

Delegiertenversammlung LCH

Schul- und Personalrecht
18. Juni 2016 Windisch

Leitfrage

«Die rechtliche Stellung der Lehrperson im öffentlich-rechtlichen Personalrecht»

Welche rechtlichen Herausforderungen ergeben sich aus der Stellung in den Bereichen Personalrecht, Unterricht und Elternarbeit?

die Fouls



Quelle: 03.06.2016 / 09:03 /
sportnet.at

kein Aufgebot

Melanie L. erhält von ihrer neuen Schule die mündliche Bestätigung, dass sie die Stelle auf der dritten Oberstufe bekommt. Der eigentliche Arbeitsvertrag würde jedoch aus administrativen Gründen erst in einigen Wochen zugesandt. Melanie L. hätte ein weiteres gutes Angebot gehabt; dieses nimmt sie nicht an. Einige Tage später teilt ihr der Schulleiter mit, dass aufgrund zu tiefer Schülerzahlen die Klassen zusammengelegt werden und sie deshalb die Stelle nicht antreten könne.

Fall einer PH-Absolventin 2015

Das gebrochene Versprechen

Ich habe an einer Schule meine erste Stelle an einer Oberstufe ab dem neuen Schuljahr. Am Vorstellungsgespräch vom 12. Mai 2016 sicherten mir der Schulleiter und die Präsidentin zu, dass ich als Klassenlehrerin mit einer ersten Klasse starten könne und zudem meine Kernfächer Deutsch, Englisch und Französisch unterrichten dürfe. Es wurde ein Pensum vom 85% vereinbart. Den Vertrag unterzeichnete ich wenige Tage später.

Am 2. Juni 2016 mailte mir der Schulleiter den Stundenplan und teilte mir mit, dass ich aufgrund einer Umstellung neu als Fachlehrerin vorwiegend in der dritten Oberstufe eingesetzt würde, das Fach Französisch von einer anderen Lehrperson unterrichtet werde und das Pensum 75% betrage.

Muss ich die Stelle unter diesen Bedingungen antreten?

Telefonanfrage einer PH-Absolventin, Freitag, 3. Juni 2016

die rote Karte

Theo G. hat im Juni 2015 den schriftlichen Arbeitsvertrag unterzeichnet zurückgesandt.

Zwischenzeitlich hat Theo G. jedoch sehr kurzfristig noch ein Stellenangebot in seiner Wohnregion erhalten. Er sagt dem Schulleiter eine Woche vor Schulstart ab.

Fallschilderung eines Schulleiters im August 2015, anlässlich seiner Ausbildung

Spieltipps

Zusagen aus dem Bewerbungsgespräch sind im Vertrag schriftlich aufzunehmen.

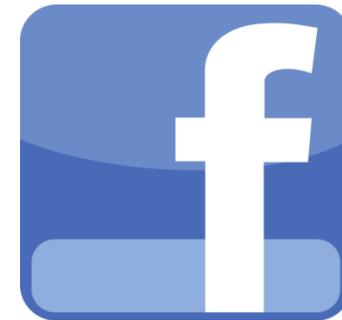
Ein Vertrag sollte vorgängig stets detailliert geprüft werden.

Lehrpersonen sind im Falle von Nichtantreten einer Stelle gut beraten, unverzüglich Kontakt mit der Schulleitung aufzunehmen und allenfalls das Arbeitsverhältnis mittels Aufhebungsvereinbarung aufzulösen. Schadenersatzforderungen können so abgewendet werden.

Rekrutierung Web 2.0



Quelle: Wikipedia, 14.06.2016



Quelle: doe1632.com, 14.06.2016



Quelle: 04.10.2015 / 12:18 / bpw-winterthur



Quelle: ri2.sierraclub.org, 14.06.2016

Der Online-Check

Schulleiter Markus K. hat für seine ausgeschriebene Stelle einer Oberstufenlehrperson einige vielversprechende Bewerbungen auf dem Pult. Die vier besten Kandidaten gibt er in eine Internet-Suchmaschine ein, um mehr über sie zu erfahren. Zwei findet er unter anderem auch auf Facebook und Instagram. Über eine Kandidatin erscheinen regelmässig in den Medien Beiträge, da sie als Kunstturnerin Spitzensport betreibt und Preise gewinnt. Ein weiterer Bewerber hat sein Profil auf LinkedIn und XING aufgeschaltet.

Der Online-Check

Zulässig sind Recherchen auf Business-Netzwerken wie LinkedIn oder Xing oder in Blogs sowie Social Media Profilen als auch Websites auf die in der Bewerbung hingewiesen wird.

