

**Strategische, übergeordnete Dokumente:**

**Grundsätze der Anstellungspolitik am Gymnasium Kirchenfeld**

**Gilt für:**

**Gesamtschule**

Aktualisiert im November 2024

In Kraft seit 1. August 2008

Gültig bis auf Widerruf

**1. Anstellung**

Die Anstellung und eventuelle Änderungen der Anstellung werden mit der jeweiligen Lehrkraft persönlich besprochen. Ansprechperson für Anstellungsgespräche ist die zuständige Abteilungsleitung.

**2. Pensen**

Die Schulleitung plant die Pensen. Vor der definitiven Verfügung werden sie, in der Regel Ende März oder Anfang April, mit der jeweiligen Fachschaft besprochen.

**3. Anstellungsdauer**

Lehrkräfte werden in der Regel unbefristet angestellt. Sie werden befristet angestellt, wenn die Anstellung mit erheblicher Wahrscheinlichkeit nach spätestens zwei Jahren beendet ist. Wenn ein Pensum erhöht wird, ist der erhöhte Teil der Anstellung in der Regel befristet, sofern die Erhöhung mit erheblicher Wahrscheinlichkeit nicht länger als zwei Jahre dauert.

Lehrkräfte, die nicht alle Anforderungen erfüllen, z.B. über kein Lehrdiplom im betreffenden Fach verfügen, werden unbefristet unter Auflagen angestellt.

**4. Anstellungsverfahren**

**4.1 Allgemeines**

Neue, befristete und unbefristete, Anstellungen, die voraussichtlich länger als sechs Monate dauern und über 30% umfassen, werden in der Regel ausgeschrieben.

Jede Lehrkraft durchläuft in der Regel ein vollständiges Anstellungsverfahren mit externer Ausschreibung. Ist eine Lehrkraft bereits befristet angestellt, findet das Anstellungsverfahren spätestens im Hinblick auf die Umwandlung der befristeten in eine unbefristete Anstellung statt, gegebenenfalls in verkürzter Form. Von diesem Grundsatz kann in begründeten Einzelfällen, namentlich bei Engpässen von Lehrkräften im betreffenden Fach, abgewichen werden. Das Anstellungsverfahren wird vom Bereichsleiter Dienste geleitet.

Die Anstellung wird von einem Ausschuss vorbereitet, wenn sie unbefristet ist und ein Pensum von 30% überschreitet. Der Ausschuss setzt sich aus den Mitgliedern der Schulleitung, einer Vertretung der entsprechenden Fachschaft(en) und wenn möglich einem Mitglied der Schulkommission zusammen. Der Anstellungsausschuss prüft die Bewerbungsunterlagen, führt Gespräche mit den Bewerberinnen und Bewerbern und beurteilt die Probelektionen. Die Schulleitung entscheidet über die Anstellungen.

**4.2 Verfahren bei Vergabe von frei werdenden Pensen**

Werden Pensen frei, prüft die Schulleitung zuerst, ob die Pensen auf bisherige Stelleninhaber\*innen des entsprechenden Fachs verteilt werden können. Massgeblich für die Prüfung ist das Stellenprofil gemäss Konzept «Anstellungsverfahren».

Bei Interesse einer Lehrkraft, in ein weiteres Unterrichtsfach einzusteigen, in welchem sie ein Lehrdiplom besitzt, prüft die Schulleitung die Passung. Die Prüfung beinhaltet in jedem Fall die Anhörung der betroffenen Fachschaft und gegebenenfalls eine Probelektion.

**5. Verfahren bei Reduktion der zur Verfügung stehenden Pensen**

Die Schulleitung beschäftigt in erster Linie Lehrkräfte weiter, die aufgrund ihrer beruflichen Fähigkeiten, ihres Engagements im Schuldienst und ihrer Aus- und Weiterbildung den Bedürfnissen der Schule am ehesten entsprechen. Soziale Aspekte werden ebenfalls berücksichtigt.

Beim Wegfall von Pensen werden zuerst die Pensen der befristet angestellten Lehrkräfte abgebaut. Genügt diese Massnahme nicht, führt die Schulleitung ein Gespräch mit allen Lehrkräften des betroffenen Faches.

Kann im Gespräch keine Lösung gefunden werden, legt die Schulleitung das Verfahren fest. Das Verfahren wird vom Bereichsleiter Dienste geleitet und allen Betroffenen vorgängig bekannt gegeben.

Bei erkennbarem Pensenabbau und anderweitigen Pensenänderungen wird das Verfahren mindestens sechs Monate vor Ende des Schuljahres eröffnet. Es umfasst in jedem Fall eine Anhörung der betroffenen Lehrkräfte sowie die Bekanntgabe des Entscheids inkl. Rechtsmittelbelehrung.

**6. Auflösung des Arbeitsverhältnisses «aus triftigen Gründen» gemäss Art. 10 Abs. 1 LAG**

Prüft die Schulleitung die Auflösung des Arbeitsverhältnisses einer Lehrkraft, legt sie das Verfahren fest und kommuniziert es gegenüber der/dem Betroffenen. Dazu gehören in jedem Fall eine Anhörung der betroffenen Lehrkraft und die Bekanntgabe des Entscheids inklusive Rechtsmittelbelehrung.

---

Gezeichnet: Schulleitung  
Heiner Rohner

---

Verteiler: Führungs- und Organisationshandbuch

---