

## **XVI. Nachtrag zum Volksschulgesetz**

und

### **Gesetz über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen**

Botschaft und Entwürfe der Regierung vom 17. Dezember 2013

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>Zusammenfassung</b>	<b>2</b>
<b>1 Aufträge des Kantonsrates</b>	<b>5</b>
<b>2 XVI. Nachtrag zum Volksschulgesetz</b>	<b>7</b>
2.1 Geltender Berufsauftrag	7
2.2 Stufenübergreifende Grundlagenarbeit seit Herbst 2012	8
2.3 Fokus der Reform	8
2.4 Kommentar zum Nachtrag	9
2.4.1 Legistische Konsolidierung der Kategorien von Arbeitsverhältnissen	9
2.4.2 Neuregelung des Berufsauftrags	10
2.5 Entlastung der Lehrpersonen mit Klassenverantwortung	16
2.5.1 Leichtere Gewichtung des Arbeitsfeldes Unterricht	16
2.5.2 Kürzung der Lektionsdauer als Alternative?	17
<b>3 Gesetz über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen</b>	<b>17</b>
3.1 Geltendes Lohnsystem	17
3.2 Fokus der Reform	18
3.2.1 Beibehaltung der Kernelemente des Lohnsystems	18
3.2.2 Freigabe des Verfahrens der SLQ	19
3.2.3 Umlagerung von Lohnzulagen auf zeitliche Entlastung	20
3.2.4 Vereinfachung der Lohnadministration	21
3.3 Kommentar zum Gesetz	21
<b>4 Lehrpersonen mit reduziertem Beschäftigungsgrad</b>	<b>24</b>
<b>5 Ressourcen / Kosten</b>	<b>25</b>
5.1 Kostenneutrale Entlastung der Lehrpersonen mit Klassenverantwortung	25
5.2 Entlastungssubstrat	25
5.3 Kompensation	25
5.3.1 Entlastung der Schülerinnen und Schüler der 3. und 4. Primarklasse	25
5.3.2 Reduktion des Freifach-Angebotes auf der Oberstufe	26

5.3.3	Finanzieller Wert der Unterrichtsreduktion	26
5.3.4	Kein weiterer Abbau von Schulunterricht	26
5.3.5	Umlagerung von besonderen Lohnzulagen	27
5.3.6	Zwischenergebnis	27
5.3.7	Klassenlehrer-Zulage	27
5.3.8	Umsetzung	28
5.4	Übersicht	28
<b>6</b>	<b>Vernehmlassungsverfahren</b>	<b>28</b>
6.1	Stellungnahmen zur Vernehmlassungsvorlage	28
6.2	Vorliegende Botschaft und Entwürfe nach der Vernehmlassung	29
6.2.1	Empfehlung von Standards für die Gewichtung der Arbeitsfelder	29
6.2.2	Präzisierungen in der Botschaft	29
6.2.3	Stärkere Kürzung des Schulunterrichts, moderatere Kürzung der Klassenlehrer-Zulage	30
6.2.4	Besondere Punkte zu Berufsauftrag und Lohnordnung	30
6.2.5	Weitere Anliegen	32
<b>7</b>	<b>Rechtliches</b>	<b>32</b>
<b>8</b>	<b>Antrag</b>	<b>32</b>
<b>Entwürfe</b>		
	XVI. Nachtrag zum Volksschulgesetz	34
	Gesetz über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen	37

## Zusammenfassung

*Der Kantonsrat hat in der Novembersession 2012 die Regierung beauftragt, eine Gesetzesvorlage für einen grundlegend erneuerten Berufsauftrag für die Lehrpersonen der Volksschule vorzubereiten. Masseinheit des Berufsauftrags soll nicht mehr das wöchentliche Unterrichtspensum in Lektionen, sondern die Jahresarbeitszeit sein. Entsprechend soll der Beschäftigungsgrad in Prozenten bemessen werden. Mit dem neuen Berufsauftrag soll eine schlüssige Lohnordnung verbunden werden. Die Regierung erfüllt den parlamentarischen Auftrag mit einem XVI. Nachtrag zum Volksschulgesetz und einem neuen Gesetz über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen.*

### Berufsauftrag

- *Jahresarbeitszeit und Arbeitsfelder: Die Arbeitszeit und der Ferienanspruch der Lehrperson werden nach neuer Ordnung wie in der Verwaltung bzw. im allgemeinen Erwerbsleben bemessen. Die Jahresarbeitszeit beträgt rund 1'900 Stunden; vorbehalten bleibt die Altersentlastung, bei deren Bemessung von den heutigen Ansprüchen ausgegangen wird. Während des Schulunterrichts arbeitet die Lehrperson stundenplanbedingt mehr, in der unterrichtsfreien Zeit kompensatorisch weniger als die übrigen Arbeitnehmenden. Bei einem vollen Beschäftigungsgrad wen-*

det sie über das Jahr 100 Prozent Arbeitszeit auf und bezieht 100 Prozent Lohn. Auf eine technische, fremdkontrollierte Arbeitszeiterfassung wird zugunsten des Prinzips der Vertrauensarbeitszeit verzichtet.

Die Berufstätigkeit der Lehrperson gliedert sich neu in vier Arbeitsfelder: das Arbeitsfeld Unterricht (Kernauftrag) und die drei Arbeitsfelder Schülerinnen und Schüler, Schule sowie Lehrperson (erweiterter Auftrag). Die Arbeitsfelder werden in Prozenten der Jahresarbeitszeit gewichtet. Dies gilt grundsätzlich auch für das Arbeitsfeld Unterricht; weil aber der Schulunterricht in Lektionen organisiert bleibt, ist hier die Arbeitszeit auf Lektionen umzurechnen: 60 Stunden Arbeit je Jahr decken 1 Lektion Unterricht je Woche und Jahr ab.

Jede berufliche Tätigkeit der Lehrperson wird einem der vier Arbeitsfelder zugeordnet; dabei wird auch beurteilt, wie weit sie in der Unterrichtszeit stattfinden muss und wie weit sie in die unterrichtsfreie Zeit gelegt werden kann, damit die Arbeitsbelastung etwas ausgeglichener gehalten werden kann. Tätigkeiten ausserhalb der Arbeitsfelder gehören nicht zum Berufsauftrag und werden der Lehrperson nicht obligatorisch überbunden. Die bisherigen «zusätzlichen Aufgaben» bzw. «Schulämter» gehen in den Arbeitsfeldern auf. Vorbehalten bleibt eine ausnahmsweise, vorübergehende Übernahme zusätzlicher Lektionen, wenn dies planerisch oder betrieblich zwingend ist.

- Erhöhung der Autonomie der Gemeinden und kantonaler Personalpool: Der neue Berufsauftrag bietet die Chance, den Arbeitseinsatz der Lehrpersonen zu flexibilisieren. Diese Chance ist zu nutzen. Der Kanton empfiehlt den Gemeinden zwar für die Ausgangslage eine Aufteilung der Prozentanteile der Arbeitsfelder im elementaren Verhältnis 88/4/5/3, mit einer umgerechneten Unterrichtsverpflichtung von 28 Lektionen je Woche und Jahr (bei vollem Beschäftigungsgrad). Für die Gewichtung der Arbeitsfelder im operativen Schulalltag erzwingt er jedoch keine starren Werte, sondern überlässt den Gemeinden mit Bandbreiten Bewegungsfreiheit. Gemeinde und Lehrperson vereinbaren im Arbeitsvertrag in Prozenten den Beschäftigungsgrad und – im Rahmen der Bandbreiten – die Gewichtung der Arbeitsfelder. Dabei können sie verschiedene Konstellationen berücksichtigen. In dieser Botschaft werden diesbezüglich Standardmodelle empfohlen.

Solange sich der Berufsauftrag an den Unterrichtslektionen orientierte, leiteten die Gemeinden ihren Bedarf an Lehrpersonen aus dem kantonalen Recht (Lektionentafel im Lehrplan) ab. Der neue Berufsauftrag verschafft den Gemeinden für die Dimensionierung ihres Lehrkörpers einen Spielraum. Zur Orientierung und als Richtlinie für die budgetrechtliche Bindung des Ressourcenaufwandes sowie die Sicherstellung der Schulqualität berechnet der Kanton für sie einen Personalpool. Der Pool berücksichtigt die Summe der Stellenprozente bzw. Lohnkosten (samt Durchschnittswert für Zulagen) nach bisheriger Ordnung und wird aus den aktuellen Lektionentafeln im Lehrplan, dem Vollpensum von 28 Jahreswochenlektionen Unterricht gemäss bisherigem Recht sowie den bestehenden Weisungen zur Klassenbildung hergeleitet. Er kann mit Ober- und Untergrenzen sowie mit Korrekturfaktoren (Sozialindex u.ä.) konzipiert werden.

- Kostenneutrale Entlastung der Lehrpersonen mit Klassenverantwortung: Können die Arbeitsfelder flexibel gewichtet werden, so können die Lehrpersonen von der einen Teilfunktion zugunsten einer anderen Teilfunktion entlastet werden. Insbesondere kann das Arbeitsfeld Unterricht schwächer und im Gegenzug das Arbeitsfeld Schülerinnen und Schüler stärker gewichtet werden. Damit resultiert im Arbeitsfeld Unterricht eine tiefere Zahl zu haltender Lektionen. Im Fokus einer solchen Verlagerung stehen die Lehrpersonen mit Klassenverantwortung. Mit einer reduzierten Unterrichtsverpflichtung bleibt diesen Lehrpersonen mehr Zeit für ihre Führungs- und Koordinationsaufgaben. Die in dieser Botschaft aufgezeigten Standardmodelle zur Gewichtung der Arbeitsfelder führen für die Lehrpersonen mit Klassenverantwortung zu umgerechneten Unter

richtungsverpflichtungen von 27 oder, im besonderen Fall, 26 Lektionen je Woche und Jahr. Im Vergleich zur elementaren Gewichtung der Arbeitsfelder bzw. zur vollen Unterrichtsverpflichtung nach bisherigem Recht von 28 Jahreswochenlektionen ergeben sich damit 1, allenfalls 2 «Entlastungslektionen».<sup>1</sup>

Eine Entlastung wird mit dem neuen Berufsauftrag nicht nur einfach vollziehbar. Sie ist auch sachlich gerechtfertigt, da Einigkeit darüber besteht, dass die Herausforderungen an die Schule gestiegen und die Lehrpersonen, um diese zu bestehen, zu stärken sind. Die Entlastung muss aber zwingend kostenneutral sein. Geringfügig kann eine umgekehrte Gewichtsverlagerung unter den Arbeitsfeldern der Fachlehrpersonen oder ein unvollständiges Ausschöpfen der Klassenteilungs- bzw. Teamteaching-Kontingente einen Ausgleich schaffen. Damit allein wird aber noch nicht genügend Entlastungssubstrat generiert. Nötig ist eine zusätzliche Kompensation.

Es wird von einem erforderlichen gesamten Entlastungssubstrat zugunsten der Lehrpersonen mit Klassenverantwortung im Gegenwert von 1 Unterrichtslektion («Entlastungslektion») ausgegangen. Das sind bei einer Gesamtlohnsumme von 450 Mio. Franken 16 Mio. Franken. Zu kompensieren sind nach Abzug der erwähnten Gewichtsverschiebungen unter den Lehrerkategorien und Abstrichen bei Klassenteilungen bzw. Teamteaching 12,5 Mio. Franken. Die Kompensation erfolgt vorweg aus drei Quellen:

1. Entlastung der Schülerinnen und Schüler der 3. und 4. Primarklasse um 2 und 1 Jahreswochenlektion im Gegenwert von 4,8 Mio. Franken;
2. Reduktion des Freifach-Angebotes auf der Oberstufe um netto 1 Jahreswochenlektion im Gegenwert von 1,6 Mio. Franken;
3. Verzicht auf bisherige berufsspezifische Lohnzulagen im Umfang von 3,7 Mio. Franken.

- Reduktion der Klassenlehrer-Zulage: Seit dem Jahr 2008 wird den Klassenlehrpersonen eine Zulage ausgerichtet. Die Klassenlehrer-Zulage macht mit 8,3 von insgesamt 12 Mio. Franken den Hauptanteil aller Lohnzulagen aus. Sie soll im Gegensatz zu den anderen Lohnzulagen grundsätzlich erhalten bleiben. Zur Wahrung der Kostenneutralität der Entlastung wird es allerdings unumgänglich, die Klassenlehrer-Zulage so weit zu reduzieren, dass die Differenz zwischen der Kompensation, die gemäss vorstehendem Absatz dieser Zusammenfassung erreicht wird, und dem gesamten erforderlichen Entlastungssubstrat ausgeglichen wird. Dies ergibt eine Kürzung um 2,4 Mio. Franken. Die Klassenlehrer-Zulage beträgt im Ergebnis noch 71 Prozent des bisherigen Ansatzes. Mit dieser Reduktion tragen die Klassenlehrpersonen finanziell einen Teil zu ihrer zeitlichen Entlastung bei.

#### Lohnordnung

Den parlamentarischen Aufträgen und den politischen Realitäten Rechnung tragend, steht die Neuordnung der Lehrerlöhne im Dienst des neuen Berufsauftrags und der verstärkten Autonomie der Gemeinden.

Im Zug des flexibilisierten neuen Berufsauftrags wird das Verfahren der systematischen lohnwirksamen Qualifikation (SLQ) fakultativ erklärt. Der Kanton hat den Gemeinden die Lehrerqualifikation seit Ende der 90-er Jahre minutiös vorgeschrieben. Dies ist mit der modernen Personalführung durch die pädagogischen Schulleitungen entbehrlich geworden. Den Gemeinden wird künftig nurmehr vorgeschrieben, dass eine Lohnerhöhung gute Leistungen voraussetzt, nicht mehr jedoch, wie die Feststellung der guten Leistungen zu erfolgen hat. Die Gemeinden können die Leistungsbeurteilung auf einfachem Weg im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche sicherstellen, wobei es genügt, wenn damit allfällige nicht gute Leistungen, welche den Lohnanstieg verunmöglichen, justiziabel eruiert werden. Der Kanton stellt ihnen Handreichungen für Mitarbeitergespräche zur Verfügung, welche auch der Lohnwirksamkeit Rechnung tragen. Unabhängig davon können die Gemeinden, soweit sie es als zweckmässig erachten, ein aufwändigeres Verfahren im Sinn der bisherigen SLQ oder auf andere Weise durchführen.

<sup>1</sup> Ziff. 2.4.2.b zu Art. 78quater (neu) Abs. 2 des Entwurfs des XVI. Nachtrags zum Volksschulgesetz.

Sodann fallen, wie zum XVI. Nachtrag zum Volksschulgesetz ausgeführt, mit der Umlagerung auf Entlastungssubstrat für den Vollzug des neuen Berufsauftrags die berufsspezifischen Lohnzulagen weg – ausgenommen die Klassenlehrer-Zulage, die reduziert wird. Keine Änderungen erfahren vor dem aktuellen finanzpolitischen Hintergrund die Lohnkurven, die Lohnrelationen unter den Lehrerkategorien und die Lohnansätze.

#### Anpassungen nach dem Vernehmlassungsverfahren

Gegenüber der Vernehmlassungsvorlage wurden für die Parlamentsvorlage, von Nebenpunkten abgesehen, zwei Anpassungen vorgenommen:

1. Der Erziehungsrat wird verpflichtet, Standardmodelle für die Gewichtung der Arbeitsfelder zu empfehlen. Die empfohlenen Standardmodelle erleichtern die Umsetzung des neuen Systems in den Gemeinden und tragen zur Absicherung der Entlastung der Lehrpersonen bei. Sie werden in dieser Botschaft skizziert.
2. Es wird in Aussicht genommen, durch Kürzung des Freifach-Angebotes der Oberstufe 1 weitere Lektion Schulunterricht abzubauen. In der Folge muss, um die Kostenneutralität der zeitlichen Entlastung der Lehrpersonen vollständig zu gewährleisten, die Klassenlehrer-Zulage statt bis auf 52 nurmehr bis auf 71 Prozent des bisherigen Ansatzes reduziert werden.

Sehr geehrter Herr Präsident  
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen mit dieser Vorlage Botschaft und Entwürfe für einen XVI. Nachtrag zum Volksschulgesetz (sGS 213.1) und ein neues Gesetz über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen.

## **1 Aufträge des Kantonsrates**

Der Kantonsrat hat folgende Vorstösse gutgeheissen:

#### *43.07.33 Umgewandelte Motion CVP-Fraktion:*

*«Reform der Lehrerbeseoldung:*

Die Regierung wird eingeladen, im Rahmen der Berichterstattung über das gutgeheissene Postulat 43.02.05 "Revision der Besoldungsverordnung" vom 27. Februar 1996 (sGS 143.2) auch auf das Dienst- und Lohnrecht für die Lehrpersonen der öffentlichen Volksschule einzugehen und allenfalls Antrag zu stellen, mit einer Totalrevision der Lohnstruktur für das Verwaltungspersonal eine Totalrevision der Lohnstruktur für die Lehrkräfte aller Stufen zu verbinden.»

#### *42.12.18 Motion Noger-St.Gallen / Blumer-Gossau / Forrer-Grabs (29 Mitunterzeichnende): «Nachtrag zum Volksschulgesetz: gesamtheitliche Neukonzeption von Berufsauftrag und Besoldung der Lehrpersonen*

Der Handlungsbedarf im Themenbereich Berufsauftrag-Besoldung-Anstellungsbedingungen der Lehrpersonen auf Stufe Volksschule ist ausgewiesen. Das Mittel des Postulats (43.12.05) ist jedoch nicht geeignet, einer gesamtheitlichen Neukonzeption genügend Nachdruck zu verleihen. Eine Neukonzeption soll insbesondere in eine Überarbeitung der bestehenden Art. 56-59 und Art. 76-79 münden mit dem Ziel,

- die Grundlage für einen zeitgemässen und ganzheitlich formulierten Berufsauftrag zu schaffen, wobei unter Berücksichtigung der Schulorganisation eine Arbeitszeit sowie ein Ferienanspruch im vergleichbaren Umfang wie für das Staatspersonal garantiert wird. Der Berufsauftrag soll den Tätigkeitsbereichen der Lehrpersonen angemessen Rechnung tragen und dafür entsprechende Anteile der Jahresarbeitszeit vorsehen. Ausgewiesen werden können z.B. folgende Tätigkeitsbereiche: Unterrichtszeit inkl. Pausen, Vor- und Nachbereitungszeit inkl. Absprache mit anderen Lehrpersonen, langfristige Planung und Evaluation, administrative Aufgaben, Betreuung und Beratung von Eltern und Schüler/innen, gemeinschaftliche Aufgaben für die Schule und im Kollegium, Weiterbildung;

- die Grundlage zu schaffen für eine zeitgemässe Besoldungsordnung, welche die Attraktivität des Lehrerberufs sichert;
- eine einfache administrative Handhabung der Belange von Anstellung und Besoldung sicherzustellen.

