

Arbeits- und Vertragssituation an den Musikschulen des Kantons Baselland

Vom Vorstand des Vereins der Lehrpersonen der Musikschulen Baselland (LMS)

Der Vorstand des LMS (Verein der Lehrpersonen der Musikschulen Baselland) berichtet im Rahmen dieses Artikels in Auszügen über die Resultate der vom LMS durchgeführten Umfrage (2012/2013) bei den Lehrpersonen der Musikschulen des Kantons. Die Bezugsadresse der vollständigen Umfrage und der Resultate finden Sie am Ende dieses Textes.

Ausgangslage

Seit 2003 sind die basellandschaftlichen Musikschulen nach einem Volksentscheid als weitere offiziell anerkannte Schulart dem Kanton Baselland unterstellt. Die Finanzierung der Musikschulen wurde den Gemeinden zugewiesen. Als Ausgleich übernahm der Kanton die damalige Realschule. Die Gemeinden führen die Musikschulen, wählen die Musikschul-Lehrpersonen und stellen sie nach den Richtlinien des kantonalen Personalgesetzes an. Der Kanton übernimmt die Lohnadministration und ist für die Anstellung des Personals verantwortlich.

Die 2003 erfolgte Eingliederung der Musikschulen ins Bildungsgesetz des Kantons Baselland kann als schweizweit herausragende Errungenschaft mit Vorbildcharakter bewertet werden. Das Ziel war, an allen 15 Musikschulen einheitliche Bedingungen zu schaffen. Den Musikschul-Lehrpersonen der Oberbaselbieter Gemeinden sollte der gleiche Lohn wie den Musikschul-Lehrpersonen des unteren Kantonsteils zuteil werden. In der damaligen Diskussion um die neuen Arbeitsbedingungen beim Kanton war die Rede von vertraglich besser abgesicherten Anstellungen und besseren Sozialleistungen bei einer einheitli-

chen Pensionskasse. Die Musikschul-Lehrpersonen erhielten einheitliche Verträge mit einem Rahmenvertragsverhältnis. 27 Lektionen entsprechen einem Beschäftigungsgrad von 100%.

2009/10 führte der Kanton bei allen Lehrpersonen des Kantons eine obligatorische Umfrage über die Zufriedenheit am Arbeitsplatz durch. Das Resultat zeigte, dass die Musikschul-Lehrpersonen sehr zufrieden an ihrem Arbeitsplatz sind. Diese Umfrage wurde unserer Ansicht nach aus fragetechnischen Gründen der Situation der Musikschul-Lehrpersonen nicht gerecht. Zudem wurde das Ressort «Beratung und Rechtshilfe» des LVB, gemäss Auskunft des zuständigen Ressortleiters, im Vergleich zu den Lehrpersonen anderer Schularten überproportional von den Lehrpersonen der Musikschulen kontaktiert, eine Tatsache, die im Widerspruch zur «grossen Zufriedenheit» stand. Meist ging es dabei um Fragen zu Arbeitsverträgen sowie deren Interpretation und Umsetzung.

Aus den oben genannten Gründen führte der LMS im Schuljahr 2012/13 an den 15 Musikschulen des Kantons eine eigene Umfrage durch, die einen besseren Einblick in die genaue Situation der Musikschul-Lehrpersonen ermöglichen sollte.

Die LMS-Umfrage

Inhaltlich lagen die Schwerpunkte der LMS-Umfrage auf den Arbeitsverträgen, auf dem Umgang damit, auf dem Informationsstand der Musikschul-Lehrpersonen bezüglich ihrer Anstellung und ihres Arbeitsvertrags mit Rahmenvertragsverhältnis sowie auf der persönlichen Situation und Zufriedenheit der Musikschul-Lehrpersonen als Angestellte des Kantons. Die Fragen beinhalteten minimale Auskünfte zur Lehrperson und richteten ihren Fokus auf das Anstellungsverhältnis mit dem Kanton. Ein weiterer Schwer-

punkt der Befragung lag darin, herauszufinden, wie das Anstellungsverhältnis im Alltag gelebt und erlebt wird. Ein grösserer Teil der Umfrage widmete sich der Frage, wie Musikschul-Lehrpersonen ihre Einkommenssituation empfinden.

