. Blasien. Dort steht in einer barocken ehemaligen Klosteranlage der klassizistische Dom. Bezogen auf den Durchmesser besitzt er die viertgrösste Kuppel Europas. 1783 wurde der erstaunliche Bau eingeweiht, aber bereits 1807 mit der Vertreibung der Mönche säkularisiert. Und so steht man staunend in dieser lichtdurchfluteten, ganz in Weiss gehaltenen Kirche – nach dem Willen des Fürstbischofs sollte der Besucher durch nichts abgelenkt werden. Heute befindet sich in der Anlage das Kolleg St. Blasien, ein freies katholisches Internat. All das und etliches mehr erfuhren wir in einer begeisternden Führung. Wir bemerkten nicht, wie uns die Zeit zum freien Gang durch den Ort genommen wurde, derart spannend war der Vortrag.