Die Regierung wird beauftragt, dem Kantonsrat eine Revision des Volksschulgesetzes im Sinn der obigen Erwägungen zu unterbreiten.»

#### *43.12.05 Postulat SVP-Fraktion / CVP-EVP-Fraktion:*

##### *«Reform des Berufsauftrages der Lehrpersonen und der Besoldung überfällig*

Die Diskussion um die Pensen der Volksschullehrpersonen hat den Handlungsbedarf in diesem Thema klar aufgezeigt. Die Besoldungsordnung der Lehrpersonen von Kanton und Gemeinden ist ein Buch mit sieben Siegeln und weder für die Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen nachvollziehbar, noch für die Schulen einfach umzusetzen. Eine ganzheitliche Betrachtung der Anstellungsbedingungen und ein zeitgemässer Berufsauftrag sind ausgewiesen.

Die Systematik und das Konzept der Besoldung der Lehrpersonen sind neu zu gestalten. Es ist insbesondere von der veralteten Lektionen-Regelung Abschied zu nehmen und an deren Stelle eine neue Definition des Beschäftigungsumfangs zu suchen.

Beispielsweise könnte mit Jahresarbeitszeiten ein flexibler und nachvollziehbarer Rahmen geschaffen werden. Es wäre relativ einfach zu unterscheiden, welche Arbeitsleistung im Kernauftrag, also im Schulzimmer mit den Lernenden erbracht wird und welche Aufwände in andern Bereichen und Aufträgen anfallen. Der Anstellungsvertrag würde zu einem nachvollziehbaren, individuellen Berufsauftrag an die Lehrperson.

Nachdem das Personalgesetz angepasst wurde, ist unverzüglich:

- der Berufsauftrag der Lehrpersonen neu und umfassend zu definieren;
- ein zeitgemässes Arbeitsmodell zu schaffen (Abkehr von Lektionenberechnungen);
- eine Besoldungsstruktur zu schaffen, die transparent und verständlich ist.

Es sollen in der Zwischenzeit keine Teilbereiche und Themen bearbeitet werden, welche den Berufsauftrag betreffen oder partielle Gesetzesanpassungen im Besoldungsbereich vorgenommen werden. Dieser Grundsatz soll nicht gelten für Budgetmassnahmen, welche das Parlament aus finanziellen Gründen beschliesst. In einem solchen Fall sind aber alle Lehrpersonen gleich zu behandeln, egal ob sie beim Kanton oder den Gemeinden angestellt sind.»

Die Aufträge 42.12.18 und 43.12.05 gehen auf die Vorlagen 22.11.14 «XIII. Nachtrag zum Volksschulgesetz (Titel der Botschaft: Stärkung des Lehrberufs in der Volksschule)» und 22.11.14B «XIII. Nachtrag zum Volksschulgesetz (Berufsauftrag)» zurück. Der Kantonsrat hatte diese Vorlagen in der Septembersession 2012 durch Nichteintreten erledigt.<sup>2</sup> Auf sie ist vorliegend nicht mehr zurück zu kommen.

Der ältere Auftrag 43.07.33 ist durch die neuen Aufträge 42.12.18 und 43.12.05 überholt: Die einheitliche Optik auf die Lohnsysteme der Volksschule und des Staatspersonals hat aufgrund der Detaillierung der Aufträge 42.12.18 und 43.12.05 sowie des Zeitdrucks für ihre Erfüllung zu entfallen. Eine Neuordnung des Lohnrechts für das Staatspersonal ist noch nicht spruchreif.

Die beiden Aufträge 42.12.18 und 43.12.05 werden vorliegend mit einer Anpassung des Volksschulgesetzes durch einen XVI. Nachtrag und mit der Neufassung des Gesetzes über den Lohn der Volksschullehrer erfüllt.

<sup>2</sup> Mit Ausnahme einer marginalen Änderung von Art. 64 des Volksschulgesetzes (sGS 213.1; abgekürzt VSG) ausserhalb des Berufsauftrags (nGS 48-3).

## 2 XVI. Nachtrag zum Volksschulgesetz

### 2.1 Geltender Berufsauftrag

Das Volksschulgesetz (sGS 213.1; abgekürzt VSG) definiert in seiner bisher gültigen Fassung den Berufsauftrag der Volksschul-Lehrpersonen auf der Basis der gehaltenen Unterrichtslektionen. In diesem Sinn lauten Art. 77 und 77bis VSG wie folgt:

#### *Volles Pensum*

Art. 77. Die Lehrperson mit vollem Pensum:

- a) erteilt 28, im Kindergarten 22 Lektionen Unterricht je Woche, in der Berufseinführung 27, im Kindergarten 21 Lektionen;
- b) erfüllt die weiteren Aufgaben, die mit der Vor- und Nachbereitung des Unterrichts sowie der Beratung und Betreuung der von ihr unterrichteten Schülerinnen und Schüler zusammenhängen, einschliesslich Mitwirkung an Schulveranstaltungen und Zusammenarbeit mit den Eltern. Sie ist überdies verpflichtet, im Umfang von zwei Lektionen Unterricht je Woche an Veranstaltungen teilzunehmen, deren Besuch der Schulrat oder die zuständige Stelle des Staates anordnen.

Art. 88 Abs. 3 und Art. 108 Abs. 3 dieses Gesetzes bleiben vorbehalten.

#### *Teilpensum*

Art. 77bis. Für die Lehrperson mit Teilpensum wird Art. 77 Abs. 1 dieses Gesetzes sachgemäss angewendet.

Die Regierung regelt durch Verordnung die Verpflichtung nach Art. 77 Abs. 2 dieses Gesetzes, insbesondere den Umfang und die Folgen für die Besoldung.

#### *Zusätzliche Aufgaben*

Art. 78. Die Lehrperson hat zusätzliche Aufgaben zu übernehmen, die Bildungsauftrag oder Schulbetrieb erfordern.

Sie hat wöchentlich höchstens vier zusätzliche Lektionen zu erteilen, Schulämter zu übernehmen und ohne zusätzliche Entschädigung an Schulveranstaltungen mitzuwirken.

Der Schulrat entbindet von der Verpflichtung, wenn wichtige Gründe vorliegen.

In Ausführung dieser Gesetzesbestimmungen hat der Erziehungsrat am 18. März 1998 die Weisungen zum Berufsauftrag der Lehrkräfte in Kindergarten und Volksschule erlassen (SchBl 1998, 171 ff.). Die Weisungen umschreiben als Tätigkeiten der Lehrperson das Unterrichten, Beurteilen, Fördern und Erziehen, das Planen, Vorbereiten, Auswerten und Koordinieren, das Zusammenarbeiten, das Gestalten und Entwickeln der eigenen Schule, das Organisieren sowie das sich einzeln und gemeinsam Fortbilden. Die Aktivitäten nach Art. 77 Abs. 1 Bst. a sowie Abs. 2 und 3 VSG (Unterricht, Teamarbeit, Arbeit mit den Schulbehörden) werden als Arbeitszeit mit Präsenzverpflichtung, diejenigen nach Art. 77 Abs. 1 Bst. b VSG (Vor- und Nachbereitung des Unterrichts, Beratung und Betreuung der Schülerinnen und Schüler, Zusammenarbeit mit den Eltern, Mitwirkung an Schulveranstaltungen usw.) als Arbeitszeit ohne Präsenzverpflichtung bezeichnet.

Die geltende gesetzliche Umschreibung des Berufsauftrags ist starr, weil sie die Tätigkeiten, die sie erwähnt, abschliessend bemisst. Gleichzeitig ist sie unpräzise, weil sie nicht alle Tätigkeiten der Lehrperson erwähnt. Ausserdem schützt sie die Lehrpersonen nicht gegen eine Verzettlung der Kräfte durch unangemessene Beanspruchungen ausserhalb des Unterrichts, weil sie sich zur gesamten zeitlichen Belastung ausschweigt.

## 2.2 Stufenübergreifende Grundlagenarbeit seit Herbst 2012

Der Berufsauftrag der Lehrpersonen ist Gegenstand von Entwicklungen nicht nur in der Volksschule, sondern auch auf der Sekundarstufe II. Vor diesem Hintergrund hat das Bildungsdepartement nach dem Nichteintretensbeschluss des Kantonsrates auf die Änderung des Berufsauftrags durch den XIII. Nachtrag zum Volksschulgesetz in der Septembersession 2012 und nach der Gutheissung der vorliegend umzusetzenden parlamentarischen Vorstösse in der Novembersession 2012 in den letzten Monaten im Auftrag der Regierung eine Auslegeordnung zum Stand und zu den Perspektiven der entsprechenden Reformen auf allen drei Schulstufen vorgenommen. Im Rahmen dieser Auslegeordnung wurden die bisherigen Berufsaufträge in ihrer Systematik verglichen sowie Erfahrungen und Entwicklungen in anderen Kantonen erfragt.

Nach der Aufarbeitung des Vergleichs der Systeme wurden folgende Eckpunkte definiert, welche eine gemeinsame Basis für die erneuerten bzw. weiterentwickelten Berufsaufträge aller Stufen bilden sollen:

- Als Grundlage ist eine Jahresarbeitszeit von 1'906 Stunden vorgesehen (analog zu den kantonalen Verwaltungsangestellten).
- Lektionen sollen in Stellenprozente umgerechnet werden.
- Zahlen werden Richtwerte sein, d.h. Abweichungen zwischen den Schulstufen bzw. Schultypen sollen, soweit plausibilisierbar, möglich sein.
- Der neue Berufsauftrag soll sich aus einem Zeitgefäss für den Kernauftrag und einem Zeitgefäss für den erweiterten Auftrag zusammensetzen. Zum Kernauftrag zählen Unterricht, Vor- und Nachbereitung sowie Weiterbildung, Schule und Elternarbeit.
- Mit einem Pool, welcher den Schulen für besondere Aufgaben im Bereich Schulleitung, Schulorganisation und Schulentwicklung zur Verfügung steht, kann eine Flexibilisierung erreicht werden.
- Im Grundsatz soll der maximale Lohn 100 Prozent nicht überschreiten, so wie dies heute bereits bei den Mittelschulen der Fall ist. Dies bedeutet, dass zusätzliche Aufgaben im einen Bereich mit einer zeitlichen Entlastung in einem anderen Bereich kompensiert werden.
- Beim Grundauftrag wie auch beim erweiterten Auftrag soll von einer Arbeitszeiterfassung abgesehen werden. Im Einzelfall kann der Schulleitung bei Bedarf eine Plausibilisierung einholen oder anordnen.

Beim weiteren Vorgehen folgen die Entwicklungsschritte für die drei Stufen wieder getrennten Wegen. In der Volksschule ist eine Gesetzesänderung (die vorliegende) erforderlich. Für die Berufsfachschulen genügen Verordnungsvorschriften der Regierung, für die Mittelschulen Erlasse des Erziehungsrates.

## 2.3 Fokus der Reform

Das Volksschulgesetz enthält folgende Vorschriften für die Lehrpersonen:

Art. 56 bis 59:	Kategorien der Lehrpersonen / Arbeitsverhältnisse
Art. 60 bis 62bis:	Wahlfähigkeit / Berufszulassung und Berufseinführung
Art. 63 bis 74bis:	Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse
Art. 75:	Verweis auf Lohngesetzgebung
Art. 76:	Lehr- und Erziehungspflicht / Methodenfreiheit
Art. 77 bis 80:	Berufsauftrag / Nebenbeschäftigungen
Art. 81 bis 86quater:	Sanktionen und Streiterledigung
Art. 87 bis 91:	Mitverantwortung
Art. 91bis bis 91quater:	Fachlehrpersonen für Therapien und Stützunterricht

Die Motion 42.12.18 spricht Art. 56 bis 59 und Art. 76 bis 79 VSG an.



Die Kategorien der Lehrpersonen sind vom Berufsauftrag unabhängig, da dieser im Grundsatz für alle Unterrichtspersonen identisch ist. Die entsprechenden Normen in Gesetz und Verordnung<sup>3</sup> haben sich bewährt und müssten nicht geändert werden. Da die Motion sie ausdrücklich thematisiert, sollen sie *redaktionell* neu gefasst und auf die Gesetzesstufe konzentriert werden. Nicht reformbedürftig ist allerdings auch unter diesem Aspekt Art. 56 VSG, welche Bestimmung die elementare Unterscheidung von Lehrpersonen mit Wahlstatus und solchen mit Lehrauftrag festhält.

Im Rahmen des Berufsauftrags im weitesten Sinn sind die Lehr- und Erziehungspflicht sowie Methodenfreiheit nach Art. 76 VSG, die Fortbildung nach Art. 79 (bildungsfachlicher Begriff: Weiterbildung) und die Nebenbeschäftigungen nach Art. 80 VSG zeitlos geregelt. Sie sind daher aus dem Gesetzesnachtrag auszuklammern.

Über die in der Motion 42.12.18 angesprochenen Gesetzesbestimmungen hinaus ist kein Revisionsbedarf im Lehrpersonalrecht auszumachen, zumal Verfahren, Rechtsschutz und Sanktionen (Art. 64 ff. und Art. 81 ff. VSG) im Rahmen der Schlussbestimmungen des Personalgesetzes vom 25. Januar 2011 aktualisiert worden sind.<sup>4</sup>

Gegenstand des XVI. Nachtrags zum Volksschulgesetz sind somit Art. 57 bis 59 und Art. 77 bis 78 VSG (zuzüglich einiger davon abhängiger Normen). Es geht um die legistische Konsolidierung der Kategorien von Arbeitsverhältnissen<sup>5</sup> sowie um die Neuregelung des Berufsauftrags auf der Basis einer Jahresarbeitszeit und des Beschäftigungsumfangs in Prozenten, mit der Folge der Abkehr von der Unterrichtslektion als Masseinheit für den Berufsauftrag<sup>6</sup>.

## 2.4 Kommentar zum Nachtrag

### 2.4.1 Legistische Konsolidierung der Kategorien von Arbeitsverhältnissen

Art. 57 bis 59 VSG werden redaktionell neu gefasst. Art. 62 VSG wird aufgehoben.

Es bestehen drei Kategorien von Lehrpersonen:

- Lehrpersonen im Wahlstatus arbeiten objektiv auf einer ständigen Stelle, d.h. auf einer Stelle, die vom prognostizierbaren Schüleraufkommen her als dauerhaft anzusehen ist, und mit einem Beschäftigungsgrad von bisher wenigstens 50, neu 40 Prozent (Art. 57 Abs. 1 i.V.m. Art. 59 Abs. 1 des Entwurfs).<sup>7</sup> Subjektiv sind sie wahlfähig, d.h. stufenspezifisch diplomiert und nicht wegen individueller Umstände von der Berufsausübung ausgeschlossen.<sup>8</sup> Lehrpersonen im Wahlstatus sind die primären Leistungsträger der Schule. Sie sind zu fördern, weil die Schülerinnen und Schüler von wenigen, ausgebildeten Bezugspersonen unterrichtet werden sollen (vorbehalten ein Job-Sharing). Ihnen steht exklusiv die Intensivweiterbildung (frühere Terminologie: Bildungsurlaub) zu.<sup>9</sup>
- Lehrpersonen mit unbefristetem Lehrauftrag arbeiten in gleicher, definitiver Konstellation und sind identisch qualifiziert wie Lehrpersonen im Wahlstatus. Einziger Unterschied ist der tiefere Beschäftigungsgrad, nämlich von weniger als 50, neu 40 Prozent (Art. 57 Abs. 2 i.V.m. Art. 59 Abs. 1 des Entwurfs). Sie absolvieren keine Intensivweiterbildung.
- Lehrpersonen mit befristetem Lehrauftrag arbeiten in provisorischer Konstellation. Ihnen mangelt es entweder an der ständigen Stelle oder an der stufenspezifischen Ausbildung oder an beidem (Art. 58 des Entwurfs). Über den befristeten Lehrauftrag werden auch die Stellvertretungen abgewickelt (Art. 59 Abs. 2 des Entwurfs).

<sup>3</sup> Art. 2 und 3 der Verordnung über das Arbeitsverhältnis der Volksschul-Lehrpersonen (sGS 213.14; abgekürzt VAL).

<sup>4</sup> Art. 96 des Personalgesetzes (sGS 143.1; abgekürzt PersG).

<sup>5</sup> Ziff. 2.4.1.

<sup>6</sup> Ziff. 2.4.2.

<sup>7</sup> Zur Begründung der Reduktion um 10 Prozent siehe unten Ziff. 6.2.4.b.

<sup>8</sup> Art. 60 und 61 VSG (geltendes, nicht zu änderndes Recht).

<sup>9</sup> Ziff. 3.3 zu Art. 6 des Entwurfs des Gesetzes über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen.

Aus gesetzessystematischen Überlegungen wird der Inhalt von Art. 62 VSG (ausreichende Ausbildung und Erfüllen der persönlichen Voraussetzungen als subjektive Basis für einen [befristeten] Lehrauftrag) zu Art. 58 des Entwurfs verschoben, womit Art. 62 VSG aufgehoben werden kann.

Wenn die Schulplanung es zulässt und der Arbeitsmarkt in genügender Zahl formell qualifizierte Lehrpersonen zur Verfügung stellt, sind die Schulen verpflichtet, Lehrpersonen im Wahlstatus oder mit unbefristetem Lehrauftrag zu beschäftigen (Ausbildungsprimat). Damit sichern sie die Qualität und Kontinuität des Unterrichts. Befristete Lehraufträge sind dagegen stets Übergangslösungen. Ihre Erneuerung ist zwar möglich, indessen nur, solange sich ein Ersatz durch eine Festanstellung als nicht realistisch erweist.

## 2.4.2 Neuregelung des Berufsauftrags

Art. 77 bis 78 VSG werden durch Art. 78bis [neu] bis 78sexies [neu] und Art. 91quinquies [neu] des Entwurfs des XVI. Nachtrags zum Volksschulgesetz ersetzt. Art. 88 Abs. 3 und Art. 91bis VSG werden angepasst. Art. 91ter und 91quater VSG werden aufgehoben.