Zum Zeitpunkt der Umfrage waren beim Kanton 556 Arbeitsverträge ausgestellt. Da jene Musikschul-Lehrpersonen, die an mehreren Schulen unterrichteten, angewiesen wurden, für jede Schule, an der sie unterrichteten, den Fragebogen zu beantworten, wurden die Resultate auf die Gesamtmenge der ausgefüllten Bögen bezogen. Es konnten 347 (62.4%) ausgefüllte Fragebogen ausgewertet werden. Die Resultate können somit als repräsentativ für alle Musikschul-Lehrpersonen des Kantons Baselland gelten.

93% der Befragten hatten zum Zeitpunkt der Befragung einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit «Rahmenvertragsverhältnis», 6% arbeiteten in einem befristeten Anstellungsverhältnis. Die Umfrage ergab, dass die durchschnittlich von einer Lehrperson an einer Musikschule erteilte Lektionenzahl bei 11.9 Lektionen liegt (der Beschäftigungsgrad von 100% entspricht 27 Lektionen). Umfangreiche Pensen (über 25 Wochenstunden) machen lediglich 22% aus. 77% der Musikschul-Lehrpersonen unterrichten nur an einer basellandschaftlichen Musikschule.

Ratlosigkeit bei der Handhabung der Arbeitsverträge

Nach zehn Jahren lässt sich bei der Auslegung der Arbeitsverträge durch die Musikschulen auf Seiten der Musikschul-Lehrpersonen und auf Seiten der Schulleitungen eine beträchtliche Ratlosigkeit feststellen. Leider wird in einigen Fällen unbekümmert diejenige Praxis weitergeführt, die schon vor der Eingliederung der Musikschulen ins Bildungsgesetz und den neuen kantona-

len Arbeitsverträgen nach Personalgesetz in den Gemeinden gepflegt wurde.¹ So wird mit den neuen gesetzlichen Vorgaben, z.B. mit dem Einhalten des unbefristeten Arbeitsverhältnisses entsprechend dem unteren Rahmen und mit den Kündigungen des Rahmenvertrags, sehr sorglos und unterschiedlich umgegangen. Die Unsicherheit über die Auslegung und den Umgang mit dem für die Musikschulen «speziellen» Rahmenvertragsverhältnisses öffnet leider in einzelnen Fällen der Willkür Tür und Tor.

Grosse Pensenschwankungen sind eine Realität

Musikschul-Lehrpersonen nehmen im Kontext ihrer unbefristeten Anstellung mit Rahmenvertragsverhältnis halbjährlich grosse Schwankungen der Lektionenzahl und damit einhergehend grosse Schwankungen ihres Einkommens in Kauf.

Es ist üblich, einen Spielraum von drei Lektionen als Rahmen festzulegen; bei einem durchschnittlichen Pensum von 11.9 Lektionen entspricht dies 25%. Das heisst, dass eine Lehrperson mit einem Pensum von 12 Lektionen jedes Semester damit rechnen muss, ein Viertel ihres Lohnes zu verlieren. Für die Hälfte der Lehrpersonen haben Schwankungen schon innerhalb des Rahmens bereits gravierende Auswirkungen. So entspricht eine Schwankung von 3 Lektionen bei einem Pensum von nur 6 Lektionen schon der Hälfte des Einkommens.

Dabei kann das Herabsetzen des Rahmens bei einem kleinen Pensum dazu führen, dass die Lehrperson beim Unterschreiten des Pensionskassenminimums von fünf Lektionen aus der Pensionskasse fällt. Bei weiteren Pensenkürzungen kann im äussersten Fall ein unterer Rahmen von 0 Stunden erreicht werden, was einer «verdeckten» befristeten Anstellung entspricht.

Durch die vom Personaldienst der BKSD empfohlene «6-Wochenklausel» (das Pensum wird z.B. beim Wegzug eines Schülers bereits nach einer sechswöchigen Frist angepasst) ist es möglich, dass das Einkommen sogar innerhalb eines Semesters plötzlich einbrechen kann.

