

Zuger Zeitung

SCHULEN KANTON ZUG

Unsitte Jahresverträge für Lehrpersonen: «Ich fühlte mich, als würde ich bestraft»

Im Kanton Zug dürfen Schulen bis zu sechs Jahre in Folge befristete Arbeitsverträge ausstellen - auch erfahrenen Lehrpersonen. Einige Schulen regeln gar eine Pensenreduktion nach einer Mutterschaft mit befristeten Verträgen. Der Lehrerverein kämpft seit Jahren - der Bildungsdirektor sieht kein Problem.

Zoe Gwerder

28.12.2021, 05.00 Uhr

”

«Plötzlich war ich keine Lehrerin mehr, sondern eine Nummer mit einem Fächerprofil, welches man brauchen kann oder eben nicht.» So beschreibt eine Lehrerin aus dem Kanton Zug ihre Gefühlslage, als sie zum ersten Mal Mutter wurde - nennen wir sie Anna A., erkannt werden will sie nicht. Sie musste nach über zwölf Jahren an derselben Schule nochmals ganz unten beginnen: mit einer befristeten Anstellung:

«Nach so vielen Jahren fühlte es sich an, als würde ich dafür bestraft, mein Kind betreuen zu wollen.»

Was Anna A. erlebt hat, ist kein Einzelfall und steht hier als Beispiel für die Anstellungsbedingungen, mit welchen Lehrpersonen im Kanton Zug konfrontiert werden können. Dies variiert zwar von Gemeinde zu Gemeinde in seiner Ausprägung - ist aber in den meisten noch immer möglich.

Lehrerinnen werden im Kanton Zug nach ihrem Mutterschaftsurlaub in einigen Gemeinden befristet angestellt, auch wenn sie bereits während Jahren an derselben Schule arbeiteten.

Symbolbild: Pius Amrein (2018)

So ergab die jüngste Umfrage der Bildungsdirektion in den elf Zuger Gemeinden, dass nur in vier Gemeinden frischgebackene Mütter auch bei einer Pensenänderung unbefristet weiterbeschäftigt werden. In sechs Gemeinden behalten sich die Schulen vor, im Falle einer Änderung des Pensums die Frauen befristet einzustellen. Dies, wenn aus Sicht der Schule das Pensum der Mutter nicht auf mehrere Jahre garantiert werden kann. Eine Gemeinde hatte an der Umfrage nicht teilgenommen. Um

welche Gemeinden es sich jeweils handelt, hat der Kanton nicht bekannt gegeben.

«Beim ersten Kind hatte ich das so hingenommen, beim zweiten empfand ich es allerdings als Vertrauensmissbrauch»,

erzählt eine zweite Mutter - nennen wir sie Beatrice B. Sie habe sich gefragt, ob sie keine gute Arbeit leiste, nichts wert sei. «Oder ob ich mich gar auf der Abschlusliste befinde und sie mich loswerden wollen.» Für Barbara B. war dies eine grosse Belastung. Ist es doch sie, die für ihre Familie den Hauptverdienst erwirbt. Wäre sie nun aber krank geworden, hätte sie nur einige Monate ihren Lohn weiterhin erhalten - Maximum bis Ende der Anstellung, also höchstens ein Jahr. Mit einem unbefristeten Vertrag beträgt diese Dauer im Kanton Zug hingegen ganze zwei Jahre. Davon das erste Jahr zu 100 Prozent.

Das grösste Problem: Der Versicherungsschutz

Der Lehrerinnen- und Lehrerverein des Kantons Zug (LVZ) kämpft seit Jahren gegen diese Praxis, wie Präsidentin Barbara Kurth erklärt. «Wenn eine Frau nach ihrem Mutterschaftsurlaub nur noch zu 10 oder 20 Prozent arbeiten will, können wir solche befristeten Verträge verstehen. Sind es aber 50 oder 60 Prozent, gibt es aus unserer Sicht keinen Grund, eine Person befristet einzustellen, die man ja bereits kennt.» Es gehe insbesondere um den Versicherungsschutz, so Kurth.

**«Wenn man die Leute befristet anstellt,
sollte man wenigstens denselben
Schutz gewähren, wie im unbefristeten
Vertrag.»**

Und solche befristeten
Verträge - meist
Jahresverträge - sind
nicht nur nach der
Mutterschaft ein Thema.
So werden im Kanton
Zug an den kantonalen
Schulen alle neuen
Lehrpersonen mit
befristeten Verträgen
eingestellt. Und dies
auch dann, wenn
dieselbe Person im
Nachbarkanton seit

Barbara Kurth, Präsidentin LVZ.
Bild: Matthias Jurt (Zug, 27. Februar
2020)

Jahren erfolgreich unterrichtet hat. Diese Praxis wird
auch von einigen gemeindlichen Schulen verfolgt.
Gemäss Gesetz dürfen im Kanton Zug bis zu sechs
Jahresverträge in Folge ausgestellt werden.

Im Vergleich: In den Kantonen Luzern, Uri und Obwalden
sind maximal zwei beziehungsweise drei Jahre befristeter
Anstellung möglich. In Schwyz sind die Verträge bei
Neuanstellungen in der Regel gar unbefristet, mit
Ausnahmen von Stellvertretungen und Situationen, bei
denen die Vertragsdauer voraussichtlich begrenzt ist.
Auch die Sitte - für viele eine Unsitte - der befristeten

Verträge nach einer Mutterschaft sind in der übrigen Zentralschweiz nur im Kanton Luzern bekannt.