### 2.4.2.a Arbeitszeit und Ferien

*Art. 78bis (neu) Abs. 1:*

Arbeitszeit und Ferien der Lehrpersonen sind im Rahmen der Schulorganisation gleich wie in der Verwaltung und im Erwerbsleben allgemein zu bemessen. «Im Rahmen der Schulorganisation» bedeutet – in Entsprechung zum Abschnitt «Schulorganisation und Unterricht» im Volksschulgesetz bzw. zu den darin enthaltenen Vorschriften zu Schulzeit, Schulferien und Stundenplanung<sup>10</sup> – Folgendes: Die Lehrperson unterrichtet während 39 Wochen. In der unterrichtsfreien Zeit arbeitet sie, indem sie den Unterricht nach- und vorbereitet sowie in mittelbaren Tätigkeitsbereichen<sup>11</sup> aktiv ist; dafür hat sie während der Schulwochen wegen des Vorrangs des stundenplanmässigen Unterrichts weniger Raum. In der Unterrichtszeit arbeitet die Lehrperson über dem Durchschnitt. Dies kompensiert sie während der unterrichtsfreien Zeit mit einer Arbeitsbelastung unter dem Durchschnitt. In der unterrichtsfreien Zeit platziert die Lehrperson sodann ihre Ferien. Diese bewegen sich grundsätzlich im Rahmen des in der Verwaltung bzw. im nicht pädagogischen Erwerbsleben Üblichen. Aufgrund der freien Einteilung der Arbeitszeit und der Kompensation der Mehrbelastung aus den Schulwochen bezieht die Lehrperson während der unterrichtsfreien Zeit mehr Freizeit als andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Wird auf die Jahresarbeitszeit abgestellt und festgestellt, dass die Lehrperson ihre Mehrbelastung, der sie während der Unterrichtszeit ausgesetzt ist, in der unterrichtsfreien Zeit kompensiert, so ergibt sich das Prinzip, dass die Lehrperson *im Jahresdurchschnitt* nicht mehr als 100 Prozent Arbeitszeit aufwendet. Mit diesem Prinzip verbunden ist das zweite Prinzip, dass die Lehrperson nicht mehr als 100 Prozent Lohn bezieht.<sup>12</sup>

Das Staatspersonal erfasst Arbeitszeit und Abwesenheiten im Rahmen des Informatik-basierten Arbeitszeit- und Leistungserfassungssystems «AZALEE»,<sup>13</sup> ausgenommen die Lehrpersonen der Sekundarstufe II. Wird beim Berufsauftrag der Lehrpersonen vom bisherigen Bezug auf eine Anzahl Unterrichtslektionen zum neuen Bezug auf eine Jahresarbeitszeit gewechselt, so stellt sich an sich auch bei den Lehrpersonen die Frage nach der Arbeitszeiterfassung. Entsprechend den Schlussfolgerungen aus der stufenübergreifenden Grundlagenarbeit zu den neuen Berufsaufträgen<sup>14</sup> ist indessen in der Pädagogik auf eine technische bzw. fremdkontrollierte Arbeitszeiterfassung zu verzichten. Abgesehen davon, dass die Lehrpersonen im Gegensatz zu den Mitarbeitenden der Ver-

<sup>10</sup> Art. 17 ff. VSG.

<sup>11</sup> Ziff. 2.4.2.b zu Art. 78ter (neu) des Entwurfs des XVI. Nachtrags zum Volksschulgesetz.

<sup>12</sup> Ziff. 3.2.3 und Ziff. 3.3 zu Art. 1 Abs. 3 des Entwurfs des Gesetzes über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen.

<sup>13</sup> Art. 58 der Personalverordnung (sGS 143.11; abgekürzt PersV).

<sup>14</sup> Ziff. 2.2.

waltung nicht in das vom Arbeitgeber betriebene Verwaltungsnetz mit persönlichen Arbeitsstationen eingebunden sind, womit die betrieblichen Voraussetzungen für die Applikation eines Erfassungssystems nicht ohne weiteres zu erfüllen wären, soll im Schuldienst weiterhin das Prinzip der Vertrauensarbeitszeit gelten.

*Art. 78bis (neu) Abs. 2:*

Die Regierung bestimmt durch Verordnung die Jahresarbeitszeit und den jährlichen Ferienanspruch (Bst. a). Die Staatsverwaltung verwendet als Standard eine 42-Stunden-Woche und einen Ferienanspruch von 23 Tagen je Jahr<sup>15</sup>. Daraus ergibt sich unter Berücksichtigung der öffentlichen Ruhetage eine Jahresarbeitszeit von rund 1'900 Stunden. Daran hat sich auch das Verordnungsrecht für die Lehrpersonen zu orientieren.

Ebenfalls Sache der Regierung ist die Regelung der Altersentlastung. Diese ist das Äquivalent zu den zusätzlichen Ferientagen für ältere Mitarbeitende in Verwaltung und Wirtschaft (Bst. b).<sup>16</sup> Ausgehend vom Status quo bei der Altersentlastung nach bisherigem Recht ist von entsprechenden Zeitgefässen von 120 Stunden je Jahr (umgerechnete bisherige 2 Lektionen) ab Alter 55 und 180 Stunden je Jahr (umgerechnete bisherige 3 Lektionen) ab Alter 60 auszugehen.<sup>17</sup>

#### 2.4.2.b Kernauftrag und erweiterter Auftrag / vier Arbeitsfelder

*Art. 78ter (neu) Abs. 1:*

Der Berufsauftrag der Lehrpersonen besteht aus den vier Arbeitsfeldern Unterricht, Schülerinnen und Schüler, Schule sowie Lehrperson. Diese Gliederung entspricht im Grundsatz der Gliederung, wie sie andere Kantone, etwa Luzern, Zürich oder Thurgau, mit neuen Berufsauftrags-Modellen kennen oder anstreben. Das Arbeitsfeld Unterricht ist primär und umfasst den beruflichen Kernauftrag. Die drei weiteren Arbeitsfelder sind sekundär und umfassen den erweiterten Berufsauftrag.

Die Arbeitsfelder umfassen namentlich folgende Tätigkeiten:

- *Arbeitsfeld Unterricht:* Unterricht nach Stundenplan samt Vor- und Nachbereitung, unterrichtsbezogene Beurteilung, flankierende Erziehung, Pausenbetreuung, Disziplinarwesen, unterrichtsbezogene Koordination / Kooperation, besondere Unterrichtsveranstaltungen...
- *Arbeitsfeld Schülerinnen und Schüler:* Beratung und Unterstützung der Schülerinnen und Schüler, Elternkontakte, laufbahnbezogene Beurteilung (Übertritt in die Oberstufe, Berufswahlvorbereitung, Mittelschulvorbereitung, Sonderpädagogik), Berichtsadministration (Zeugnisse, Lernberichte), Koordination mit Schulleitung und Fachstellen...
- *Arbeitsfeld Schule:* Team- und Behördenkontakt, Führungs- und Qualitätsentwicklung in der Schuleinheit, externe Schulevaluation, schulinterne Weiterbildung, besondere Aufgaben / Funktionen (inkl. Praktikumsleitung), besondere Schulveranstaltungen...
- *Arbeitsfeld Lehrperson:* persönliche Evaluation, eigene Mitarbeitergespräche, individuelle Weiterbildung (auch während der Berufseinführung), Beanspruchung von Schulberatung / Supervision / Coaching...

*Art. 78ter (neu) Abs. 2:*

Der Erziehungsrat erlässt ein Reglement über den Berufsauftrag. Darin umschreibt und begrenzt er die Arbeitsfelder im Detail. Ansatzpunkt ist die vorstehende Grobbeschreibung. Im Vergleich zu anderen Kantonen können sich Nuancen ergeben, da die Zuordnung der Tätigkeiten zu den Arbeitsfeldern – vor allem auf der Grenze zwischen dem Arbeitsfeld Unterricht sowie dem Arbeitsfeld Schülerinnen und Schüler – nicht immer exakt möglich ist.

<sup>15</sup> Art. 29 Abs. 1 Variante 4 und Art. 61 Bst. a PersV.

<sup>16</sup> Art. 61 Bst. b Ziff. 3 und Bst. c PersV.

<sup>17</sup> Ziff. 2.4.2.b zu Art. 78quater (neu) Abs. 1 Bst. b des Entwurfs des XVI. Nachtrags zum Volksschulgesetz. Zur heutigen Regelung Art. 16 Abs. 2 LLG.

Der Auftrag zur Begrenzung der Arbeitsfelder unterstreicht das Commitment, die Belastung der Lehrpersonen zugunsten der Konzentration auf den Unterricht zu limitieren. Der Erziehungsrat bestimmt nicht nur, was die Lehrperson zu *tun* hat, sondern auch, was sie *nicht* zu tun hat.

Wird der Berufsauftrag mit Arbeitsfeldern definiert und sind diese auch zu begrenzen, so entfällt die Pflicht, «zusätzliche Aufgaben» zu erfüllen, wie sie im bisherigen, basal über die Unterrichtslektion definierten Berufsauftrag vorgesehen ist (Art. 78 VSG). Alles, was der Lehrperson obligatorisch zu erledigen vorgeschrieben werden kann, ist einem der vier genannten Arbeitsfelder zuzuordnen. Die besonderen Aufgaben wie ICT-Verantwortung, Medienbetreuung, Bibliotheksverwaltung, Stundenplanung auf der Oberstufe usw. («Schulämter» im umgangssprachlichen Sinn) gehören zum Arbeitsfeld Schule. Die «Schulveranstaltungen», wie sie Art. 78 VSG weiter erwähnt hat, sind Teil des Arbeitsfeldes Unterricht. Was umgekehrt nicht einem Arbeitsfeld zugeordnet ist, gehört nicht zum Berufsauftrag und kann der Lehrperson nicht obligatorisch überbunden werden. Dazu gehören Aktivitäten wie zum Beispiel die Betreuung des Mittagstischs, die Teilnahme an Anlässen eines privat organisierten Elternforums, Altpapiersammlungen u.w.m. Zur Ausnahme der vorübergehenden verpflichtenden Übertragung zusätzlicher Lektionen siehe unten Kommentar zu Art. 78quinquies (neu) des Entwurfs.

Der Erziehungsrat wird im Reglement auch Aussagen darüber machen, welche Tätigkeiten in die Unterrichtszeit gehören und welche in die unterrichtsfreie Zeit gelegt werden können. Was nicht zwingend während des Schulunterrichts erledigt werden muss, soll im Interesse einer möglichst ausgeglichenen Arbeitsbelastung über das ganze Jahr tendenziell in der unterrichtsfreien Zeit stattfinden. Das kann namentlich auch auf Elterngespräche oder Teamveranstaltungen zutreffen.

*Art. 78quater (neu) Abs. 1 Bst. a:*

Die Arbeitsfelder werden in Prozenten des Ganzen gewichtet. Die Aufteilung soll nicht durch den Gesetzgeber als politische, sondern durch den Erziehungsrat als pädagogische Behörde bestimmt werden. Damit Prioritäten und Akzente gesetzt bzw. situative Lösungen getroffen werden können, sollen für die Prozentanteile der Arbeitsfelder Bandbreiten bestimmt werden, innerhalb derer die Gemeinden und Lehrpersonen Vertragsfreiheit besitzen.

Mit Bandbreiten kann insbesondere folgenden Konstellationen Rechnung getragen werden:

- *Lehrpersonen mit Klassenverantwortung:* Für die Klassenlehrpersonen der Primarschule, die Lehrpersonen der Oberstufe phil. I oder phil. II, die abteilungsführenden Kindergarten-Lehrpersonen sowie die Heilpädagoginnen und -pädagogen, die eine Kleinklasse führen, bietet es sich an, das Arbeitsfeld *Unterricht* schwächer und das Arbeitsfeld *Schülerinnen und Schüler* stärker zu gewichten. Damit halten diese Lehrpersonen weniger Lektionen, womit sie Freiraum für die Klassenführung, einschliesslich Elternkontakte sowie Übertritts- und Förderplanung (Schulklassen) gewinnen.<sup>18</sup>
- *Lehrpersonen mit besonderen Aufgaben (Informatik-Support, Stundenplanung auf der Oberstufe, Materialverwaltung usw.):* Auch die Lehrpersonen mit besonderen Aufgaben können vom *Unterricht* entlastet werden (schwächere Gewichtung des Arbeitsfeldes Unterricht). Damit haben sie im Rahmen eines erweiterten Arbeitsfeldes *Schule* die nötige Zeit für die Wahrnehmung der Spezialfunktion.
- Hat die Lehrperson Klassenverantwortung und erfüllt sie überdies auch eine Sonderaufgabe, so drängt sich eine kumulierte Entlastung vom *Unterricht* zugunsten sowohl des Arbeitsfeldes *Schülerinnen und Schüler* als auch des Arbeitsfeldes *Schule* auf.
- Führt die Lehrperson Klassen mit *mehreren Jahrgängen* («Mehrklassen»-Schulen) oder mit *übergrossen Beständen*, so ist eine kumulierte Entlastung vom Unterricht zugunsten des Arbeitsfeldes *Schülerinnen und Schüler* angezeigt.
- *Lehrpersonen in der Berufseinführung und Lehrpersonen in Nachqualifikationen:* Lehrpersonen in der Berufseinführung oder in Nachqualifikationen können von den Arbeitsfeldern *Unterricht*

---

<sup>18</sup> Ziff. 2.5.1.

bzw. *Schülerinnen und Schüler* zugunsten des Arbeitsfeldes *Lehrperson* entlastet werden. Damit gewinnen sie Ressourcen für ihre Einführungsprogramme und Weiterbildungen.

- *Fach-Lehrpersonen für Einzelfächer (Werken, Gestalten, Sport, Musik u.a.)*: Bei den Fachlehrpersonen ist, wenn es von allen Seiten als sinnvoll erachtet wird, eine umgekehrte Gewichtung denkbar: Sie werden im Arbeitsfeld *Schülerinnen und Schüler* entlastet; seitens dieser Lehrpersonen ist tendenziell relativ wenig Führungs- und Beratungseinsatz erforderlich. Dafür wird für sie das Arbeitsfeld *Unterricht* akzentuiert.
- *Fachlehrpersonen für sonderpädagogische Massnahmen*: Hier kann das bisher praktizierte Entlastungsmodell durch eine kumulierte Entlastung vom Arbeitsfeld *Unterricht* zugunsten einer kumulierten Akzentuierung des Arbeitsfeldes *Schülerinnen und Schüler* infolge vermehrter koordinativer Tätigkeiten (Beratung, Kontakte, Administration) fortgeführt werden.
- Darüber hinaus sind *individuelle Gewichtungen* denkbar, etwa für wiedereinsteigende, für ältere oder für rekonvaleszente Lehrpersonen, für Lehrpersonen im Job-Sharing, für Lehrpersonen in einem Coaching u.a.m.

Für Lehrpersonen mit signifikant reduziertem Beschäftigungsgrad sind im Vergleich zu Lehrpersonen mit hohem oder 100-prozentigem Beschäftigungsgrad modifizierte Bandbreiten vorzusehen, da sich für sie nicht alle Arbeitsfelder im gleichen Verhältnis wie der Beschäftigungsumfang kürzen lassen. Für Lehrpersonen mit einem Beschäftigungsgrad unter 30 Prozent kann der Erziehungsrat eine gänzliche Befreiung von den Arbeitsfeldern *Schülerinnen und Schüler* oder *Schule* erlauben. Diesen Lehrpersonen kann bei Bedarf und in gegenseitiger Absprache die Konzentration auf das Unterrichten im Sinn des «Stunden Gebens» ermöglicht werden, was für sie – im üblichen gegenseitigen Einvernehmen – ein sinnvoller und erwünschter Berufseinsatz sein kann.

#### *Art. 78quater (neu) Abs. 1 Bst. b:*

Der Berufsauftrag der Lehrpersonen wird definitorisch von der Unterrichtslektion gelöst. Das ändert allerdings nichts daran, dass der Unterricht für die *Schülerinnen und Schüler* in Lektionen gemäss Lektionentafeln im Lehrplan und gemäss Stundenplan der Schuleinheit organisiert ist. Daher behält die Unterrichtslektion auch im neuen Berufsauftrag eine gewisse Bedeutung, nämlich insoweit, als im Arbeitsfeld *Unterricht* die Arbeitszeit in Lektionen umzurechnen bzw. die Arbeitszeit je Lektion zu bestimmen ist. Wegleitend dafür ist die Faustregel, dass eine Jahreswochenlektion *Unterricht* Aufwand von rund 60 Stunden verursacht. Die entsprechende Berechnung folgt der Formel

$$\frac{1'906 \text{ Stunden Jahresarbeitszeit}^{19} \times 88 \text{ Prozent Anteil Arbeitsfeld Unterricht}^{20}}{28 \text{ Lektionen Vollpensum nach bisherigem Recht}} = 59.9 \text{ Stunden}$$

#### *Art. 78quater (neu) Abs. 2:*

Das neue Gesetz hält den Erziehungsrat dazu an, den Gemeinden durch Reglement Standards für die prozentuale Aufteilung der Arbeitsfelder zu empfehlen. Ausgangslage wird ein empfohlener Basisstandard von 88 Prozent für das Arbeitsfeld *Unterricht*, 4 Prozent für das Arbeitsfeld *Schülerinnen und Schüler*, 5 Prozent für das Arbeitsfeld *Schule* sowie 3 Prozent für das Arbeitsfeld *Lehrperson* bilden. Dem entsprechen bei einem 100-prozentigen Beschäftigungsgrad 28 Lektionen je Woche und Jahr.

<sup>19</sup> Ziff. 2.2 und Ziff. 2.4.2a zu Art. 78bis (neu) Abs. 2 des Entwurfs des XVI. Nachtrags zum Volksschulgesetz.

<sup>20</sup> Ziff. 2.4.2b zu Art. 78quater (neu) Abs. 2 des Entwurfs des XVI. Nachtrags zum Volksschulgesetz.

Davon ausgehend ergeben sich unter Ausnützung der Bandbreiten empfohlene Standardmodelle für verschiedene Konstellationen:

	Gewichtung der Arbeitsfelder in % Total = 100% im Rahmen jedes BU				Lektionen bei BU 100%
	Unter-richt	Schüler	Schule	Lehr-person	
Standard	88	4	5	3	28
Klassenverantwortung	85	7	5	3	27
Besondere Aufgaben (Projekt, ICT, Material ...)	85	4	8	3	27
... beides kumuliert	82	7	8	3	26
«Mehrklassen»-Schulen oder grosse Klassen	82	10	5	3	26
Berufseinführung oder Nachqualifikation	85	4	5	6	27
... mit Klassenverantwortung	82	7	5	6	26
reiner Fachunterricht	92	2	3	3	29
Sonderpädagogik bei ausgewiesenem Bedarf <sup>21</sup>	82	10	5	3	26

Rot = Akzentuierung  
Grün = Entlastung

**Art. 78quinquies (neu):**

Das Prinzip «100 Prozent Arbeit und 100 Prozent Lohn»<sup>22</sup> gilt grundsätzlich auch für das Arbeitsfeld Unterricht mit der in Lektionen umzurechnenden Unterrichtsverpflichtung. In Sonderfällen kann es hier allerdings unumgänglich werden, dass eine Lehrperson vorübergehend zusätzliche Lektionen erteilt, etwa bei «ungeraden» Restpensen, die nicht isoliert vergeben werden können, oder zur Aufrechterhaltung des stundenplanmässigen Unterrichts bei unvorhergesehenen Ausfällen anderer Lehrpersonen. In solchen Sonderfällen muss der Schulrat das vorübergehende Erteilen zusätzlicher Lektionen («Überstunden») anordnen können. Die Regierung wird durch Verordnung den Ausgleich solcher zusätzlicher Lektionen regeln. Im Vordergrund steht dabei eine Kompensation in Zeit, nicht in Geld.

