

INTERPELLATION Andrea Pollheimer betr. 50% Arbeit – 100% Verfügbarkeit

Wortlaut:

„Die Gemeinde Riehen sucht per 1. August 2010 für die Primarschule eine Primarlehrperson. Diese soll zu 50% beschäftigt werden und muss zu 100% verfügbar sein (vgl. Stelleninserat in der RZ vom 19. März 2010).

Wer eine solche Stelle antritt, hat einen garantierten Lohn einer Halbtagsangestellten. Es ist ihr untersagt, darüber hinaus einer anderen Beschäftigung nachzugehen. Für das Arbeitsamt ist eine solche Person für die zweiten 50 Prozent, da sie Bereitschaftsdienst verrichten muss, nicht mehr vermittelbar. Wer von diesem Lohn leben muss, kommt somit in Schwierigkeiten.

Die Vorteile liegen eindeutig beim Arbeitgeber. Der Stelleninhaber/die Stelleninhaberin ist auf Abruf dauernd verfügbar. Die Lohnkosten können gering gehalten werden.

Die Unterzeichnende bittet den Gemeinderat in diesem Zusammenhang um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Wie viele solche Springer/innen sind an den Riehener Primarschulen und Kindergärten im Einsatz? Welches Geschlecht haben diese Personen?
2. Üblicherweise wird solchen Springer/inne/n nach Ablauf eines Jahres die Übernahme einer Kindergarten- resp. Primarklasse angeboten. Wird dies im vorliegenden Fall auch so sein?
3. Stimmt es, dass gemäss eines Bundesgerichtsurteils Bereitschaftsdienst entschädigt werden muss? Ist dies bei unserem Beispiel auch der Fall? Wenn nein, weshalb nicht?
4. Erachtet es der Gemeinderat als sozialer Arbeitgeber vertretbar, dass er Stellen anbietet, bei denen nur ein halber Lohn garantiert wird und der Arbeitnehmer in der restlichen Zeit (ohne Entschädigung) auf Abruf bereit stehen muss?
5. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die betroffenen Lehrpersonen effektiv rund 70-80% in den Schulen arbeiten. Wäre eine entsprechende Anpassung des Pensums in diesem Fall eine Lösung, welche die Gemeinde Riehen im Rahmen der neugewonnenen Autonomie ausschöpfen könnte?
6. Beschäftigt die Gemeinde Riehen auch ausserhalb der Schulen/Kindergärten solche Springer/innen? Wenn ja, wo? Welches Geschlecht haben diese Personen?“

_____ *Eingegangen: 23. April 2010*

Reg. Nr. 01-0201.015

Nr. 06-10 719.1

Interpellation Andrea Pollheimer betreffend 50% Arbeit – 100% Verfügbarkeit

Allgemeines

Die Funktion Springerin/Springer hat sich in den vergangenen Jahren bewährt. So kann für die Schülerinnen und Schüler ein regelmässiger Schulbetrieb garantiert werden mit Stellvertretungen, die die Organisation der Schulen Bettingen und Riehen kennen und in die Teams und die Schulentwicklung integriert werden.

Bezüglich Ausgleich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wurde es bis anhin so geregelt, dass sich der oder die Arbeitnehmende bereit erklärt, bei einer festen 50%-Anstellung bis 100% zu arbeiten. Die über das 50%-Pensum hinausgehende Arbeitszeit wird zusätzlich vergütet. Bei weniger geleisteter Arbeitszeit bleibt es dennoch beim vertraglich vereinbarten Lohn für ein 50%-Pensum. In diesem Sinn angestellte Springerinnen oder Springer müssen auf Abruf am Morgen bis 8.30 Uhr kurzfristige Aufträge für den Tag annehmen, nachher nicht mehr.

Eine solche Anstellung bietet grosse Erfahrungsmöglichkeiten und erhöht die Chance für eine spätere feste Anstellung.

Beantwortung der einzelnen Fragen der Interpellation

- 1. Wie viele solche Springer/innen sind an den Riehener Primarschulen und Kindergärten im Einsatz? Welches Geschlecht haben diese Personen?*

In der Primarschule sind eine Lehrerin und zwei Lehrer als Springer im Einsatz; im Kindergarten ist es eine Lehrerin.

- 2. Üblicherweise wird solchen Springer/inne/n nach Ablauf eines Jahres die Übernahme einer Kindergarten- resp. Primarklasse angeboten. Wird dies im vorliegenden Fall auch so sein?*

In der Primarschule wird im Schuljahr 2010/11 eine Lehrperson ein festes Pensum als Klassenlehrperson übernehmen. Die anderen beiden Lehrpersonen werden sich beruflich verändern. Ein festes Pensum wurde ihnen angeboten. Im Kindergarten arbeitet eine feste Springerin mit unbefristeter Anstellung, die bereits mehrere Jahre diese Funktion ausübt. Sie will dies auch weiterhin tun, obwohl ihr bereits angeboten wurde, z.B. eine 50%-Stelle als Förderlehrperson anzunehmen.



