

## RATGEBER

### Welche Vorkehrungen sind bei rückläufigen Pensen zu treffen?



Urs N. Kaufmann,  
alv-Sekretär.

Bei abnehmenden Kinderzahlen sind zwangsläufig auch die Pensen der Lehrpersonen rückläufig – ja Schulabteilungen gehen ein. Bei einer längerfristigen, sorgfältigen Schul- und Pensenplanung kann die Schulleitung eine Kündigung aus organisatorischen und wirtschaftlichen Gründen in den meisten Fällen umgehen. Sowohl der alv als auch der Gesetzgeber wollen, dass weder befristete Anstellungen noch Rahmenverträge auf Vorrat geschaffen werden. In Fällen, wo eine Stelle mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht über ein Schuljahr hinaus gesichert ist, sind bei Neuanstellungen Lehrpersonen mit einem befristeten Vertrag anzustellen, dies ganz im Sinne der Transparenz. Die Schulleitungen nehmen in einer Zeit des Stellenrückgangs eine grosse Verantwortung wahr, so dass der Umstand einer Kündigung erst gar nicht eintreffen sollte und, wenn unvermeidlich, die Abwicklung unter allen Involvierten fair und offen abläuft. Die Lehrerschaft hilft mit, indem sie sich bei der Personalentwicklung an einem Schulort einbringt und geplante Weiterbildungen, Ortswechsel oder Pensionierungen frühzeitig bekannt gibt. Sehr wichtig ist, dass die Schule vor Ort die Kündigungskriterien im Falle überzähliger Lehrpersonen in aller Sachlichkeit entwickelt. Dabei soll sie die Lehrerschaft einbeziehen. Stehen die Kriterien einmal fest, sind sie verbindlich und werden offen kommuniziert.

Steht eine Kündigung aus organisatorischen Gründen, insbesondere auf Grund gesunkener Schülerzahlen oder aus wirt-

schaftlichen Gründen an, so sollte die Schule vor Ort sorgfältig und umfassend abklären, ob sie der auf Grund des Kriterienkatalogs betroffenen Lehrperson eine andere zumutbare Stelle anbieten kann, die deren Fähigkeiten, Erfahrungen und Eignung entspricht.

Der Aargauische Lehrerinnen- und Lehrer-Verband alv vertritt die Meinung, dass die Schule einer Primarlehrperson mit einem unbefristeten Vertrag nur dann aus organisatorischen Gründen kündigen darf, wenn ihr auf der ganzen Primarschulstufe des Schulorts keine andere Stelle angeboten werden kann – allenfalls auch vorübergehend mit aufgeteilten Pensen an verschiedenen Klassen. Die Anstellungsbehörde der Lehrperson ist auskunftspflichtig, ob eine Kompensation der Stelle mit anderer Arbeit am Schulort möglich ist. Ich kenne Schulbehörden, die sich im Fall einer Kündigung aus organisatorischen Gründen redlich bei den Nachbargemeinden um eine Stelle bemühen. Schulen erweisen sich als arbeitnehmerunfreundlich, wenn sie die Lehrpersonen über lange Zeit im Ungewissen lassen und kein Mitgefühl für deren Situation zeigen. Unzulässig ist die sogenannte vorsorgliche Kündigung einer ganzen Gruppe von Lehrpersonen, wovon die meisten zu einem späteren Zeitpunkt wieder eingestellt werden.

Mir scheint wichtig, dass sich die Lehrpersonen ernsthaft mit dem Pensenrückgang an den Aargauer Schulen befassen, mit der Schulleitung auf konstruktive Lösungen hinarbeiten und auf frühzeitige Klarheit bedacht sind.

Urs N. Kaufmann, alv-Sekretär

Weitere Quellen: «Vorgehensgrundsätze bei Massnahmen infolge rückläufiger Pensen» ([www.lch.ch](http://www.lch.ch)), SCHULBLATT-Ratgeber Nr. 22 «Wen trifft es bei einem Stellenabbau?» ([www.alv-ag.ch](http://www.alv-ag.ch) → «Dienstleistungen» → «Ratgeber»).