**2.4.2.c Arbeitsverträge für den operativen Einsatz der Ressourcen**

**Art. 78sexies (neu):**

Die Vorgaben des Erziehungsrates zum Berufsauftrag werden operativ mit den individuellen Arbeitsverträgen zwischen den Gemeinden und den Lehrpersonen umgesetzt. Gemeinde und Lehrperson fixieren mit dem Arbeitsvertrag den Beschäftigungsgrad in Prozenten und gewichten im Rahmen der reglementarischen Bewegungsfreiheit die Arbeitsfelder ebenfalls in Prozenten. Formell ist dem personalrechtlichen Prinzip, dass die Arbeitsverhältnisse durch koordinativen *Vertrag* (und nicht mehr wie früher durch subordinative Verfügung) begründet werden, das Erfordernis des gegenseitigen *Einvernehmens* Arbeitsgeber / Arbeitnehmer immanent. Materiell empfiehlt der Kanton den Gemeinden und ihren Lehrpersonen, sich grundsätzlich an den vorstehend aufgelisteten Modellen<sup>23</sup> zu orientieren.

<sup>21</sup> Integrierte Schülerförderung (ISF) oder Logopädie mit begleitender präventiver Arbeit in der Schuleinheit.  
<sup>22</sup> Ziff. 2.4.2.a zu Art. 78bis (neu) Abs. 1 des Entwurfs des XVI. Nachtrags zum Volksschulgesetz.  
<sup>23</sup> Ziff. 2.4.2.b zu Art. 78quater (neu) Abs. 2 des Entwurfs des XVI. Nachtrags zum Volksschulgesetz.

#### 2.4.2.d Konvente mit Teilnahmepflicht

Art. 88 Abs. 3:

Der Besuch eines Lehrerkonventes mit Besuchspflicht ist heute an die «zusätzliche Präsenzpflicht» anrechenbar. Letztere fällt mit dem neuen Berufsauftrag weg. Ein entsprechender Besuch wird Element des Arbeitsfeldes Schule. Dies ist in Art. 88 Abs. 3 VSG festzuhalten.

#### 2.4.2.e Fachlehrpersonen für sonderpädagogische Massnahmen

Art. 91bis bis 91quater:

Bei Gelegenheit der Regelung des neuen Berufsauftrags für die Lehrpersonen ist vorweg – in Abstimmung mit dem in Vorbereitung begriffenen kantonalen Sonderpädagogik-Konzept – in Art. 91bis VSG (und im Gliederungstitel davor) der aktuelle Begriff «Fachlehrperson für sonderpädagogische Massnahmen» (Oberbegriff für Lehrpersonen für integrierte Schülerhilfe [ISF] sowie für Therapeutinnen und Therapeuten) zu verankern. Dies anstelle des bisherigen Begriffs «Fachlehrperson für Therapien und Stützunterricht».

Die entsprechenden Fachlehrpersonen sind seit dem Jahr 1998, als das III. Nachtragsgesetz zum Volksschulgesetz<sup>24</sup> erlassen wurde, grundsätzlich keine eigene Personalkategorie mehr, sondern Angehörige des Lehrkörpers. Ihre Berufsverbände hatten sich für die Gleichstellung eingesetzt. Seither werden für diese Fachlehrpersonen möglichst gleiche personalrechtliche Rahmenbedingungen gesetzt wie für die Lehrpersonen im engeren Sinn. Dies hat auch für einen neuen Berufsauftrag zu gelten. Der neue Berufsauftrag, wie er mit dieser Vorlage eingeführt wird, kann ohne Weiteres auch auf die Fachlehrpersonen für sonderpädagogische Massnahmen angewendet werden, zumal er sich durch Flexibilität in Bezug auf die Definition und Gewichtung der Arbeitsfelder auszeichnet. Den Besonderheiten der Arbeit im Bereich der sonderpädagogischen Massnahmen ist im Rahmen des flexiblen Vollzugs Rechnung zu tragen. Damit erübrigen sich für die Zukunft nuancierende Gesetzesvorschriften für die Fachlehrpersonen für sonderpädagogische Massnahmen. Art. 91ter und 91quater VSG, die bisher solche Vorschriften enthalten bzw. vorbehalten haben, können aufgehoben werden.

#### 2.4.2.f Personalpool für den strategischen Einsatz der Ressourcen

Art. 91quinquies (neu):

Der neue Berufsauftrag erhöht die Autonomie der Gemeinden: Wird er durch Arbeitsfelder in Prozenten statt durch Unterricht in Lektionen definiert und können die Arbeitsfelder flexibel gewichtet werden, so wandeln sich auch die pädagogischen Ressourcen der Schuleinheit als Ganzes von einer *fixen* Grösse, die anhand der Lektionentafel nach Lehrplan präzise zu *berechnen* war, zu einer *variablen* Grösse, über die nach Ermessen zu *beschliessen* ist. Der Lehrkörper der Volksschule wird durch die Gemeinden als Schulträger eingesetzt und entlohnt. Mit dem neuen Berufsauftrag quantifizieren und finanzieren die Gemeinden den Personaleinsatz dank dem ihnen eingeräumten Spielraum freier als bisher.

Als Orientierungshilfe für die Ausübung ihres neu gewonnenen Ermessens berechnet der Kanton für die Gemeinden einen Personalpool. Der Personalpool basiert auf folgenden Faktoren:

- Summe der Stellenprozente bzw. der durchschnittlichen Lohnkosten (samt Durchschnittswert für alle Zulagen) nach bisheriger Ordnung;
- bisherige Lektionentafeln im Lehrplan;
- nach bisherigem Recht definiertes Vollpensum von 28 Jahreswochenlektionen Unterricht;
- bisherige Weisungen zur Klassenbildung (samt den Kontingenten für die Klassenteilung und den Korrekturfaktoren aufgrund der Klassengrössen)<sup>25</sup>.

Der Personalpool ist eine Richtlinie, d.h. nicht direkt bindend. Seine Obergrenze scheidet aber die gebundenen von den nicht gebundenen Personalausgaben. Soweit der Schulrat Ausgaben im Rahmen des Personalpools und damit in gebundener Höhe beschliesst, müssen sie in den Voran-

<sup>24</sup> nGS 33-57.

<sup>25</sup> Weisungen des Erziehungsrates zur Klassenbildung in der Volksschule vom 29. August 2007 (SchBl 2007 Nr. 9).

schlag der Gemeinde / Teil Schule aufgenommen werden. Soweit die Gemeinde den Pool überschreitet, tut sie dies ohne schulqualitative Indikation und auf Rechnung ihrer Steuern zahlenden Bürgerinnen und Bürger. Soweit sie ihn signifikant unterschreiten würde, wäre der Kanton verpflichtet, die einwandfreie Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrags zu überprüfen und bei Bedarf aufsichtsrechtlich durchzusetzen.

Der Personalpool ist grundsätzlich mit dem Pensenpool vergleichbar, wie er sich für den Teilbereich Sonderpädagogik der Volksschule bewährt hat. Zusammen mit diesem deckt er die gesamte strategische Ressourcensteuerung in der Volksschule ab. Es ist denkbar, für den Pool eine Bandbreite mit einer Ober- und Untergrenze vorzusehen. Im Übrigen kann – wie schon beim bisherigen Pensenpool Sonderpädagogik – ein Sozialindex vorgesehen werden, damit Gemeinden und Quartieren mit benachteiligter Sozialstruktur Rechnung getragen werden kann.

## 2.5 Entlastung der Lehrpersonen mit Klassenverantwortung

### 2.5.1 Leichtere Gewichtung des Arbeitsfeldes Unterricht

Wie beschrieben ist der neue Berufsauftrag durch Arbeitsfelder geprägt, deren Anteile in Prozenten bemessen werden und situativ variabel sind. Diese Flexibilität öffnet die Möglichkeit, durch Gewichtsverlagerungen Schwerpunkte zu setzen und Erleichterungen herbeizuführen. Insbesondere kann das Arbeitsfeld Unterricht schwächer und im Gegenzug das Arbeitsfeld Schülerinnen und Schüler stärker gewichtet werden. Damit resultiert bei der Umrechnung des Prozentanteils des Arbeitsfeldes Unterricht eine tiefere Zahl Lektionen. Dies verschafft den Lehrpersonen mit Klassenverantwortung Luft: den Klassenlehrpersonen der Primarschule, den Lehrpersonen phil. I und phil. II der Oberstufe, den abteilungsführenden Kindergarten-Lehrpersonen sowie den Heilpädagoginnen und -pädagogen, die eine Kleinklasse führen. Mit einer reduzierten Unterrichtsverpflichtung bleibt diesen Lehrpersonen mehr Zeit für ihre Führungs- und Koordinationsaufgaben. Der neue Berufsauftrag ist mithin so konzipiert, dass bei seiner Anwendung ohne Weiteres *Entlastungen* herbeigeführt werden können.<sup>26</sup>

Angesichts der gestiegenen Herausforderungen an die Schule ist anzustreben, dass die Unterrichtsbelastung der klassenverantwortlichen Lehrpersonen spürbar reduziert werden kann. Nur dies dient letztlich der Schulqualität. Lehrpersonen mit Klassenverantwortung sollen umgerechnet 1 Jahreswochenlektion – bei zusätzlichen Belastungen (jahrgangsübergreifende Klassen [«Mehrklassen»-Schulen], Klassen mit grossen Beständen, besondere Aufgaben, Berufseinführung) auch 2 Jahreswochenlektionen – weniger unterrichten; dies im Sinn der oben dargestellten Standardmodelle für die Gewichtung der Arbeitsfelder.<sup>27</sup>

Zu einem gewissen Teil kann eine Entlastung der Lehrpersonen mit Klassenverantwortung vom Unterricht durch eine umgekehrte Gewichtsverlagerung unter den Arbeitsfeldern bei Fachlehrpersonen oder durch ein unvollständiges Ausschöpfen der Klassenteilungs- und Teamteaching-Kontingente, die im bisherigen grosszügigen Umfang in den Personalpool überführt werden, ausgeglichen werden. Dieses «interne» Entlastungspotential ist jedoch vergleichsweise klein. Soll dem Anliegen der spürbaren Entlastung der Lehrpersonen mit Klassenverantwortung vom Unterricht entsprochen werden, so muss über die kompensatorischen Gewichtsverlagerungen innerhalb der bestehenden Ressourcen hinaus ein zusätzliches Entlastungssubstrat von aussen erschlossen werden. Zu Umfang, Art und Finanzierung dieser Erschliessung siehe unten Ziff. 5.

<sup>26</sup> Ziff. 2.4.2.b zu Art. 78quater (neu) Abs. 1 Bst. a des Entwurfs des XVI. Nachtrags zum Volksschulgesetz.

<sup>27</sup> Ziff. 2.4.2.b zu Art. 78quater (neu) Abs. 2 des Entwurfs des XVI. Nachtrags zum Volksschulgesetz.



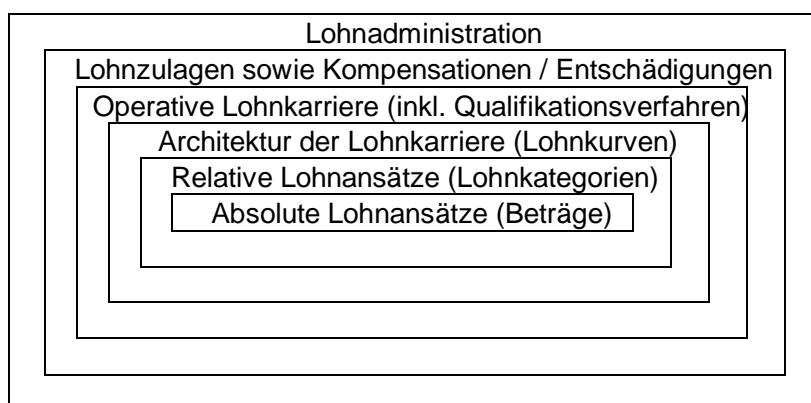
## 2.5.2 Kürzung der Lektionsdauer als Alternative?

Bei der Vorbereitung dieser Vorlage wurde geprüft, ob die Entlastung der Lehrpersonen dadurch erreicht werden kann, dass – statt dass beim Berufsauftrag das Arbeitsfeld Unterricht leichter gewichtet wird – die Dauer der Unterrichtslektion von 50 auf 45 Minuten gekürzt wird; dies vor dem Hintergrund, dass in vielen Kantonen die Lektion 45 Minuten dauert. Diese Alternative hat sich indes nicht als gangbar erwiesen. Sie würde zum einen auf eine pauschale Arbeitszeitreduktion für *alle* Lehrpersonen (unbesehen ihres Auftrags und ihrer Verantwortung) hinauslaufen. Damit wäre die Flexibilität bei der Gestaltung der einzelnen Arbeitsverhältnisse verloren, d.h. es könnten keine differenzierten Lösungen in der Führungsverantwortung der Gemeinden getroffen werden. Sowohl der Verband St.Galler Volksschulträger (SGV) als auch der Kantonale Lehrerinnen- und Lehrerverband St.Gallen (KLV) lehnten diese Alternative ab. Zum andern hätte eine Kürzung der Dauer einer Unterrichtslektion von 50 auf 45 Minuten zur Folge, dass der Kanton St.Gallen im interkantonalen Vergleich der Unterrichtszeit unter den schweizerischen Durchschnitt und sogar bis an den unteren Rand der Vergleichsspanne fallen würde.

## 3 Gesetz über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen

### 3.1 Geltendes Lohnsystem

Das Lohnsystem der Volksschul-Lehrpersonen weist folgende Elemente bzw. «Schichten» auf:



Die Lohnbeträge sind im Gesetz über den Lohn der Volksschullehrer verankert. Sie werden jährlich gleich wie diejenigen für das Staatspersonal angepasst.<sup>28</sup>

Es bestehen verschiedene Lohnansätze für die drei Lohnkategorien Kindergarten- und Primar-Lehrpersonen, Heilpädagoginnen und -pädagogen ohne Lehrdiplom sowie Oberstufen-Lehrpersonen und Heilpädagoginnen und -pädagogen mit Lehrdiplom.<sup>29</sup> Die Fachlehrpersonen für sonderpädagogische Massnahmen (bisherige Bezeichnung: Fachlehrpersonen für Therapien und Stützunterricht) sind diesen Kategorien zugeordnet.<sup>30</sup> Lehrpersonen ohne fach- oder stufengemässes Diplom erhalten einen reduzierten Lohn.<sup>31</sup>

Die Lohnkurven sind in Stufen gegliedert. Auf einer Stufe wird im Vergleich zur vorangegangenen Stufe meistens ein höherer Lohn (Lohnanstieg), phasenweise aber auch der gleiche Lohn (Zwischenmaximum bzw. Wartejahr) bezahlt. Der individuelle Lohnanstieg ist fix programmiert. Jährlich wird eine Stufe absolviert. Drei Mal während einer Laufbahn ist der Lohnanstieg vom Bestehen der systematischen lohnwirksamen Qualifikation (SLQ) abhängig. Besteht die Lehrperson die SLQ, so wechselt sie von der obersten Stufe der unteren auf die unterste Stufe der nächsthöheren Lohn-

<sup>28</sup> Art. 2 und 18 des Gesetzes über den Lohn der Volksschullehrer (sGS 213.51; abgekürzt LLG); jährliche Regierungsbeschlüsse über die Lohnansätze für die Volksschul-Lehrpersonen (sGS 213.513).

<sup>29</sup> Kolonnen in Art. 2 LLG.

<sup>30</sup> Art. 2bis LLG.

<sup>31</sup> Art. 3 LLG; Art. 16 und 17 VAL.

klasse, wo von neuem das Durchlaufen von Stufen beginnt. Das Lohnmaximum wird nach 25 bis 27 Arbeitsjahren erreicht. Lehrpersonen, die sogleich nach dem Ausbildungsabschluss in den Schuldienst getreten und dort geblieben sind, sind dann etwa 45- bis 50-jährig.

Für besondere Funktionen oder zum Ausgleich besonderer Belastungen werden folgende Lohnzulagen ausgerichtet: Klassenlehrer-Zulagen für die verantwortliche Führung einer Schulklasse<sup>32</sup>, Zulagen für Unterricht in jahrgangsübergreifenden Klassen («Mehrklassen»-Schulen)<sup>33</sup>, Zulagen für Unterricht in einer Klasse mit hoher Schülerzahl oder unter anderer übermässiger Belastung<sup>34</sup> und Wegentschädigungen<sup>35</sup>. Leistet die Lehrperson durch Erteilung zusätzlicher Lektionen Überstunden, kompensiert sie diese grundsätzlich innert dreier Jahre durch ein Minderpensum; ist die Kompensation nicht möglich, so werden die Überstunden in eine auszuzahlende Entschädigung umgerechnet.<sup>36</sup> Bei einem Teilpensum wird auch die Altersentlastung in Form einer Entschädigung (höherer Lohnbruchteil) abgegolten.<sup>37</sup> Im Prinzip analog zum Staatspersonal sind die allgemeinen, nicht schulspezifischen zusätzlichen Lohnbestandteile geregelt (13. Monatslohn, Leistungsprämien, Treueprämien [mit Einschränkungen], Geburtszulage, Kinderzulagen), ebenso die Lohnfortzahlungen unter besonderen Umständen (Krankheit, Unfall, Mutterschaft, Dienstleistung für die Allgemeinheit, Tod).<sup>38</sup>

Administrativ wird bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses nach bestimmten Kriterien bisherige Berufstätigkeit angerechnet (Anfangseinstufung auf eine höhere als die erste Stufe oder in eine höhere als die erste Klasse).<sup>39</sup> Die jährlichen Lohnschritte sind auf das Kalenderjahr ausgerichtet.

## 3.2 Fokus der Reform

### 3.2.1 Beibehaltung der Kernelemente des Lohnsystems

Vorab ist zu klären, welche «Schichten» des vorstehend beschriebenen Lohnsystems mit der vorliegenden Reform zu thematisieren sind. Dabei ist den gutgeheissenen parlamentarischen Vorstössen und den politischen Realitäten Rechnung zu tragen.

Die Vorstösse postulieren eine «zeitgemässe Besoldungsordnung» und eine «einfache administrative Handhabung der Belange von Anstellung und Besoldung» (42.12.18). Sie kritisieren die geltende Ordnung als «Buch mit sieben Siegeln und weder für die Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen nachvollziehbar noch für die Schulen einfach umzusetzen» und verlangen, «die Systematik und das Konzept der Besoldung neu zu gestalten» bzw. eine «Besoldungsstruktur zu schaffen, die transparent und verständlich ist» (43.12.05). Die Vorstösse zielen damit auf die «äusseren» Elemente des Lohnsystems (Administration, Zulagen). Dessen Kernelemente lassen sie dagegen unerwähnt. Dies ist nachvollziehbar, da sie den Lohn im Zusammenhang mit dem Berufsauftrag ansprechen und die Schnittstellen zwischen Berufsauftrag und Lohn (nur) bei den erwähnten Elementen bestehen.