3. *Stimmt es, dass gemäss eines Bundesgerichtsurteils Bereitschaftsdienst entschädigt werden muss? Ist dies bei unserem Beispiel auch der Fall? Wenn nein, weshalb nicht?*

Bei der Arbeit auf Abruf kann sich der Arbeitgeber das Recht vorbehalten, die Arbeitskraft der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers je nach Arbeitsanfall in Anspruch zu nehmen (kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit). Dies ist gemäss Bundesgerichtspraxis zulässig und die Bereitschaft ist grundsätzlich entschädigungspflichtig¹. Hier müssen jedoch folgende Konstellationen unterschieden werden:

Ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer verpflichtet, *im Betrieb* auf die Arbeit zu warten, so zählt der Bereitschaftsdienst als normale Arbeitszeit und ist mangels abweichender Vereinbarung entsprechend zu entlohnen, da die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer über diese Zeit nicht anderweitig verfügen darf. Anders verhält es sich bei der sogenannten *Rufbereitschaft*, bei welcher die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer *ausserhalb des Betriebs* auf einen Einsatz wartet. Zwar ist sie oder er auch hier in der Gestaltung der Bereitschaftszeit eingeschränkt, doch nicht in der gleichen Masse wie im ersten Fall. Folglich muss die Rufbereitschaft nicht gleich wie die Haupttätigkeit entlohnt werden. Die Entschädigung für die Rufbereitschaft kann einzelarbeitsvertraglich im Lohn für die Hauptleistung eingeschlossen werden.

Im Gegensatz zu den Lehrpersonen mit einem festen Unterrichtspensum haben die festen Springerinnen und Springer neben dem eigentlichen Arbeitseinsatz im Unterricht keine Vorbereitungszeit, keine Elternarbeit sowie keine weiteren Arbeiten in der unterrichtsfreien Zeit gemäss Berufsauftrag zu leisten. Trotzdem erhalten sie den gleichen Lohn wie fest angestellte Lehrpersonen mit der gleichen Erfahrung. Der Lohn der festen Springerinnen und Springer deckt somit die Arbeitseinsätze sowie die Rufbereitschaft finanziell ab.

4. *Erachtet es der Gemeinderat als sozialer Arbeitgeber vertretbar, dass er Stellen anbietet, bei denen nur ein halber Lohn garantiert wird und der Arbeitnehmer in der restlichen Zeit (ohne Entschädigung) auf Abruf bereit stehen muss?*

Die festen Springerinnen und Springer haben eine Präsenzzeit von morgens 7.00 - 8.30 Uhr (im Kindergarten 6.30 - 8.30 Uhr), wenn sie nicht bereits im Einsatz sind. Haben sie bis zu dieser Zeit keinen Einsatzruf erhalten, dann können sie über die Zeit verfügen.

Es trifft zu, dass eine Springerin oder ein Springer bereit sein muss, eine 100%ige Beschäftigung zu sichern. Selbstverständlich erhalten die Springerinnen und Springer die Lektionen, die sie über ihr vertragliches Soll hinaus unterrichten, vergütet. Ebenfalls wird eine Abwesenheit wegen Krankheit anteilmässig bezahlt.

¹ Siehe BGE 124 III 249ff.



Seite 3

5. *Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die betroffenen Lehrpersonen effektiv rund 70-80% in den Schulen arbeiten. Wäre eine entsprechende Anpassung des Pensums in diesem Fall eine Lösung, welche die Gemeinde Riehen im Rahmen der neugewonnenen Autonomie ausschöpfen könnte?*

Erfahrungsgemäss arbeiten die Springerinnen und Springer in den von der Interpellantin genannten Stellenprozenten. Diesbezüglich haben wir die Anstellungsbedingungen vom Kanton übernommen. Eine Anpassung des Grundpensums wäre eine mögliche Option. Die Gemeindeverwaltung ist bereit, die Erhöhung der Stellenprozente im Einzelfall zu prüfen. Das Risiko der Kosten allenfalls nicht erteilter Lektionen liegt dabei in jedem Fall bei der Gemeinde. Im Bereich Kindergarten gab es denn auch in den vergangenen Jahren mehr als einmal die Situation, dass die feste Springerin weniger als 50% arbeitete und sie ihren garantierten 50%-Lohn ausbezahlt erhielt.

Die als Springerin oder Springer angestellten Lehrpersonen - in der Regel frisch diplomierte - haben sich über die Rahmenbedingungen bis anhin nicht beklagt. Wenn bei der Jahresplanung keine festen Lektionen mehr zu vergeben sind, dann bietet diese Anstellung mehr Sicherheit und eine höhere Beschäftigung als die Aufnahme auf der Liste der freien Stellvertretungen. Junge Lehrpersonen können auf diese Weise Berufserfahrungen sammeln und sich bewähren und erhöhen so ihre Chance auf eine feste Stelle.

6. *Beschäftigt die Gemeinde Riehen auch ausserhalb der Schulen/Kindergärten solche Springer/innen? Wenn ja, wo? Welches Geschlecht haben diese Personen?*

Nein, ausserhalb der Schulen/Kindergärten gibt es keine solchen Beschäftigungen.

Riehen, 27. April 2010

Der Gemeinderat Riehen