

Alles, was (nicht) recht ist

Kettenverträge im Schulwesen: Flexibilität mit Verantwortung

Ein Aufruf zu fairen Arbeitsverhältnissen

von Isabella Oser



Leider ein Klassiker der Beratung

Der LVB setzt sich seit langem für faire und stabile Arbeitsverhältnisse im Bildungssektor ein. Ein immer wiederkehrendes Thema des Ressorts «Beratung und Rechtshilfe» ist die Praxis von Kettenverträgen – mehrfach verlängerte befristete Verträge, ohne dass eine Festanstellung erfolgen würde. Diese Unsicherheit verhindert, dass engagierte Lehrpersonen die Anerkennung und Stabilität erhalten, die sie durch ihre wertvolle pädagogische Arbeit verdient hätten.

Die rechtliche Grundlage: befristete Verträge im Schulwesen

Im Kanton Basel-Landschaft regelt das Personalgesetz (PersG) die Anstellung von Lehrpersonen:

§ 14 PersG legt fest, dass ein Arbeitsverhältnis in der Regel unbefristet ist.

§ 6 der Personalverordnung (PersV) erlaubt befristete Verträge für Stellvertretungen oder Lehrpersonen mit unvollständiger Ausbildung. Diese Verträge dürfen nicht länger als 48 Monate dauern und maximal dreimal für dieselbe Funktion verlängert werden.

Die «Lex specialis» (§ 3 der Verordnung über die Lehrerinnen- und Lehrerfunktionen) erlaubt es, Lehrpersonen ohne vollständigen Abschluss unbefristet anzustellen, sofern sie über die erforderlichen pädagogisch-didaktischen

Kompetenzen verfügen. Der LVB fordert, dass diese Regelung gewissenhaft angewandt wird, um befristete Verträge nicht endlos zu verlängern, sondern qualifizierte Lehrpersonen, die sich bewährt haben, in unbefristete Verträge zu überführen.

Flexibilität auf Kosten der Lehrpersonen?

Trotz der an sich klaren Regelungen werden Lehrpersonen oft jahrelang mit befristeten Verträgen abgespeist. Diese Praxis, bei der Anstellungsbehörden die Flexibilität nutzen, um Pensen variieren oder Verträge kurzfristig beenden zu können, schafft Unsicherheit. Der LVB betont, dass Lehrpersonen, die ihre berufliche Fähigkeit unter Beweis gestellt haben, die Sicherheit einer Festanstellung und eine klare berufliche Perspektive an ihrer Schule zusteht.

Verantwortung eines fairen Arbeitgebers

Die «Lex specialis» sollte zur Förderung von Lehrpersonen genutzt werden, und nicht, um ihre Verträge endlos zu befristen. Faire Arbeitgeber, zu denen sich auch der Kanton Basel-Landschaft gemäss seiner Homepage zählt, erkennen die Kompetenzen ihrer Mitarbeitenden und bieten nach der vom Gesetzgeber formulierten angemessenen Zeit die Sicherheit eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses sowie eine verlässliche Perspektive an ihrer Schule, selbst wenn die Betroffenen infolge unvollständiger Abschlüsse in einem niedrigeren Lohnband verbleiben sollten.

Gerichtsurteile: Grenzen von Kettenverträgen

Das Bundesgericht hat klargestellt, dass Kettenverträge nur zulässig sind, wenn sie sachlich gerechtfertigt sind. Mehrfach befristete Verträge, die dagegen dazu dienen, den Kündigungsschutz zu umgehen, sind rechtlich unzulässig.

Fazit

Die Praxis, befristete Verträge bei Lehrpersonen über Jahre hinweg zu verlängern – zudem oft verbunden mit schwankenden Pensen –, widerspricht dem Grundsatz von Planungssicherheit und Stabilität in einem fairen Arbeitsverhältnis.