Im Übrigen ist die Finanz- und Personalpolitik in Kanton und Gemeinden aktuell geprägt durch die Sanierung der Haushalte mit Verzichtsbeiträgen der Mitarbeitenden und durch die Bewirtschaftung begrenzter Mittel. Damit ist es zurzeit nicht realistisch, die Kernelemente des Lohnsystems einer Reform zu unterziehen:

- Es besteht insbesondere kein Raum dafür, die Lohnbeträge zu erhöhen. Umgekehrt wäre es aber auch nicht zu verantworten, sie zu senken.

---

<sup>32</sup> Art. 4bis LLG.

<sup>33</sup> Art. 5 Abs. 1 LLG.

<sup>34</sup> Art. 5 Abs. 2 LLG; Art. 21 VAL.

<sup>35</sup> Art. 3bis LLG; Art. 20 VAL.

<sup>36</sup> Art. 16bis bis Art. 16quater LLG.

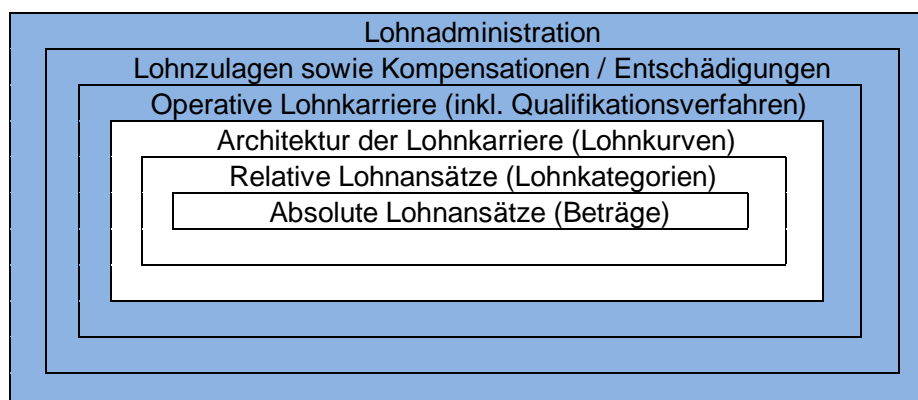
<sup>37</sup> Art. 16 Abs. 2 LLG; Art. 22 VAL.

<sup>38</sup> Art. 2quiquies, Art. 3ter, Art. 7, Art. 9, Art. 10, Art. 11quiquies und Art. 15 LLG.

<sup>39</sup> Art. 2ter Abs. 1 Bst. b LLG; Art. 12 und 13 VAL.

- Veränderte Lohnkategorien, Lohnrelationen oder Lohnkurven müssten kostenneutral bezüglich der gesamten Lohnsumme und der individuellen Lebenslöhne sein. Damit würden sie nicht nur zu Gewinnern, sondern auch zu Verlierern führen. Würde gegenüber Letzteren – dem Umstand Rechnung tragend, dass die Basislöhne und nicht nur Zulagen betroffen sind – übergangsrechtlich der Besitzstand gewahrt, so wären die Gemeinden längerfristig durch erhebliche Mehrkosten belastet.
- Bei der individuellen Lohnbemessung kann zwar die Frage nach einer Flexibilisierung gestellt werden, etwa dergestalt, dass der Lohn durch die Vorgesetzten jährlich auf frei auszunützendem Lohnbändern individuell bestimmt würde. Für die Verwaltung wird Entsprechendes bisweilen thematisiert (ohne dass es aber bislang konkret diskussionsreif geworden wäre). Der Lehrberuf ist demgegenüber für eine Deregulierung der Löhne dieser Art nicht geeignet. Zum einen ist der Berufsauftrag aller Lehrpersonen gleicher Fachrichtung oder gleicher Stufe im Grundsatz identisch, was identische Löhne innerhalb einer Lohnkategorie nahelegt. Zum andern kann die Lehrerqualifikation nicht so engmaschig durchgeführt werden, dass sie willkürfrei Löhne legitimiert, die jährlich individuell bemessen werden.

Damit ergibt sich vorliegend eine Reform, welche einerseits die Lohnkarriere (bezüglich Qualifikationsverfahren), die Lohnzulagen und Entschädigungen sowie die Lohnadministration aufgreift (in der nachstehend wiederholten Grafik blau), andererseits aber die Lohnbeträge und Lohnrelationen sowie die Lohnarchitektur unangetastet lässt (in der Grafik weiss). Die Lohnreform steht im Dienst der Neuordnung des Berufsauftrags und beschränkt sich auf diese Rolle.



### 3.2.2 Freigabe des Verfahrens der SLQ

Die systematische lohnwirksame Qualifikation (SLQ) dient seit dem Jahr 1999 dazu, drei Mal während der Berufslaufbahn die guten Leistungen der Lehrperson als Voraussetzung für den weiteren Lohnanstieg zu dokumentieren. Der Kanton hat dieses Verfahren den Gemeinden in allen Einzelheiten vorgeschrieben.<sup>40</sup> Die engmaschige Regulierung geht auf die Grundsatzdiskussion zur lohnwirksamen Leistungsbeurteilung der Lehrpersonen in den 90-er-Jahren zurück. Damals stand mit dem Übergang vom automatischen zum justiziablem Lohnanstieg ein Wandel an, welcher das Selbstverständnis des Lehrberufs tangierte und sorgfältig zu vollziehen war.

Heute benötigen die Schulen das enge Korsett eines zentral normierten, aufwändigen und doch nur punktuell wirksamen Qualifikationsverfahrens nicht mehr. Sie verfügen über professionelle Schulleitungen, die ihre Führungsverantwortung auch im Personalbereich wahrnehmen und als Vorgesetzte der Lehrpersonen etabliert sind.<sup>41</sup> Den Gemeinden ist nurmehr vorzuschreiben, dass der Lohnanstieg gute Leistungen *voraussetzt*, nicht mehr aber, *wie* die guten Leistungen im Detail *festzustellen* sind. Das entsprechende Verfahren gehört heute in die ungeteilte Verantwortung der

<sup>40</sup> Art. 2octies LLG; Weisungen des Erziehungsdepartementes über die systematische lohnwirksame Qualifikation der Volksschul-Lehrkräfte vom 29. September 2004 (SchBl 2004 Nr. 12).

<sup>41</sup> Art. 114bis VSG, Fassung gemäss VII. Nachtrag vom 8. Januar 2004 (nGS 39-53).

Schule vor Ort. Es ist im Rahmen des lokalen Führungs- und Qualitätskonzeptes zu gestalten.<sup>42</sup> Kriterium für seine Funktionsfähigkeit ist einerseits die Qualitätsorientierung und andererseits die Tauglichkeit, gute und insbesondere auch nicht gute Leistungen auf faire und justiziable Weise aktenkundig zu machen sowie daraus die Konsequenzen für den Lohn zu ziehen.

Der Erziehungsrat lässt zurzeit das Instrument des Führungs- und Qualitätskonzeptes, welches die Schulträger in Konkretisierung des Gesamtkonzeptes Schulqualität erlassen haben, evaluieren. Bestandteil der Evaluation ist auch eine Erhebung mittels Fragebogens, welche das Institut für Wirtschaftspädagogik (IWP) der Universität St.Gallen bei den Schulräten und Schulleitungen durchführt und wissenschaftlich auswertet. Mit Blick auf die vorliegende Gesetzesänderung wurde diese Erhebung durch Fragen zur SLQ ergänzt, zumal diese flankierend zum Projekt Schulqualität eingeführt worden war. Die Erhebung als Teil der Evaluation, welche als Ganzes noch andauert ist abgeschlossen. Sie wird zwar erst in den Schlussbericht zur Evaluation im Frühjahr 2014 einfließen. An dieser Stelle kann indessen bereits darauf hingewiesen werden, dass die Stellungnahmen klar in die Richtung weisen, dass eine Freigabe des Verfahrens der SLQ in der oben skizzierten Art auf breite Akzeptanz stösst. Sowohl die Behörden als auch die Schulleitungen melden mit deutlicher Mehrheit zurück, dass

- eine Einstellung der SLQ (in der heutigen Form) keine negativen Auswirkungen auf die Schulqualität hätte;
- die beförderungswirksame Beurteilung der Lehrpersonen in einem einfacheren Verfahren als der SLQ vorstellbar ist;
- eine Kriterien-geleitete Beurteilung der Lehrpersonen im Rahmen der allgemeinen Grundlagen für die Qualitätssteuerung durchführbar wäre.

Es ist mithin angezeigt, nicht nur beim Berufsauftrag, sondern auch im Bereich der lohnwirksamen Lehrerbeurteilung die kantonale Regelungsdichte zurückzunehmen und die Selbstverantwortung der Gemeinden zu stärken. Die Leistungsbewertung für den Lohnanstieg kann künftig auf einfache Weise im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche erfolgen. Es genügt, wenn dabei allfällige nicht gute Leistungen, welche den Lohnanstieg verunmöglichen, justiziabel festgehalten und belegt werden. Der Kanton wird den Gemeinden für Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Mitarbeitergespräche Vorlagen zur Verfügung stellen, wie er sie etwa für die jährlichen Standortgespräche seiner eigenen Kader-Mitarbeitenden mit deren Unterstellten kennt. Als Ort für die Verankerung bieten sich die Weisungen des Erziehungsrates zur Qualitätsentwicklung an Schulen an, welche im Zug der angesprochenen Evaluation einer Totalrevision unterzogen werden sollen.<sup>43</sup>

Über die jährlichen Mitarbeitergespräche hinaus ist es den Gemeinden unbenommen, weiterhin punktuell ein umfassenderes Qualifikationsverfahren anzuwenden und dabei ganz oder teilweise auf die SLQ im Sinn der bisherigen kantonalen Vorschriften zurückzugreifen. Sie können zu diesem Zweck das vom Kanton aufzuhebende Weisungsrecht ganz oder teilweise als kommunales Reglementsrecht adaptieren.

### **3.2.3 Umlagerung von Lohnzulagen auf zeitliche Entlastung**

Die Diskussionen, Erhebungen und Vergleiche der jüngeren Vergangenheit haben gezeigt, dass die Lehrpersonen nicht vorwiegend finanzielle Anreize benötigen, sondern vielmehr im Berufsalltag zu unterstützen und entlasten sind, da sie dort unter Druck stehen.<sup>44</sup> Dafür ebnet der neue Berufsauftrag den Weg: Erstens ist seine Masseinheit nicht mehr die Unterrichtslektion, sondern der Beschäftigungsumfang in Prozenten, verteilt auf verschiedene Arbeitsfelder. Zweitens ist die Verteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitsfelder variabel. Und drittens gehorcht der neu definierte Berufs-

---

<sup>42</sup> Art. 111 Abs. 3 VSG.

<sup>43</sup> Vorläufige Weisungen des Erziehungsrates zur Qualitätsentwicklung in Schulen vom 19. Januar 2005 (SchBI 2005 Nr. 2).

<sup>44</sup> Botschaft und Beratungsergebnis zum XIII. Nachtrag zum Gesetz über die Besoldung der Volksschullehrer vom 25. September 2012 (ABI 2011, 3010 ff. und nGS 47-115) sowie ABI 2011, 3001 und 3015 ff.

auftrag der Logik, dass die Lehrpersonen bei vollem Beschäftigungsgrad einerseits im Jahresdurchschnitt 100 Prozent Arbeitszeit aufwenden und andererseits 100 Prozent Lohn erhalten.<sup>45</sup>

Vor diesem Hintergrund ist es folgerichtig, das Geld der Lohnzulagen auf Zeit für die Gewichtung der Arbeitsfelder bzw. für Entlastungen in diesen umzulagern. Im Vordergrund steht, damit einen Beitrag zu leisten, dass für die Lehrpersonen mit Klassenverantwortung das Arbeitsfeld Unterricht leichter gewichtet bzw. die Unterrichtsverpflichtung gesenkt und das Arbeitsfeld Schülerinnen und Schüler stärker gewichtet werden kann. Damit wird zusätzliche Zeit für die Führungs- und Koordinationsarbeit freigesetzt.<sup>46</sup> Gegenstand der Umlagerung sind alle herkömmlichen schulspezifischen Zulagen, konkret die Zulage für Unterricht in jahrgangübergreifenden Klassen («Mehrklassen»-Schulen), die Zulage für Unterricht in einer Klasse mit hoher Schülerzahl oder unter anderer übermässiger Belastung und die Wegentschädigung. Auch die bisherige Auszahlung von Überstunden zählt grundsätzlich dazu, da diese neu auf das betrieblich Zwingende beschränkt und prinzipiell real kompensiert werden. Lehrpersonen, die in einer besonderen Belastungssituation stehen und deshalb bisher eine Zulage in *Geld* erhalten haben, sollen künftig eine Entlastung in *Zeit* erhalten.

Unberührt bleiben die nicht schulspezifischen Lohnzulagen, die auch in der Verwaltung ausbezahlt werden (13. Monatslohn, Leistungsprämien, Treueprämien, Geburtszulage, Kinderzulagen, Lohnfortzahlungen unter besonderen Umständen).<sup>47</sup> Gesondert zu thematisieren ist sodann die Klassenlehrer-Zulage, die auf das Jahr 2008 als Lohnbestandteil eingeführt worden ist.<sup>48</sup>

### 3.2.4 Vereinfachung der Lohnadministration

Der Verzicht auf das Obligatorium der SLQ und die Umlagerung von Lohnzulagen auf Entlastungen vereinfachen die Lohnadministration in den Schulsekretariaten und reduzieren den organisatorischen Aufwand der Schulleitungen. Im Übrigen soll die Lohnadministration für die Lehrpersonen der Volksschule insoweit übersichtlicher gestaltet werden, als überall dort, wo kein Bezug zum Berufsauftrag besteht, konsequent die Regelungen für das Staatspersonal als anwendbar erklärt werden. Dies ergibt Synergien namentlich in jenen Gemeinden, die für ihr Führungs-, Verwaltungs- und Dienstpersonal das Personalrecht des Kantons als eigenes Recht anwenden. Das ist überall dort der Fall, wo kein spezifisches kommunales Personalrecht erlassen worden ist.<sup>49</sup>

## 3.3 Kommentar zum Gesetz

*Art. 1 Abs. 1:*

Diese Bestimmung ist grundsätzlich mit dem bisherigen Recht deckungsgleich bzw. fasst dieses in neuer Formulierung zusammen.<sup>50</sup>

Der 13. Monatslohn wird neu in die Lohntabelle eingebaut.<sup>51</sup>

Die Lohnbeträge und -relationen bleiben unverändert.<sup>52</sup> Festzuhalten ist insbesondere auch am Grundsatz, dass den vollen Lohn nur erhalten kann, wer für den erteilten Unterricht formell qualifiziert, d.h. anerkannt diplomiert bzw. wahlfähig ist (lohnrechtliche Entsprechung zum allgemeinen Lehrpersonalrechtlichen Ausbildungsprimat).<sup>53</sup> Andernfalls wird ein reduzierter, durch Verord-

<sup>45</sup> Ziff. 2.4.2.a und Ziff. 3.3 zu Art. 1 Abs. 3 des Entwurfs des Gesetzes über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen.

<sup>46</sup> Ziff. 2.4.2.b und 2.5.

<sup>47</sup> Ziff. 3.1.

<sup>48</sup> Ziff. 5.3.7.

<sup>49</sup> Art. 95 Abs. 2 des Gemeindegesetzes (sGS 151.2; abgekürzt GG).

<sup>50</sup> Art. 1, Art. 2, Art. 2bis und Art. 3 LLG.

<sup>51</sup> Damit kann Art. 3ter Abs. 1 LLG ersatzlos wegfallen.

<sup>52</sup> Ziff. 3.2.1.

<sup>53</sup> Art. 60 f. VSG; Ziff. 2.4.1.

nungsrecht der Regierung festgelegter Lohn bezahlt.<sup>54</sup> Ebenfalls festzuhalten ist an der bestehenden Differenzierung bei den Fachlehrpersonen für sonderpädagogische Massnahmen (bisherige Bezeichnung: Fachlehrpersonen für Therapien und Stützunterricht) nach dem Kriterium, ob sie basal über ein Lehrdiplom verfügen (= höherer Lohn) oder nicht (= tieferer Lohn) (zweite und dritte Spalte).<sup>55</sup>

Die Löhne für die Kindergarten- und die Primar-Lehrpersonen waren bisher getrennt ausgewiesen. Grund dafür war nicht materiell eine unterschiedliche Lohnhöhe, sondern einzig formell ein unterschiedliches Vollpensum in Lektionen.<sup>56</sup> Je Zeiteinheit Arbeit erhalten die Angehörigen beider Lehrerkategorien den gleichen Lohn. An den neuen Berufsauftrag gemäss Revision des Volksschulgesetzes wird nicht mehr der Massstab der Unterrichtsverpflichtung in Lektionen angelegt. Daher kann im neuen Lohngesetz der Lohn für beide Lehrerkategorien auch formell einheitlich wiedergegeben werden.<sup>57</sup>

Die bisherige Lohnkategorie der früher separat ausgebildeten Arbeits- und Hauswirtschafts-Lehrpersonen<sup>58</sup> ist überholt. Diese Lehrpersonen sind im aktuellen Kontext Fachlehrpersonen und erhalten als solche den Lohn für jene Stufe, auf der sie unterrichten, d.h. entweder den Lohn für Unterricht in Kindergarten oder Primarschule oder den Lohn für Unterricht auf der Oberstufe (erste und dritte Spalte). Der Wegfall der separaten Lohnkategorie hat keinen Einfluss auf die ausbezahlten Löhne, da die Lehrpersonen mit Diplom des früheren Arbeits- und Hauswirtschafts-Lehrerinnen-Seminar (AHLs) schon heute den Oberstufenlehrer-Lohn erhalten, wenn sie auf der Oberstufe unterrichten.

Wegfallen kann sodann die bisherige Einteilung der Lohnkurven in Lohnklassen und Lohnstufen. Dieser Schritt ist die Folge der Freigabe der systematischen lohnwirksamen Qualifikation (SLQ). Die Leistung der Lehrpersonen kann künftig kontinuierlich beurteilt werden. Dafür eignen sich namentlich die jährlichen Mitarbeitergespräche. Auf deren Basis kann der jeweils anstehende Lohnschritt gewährt werden.<sup>59</sup> Demzufolge können die Lohnkurven formell ohne besondere Differenzierung durchnummeriert werden. Materiell verlaufen sie unverändert. Auch die «Wartejahre» – Fortschritte auf der Lohnkurve ohne Lohnerhöhung – bleiben erhalten. Auch der Übertritt in diese ist von der jährlichen Leistungsbeurteilung abhängig.