Mit Jahresverträgen dem Rektorat ausgeliefert

Gemäss der LVZ-Präsidentin Kurth bergen solche befristeten Verträge ein Potenzial zur Willkür. «Denn die Schulleitung muss, anders als bei einer Kündigung, das Auslaufenlassen einer Anstellung nicht vor Gericht erklären und begründen können.» Wie sie sagt, reichen fadenscheinige Gründe, wie beispielsweise unterschiedliche Vorstellungen zur Unterrichtsgestaltung. «So geschehen beim bekannten Fall in Menzingen, wo weder Schülerreklamationen noch offensichtliche Grenzüberschreitungen zur Trennung geführt haben.» Die Schulleitung könne so die Philosophie der Schule, die eigene Weltanschauung, Werte der Schule oder irgendeinen anderen Grund für das Beenden der Zusammenarbeit ins Zentrum stellen. Barbara Kurth:

«Bei befristet angestellten Lehrpersonen besitzen Schulleitungen eine Allmachtstellung.»

Auch der Rechtsanwalt und Schlichter bei der Schlichtungsbehörde Arbeitsrecht des Kantons Zug, Urs Bertschi, bezeichnet diese Praxis unter dem Aspekt des Schutzes der Arbeitnehmenden als «problematisch». «Es gilt aber immer den Einzelfall zu würdigen», sagt er. «Oft hört man von der Schulleitung, sie seien auf Befristungen angewiesen, um die Lehrpersonen testen zu können.»

Aus seiner Sicht sei diese Argumentation aber selten stichhaltig. Mit dem Aneinanderreihen von befristeten Verträgen umschiffe die Schule nämlich ein rechtlich überprüfbares Kündigungsprozedere, was im Einzelfall stossend sein könne. «Denn Lehrpersonen mit befristeten Verträgen stehen beweisrechtlich vor schwierigen Hürden, müssten sie doch in solchen Fällen beweisen können, dass die Vorgehensweise der Schule rechtsmissbräuchlich ist.»

Bei einer Neuanstellung sei ein Jahresvertrag vielleicht noch vertretbar, da es bei Lehrpersonen keine Probezeit gebe. «Aber nach dieser Zeit zeigt sich, ob eine Lehrperson die Erwartungen erfüllt oder eben nicht.» Arbeite jemand seit mehreren Jahren, sei ein befristeter Vertrag schlicht nicht mehr vertretbar - auch nicht

Urs Bertschi, Schlichter.
Bild: PD

bei einer Änderung, so Bertschi. Und der Umstand, dass Mütter in einigen Gemeinden nach ihrem Mutterschaftsurlaub bloss wieder befristet angestellt werden, hält Bertschi vor dem Hintergrund des Gleichstellungsgesetzes im Einzelfall gar als diskriminierend. «Betroffene Lehrpersonen sollen sich diesfalls unbedingt rechtlich beraten lassen.»

Bildungsdirektor: Schulen sind attraktiv - kein Anlass zur Änderung

Der Zuger Bildungsdirektor Stephan Schleiss sieht in Bezug auf die befristeten Verträge allerdings keinen «gesetzgeberischen» Handlungsbedarf, wie er sagt. Im Gegenteil: Bei unbefristeten Verträgen sei die Bindung zwischen Lehrpersonen und Schule sehr stark. Schleiss:

«Wenn man als Arbeitgeber durch gute Arbeitsbedingungen gute Lehrpersonen rekrutieren will, muss man sich auch von Lehrpersonen trennen können.»

Der Bildungsdirektor betont mehrmals, dass die Schulen im Kanton Zug als Arbeitgeber nach wie vor sehr attraktiv seien. Entsprechend sehe er keinen Anlass, etwas an den Arbeitsbedingungen zu ändern.

Zudem gibt Schleiss zu bedenken, dass das Verwaltungsgericht 2011 in einem Urteil zum Schluss kam, dass es zulässig ist, neue Lehrpersonen befristet einzustellen - im Gegensatz zum Personalgesetz, welches besagt, alle Neueinstellungen müssten grundsätzlich unbefristet erfolgen. Er

Zuger Bildungsdirektor Stephan Schleiss.

Bild: PD

führt hier ins Feld, dass Schulleitungen eine sehr grosse

Spannweite an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben und ein halbes Jahr nicht reiche, um zu sehen, wie sie ihre Arbeit machen und ob sie ins Team passen. Denn die Schulen müssen bereits im Januar entscheiden, wen sie weiterbeschäftigen und wen nicht.

Zu den befristeten Verträgen der frischgebackenen Mütter betont Schleiss, dass dies gemäss Angaben der Schulen in vier Gemeinden stets grosszügiger als im Gesetz vorgesehen werde. Und von den übrigen sechs, die an der Befragung teilgenommen hätten, werde der Einzelfall beachtet, namentlich ob das neue Pensum für die Folgejahre gesichert sei. Zum Einwand, dass diese Begründung universell angewendet werden kann, meint Schleiss: «Die Gemeinden haben einen starken Anreiz die besten Lehrpersonen an sich zu binden und es ist rechtlich zulässig. Im Zeitraum von 2015 bis 2020 konnten in acht Gemeinden alle Lehrpersonen nach dem Mutterschaftsurlaub in unbefristeten Verträgen weiterarbeiten.» Die Bildungsdirektion habe auch nicht festgestellt, dass die Gemeinden ihren Spielraum strapazieren würden.

Aus Sicht der beiden Mütter Anna A. und Beatrice B. ist dieser Spielraum allerdings in ihren Fällen zu stark strapaziert worden. Inzwischen arbeiten sie zwar wieder und ihre Anstellung ist anscheinend so weit gesichert. Sie verurteilen aber den Umgang mancher Zuger Schulen mit ihren Mitarbeiterinnen, wenn sie diese nach deren Mutterschaftsurlaub wieder wie neue Lehrpersonen behandeln würden: «An der Qualität der Arbeit und an der Persönlichkeit ändert sich ja nichts.»