Aus rechtlicher Sicht ist dieser Umgang mit den Verträgen problematisch, weil hier asymmetrische Vereinbarungen zu Ungunsten des Angestellten getroffen werden. Weder das Rahmenvertragsverhältnis noch die «6-Wochenklausel» sind auf der Basis des geltenden Personalrechts schlüssig begründbar. Etliche Musikschul-Lehrpersonen äusserten in der Befragung deutlich ihren Unmut zum Nicht-Einhalten des unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

Einige Lehrpersonen geben an, dass ihnen unter Umgehung der Kündigungsfrist und nicht im «gegenseitigen Einvernehmen» der Rahmen nach unten angepasst wurde. Ausserdem wird bei Teilkündigungen des Öfteren das Anciennitätsprinzip missachtet und dem/der Gekündigten keine alternative Beschäftigung angeboten, obwohl dies das Personalgesetz vorsieht. Die versprochene Anstellungssicherheit ist bei einer derartigen Handhabung der Verträge in weite Ferne gerückt.

Musikschul-Lehrpersonen sind nur scheinbar gut über ihre Situation informiert

In der Umfrage geben 52% der Musikschul-Lehrpersonen an, gut über ihren Arbeitsvertrag informiert zu sein. Detailliertere Fragen zeigen aber, dass 48% der Lehrpersonen annehmen, ihr Arbeitsvertrag könne am Ende jedes Semesters gekündigt werden. 23% der Lehrpersonen ist nicht klar, was dieser unbefristete Arbeitsvertrag mit Rahmenvertragsverhältnis genau bedeutet. Diese Aussagen verwundern nicht, da bei Schülerrückgang zuerst Mutati-

onen innerhalb des Rahmens stattfinden, dann aber bei weiterem Pensenschwund auch der Rahmen gekündigt wird. Fast die Hälfte der Musikschul-Lehrpersonen nehmen wiederholte Änderungskündigungen fälschlicherweise als gegeben hin.

7% der Befragten hatten bereits vertragsrechtliche Probleme. Einzelne gaben zudem an, dass sie ihre geänderten Verträge auch schon nicht unterschrieben zurückgeschickt hätten, ohne dass von Seiten des Arbeitgebers darauf reagiert worden wäre.

Im schlimmsten Fall kommt eine sukzessive Kündigung des Rahmenvertragsverhältnisses in kleinen Schritten von unter 20% des aktuellen Pensums einer «Kettenkündigung» gleich, die dazu führt, dass kein Recht auf Arbeitslosenunterstützung besteht. Diese Tatsache ist laut Umfrage ganzen 44% der angestellten Musikschul-Lehrpersonen *nicht* bekannt. Die Musikschul-Lehrpersonen sind bei der Arbeitslosenversicherung zwar als Beitragszahler willkommen, von deren Leistung aber sind sie in diesem Fall ausgeschlossen.

Nebeneinkünfte tragen wenig zur Einkommenssicherheit bei

Allgemein wird davon ausgegangen, dass sich Musikschul-Lehrpersonen durch aktives Mitwirken bei musikalischen Projekten finanziell absichern. Die Umfrage zeigt jedoch, dass dies nur auf 10% der Lehrpersonen zutrifft. Für 43% der Befragten gilt, dass sie nur zusammen mit ihrem Lebenspartner den Lebensunterhalt finanzieren können. Unregelmässige Unterrichtszeiten und die Verpflichtung, an Sitzungen und Schulanlässen teilzunehmen, erschweren es den Lehrpersonen, eine andere Teilzeitarbeit zu finden und sich gleichzeitig für die Schule einzusetzen. Der Druck, das Einkommen allein über die Musikschule zu sichern, wächst mit zunehmendem Alter.

Das Gros der Musiklehrerinnen und Musiklehrer setzt sich über lange Jahre fast ausschliesslich für den Unterricht und die Aktivitäten an der Musikschule ein, was sowohl einen Wiedereinstieg in das Konzertleben, als auch die Suche nach anderen – oft schlecht bezahlten – künstlerischen Projekten erschwert. Die Bemühungen, den durch Pensentrückgang entstandenen Einkommensausfall durch ausserschulische Aktivitäten und Engagements zu kompensieren, führen deshalb selten zum Erfolg

Fazit

Die Resultate zeigen, dass das Gros der Musikschul-Lehrpersonen des Kantons Baselland nur an einer Musikschule angestellt ist und keiner zusätzlichen lohnrelevanten künstlerischen oder anderweitigen Tätigkeit nachgeht. In 43% der Fälle kann für den Unterhalt von Familie oder Partnerschaft nur zusammen mit dem Partner gesorgt werden. Musikschul-Lehrpersonen sind vom Einkommen, das sie aus der Anstellung an ihrer Musikschule erzielen, hochgradig abhängig. Die persönliche Lebenssituation wird durch häufige Pensenschwankungen stark belastet.