#### *Art. 1 Abs. 2:*

Der Lohn nicht wahlfähiger bzw. nicht stufengerecht ausgebildeter Lehrpersonen wird schon heute durch Verordnungsrecht der Regierung geregelt.

#### *Art. 1 Abs. 3:*

Diese Bestimmung ist Ausdruck des Prinzips, dass die Lehrperson nicht mehr als 100 Prozent des Lohns bezieht (abgesehen von den nicht schulspezifischen Zulagen, die auch in der Verwaltung ausgerichtet werden). Dies in Entsprechung zum Prinzip, dass die Lehrperson im Jahresdurchschnitt nicht mehr als 100 Prozent Arbeitszeit aufwendet.<sup>60</sup>

#### *Art. 2:*

Die Regelung der Anfangseinstufung deckt sich grundsätzlich mit dem bisherigen Recht.<sup>61</sup> Bezüglich Berufserfahrung wird die prinzipielle Definition aus dem Personalgesetz übernommen.<sup>62</sup>

<sup>54</sup> Art. 1 Abs. 2 des Entwurfs des Gesetzes über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen; im geltenden Recht Art. 16 ff. VAL.

<sup>55</sup> Ziff. 2.4.2.e zu Art. 91bis des Entwurfs des XVI. Nachtrags zum Volksschulgesetz.

<sup>56</sup> Art. 77 Abs. 1 Bst. a VSG.

<sup>57</sup> Ziff. 6.2.4.a.

<sup>58</sup> Art. 2 LLG, zweite Spalte.

<sup>59</sup> Ziff. 3.2.2.

<sup>60</sup> Ziff. 2.4.2.a und Ziff. 3.2.3.

<sup>61</sup> Art. 2ter LLG.

<sup>62</sup> Art. 36 Abs. 3 PersG an Stelle von Art. 2octies Bst. a LLG.

*Art. 3:*

Vom Kanton vorzuschreiben ist neu noch das Prinzip, *dass* der Lohnanstieg gute Leistung *voraussetzt*, nicht mehr jedoch das Verfahren, *wie* die guten Leistungen *festgestellt* werden.<sup>63</sup> Letzteres wird zur Sache der Gemeinde bzw. des Schulrates oder der zuständigen delegierten Stelle.

Mit dem Wegfall der Unterscheidung zwischen Lohnklassen und Lohnstufen werden die bisherigen Bestimmungen über den Stufenanstieg innerhalb einer Lohnklasse hinfällig.<sup>64</sup>

Auf die Option einer Lohnreduktion bei ungenügenden Leistungen ist künftig zu verzichten. Die entsprechenden Normen nach geltendem Recht<sup>65</sup> sind in der Praxis nicht zum Tragen gekommen. Die Schulträger haben bei ungenügenden Leistungen die Qualifikation auf dem gleichen Lohnniveau wiederholt und bei neuerlichem Ungenügen das Arbeitsverhältnis aufgelöst. Dieses Vorgehen ist mit Blick auf die vorrangige Qualitätssicherung für den Schulunterricht folgerichtig und auch in Zukunft angezeigt.

*Art. 4:*

Diese Elemente des Lohns bzw. des Arbeitsverhältnisses sind gleich zu handhaben wie beim Staatspersonal. Die Aufzählung schliesst an die parallelen Regelungen oder die bereits bestehenden Verweise im bisherigen Recht an<sup>66</sup> und führt diese konsequent fort.<sup>67</sup> Dies vereinfacht die Lohnadministration in den Gemeinden.

*Art. 5:*

Die Vorschrift zur Klassenlehrer-Zulage entspricht im Prinzip dem bisherigen, auf das Jahr 2008 eingeführten Recht.<sup>68</sup> Vorbehalten bleibt die unten zu beschreibende und zu begründende Kürzung<sup>69</sup>. Redaktionell wird die Klassenlehrer-Zulage als Prozentwert des Jahreslohns in Lohnklasse 5 (einschliesslich 13. Monatslohn) umschrieben. Der Prozentwert von 2,37 ergibt die vom Gebot der Kostenneutralität dieser Vorlage her mögliche Bemessung von Fr. 1'946.50 (Kindergarten und Primarschule) sowie Fr. 2'446.90 (Oberstufe und Kleinklassen).

*Art. 6:*

Eine Differenz zwischen Staatspersonal und Volksschul-Lehrpersonen besteht bei den Treueprämien. Das Staatspersonal erhält eine Treueprämie im Umfang von insgesamt 2 Monatslöhnen (halber Monatslohn nach dem 10. und 15. sowie ganzer Monatslohn nach dem 25. Arbeitsjahr).<sup>70</sup> Die Volksschul-Lehrpersonen erhalten eine Treueprämie von insgesamt 1 Monatslohn (halber Monatslohn nach dem 10. und dem 20. Arbeitsjahr).<sup>71</sup> «Im Gegenzug» absolvieren sie nach dem 15. und 25. Arbeitsjahr – Wahlstatus vorausgesetzt – unter Lohnfortzahlung eine Intensivweiterbildung (frühere Bezeichnung: Bildungsurlaub) von je 3 Monaten.<sup>72</sup> Bisherige und neue Regelung sind materiell identisch.

---

<sup>63</sup> Ziff. 3.2.2. Art. 3 des Entwurfs des Gesetzes über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen ersetzt Art. 2sexies ersten Satzteil, Art. 2septies und Art. 2octies Bst. d LLG.

<sup>64</sup> Art. 2quater, Art. 2sexies, Art. 2octies Bst. c und Art. 19bis LLG.

<sup>65</sup> Art. 2sexies und Art. 2octies Bst. c LLG, je zweiter Satzteil.

<sup>66</sup> Art. 2quinquies, Art. 2octies Bst. b, Art. 7, Art. 9, Art. 10ter, Art. 11quinquies, Art. 14bis, Art. 14quater, Art. 15 und Art. 18 LLG.

<sup>67</sup> Mit Art. 4 Bst. a des Entwurfs des Gesetzes über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen kann Art. 3ter Abs. 2 LLG ersatzlos wegfallen.

<sup>68</sup> Art. 4bis LLG.

<sup>69</sup> Ziff. 5.3.7.

<sup>70</sup> Art. 45 PersG; Art. 112 bis 115 PersV.

<sup>71</sup> Art. 10 LLG.

<sup>72</sup> Art. 14ter LLG.

#### Art. 7:

Mit der Aufhebung des heutigen Gesetzes können folgende bisherigen Regelungen, die in dieser Vorlage noch nicht direkt zitiert worden sind, ersatzlos entfallen:<sup>73</sup>

- Pflichtpensum:<sup>74</sup> Die entsprechenden Normen sind mit der Neukonzeption des Berufsauftrags durch den XVI. Nachtrag zum Volksschulgesetz (Jahresarbeitszeit, Beschäftigungsgrad in Prozenten und Arbeitsfelder) überholt.
- Altersentlastung:<sup>75</sup> Auch die lektionsbezogene Regelung der Altersentlastung wird obsolet. Der Entwurf des XVI. Nachtrags zum Volksschulgesetz enthält auf der Basis des neuen Berufsauftrags eine Delegationsnorm an die Regierung zur Regelung der Altersentlastung.<sup>76</sup>
- Überstunden:<sup>77</sup> Die Überstunden und ihre Kompensation werden ebenfalls neu im Volksschulgesetz geregelt.<sup>78</sup>
- Teuerungsausgleich für Rentenbezügerinnen und -bezüger der kantonalen Lehrerversicherungskasse:<sup>79</sup> Eine entsprechende Regelung im Personalrecht hat seit der Gründung der unabhängigen, paritätischen St.Galler Pensionskasse<sup>80</sup> keine Berechtigung mehr.
- Weiterbildung:<sup>81</sup> Die Weiterbildung ist im Volksschulgesetz geregelt<sup>82</sup> und nicht Bestandteil des Lohnwesens. Die bisherige Norm im Lohngesetz hatte keine eigenständige Bedeutung.

## 4 Lehrpersonen mit reduziertem Beschäftigungsgrad

Dass der Kantonsrat in der Septembersession 2012 auf die Vorlagen 22.11.14 «XIII. Nachtrag zum Volksschulgesetz (Titel der Botschaft: Stärkung des Lehrberufs in der Volksschule)» und 22.11.14B «XIII. Nachtrag zum Volksschulgesetz (Berufsauftrag)» nicht eingetreten ist, war massgeblich auch auf die Diskussion über die Belastung und Entlastung bzw. die Entlöhnung der Lehrpersonen mit einem sogenannten «Teilpensum» zurückzuführen. Mit der vorliegenden Gesetzesänderung wird jene Diskussion gegenstandslos. Der neue Berufsauftrag wird, wie mehrfach geschildert, nicht mehr von den Unterrichtslektionen und somit nicht mehr von einem «vollen» oder einem «reduzierten Unterrichtspensum», sondern von einer Jahresarbeitszeit mit einem 100-prozentigen oder einem reduzierten Beschäftigungsgrad her definiert. Die Unterrichtsverpflichtung in Lektionen ist nunmehr als Umrechnungsergebnis auf der Ebene des Arbeitsfeldes Unterricht relevant, welches im Rahmen einer Bandbreite arbeitsvertraglich variabel bemessen wird. Lehrpersonen mit einem «Teilpensum» sind künftig Lehrpersonen mit einem reduzierten Beschäftigungsgrad. Ihr Einsatz und ihre Entlöhnung lassen sich in gleicher Weise planen und verwalten wie Einsatz und Entlöhnung von Lehrpersonen mit vollem Beschäftigungsgrad.

Für Lehrpersonen mit signifikant reduziertem Beschäftigungsgrad wird der Erziehungsrat im Vergleich zu den Lehrpersonen mit hohem oder vollem Beschäftigungsgrad modifizierte Bandbreiten für die Gewichtung der Arbeitsfelder vorsehen, da sich für sie nicht alle Arbeitsfelder im gleichen Verhältnis wie der Beschäftigungsumfang kürzen lassen.

<sup>73</sup> Bereits durch frühere Änderungen entfallen sind Art. 4, Art. 8, Art. 11, Art. 12, Art. 13, Art. 14 und Art. 17 LLG.

<sup>74</sup> Art. 16 Abs. 1 und 3 LLG.

<sup>75</sup> Art. 16 Abs. 2 LLG.

<sup>76</sup> Art. 78bis (neu) Abs. 2 Bst. b des Entwurfs des XVI. Nachtrags zum Volksschulgesetz.

<sup>77</sup> Art. 16bis, Art. 16ter und Art. 16quater LLG.

<sup>78</sup> Art. 78quinquies (neu) des Entwurfs des XVI. Nachtrags zum Volksschulgesetz.

<sup>79</sup> Art. 19 LLG.

<sup>80</sup> Gesetz über die St.Galler Pensionskasse (sGS 864.1).

<sup>81</sup> Art. 20 LLG.

<sup>82</sup> Art. 79 VSG.



## 5 Ressourcen / Kosten

### 5.1 Kostenneutrale Entlastung der Lehrpersonen mit Klassenverantwortung

Es wurde festgestellt, dass der flexibilisierte Berufsauftrag insbesondere eine leichtere Gewichtung des Arbeitsfeldes Unterricht zugunsten einer stärkeren Gewichtung des Arbeitsfeldes Schülerinnen und Schüler erlaubt, womit auf einfache Weise die Lehrpersonen mit Klassenverantwortung, vorwiegend die Klassenlehrpersonen, individuell entlastet werden können. Im Weiteren wurde konstatiert, dass in gewissem Mass eine solche Entlastung durch umgekehrte Gewichtsverlagerungen bei anderen Lehrpersonen oder durch ein nicht vollständiges Ausschöpfen der bestehenden Klassenteilungs- bzw. Teamteaching-Kontingente kompensiert werden kann. Gleichzeitig wurde aber festgehalten, dass für eine sich aufdrängende, breit wirksame Entlastung *aller* Lehrpersonen mit Klassenverantwortung zusätzlich ein Entlastungssubstrat von aussen beizubringen ist.<sup>83</sup>

Auf der anderen Seite ist es in der anhaltend angespannten finanziellen Situation von Kanton und Gemeinden zwingend, dass die Vorlage für den neuen Berufsauftrag und die revidierte Lohnordnung kostenneutral bleibt. Dies bedingt, dass das extern zu erschliessende Entlastungssubstrat durch einen Minderaufwand kompensiert wird.

### 5.2 Entlastungssubstrat

Für die Bemessung des Entlastungssubstrates macht es Sinn, auf den grob geschätzten Gegenwert von 1 Unterrichtslektion nach bisheriger Ordnung («Entlastungslektion») zurück zu greifen. Wird die gesamte Lohnsumme von rund 450 Mio. Franken (Erhebung des Bildungsdepartementen bei den Gemeinden für das Jahr 2010) durch das volle Unterrichtspensum nach bisherigem Recht, d.h. durch 28 Lektionen dividiert, so ergibt sich dafür ein Betrag von rund 16 Mio. Franken. Davon zu subtrahieren ist vorweg ein begrenzter Teil unter dem Titel «internes Entlastungspotential», wie es oben beschrieben worden ist.<sup>84</sup> Wird dieses auf 3,5 Mio. Franken geschätzt, so ist im Ergebnis von einem Nettobedarf von 12,5 Mio. Franken bzw. knapp 3 Prozent der Gesamtlohnsumme auszugehen.

Im Umfang des Entlastungssubstrates werden die Gemeinden in die Lage versetzt, Arbeitsverhältnisse mit zusätzlichen Lehrpersonen zu begründen oder den Beschäftigungsgrad der bisherigen Lehrpersonen zu erhöhen. In der Folge kann das Arbeitsfeld Unterricht für die beschäftigten Lehrpersonen prozentual tiefer gewichtet werden, sodass in der Umrechnung auf Lektionen gemäss Stundenplan eine tiefere Unterrichtsverpflichtung resultiert. Wie weit das gewonnene Potential im Einzelfall ausgeschöpft wird, liegt zwar im Ermessen der Gemeinden; diese sind für die operative Schulführung bzw. die Ausnützung des Spielraums bei der Gewichtung der Arbeitsfelder zuständig und verantwortlich. Es wird jedoch erwartet, dass sie den Spielraum in Sinn der Standardmodelle für die Gewichtung der Arbeitsfelder, wie sie der Kanton den Gemeinden empfiehlt,<sup>85</sup> grundsätzlich ausnützen.

### 5.3 Kompensation

#### 5.3.1 Entlastung der Schülerinnen und Schüler der 3. und 4. Primarklasse

Die Schülerinnen und Schüler der 3. und 4. Primarklasse sind durch die Lektionentafel stark belastet. In der 3. Klasse muss ein Kind im Vergleich zur 2. Klasse wöchentlich 4 Lektionen zu 50 Minuten mehr Unterricht besuchen. Verbunden mit dem anspruchsvolleren Stoff (in der 3. Klasse setzt insbesondere auch der Englisch-Unterricht ein) und den mit dem Schulalter steigenden Hausaufgaben führt dies manche Kinder an die Grenze ihrer Kapazität. Es ist in der pädagogischen Beurteilung des Erziehungsrates angezeigt, die Unterrichtsbelastung der Schülerinnen und Schüler

<sup>83</sup> Ziff. 2.4.2.b und 2.5.1.

<sup>84</sup> Ziff. 2.5.1 dritter Abs. und Ziff. 5.1 erster Abs. zweiter Satz.

<sup>85</sup> Ziff. 2.4.2.b zu Art. 78quater (neu) Abs. 2 des Entwurfs des XVI. Nachtrags zum Volksschulgesetz.

der 3. Klasse um 2 sowie der Schülerinnen und Schüler der 4. Klasse um 1 Lektion je Woche und Jahr zu reduzieren. Parallel zur zeitlichen hat (im Rahmen der Möglichkeiten, welche der Lehrplan 21 offen lassen wird) auch eine stoffliche Entlastung zu erfolgen, damit bei der Belastung der Schulkinder und der Lehrpersonen nicht kontraproduktive Ergebnisse resultieren. Offen hat an dieser Stelle zu bleiben, in welchen Fachbereichen die Entlastung der Schülerinnen und Schüler erfolgt. Dies hängt von der Ausgestaltung des Lehrplans 21 und dessen Umsetzung im Kanton St.Gallen ab. Die entsprechenden Dispositionen sind im Rahmen eines spezifischen, erst später durchführbaren Umsetzungsprojektes zu treffen.

### **5.3.2 Reduktion des Freifach-Angebotes auf der Oberstufe**

Auf der Oberstufe besteht seit Einführung des aktuellen Lehrplans ein grosszügiges Kontingent an Freifächern («Angebote der Schulen/Kirchen») im Umfang von 2 Jahreswochenlektionen je Jahrgang (= insgesamt 6 Jahreswochenlektionen). Dieses Angebot kann auf 4 Jahreswochenlektionen für die 3 Jahrgänge (unter Freigabe der Verteilung auf die Jahrgänge an die Schulen) gekürzt werden, ohne dass darunter die Schulqualität nennenswert beeinträchtigt würde. Unter Berücksichtigung, dass das bestehende Freifachkontingent nicht flächendeckend voll ausgeschöpft wird, resultiert aus der Kontingentskürzung um 2 Lektionen eine Kürzung der faktischen Belegung (Nettokürzung) um 1 Lektion.

### **5.3.3 Finanzieller Wert der Unterrichtsreduktion**

1 Lektion Unterricht je Jahr kostet die Gesamtheit der Gemeinden rund 1,6 Mio. Franken. Die Reduktion in den 3. und 4. Primarklassen sowie auf der Oberstufe setzt somit  $4 \times 1,6 = 6,4$  Mio. Franken frei. Diese Summe wird auf Entlastungssubstrat für die Lehrpersonen umgelagert.

### **5.3.4 Kein weiterer Abbau von Schulunterricht**

Über die vorstehend aufgegriffenen Bereiche hinaus steht ein Abbau von Schulunterricht in dieser Vorlage nicht zur Diskussion.

Zurzeit wird die Konsultation zum Entwurf des Lehrplans 21 abgeschlossen.<sup>86</sup> Die Lektionentafel, welche der Lehrplan 21 nach sich ziehen wird, ist nicht Gegenstand der Konsultation. Der «Fachbericht Stundentafel», der begleitend veröffentlicht wurde,<sup>87</sup> enthält keine genauen, abschliessenden oder gar verpflichtenden Aussagen zur Unterrichtszeit, sondern gibt einzig die Planungsanahmen (mit Streubereichen) im Projekt Lehrplan 21 wieder. Wie der Lehrplan 21 definitiv ausgestaltet ist und welche Lektionentafel für diesen vorgeschlagen wird, ergibt sich erst später. Die Adaption im Kanton St.Gallen ist nicht vor dem Schuljahr 2017/18 möglich. Damit fehlt für die aktuelle personalrechtliche Vorlage, die keine Verzögerung erleiden soll, eine Beurteilungsgrundlage für die Bemessung des Schulunterrichts mit Bezug auf die Schulstufen und Fachbereiche.