Ohne Zustimmung sind sind Recherchen auf privaten Netzwerken wie Instagram, Facebook, Whats-App etc. nicht erlaubt

Tipp

Den eigenen Namen regelmässig in Suchmaschinen abfragen und Inhalte bei Bedarf löschen lassen.

affirmative Action



Quelle: Wikipedia, 14.06.2016

Der Männerbonus

Natalie K. erhält trotz eines guten Vorstellungsgespräches die Stelle nicht. Gleich ergeht es der Junglehrerin Aisha M., welche als zweitbeste ihres Jahrgangs die Pädagogische Hochschule absolviert hat. Aisha M. ist Secunda und ihre Eltern wanderten vor 30 Jahren aus dem Kosovo ein. Im Absagebrief orientiert die Schule, dass sie einem männlichen Kandidaten den Vorzug gegeben habe, dies aufgrund der aktuellen Teamzusammensetzung, die bereits einen hohen Anteil an weiblichen Lehrpersonen aufweise. Aisha M., ausgewiesene Spitzensportlerin mit hervorragendem Abschluss, erfährt auf vertraulichem Weg, dass sie die Stelle aufgrund ihres Namens und ihrer Herkunft nicht erhalten habe. Eine Lehrperson aus dem Balkan würde im Dorf nicht akzeptiert.

Erfahrung einer PH-Absolventin im Jahre 2015

Gleichstellungsgesetz

Art. 3 Diskriminierungsverbot

¹ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft.

² Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.

³ Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.

Die angekettete Lehrperson



Quelle: fotosearch.de, 14.06.2016

Die angekettete Lehrperson

Marianne S. ist Primarlehrerin. Seit vielen Jahren stand sie der Schule für Stellvertretungen zur Verfügung. Sie sprang regelmässig zumeist sehr kurzfristig ein. Nachdem die eigenen drei Kinder nun im Studium sind, unterrichtet sie als Fachlehrerin im Teilpensum. Ihr Vertrag ist jeweils befristet und wird jährlich verlängert.

Diese ungewisse Situation macht ihr zunehmend zu schaffen, da sie und ihr Mann nicht wissen wieviel Geld für das Familienbudget und das Studium der Kinder zur Verfügung steht. Kürzlich wollten sie eine neue Hypothek aufnehmen, da die Zinsen günstig sind. Die Bank rechnet für die Belastbarkeit der Zinsen lediglich mit dem Einkommen des Mannes. Das Anstellungsverhältnis von Marianne S. sei prekär.

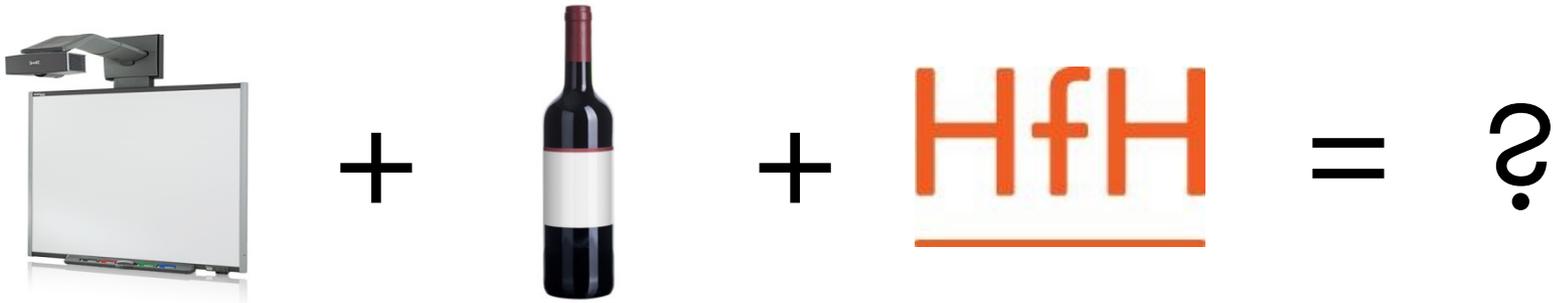
Fallschilderung einer langjährigen Lehrperson März 2016

Umwandlung

§3 Abs. 2 GAL (Aargau)

Auf Verlangen der Lehrperson ist ein befristetes Anstellungsverhältnis, sofern es während fünf Jahren ohne Unterbruch bestand und weitergeführt würde, in ein unbefristetes umzuwandeln. Das Pensum des unbefristeten Anstellungsverhältnisses darf nicht kleiner sein als das während fünf Jahren erteilte Mindestpensum.