Die Musikschulen kennen kaum gezielte Umschulungs- und Weiterbildungskonzepte. Einen Austausch von Lehrpersonen mit zu kleinen Pensen innerhalb des Kantons gibt es nicht. Bezahlte Projektarbeit oder andere Strategien zur Verbesserung der Arbeitssicherheit ihrer Angestellten sind nach Angaben der Befragten leider Ausnahmen an den Musikschulen. Die Musikschul-Lehrpersonen ihrerseits wären bereit, Pensenschwankungen mit Spezialprojekten und Zusatzarbeiten auszugleichen.

Das Personalgesetz sieht das Rahmenvertragsverhältnis nicht explizit vor. Der Inhalt des unbefristeten Arbeitsvertrages mit Rahmenvertragsverhältnis

versuchte ursprünglich der speziellen Anstellungssituation der Musikschul-Lehrpersonen, die von den An- und Abmeldungen der Schüler und Schülerinnen abhängt, gerecht zu werden. Im Rahmenvertragsverhältnis akzeptiert die Musikschul-Lehrperson, dass ihre Arbeitssituation Schwankungen in Pensum und Einkommen mit sich bringen kann. Die Schule ihrerseits respektiert mit dem Inhalt des unteren Rahmens die unbefristete Anstellung.

An der 22. Jahreskonferenz der Musikschul-Lehrpersonen im Februar 2012 informierte der Leiter des Personaldienstes der BKSD darüber, dass bei 581 Anstellungsverträgen 200 Mutationen ausserhalb des Rahmens stattgefunden hatten. Diese grosse Zahl stimmt nachdenklich, denn grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin Anspruch auf ein geregeltes Arbeitsverhältnis. Unabdingbare Bestandteile eines vereinbarten Arbeitsvertrages sind der Inhalt und Umfang der Arbeitsleistung sowie die Höhe des vereinbarten Lohnes. Dazu hat der Arbeitnehmer und die Arbeitnehmerin im speziellen Fall eines Teilzeitarbeitsverhältnisses zusätzlich Recht auf Klarheit und Konstanz der Arbeitseinsätze, damit die Möglichkeit besteht, Nebenbeschäftigungen an anderer Stelle annehmen und planen zu können.

Die Tatsache, dass Arbeitsverträge im halbjährlichen Rhythmus (in seltenen Fällen auch während des Semesters) hinsichtlich Arbeitspensum und Lohnanspruch geändert werden können, schmälert die Rechtssicherheit der Musikschul-Lehrpersonen in grossem Masse. Der rücksichtsvolle Umgang mit den Arbeitsverträgen und die Suche nach Lösungen für den Inhalt des unbefristeten Arbeitsverhältnisses müssen von Arbeitgeberseite in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern unter dem Aspekt des Rechtsanspruches der Musiklehrerinnen und Musiklehrer einerseits

gefordert und andererseits dringend angegangen werden. In dieser Absicht hat der LMS-Vorstand zu den Schulleitungen als direkten Ansprechspartner Kontakt aufgenommen.

Die Umfrage mit den detaillierten Resultaten und Ausführungen unter dem Titel «Arbeits- und Vertragssituation an den Musikschulen im Kanton Baselland» erhalten Sie als Mailversion via: y.sugawara@bluewin.ch

¹ Vor der Eingliederung der Musikschulen in den Kanton waren die Schulleitungen frei gewesen, die Grösse der einzelnen Pensen semesterweise nach Eingang der Anmeldungen nach unten wie nach oben ohne vertragliche Einschränkungen anzupassen. Einzig die maximale Pflichtstundenzahl durfte nicht überschritten werden. Die Lehrpersonen wurden nach Bedarf angestellt und hatten teilweise keine richtigen Verträge.