In einer quantitativen Gesamtbetrachtung kann zwar festgestellt werden, dass der Kanton St.Gallen beim Umfang des Schulunterrichts bislang auf die meisten Kantone bzw. den schweizerischen Durchschnitt einen Vorsprung aufweist. Dieser Vorsprung ist indessen für die Zukunft wenig relevant, da der Lehrplan 21 – dies zeichnet sich aus der bisherigen Entwicklungsarbeit, in die auch Vertreterinnen und Vertreter des Kantons St.Gallen eingebunden sind, ab – per saldo eine vergleichsweise hohe Unterrichtsdotations voraussetzen wird. Mehrere Kantone sehen sich zurzeit veranlasst, ihre Lektionentafeln aufzustocken. In diesem Zusammenhang ist auch der Besonderheit Rechnung zu tragen, dass im Kanton St.Gallen im Gegensatz zu den anderen Kantonen in der Lektionentafel auch der Religionsunterricht enthalten ist. Dieser umfasst auch Inhalte, nicht auf die

---

<sup>86</sup> [www.lehrplan.ch](http://www.lehrplan.ch).

<sup>87</sup> [www.d-edk.ch/fachbericht-studentafel](http://www.d-edk.ch/fachbericht-studentafel).

Religion bezogen sind. Entsprechende Inhalte werden voraussichtlich in den Lehrplan 21 aufgenommen. Unter den neuen Gegebenheiten ist davon auszugehen, dass der Kanton St.Gallen den Lehrplan 21 ohne Unterrichts-*Ausbau* wird umsetzen können, aber keinen nennenswerten Spielraum für einen Unterrichts-*Abbau* haben wird.

### 5.3.5 Umlagerung von besonderen Lohnzulagen

Mit Blick auf das Prinzip «100 Prozent Lohn für 100 Prozent Arbeit»<sup>88</sup> für den neuen Berufsauftrag ist es folgerichtig, die schulspezifischen Lohnzulagen abzuschaffen bzw. auf Entlastungssubstrat für die Lehrpersonen umzulagern. Betroffen sind die Zulage für Unterricht in jahrgangsübergreifenden Klassen («Mehrklassen»-Schulen), die Zulage für Unterricht in einer Klasse mit hoher Schülerzahl oder unter anderer übermässiger Belastung und die Wegentschädigung.<sup>89</sup> Diese Zulagen belaufen sich im Kanton St.Gallen gemäss der erwähnten Erhebung des Bildungsdepartementes<sup>90</sup> auf insgesamt 2.7 Mio. Franken. Unter dem Titel Umlagerung von Lohnzulagen kann auch noch ein geschätzter Betrag von 1 Mio. Franken freigesetzt werden, welchen die Gemeinden ihren Lehrpersonen aufgrund einer Empfehlung des Kantons für die Zusatzfunktion der Verantwortung für den Informatik-Support ausgerichtet haben. Damit ergibt sich ein Betrag für die Umlagerung von 3.7 Mio. Franken.

### 5.3.6 Zwischenergebnis

Aus den vorstehend beschriebenen Umlagerungen resultiert ein Entlastungssubstrat von 10,1 Mio. Franken. Die verbleibende Differenz zu dem zu erreichenden Betrag von 12,5 Mio. Franken<sup>91</sup> beträgt somit 2,4 Mio. Franken.

### 5.3.7 Klassenlehrer-Zulage

Auf das Jahr 2008 wurde mit dem XII. Nachtrag zum Gesetz über die Besoldung der Volksschullehrer<sup>92</sup> die Klassenlehrer-Zulage eingeführt. Die Klassenlehrer-Zulage entschädigt die Klassenlehrer-Verantwortung, soweit einer Lehrperson diese übertragen ist. Mit ihr wurde eine erwünschte Differenzierung des Lohns der Lehrpersonen nach dem Kriterium, ob sie eine Klasse führen oder nicht, erreicht.<sup>93</sup> Die Klassenlehrer-Zulage beträgt nach geltendem Recht 1/30 des Jahreslohns gemäss Lohnklasse / Stufe B1 mit 13. Monatslohn.<sup>94</sup> Das sind aktuell für Kindergarten und Primarschule Fr. 2'737.75 sowie für die Oberstufe und die Heilpädagogik Fr. 3'441.50. Laut der angesprochenen Erhebung des Bildungsdepartementes<sup>95</sup> betragen die Gesamtkosten der Klassenlehrer-Zulage im Jahr 2011 8.3 Mio. Franken.

Mit Blick auf die besonderen Umstände, wie sie im damaligen Gesetzgebungsverfahren betont wurden, wäre es fragwürdig, die Klassenlehrer-Zulage gleich zu behandeln wie die herkömmlichen Lohnzulagen und sie konzeptionell in den allgemeinen Ressourcen für den Berufsauftrag aufgehen zu lassen. Die Klassenlehrer-Zulage soll prinzipiell erhalten bleiben. Eine Differenzierung beim Lohn nach dem Kriterium der Klassenverantwortung macht unverändert Sinn. Um das neu zu schaffende Entlastungssubstrat kostenneutral zu halten, bleibt allerdings kein anderer Weg, als das bei der

---

<sup>88</sup> Ziff. 2.4.2.a zu Art. 78bis (neu) Abs. 1 des Entwurfs des XVI. Nachtrags zum Volksschulgesetz; Ziff. 3.2.3 und Ziff. 3.3 zu Art. 1 Abs. 3 des Entwurfs des Gesetzes über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen.

<sup>89</sup> Ziff. 3.1 und 3.2.3.

<sup>90</sup> Ziff. 5.2.

<sup>91</sup> Ziff. 5.2.

<sup>92</sup> nGS 42-107.

<sup>93</sup> Botschaft der Regierung zum XII. Nachtrag zum Gesetz über die Besoldung der Volksschullehrer vom 19. Dezember 2006 (ABI 2007, 375), Ziff. 2.

<sup>94</sup> Art. 4bis Abs. 1 LLG.

<sup>95</sup> Ziff. 5.2.

Kompensation verbliebene Restdefizit von der Klassenlehrer-Zulage abzuziehen. Damit reduziert sich die Zulage auf 71 Prozent des bisherigen Wertes.<sup>96</sup> Mit dieser Reduktion tragen die Klassenlehrpersonen finanziell einen Teil zu ihrer zeitlichen Entlastung bei.

### 5.3.8 Umsetzung

Die Reduktion des Schulunterrichts erfolgt durch Anpassung des Lehrplans bzw. von dessen Lektionentafel. Zuständig dafür ist der Erziehungsrat mit Genehmigung der Regierung.<sup>97</sup> Die Umlagerung der Lohnzulagen bzw. die Reduktion der Klassenlehrer-Zulage ist Gegenstand des neuen Gesetzes über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen im Rahmen dieser Vorlage (Verzicht auf die Erwähnung der bisherigen Zulagen bzw. Anpassung des Ansatzes für die Klassenlehrer-Zulage).<sup>98</sup>

## 5.4 Übersicht

Die Kostenumlagerung für die Entlastung der Lehrpersonen mit Klassenverantwortung präsentiert sich zusammenfassend wie folgt (in Mio. Franken):

	alt	neu	Differenz
Entlastungssubstrat	0	16.0	- 16.0
Kompensation:			
- Internes Entlastungspotential	0	3.5	- 3.5
- 3 Lektionen in der 3./4. Klasse	4.8	0	- 4.8
- 1 Lektion auf der Oberstufe	1.6	0	- 1.6
- Besondere Lohnzulagen	3.7	0	- 3.7
- Klassenlehrer-Zulage	8.3	5.9	- 2.4
Total			- 16.0

## 6 Vernehmlassungsverfahren

### 6.1 Stellungnahmen zur Vernehmlassungsvorlage

Das Vernehmlassungsverfahren zu dieser Vorlage hat folgendes Bild ergeben:

- Die bürgerlichen Parteien und die Dachverbände der Gemeinden bzw. Schulträger (sowie einzelne spontan antwortende Schulbehörden) unterstützen den Gesetzesnachtrag und die in der Botschaft aufgezeigte Stossrichtung für dessen Umsetzung praktisch uneingeschränkt. Sie bekräftigen die Unverzichtbarkeit der Kostenneutralität auf dem Weg zur Entlastung der Lehrpersonen.

Die Schulträger und die Schulleitungen weisen darauf hin, dass der neue Berufsauftrag ihnen einerseits mehr Freiraum für situative Lösungen verschafft, andererseits aber für sie mit Herausforderungen beim Handling verbunden ist. Sie setzen daher voraus, dass ihnen der Kanton Vorschläge und Empfehlungen sowie Anleitungen und Vorlagen für den Vollzug zur Verfügung stellt.

<sup>96</sup> Ziff. 3.3 zu Art. 5 des Entwurfs des Gesetzes über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen.

<sup>97</sup> Art. 14 Abs. 3 VSG.

<sup>98</sup> Ziff. 3.2.3 und 3.3.

- SP, Grüne, Gewerkschaften, Berufsverbände und auch die meisten Pädagogische Kommissionen würden zwar einen neuen Berufsauftrag grundsätzlich befürworten. Sie stellen jedoch ihre kritische Haltung gegenüber zwei Aspekten der Vorlage in den Vordergrund: Zum einen wenden sie sich gegen die vorgesehene Verlagerung von mehr personalrechtlicher Verantwortung auf die kommunale Ebene, da in der Folge mit einem Gefälle zwischen reichen und armen Gemeinden zu rechnen sei. Zum andern opponieren sie der Kostenneutralität bei der Entlastung der Lehrpersonen. Sie fordern demzufolge eine weiterhin starke zentrale Steuerung des Personaleinsatzes durch den Kanton und die Beibehaltung aller bisherigen Lohnelemente, namentlich der ungeschmälernten Klassenlehrer-Zulage, aber auch der «Mehrklassen-»Zulage. Falls an der Kostenneutralität festgehalten werden müsse, sei diese mit mehr Abbau von Schulunterricht zu erreichen. Ein Abbau von Schulunterricht dürfe aber nicht einfach weniger Zeit, sondern müsse auch weniger Stoff bedeuten.

Mit Blick auf die Umsetzung des Berufsauftrags vermisst diese Seite klare, verbindliche Aussagen im Botschaftsteil der Vorlage zur Absicherung der Position der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

## 6.2 Vorliegende Botschaft und Entwürfe nach der Vernehmlassung

Die Regierung bewertet mit Blick auf die vorstehend zusammengefassten Stellungnahmen die Vernehmlassungsvorlage als für den weiteren politischen Prozess mehrheitsfähig und für die spätere Umsetzung tragfähig. Mit dem vorgeschlagenen Konzept werden die gesetzten Ziele – Stärkung der kommunalen Eigenverantwortung, flexibler Vollzug, Entlastung der Lehrpersonen mit Klassenverantwortung durch Zeitgefässe und Wahrung des Gleichgewichts der öffentlichen Finanzen – erreicht. Die nun dem Kantonsrat unterbreitete Vorlage ist daher im Prinzip deckungsgleich mit der Vernehmlassungsvorlage. Anpassungen in Einzelpunkten wurden wie nachstehend beschrieben vorgenommen oder geprüft.

### 6.2.1 Empfehlung von Standards für die Gewichtung der Arbeitsfelder

Sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerseite wünschen, dass der Kanton das neue System transparenter und konkreter darstellt: die Arbeitgeberseite zwecks Erleichterung der Umsetzung, die Arbeitnehmerseite zwecks Stärkung ihrer Anwartschaft auf Entlastung.

Diesem Anliegen wird Rechnung getragen, indem der Entwurf des XVI. Nachtrags zum Volksschulgesetz in Ergänzung des Vernehmlassungsentwurfs neu vorschreibt, dass der Erziehungsrat Standards für die Gewichtung der Arbeitsfelder empfiehlt.<sup>99</sup> Solche Standards werden in dieser Botschaft exemplarisch für verschiedene Konstellationen beim Berufseinsatz skizziert. Dabei wird auch auf die Anzahl zu haltender Unterrichtslektionen je Woche und Jahr geschlossen. Das entsprechende Kapitel 2.4.2.b der Botschaft ist wichtig für das Verständnis des Mechanismus neuen Berufsauftrags und Ausgangspunkt für das nachgeordnete Vollzugsrecht (Reglement des Erziehungsrates, Vorgaben und Handreichungen des Bildungsdepartementes sowie des Amtes für Volksschule).

### 6.2.2 Präzisierungen in der Botschaft

Die vorliegende Botschaft enthält im Vergleich zum Vernehmlassungsbericht Präzisierungen zur Altersentlastung,<sup>100</sup> zur Verteilung der Arbeitszeit auf die Unterrichtszeit und die unterrichtsfreien Zeit,<sup>101</sup> zu den Lehrpersonen mit reduziertem Beschäftigungsumfang,<sup>102</sup> zu den Lehrpersonen, die

<sup>99</sup> Art. 78quater (neu) Abs. 2 des Entwurfs des XVI. Nachtrags zum Volksschulgesetz.

<sup>100</sup> Ziff. 2.4.2.a zu Art. 78bis (neu) Abs. 2 Bst. b des Entwurfs des XVI. Nachtrags zum Volksschulgesetz.

<sup>101</sup> Ziff. 2.4.2.b zu Art. 78ter (neu) Abs. 2 des Entwurfs des XVI. Nachtrags zum Volksschulgesetz.

<sup>102</sup> Ziff. 2.4.2.b zu Art. 78quater (neu) Abs. 1 Bst. a des Entwurfs des XVI. Nachtrags zum Volksschulgesetz; Ziff. 4.

jahrgangsübergreifende Klassen («Mehrklassen»-Schulen) unterrichten,<sup>103</sup> zum Personalpool für den strategischen Einsatz der Ressourcen<sup>104</sup> und zum Stoffabbau im Zug des Abbaus von Unterrichtslektionen<sup>105</sup>. Sodann wird auf den bisher informell verwendeten, in der Vernehmlassung teilweise missverstandenen Begriff «Hauptlehrperson» zugunsten des Oberbegriffs «Lehrperson mit Klassenverantwortung» verzichtet. Schliesslich wird der in der Volksschule nicht klare, aber auch nicht relevante Begriff «Nebenbeschäftigung» nicht mehr verwendet.

### **6.2.3 Stärkere Kürzung des Schulunterrichts, moderatere Kürzung der Klassenlehrer-Zulage**

Die Kostenneutralität der Massnahmen zur Entlastung der Lehrpersonen ist im finanz- und personalpolitischen Umfeld, in dem sich Kanton und Gemeinden befinden, nicht verhandelbar. Den gewerkschaftlichen und berufsständischen Forderungen nach einer Kostenausweitung bei der Neugestaltung des Berufsauftrags muss daher eine Absage erteilt werden. Die Lehrpersonen werden mit dieser Vorlage zeitlich entlastet, was ihrem bekannten und anerkannten Bedürfnis entspricht. Zu vergegenwärtigen ist, dass sie die finanzielle Kompensation ihrer zeitlichen Entlastung nur zu einem Teil selbst tragen müssen, da ein erheblicher Teil der Kompensation durch eine Reduktion von Schulunterricht aufgefangen wird.

In Abweichung von der Vernehmlassungsvorlage schlägt die Regierung vor, den kompensatorischen Unterrichtsabbau von 3 um 1 auf 4 Jahreswochenlektionen zu vergrössern, womit im Gegenzug die Kostenneutralität bereits gewahrt ist, wenn die Klassenlehrer-Zulage auf 71 statt 52 Prozent des bisherigen Ansatzes festgelegt wird.<sup>106</sup>

### **6.2.4 Besondere Punkte zu Berufsauftrag und Lohnordnung**

#### **6.2.4.a Situation der Kindergarten-Lehrpersonen**

In der Vernehmlassung wurde die Frage nach der Situation der Kindergarten-Lehrpersonen aufgeworfen.

Der Kindergarten ist seit Erlass des X. Nachtrags zum Volksschulgesetz vom 31. Juli 2007<sup>107</sup> Bestandteil der Volksschule und als solcher obligatorisch. Seitdem sind die Kindergarten-Lehrpersonen den übrigen Volksschul-Lehrpersonen in Rechten und Pflichten grundsätzlich gleichgestellt. Es besteht über die ganze Volksschule einschliesslich Kindergarten der einheitliche Berufsstand «Volksschul-Lehrperson». Vorbehalten blieb damals lediglich noch eine separate Definition des Vollpensums der Kindergarten-Lehrpersonen. Dieses beträgt nach gültigem Gesetzesrecht 24 Jahreswochenlektionen Unterricht inkl. zusätzlicher Präsenzzeit. Das sind 80 Prozent des entsprechenden Wertes (30 Jahreswochenlektionen Unterricht inkl. zusätzliche Präsenzzeit) in der Volksschule i.e.S.<sup>108</sup> Mit dieser Differenzierung verbunden blieb eine eigene Lohn Tabelle für die Kindergarten-Lehrpersonen im Gesetz über den Lohn der Volksschullehrer. Entsprechend dem Vollpensum von 80 Prozent des Vollpensums der Volksschule i.e.S. enthält diese Lohn Tabelle Lohnbeträge von 80 Prozent des Lohns der Primar-Lehrpersonen.<sup>109</sup> Über alles gesehen wird 1 Lektion Unterricht im Kindergarten gleich entlohnt wie 1 Lektion Unterricht in der Primarschule.

Mit dem neuen Berufsauftrag und dem neuen Lohngesetz werden die letzten personalrechtlichen Schnittstellen zwischen Kindergarten und Primarschule geschlossen. Der neue Berufsauftrag ist uneingeschränkt auch auf die Kindergarten-Lehrpersonen anwendbar: Die Jahresarbeitszeit sowie

<sup>103</sup> Ziff. 2.4.2.b zu Art. 78quater (neu) Abs. 1 Bst. a des Entwurfs des XVI. Nachtrags zum Volksschulgesetz.

<sup>104</sup> Ziff. 2.4.2.f zu Art. 91quinquies (neu) des Entwurfs des XVI. Nachtrags zum Volksschulgesetz.

<sup>105</sup> Ziff. 5.3.1.

<sup>106</sup> Ziff. 5.3.2; Ziff. 5.3.7 und Art. 5 Abs. 1 des Entwurfs des Gesetzes über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen.

<sup>107</sup> nGS 43-85.

<sup>108</sup> Art. 77 Abs. 1 VSG.