Die Prozentrechnung

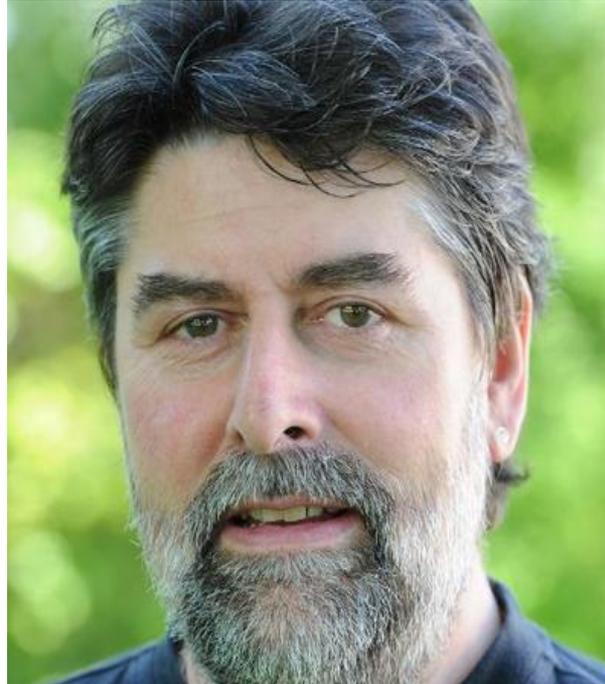


$$60\% + 20\% + 40\% = 120\%$$

Wieviel sind 100%

Mirjam Z. ist Oberstufenlehrerin mit einigen Jahren Berufserfahrung und arbeitet Teilzeit mit einem Pensum von 60%. Sie absolviert nun berufsbegleitend die Ausbildung zur Schulischen Heilpädagogin. Ihr Freund hat sich selbständig gemacht und eröffnete eine Weinhandlung. Er fragt sie, ob sie ihm jeweils am Samstag im Laden beim Verkauf hilft. Mirjam Z. sagt zu, ist sich jedoch nicht sicher ob dies erlaubt ist.

Der Gewerkschafter



Quelle: Twitter, 14.06.2016

Gion T. Berther Präsident Verband Lehrpersonen Stadt St.Gallen (VLSG)

Es rumort in den Schulen

Die Lehrerinnen und Lehrer in der Stadt St.Gallen wollen mehr Mitsprache bei der Schulentwicklung. Sie haben beschlossen eine Initiative zu lancieren. Hintergrund ist die schwierige Zusammenarbeit mit dem Schulamt der Stadt St.Gallen.

Als Beispiel nennt Berther die aktuelle Diskussion um die Schulnoten. Der Kanton sage im laufenden Konsultationsverfahren dezidiert, er überlasse es nicht den Schulgemeinden, die Noten 1 und 2 abzuschaffen und nur noch ganze Noten in die Zeugnisse zu schreiben. Doch das Schulamt der Stadt St.Gallen presche hier vor und habe die Schulleiter angehalten, an der Unterstufe bereits im Zeugnis für das laufende Semester auf halbe Noten zu verzichten und nur noch ganze zu geben.

Woher rührt diese Verunsicherung? «Auslöser sind weiche Faktoren, die schwierig zu fassen und benennen sind.» Erst auf Nachfragen wird Berther konkret und bringt es auf den Punkt: Vieles habe mit dem Führungsstil von Mitarbeitenden des städtischen Schulamtes zu tun.

(Tagblatt, 27. Mai 2016)

Das Unterrichtsniveau



der organisierte Aufstand

Eine Mutter setzt die Mittelstufenlehrerin Melanie O. schon seit einiger Zeit erheblich unter Druck. Sie ist mit den schulischen Leistungen ihres Sohnes Oliver unzufrieden. Der Knabe sollte gemäss Planung der Mutter ab dem nächsten Schuljahr das Untergymnasium besuchen. Er hat die Aufnahmeprüfung jedoch nicht bestanden. Die Mutter gibt nun der Lehrerin die Schuld dafür. Sie macht gegen Melanie O. im Quartier massiv Stimmung, indem sie behauptet, Melanie O. sei absolut ungeeignet und verfüge als Quer-Einsteigerin nicht über eine anerkannte Lehrerausbildung. Sie organisiert eine Unterschriftenkampagne, damit die Schulpflege der Lehrerin kündigt und reicht eine Aufsichtsbeschwerde ein.

Praxisfall aus dem Jahre 2016

Classroom Walkthrough



Classroom Walkthrough in der Praxis

Roger T. ist neu im Team der Oberstufe. Der Schulleiter verlangt ab Beginn des neuen Schuljahres, dass sich die Lehrpersonen innerhalb eines Monats regelmässig zweimal pro Woche während fünf Minuten visitieren. Im Anschluss haben sie sich gegenseitig ein Feedback zu geben und einen Rapport zuhanden der Schulleitung zu schreiben. Roger T. kommt mit seinem Stufenkollegen dieser Aufforderung nach, obwohl er den Sinn dieser Massnahme hinterfragt. Wenige Wochen nach Beginn der Aktion bemängelt der Schulleiter, dass es in der Klasse von Roger T. während seiner Abwesenheit immer sehr laut sei. Eine solche Klassenführung lasse auf eine schwache pädagogische Leistung schliessen.

Praxisfall aus dem Jahre 2014

die interne Regelung



nichts ist für die Ewigkeit

