

# Anstellung an der Volksschule

Die Abteilung Recht des DBK beleuchtet im DBKaktuell von Zeit zu Zeit einzelne Rechtsfragen aus dem Tätigkeitsbereich des DBK: In dieser Ausgabe einige grundsätzliche personalrechtliche Fragen aus der Praxis der Gemeinden.

## Welches Recht gilt?

Volksschullehrpersonen werden von den Gemeinden angestellt. Es gilt jedoch kantonales Personalrecht. Die entsprechenden Normen finden sich namentlich im Volksschulgesetz (VSG), im Staatspersonalgesetz (StPG) und hauptsächlich im Gesamtarbeitsvertrag (GAV).

## Gilt der GAV auch für Schulleiter und Schulleiterinnen?

Schulleitungen sind die Anstellungsbehörden der Lehrpersonen (§ 53 VSG). Sie haben in dieser Funktion den GAV anzuwenden. Für ihre eigene Anstellung hingegen gilt nicht der GAV, sondern das in ihren Gemeinden geltende Personalrecht (z.B. DGO).

## Welcher Art ist das Anstellungsverhältnis?

Alle an einer öffentlichen Schule angestellten Lehrpersonen sind öffentlich-rechtlich Angestellte (§§ 52 VSG, 36 und 337 GAV). Es gelten also zwingend die Vorschriften des öffentlichen Personalrechts. Diesen widersprechende privatrechtliche Abmachungen sind ungültig.

## Wie wird eine Lehrperson angestellt?

Grundsätzlich müssen die Lehrpersonen unbefristet angestellt werden. Wenn jedoch die (für Funktion, Stufe oder Fach) nötige Qualifikation fehlt oder das Pensum nicht sichergestellt ist, wird befristet angestellt (§§ 50 VSG und 338 GAV). Für Stellvertretungen, die immer befristet sind, gelten besondere Regeln.

## Ist ein Vertrag nötig?

Ja, ein schriftlicher Vertrag ist zwingend vorgeschrieben (§§ 52 VSG und 337 GAV).

## Kann ein befristeter Vertrag verlängert werden?

Ja, ein befristeter Vertrag kann verlängert oder es kann ein neuer befristeter Vertrag geschlossen werden. Voraussetzung ist, dass immer noch ein Grund für die Befristung besteht. Befristete Verträge dürfen aber längstens 4 Jahre dauern. Dies gilt auch für die Gesamtdauer mehrerer aufeinanderfolgender Verträge bei der gleichen Arbeitgeberin (§ 38 GAV).

## Was gilt, wenn eine befristete Anstellung länger als 4 Jahre dauert?

Dann gilt die Lehrperson als unbefristet angestellt (§ 38 GAV) und es kommen die entsprechenden, unterschiedlichen Bestimmungen (z.B. Kündigungsverfahren oder Krankentaggeld) zur Anwendung.

## Wie wird ein Anstellungsverhältnis aufgelöst?

Die häufigste Form ist die Auflösung durch Kündigung. Es kann jedoch auch durch Vereinbarung aufgelöst werden («in gegenseitigem Einvernehmen»). Zudem endet es durch Ablauf der Frist in einem befristeten Anstellungsverhältnis (ohne Kündigung, wenn diese im Vertrag nicht explizit vorgesehen ist), durch Erreichen der Altersgrenze oder aus einem der übrigen in § 40 GAV genannten Gründe.

## Wie kann eine Lehrperson kündigen?

Eine Lehrperson kann ohne Angabe von Gründen, aber unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins kündigen:

- *in der Probezeit*: jederzeit mit einer Frist von 1 Monat;
- *bei Stellenwechsel innerhalb des Kantons*: 2 Monate vor Schuljahresende (d.h. bis 31. Mai);
- *alle übrigen*: 4 Monate vor Schuljahresende (d.h. bis 31. März).

Aus wichtigen Gründen kann die Schulleitung eine ausserterminliche Kündigung gestatten. In ausserordentlichen Fällen ist eine fristlose Kündigung möglich. (§§ 57 VSG, 41, 42, 46 und 339 GAV)

## Wie kann die Schulleitung korrekt kündigen?

Die Schulleitung kündigt korrekt, wenn 1. ein sachlicher Grund vorliegt, 2. das vorgeschriebene Verfahren durchgeführt wurde und 3. Kündigungsfrist und -termin eingehalten sind.

## Aus welchen Gründen kann einer Lehrperson gekündigt werden?

Die ordentlichen Kündigungsgründe sind abschliessend geregelt (§ 42 GAV): a) wenn die Stelle (oder ein Teil davon) aufgehoben wird und kein anderer Arbeitsbereich zugewiesen werden kann;

Links:

**GAV**  
**VSG**  
**StPG**  
**VSG**

b) wegen mangelnder Eignung, ungenügenden Leistungen oder einem Verhalten, das zu berechtigten Klagen Anlass gibt;

c) wenn eine strafbare Handlung begangen wurde, die mit der Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

## Welche Verfahrensregeln gelten?

Bei allen Kündigungen durch die Schulleitung muss der Lehrperson vorgängig das rechtliche Gehör gewährt werden (Möglichkeit zur schriftlichen Stellungnahme einräumen, Prüfen allfälliger Einwände) und die Kündigung (Verfügung) muss schriftlich erfolgen (§§ 19-21 und 23 Verwaltungsrechtspflegegesetz; VRG).

Soll eine Kündigung wegen mangelnder Eignung, ungenügenden Leistungen oder einem Verhalten, das zu berechtigten Klagen Anlass gegeben hat, erfolgen, muss vorher das Verfahren nach § 43 GAV durchgeführt werden: Mitarbeitendenbeurteilungsgespräch, Zielvereinbarung, schriftlich Bewährungsfrist ansetzen und für den Fall der Nichtbewährung Kündigung androhen. Erst wenn in einem erneuten Beurteilungsgespräch die Nichtbewährung festgestellt wird, können die im ersten Abschnitt erwähnten Kündigungsschritte erfolgen.

## Welche Fristen und Termine muss die Schulleitung einhalten?

Die Schulleitung kann kündigen (§ 41 GAV):

- *in der Probezeit*: jederzeit mit einer Frist von 1 Monat;
- *im Normalfall*: 4 Monate vor Schuljahresende (d.h. bis 31. März);
- *bei Stellenaufhebung*: 6 Monate vor Schuljahresende (d.h. bis 31. Januar)

In ausserordentlichen Fällen ist eine fristlose Kündigung möglich (§ 46 GAV).

## Wann ist die Kündigungsfrist eingehalten?

Bei der Kündigung gilt die Frist – anders als z.B. bei Beschwerdefristen – als eingehalten, wenn das Schreiben bis spätestens am letzten Tag der Frist bei der Empfängerin bzw. beim Empfänger eingetroffen ist.

YOLANDA JACOT-PAREL,  
LEITERIN ABT. RECHT, DBK