<sup>109</sup> Art. 2 LLG.

der Umrechnungsfaktor von Zeit auf Lektionen sind für die Kindergarten-Lehrpersonen und die Lehrpersonen der Volksschule i.e.S. identisch, und die Arbeitsfelder sind für beide Stufen grundsätzlich die gleichen. Im Gesetz über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen wird keine eigenständige Lohn-tabelle für die Kindergarten-Lehrpersonen mehr geführt.<sup>110</sup> Mit dieser Bereinigung werden Kindergarten-Lehrpersonen mit einem bisher vollen Pensum zu Lehrpersonen mit einem neu (leicht) reduzierten Beschäftigungsgrad. Damit ist kein Lohnverlust verbunden. Auch sonst erwächst den Kindergarten-Lehrpersonen daraus kein Nachteil, da Mitarbeitende mit reduziertem Beschäftigungsgrad Mitarbeitenden mit vollem Beschäftigungsgrad grundsätzlich gleichgestellt sind. Im Rahmen der neuen, einheitlichen Lohn-tabelle können Kindergarten-Lehrpersonen «wieder» einen Beschäftigungsgrad von 100 Prozent erreichen, wenn sie Kindergarten-übergreifend unterrichten oder zusätzlich besondere Aufgaben erfüllen. Darauf haben sie keinen einseitigen Rechtsanspruch. Stocken sie im Einvernehmen mit der Schule den Beschäftigungsgrad auf 100 Prozent auf, erhalten sie – der Mehrarbeit pro rata entsprechend – einen Lohn, der 25 Prozent über dem bisherigen Lohn liegt.<sup>111</sup>

#### 6.2.4.b Leichte Senkung des Mindestbeschäftigungsumfangs für den Wahlstatus

Im Zusammenhang mit dem im vorstehenden Abschnitt Gesagten ist zu beachten, dass Kindergarten-Lehrpersonen mit einem Beschäftigungsumfang von bisher 50 Prozent bei unveränderten Verhältnissen einen Beschäftigungsgrad von neu unter 50 Prozent aufweisen. Um zu verhindern, dass diese Lehrpersonen aus dem Wahlstatus fallen, ist die massgebliche gesetzliche Grenze von 50 auf 40 Prozent zu senken. Aus Gründen der Gleichbehandlung ist die geringfügige Senkung für alle Lehrpersonen der Volksschule vorzusehen.<sup>112</sup>

#### 6.2.4.c Anrechnung des Besuchs obligatorischer Konvente an das Arbeitsfeld Schule

Im Volksschulgesetz wird neu festgehalten, dass die Teilnahme an Konventsversammlungen, welche der Erziehungsrat für obligatorisch erklärt hat, an die Tätigkeit im Arbeitsfeld Schule angerechnet wird.<sup>113</sup>

#### 6.2.4.d Begriff «Fachlehrperson für sonderpädagogische Massnahmen»

Im Volksschulgesetz ersetzt mit Blick auf das kommende kantonale Sonderpädagogik-Konzept der Begriff «Fachlehrperson für sonderpädagogische Massnahmen» den bisherigen Begriff «Fachlehrperson für Therapien und Stützunterricht».<sup>114</sup>

#### 6.2.4.e Änderungen bei Intensivweiterbildung und Treueprämien?

Gewerkschaften und Berufsverbände verlangen die Ausweitung der Bezugsberechtigung für Intensivweiterbildung und Treueprämien. Darauf wird vorliegend nicht eingegangen. In die neue Gesetzgebung wird der Status quo des bisherigen Rechts überführt.<sup>115</sup> Es kann darauf hingewiesen werden, dass mit der Senkung des Mindest-Beschäftigungsumfangs für den Wahlstatus von 50 auf 40 Prozent<sup>116</sup> auch die Schwelle zur Bezugsberechtigung der Intensivweiterbildung gesenkt wird, da diese den Wahlstatus voraussetzt.

<sup>110</sup> Ziff. 3.3 zu Art. 1 Abs. 1 des Entwurfs des Gesetzes über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen.

<sup>111</sup> Seit Einführung der Blockzeiten mit dem X. Nachtrag zum Volksschulgesetz beträgt das Vollpensum der Kindergarten-Lehrpersonen im Standard faktisch 26 Lektionen inkl. zusätzliche Präsenzzeit. Damit arbeiten und verdienen die Lehrpersonen auf der Basis des bisherigen Vollpensums 108 Prozent. Nimmt man dieses Pensum zum Ausgangspunkt einer allfälligen einvernehmlichen Aufstockung des Beschäftigungsgrades auf 100 Prozent nach neuer Ordnung, so ergibt sich eine Ausweitung von Arbeitszeit und Lohn um je 15 Prozent.

<sup>112</sup> Ziff. 2.4.1 zu Art. 57 des Entwurfs des XVI. Nachtrags zum Volksschulgesetz.

<sup>113</sup> Ziff. 2.4.2.d zu Art. 88 Abs. 3 des Entwurfs des XVI. Nachtrags zum Volksschulgesetz.

<sup>114</sup> Ziff. 2.4.2.e zu Art. 91bis des Entwurfs des XVI. Nachtrags zum Volksschulgesetz.

<sup>115</sup> Art. 6 des Entwurfs des Gesetzes über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen.

<sup>116</sup> Ziff. 6.2.4.b.

## 6.2.5 Weitere Anliegen

### 6.2.5.a Abschaffung der Lehrervertretung im Schulrat?

Die Vereinigung der St.Galler Gemeindepräsidentinnen und -präsidenten (VSGP) forderte, die Lehrervertretung in Schulrat und schulrätlichen Kommissionen<sup>117</sup> abzuschaffen.

Davon ist abzusehen. Die Lehrervertretung ist ein Element der sozialpartnerschaftlichen Vertrauensbildung und seit Erlass des Volksschulgesetzes gewährleistet. Sie soll beibehalten werden, soweit spezifische Schulbehörden bestehen. Dass die Lehrervertretung dort nicht mehr greifen kann, wo Zuständigkeiten auf Einzelstellen delegiert sind (Schulleitung, Schulverwaltung), ist kein Grund, sie generell, d.h. auch für die Behördenebene, preiszugeben.

### 6.2.5.b Aufhebung des Delegationsverbotes bei der Erteilung des Wahlstatus

Die VSGP verlangte zudem, dass künftig die Begründung des Arbeitsverhältnisses mit Lehrpersonen im Wahlstatus vom Schulrat an nachgeordnete Stellen (Schulleitung oder Schulverwaltung) delegiert werden kann. Aufgrund der Vorschrift von Art. 114 VSG, welche die Wahl der Lehrpersonen als nicht übertragbar erklärt, besteht diese Delegationsmöglichkeit heute nicht.

Die Beseitigung dieses «Hindernisses» war schon im Zug der Einführung der pädagogischen Schulleitungen mit Führungsfunktion thematisiert, damals indessen als verfrüht zurückgestellt worden. Mittlerweile haben sich die Schulleitungen im Bereich der Personalführung etabliert. Ausserdem haben vereinzelte Einheitsgemeinden die Schulkommission – die üblicherweise wie in den Schulgemeinden «Schulrat» genannt wird – abgeschafft. Dies hat zur Folge, dass bei ihnen in Nachachtung von Art. 114 VSG der Gemeinde- oder Stadtrat die Lehrerwahlen vornehmen muss, was zu Recht als wenig stufengerecht und praktikabel beurteilt wird. Mithin soll die Anregung der VSGP aufgenommen und das erwähnte Delegationsverbot aufgehoben werden (Aufhebung von Art. 114 VSG). Damit entfällt die letzte Tätigkeit im Volksschulbereich, die bisher noch nicht vom Exekutivorgan der Gemeinde (Rat) auf nachgeordnete Stellen (Schulleitung, Schulverwaltung) übertragen werden konnte. Dieser Schritt steht im Einklang mit der Erhöhung der Autonomie der Gemeinden im Schulbereich, von welcher diese Vorlage generell geprägt ist.

## 7 Rechtliches

Der XVI. Nachtrag zum Volksschulgesetz untersteht dem fakultativen Gesetzesreferendum.<sup>118</sup> Das Gesetz über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen ist vom Referendum ausgenommen.<sup>119</sup>

## 8 Antrag

Wir beantragen Ihnen, sehr geehrter Herr Präsident, sehr geehrte Damen und Herren, einzutreten auf:

- a) den Entwurf des XVI. Nachtrags zum Volksschulgesetz;
- b) den Entwurf des Gesetzes über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen.

Im Namen der Regierung

Stefan Kölliker  
Präsident

Canisius Braun  
Staatssekretär

---

<sup>117</sup> Art. 91 VSG, sGS 213.1.

<sup>118</sup> Art. 49 Abs. 1 Bst. a der Kantonsverfassung (sGS 111.1; abgekürzt KV).

<sup>119</sup> Art. 49 Abs. 2 KV.



## XVI. Nachtrag zum Volksschulgesetz

Entwurf der Regierung vom 17. Dezember 2013

Der Kantonsrat des Kantons St.Gallen

hat von der Botschaft der Regierung vom 17. Dezember 2013<sup>120</sup> Kenntnis genommen und erlässt

als Gesetz:

I.

Das Volksschulgesetz vom 13. Januar 1983<sup>121</sup> wird wie folgt geändert:

### **Arbeitsverhältnis a) gewählte Lehrperson und Lehrperson mit unbefristetem Lehrauftrag**

**Art. 57. <sup>1</sup> Ein Arbeitsverhältnis als gewählte Lehrperson wird begründet, wenn die Lehrperson eine ständige Stelle mit einem Beschäftigungsgrad von wenigstens 40 Prozent besetzt und wahlfähig ist.**

**<sup>2</sup> Ein Arbeitsverhältnis als Lehrperson mit unbefristetem Lehrauftrag wird begründet, wenn die Lehrperson eine ständige Stelle mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 40 Prozent besetzt und wahlfähig ist.**

### **b) Lehrperson mit befristetem Lehrauftrag**

**Art. 58. Ein Arbeitsverhältnis als Lehrperson mit befristetem Lehrauftrag wird begründet, wenn die Lehrperson eine nicht ständige Stelle besetzt oder wenn sie nicht wahlfähig ist, jedoch eine ausreichende Ausbildung nachweist und die persönlichen Voraussetzungen erfüllt.**

### **Stelle**

**Art. 59. <sup>1</sup> Die Stelle ist ständig, wenn bei Begründung des Arbeitsverhältnisses davon auszugehen ist, dass die künftige Schülerzahl ihre Beibehaltung erfordert.**

**<sup>2</sup> Bei Stellvertretung ist die Stelle nicht ständig.**

*Art. 62 wird aufgehoben.*

*Art. 77 bis 78 werden aufgehoben.*

---

<sup>120</sup> ABI 2013, ●●.

<sup>121</sup> sGS 213.1.

## **Arbeitszeit und Ferien**

*Art. 78bis (neu).* <sup>1</sup> **Arbeitszeit und Ferien der Lehrperson richten sich im Rahmen der Schulorganisation nach den Vorschriften für das Staatspersonal.**

<sup>2</sup> **Die Regierung bestimmt durch Verordnung:**

- a) **die Jahresarbeitszeit und den jährlichen Ferienanspruch;**
- b) **die Altersentlastung an Stelle der längeren Ferien für das Staatspersonal im zunehmenden Alter.**

## **Berufsauftrag a) Arbeitsfelder 1. Umschreibung und Begrenzung**

*Art. 78ter (neu).* <sup>1</sup> **Die Lehrperson erfüllt den Berufsauftrag in den Arbeitsfeldern Unterricht, Schülerinnen und Schüler, Schule sowie Lehrperson.**

<sup>2</sup> **Das Reglement des Erziehungsrates umschreibt und begrenzt die Arbeitsfelder.**

## **2. Gewichtung**

*Art. 78quater (neu).* <sup>1</sup> **Das Reglement des Erziehungsrates:**

- a) **bestimmt Bandbreiten für die Gewichtung der Arbeitsfelder. Es kann den Schulrat ermächtigen, Lehrpersonen mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 30 Prozent von den Arbeitsfeldern Schülerinnen und Schüler oder Schule zu befreien;**
- b) **bestimmt für das Arbeitsfeld Unterricht die Arbeitszeit je Lektion.**

<sup>2</sup> **Es empfiehlt Standards für die Gewichtung der Arbeitsfelder.**

## **b) zusätzlicher Unterricht**

*Art. 78quinquies (neu).* <sup>1</sup> **Der Schulrat kann die Lehrperson verpflichten, im Arbeitsfeld Unterricht vorübergehend zusätzlichen Unterricht zu erteilen, soweit eine zumutbare Unterrichtsplanung oder ein ordnungsgemässer Schulbetrieb dies erfordert.**

<sup>2</sup> **Die Regierung regelt durch Verordnung den Ausgleich.**

## **c) Arbeitsvertrag**

*Art. 78sexies (neu).* **Schulrat und Lehrperson vereinbaren im Arbeitsvertrag den Beschäftigungsgrad und die Gewichtung der Arbeitsfelder in Prozenten.**

## **b) Versammlungen**

*Art. 88.* <sup>1</sup> **Die Konvente versammeln sich in der unterrichtsfreien Zeit.**

<sup>2</sup> **Der Erziehungsrat kann:**

- a) **die Versammlungen besuchen;**
- b) **die Einberufung von Versammlungen verlangen,**
- c) **die Lehrpersonen zur Teilnahme verpflichten.**

<sup>3</sup> **Der Besuch von Versammlungen mit Teilnahmepflicht wird an die Verpflichtung im Arbeitsfeld Schule angerechnet.**

*Gliederungstitel nach Art. 91. 4. Fachlehrpersonen für **sonderpädagogische Massnahmen***

*Anwendbares Recht*

*Art. 91bis.* Für die Fachlehrpersonen für **sonderpädagogische Massnahmen** werden die Vorschriften dieses Gesetzes über die Lehrpersonen sachgemäss angewendet, soweit dieses Gesetz keine besonderen Bestimmungen enthält.

*Art. 91ter und 91quater werden aufgehoben.*

*Gliederungstitel nach Art. 91quater (neu). **5. Einsatz der Lehrpersonen***

**Personalpool**

*Art. 91quinquies (neu).* <sup>1</sup> **Das zuständige Departement stellt den Schulgemeinden für den Einsatz der Lehrpersonen einen Personalpool zur Verfügung.**

<sup>2</sup> **Der Pool ist Richtlinie. Ausgaben der Schulgemeinden für den Einsatz der Lehrpersonen sind gebunden, soweit der Pool eingehalten ist.**

<sup>3</sup> **Der Schulrat erstattet dem zuständigen Departement Bericht über den Einsatz der Lehrpersonen.**

*Art. 114 wird aufgehoben.*

II.

Die Regierung bestimmt den Vollzugsbeginn dieses Erlasses.

## Gesetz über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen

Entwurf der Regierung vom 17. Dezember 2013

Der Kantonsrat des Kantons St.Gallen

hat von der Botschaft der Regierung vom 17. Dezember 2013<sup>122</sup> Kenntnis genommen und erlässt

in Ausführung von Art. 49 Abs. 2 der Kantonsverfassung vom 10. Juni 2001<sup>123</sup> und Art. 75 des Volksschulgesetzes vom 13. Januar 1983<sup>124</sup>

als Gesetz:

### Lohn

Art. 1. <sup>1</sup> Die Schulträger bezahlen den wahlfähigen Lehrpersonen der öffentlichen Volksschule jährlich folgenden Lohn:

Lohnklasse	Kindergarten Primarschule Legasthenie- und Dyskalku- lietherapie	Integrierte Schülerförderung (ISF) Logopädie Rhythmik Psychomotorik je ohne Lehrdiplom für Kin- dergarten oder Regelklasse	Oberstufe Kleinklasse Integrierte Schülerförderung (ISF)* Logopädie* Rhythmik* Psychomotorik* * mit Lehrdiplom für Kinder- garten oder Regelklasse
1	71'923.60	80'044.65	91'297.95
2	75'404.35	82'944.75	95'241.65
3	78'884.90	85'844.85	99'185.35
4	78'884.90	85'844.85	99'185.35
5	82'131.90	90'485.15	103'245.05
6	85'380.20	95'125.45	107'306.30
7	88'628.70	99'765.90	111'366.05
8	91'877.10	104'406.30	115'427.45
9	95'125.45	109'046.65	115'427.45
10	95'125.45	109'046.65	115'427.45
11	95'125.45	109'046.65	115'427.45

<sup>122</sup> ABI 2013, ●●.

<sup>123</sup> sGS 111.1.

<sup>124</sup> sGS 213.1.

Lohnklasse	Kindergarten Primarschule Legasthenie- und Dyskalku- lietherapie	Integrierte Schülerförderung (ISF) Logopädie Rhythmik Psychomotorik je ohne Lehrdiplom für Kin- dergarten oder Regelklasse	Oberstufe Kleinklasse Integrierte Schülerförderung (ISF)* Logopädie* Rhythmik* Psychomotorik* * mit Lehrdiplom für Kinder- garten oder Regelklasse
12	95'125.45	109'046.65	119'254.80
13	98'141.55	111'946.70	123'082.30
14	101'157.80	114'846.70	126'911.40
15	104'174.05	117'746.75	130'738.95
16	107'190.20	120'646.90	134'567.90
17	110'206.30	123'546.95	134'567.90
18	110'206.30	123'546.95	134'567.90
19	110'206.30	123'546.95	134'567.90
20	110'206.30	123'546.95	134'567.90
21	110'206.30	123'546.95	134'567.90
22	111'366.05	124'706.60	135'147.10
23	112'641.90	125'866.35	135'727.70
24	113'801.60	127'027.55	136'308.30
25	114'962.75	128'187.25	136'887.45
26	116'238.65		
27	117'398.40		

<sup>2</sup> Die Regierung regelt durch Verordnung den Lohn nicht wahlfähiger Lehrpersonen.

<sup>3</sup> Die Schulträger bezahlen den Lohn entsprechend dem Beschäftigungsgrad in Prozenten.

#### *Anfangseinstufung*

*Art. 2.* <sup>1</sup> Die Anfangseinstufung erfolgt:

- a) grundsätzlich in Lohnklasse 1;
- b) in eine höhere Lohnklasse bei Anrechnung früherer Tätigkeit, einschliesslich unentgeltlicher Erfüllung von Familien-, Eltern- oder Betreuungspflichten. Die Regierung erlässt durch Verordnung nähere Vorschriften.

<sup>2</sup> Die Regierung kann durch Verordnung für Primar-Lehrpersonen den Lohn der Lohnklassen 1 und 2 bis höchstens zum Betrag des Lohns der Lohnklasse 3 erhöhen, soweit und solange es die Gewinnung wahlfähiger Lehrpersonen erfordert. Sie hört die Schulträger vorgängig an.

<sup>3</sup> Macht die Regierung eine Lohnerhöhung nach Abs. 2 dieser Bestimmung rückgängig, werden im Rahmen bestehender Arbeitsverhältnisse aus diesem Anlass keine Löhne gesenkt.

### *Beförderung*

Art. 3. <sup>1</sup> Die Lehrperson wird auf Beginn des nächsten Kalenderjahrs in die nächste Lohnklasse befördert, wenn sie gute Leistungen erbringt.

<sup>2</sup> Der Schulrat regelt das Verfahren zur Beurteilung der Leistungen.

### *Anwendung von Vorschriften für das Staatspersonal*

Art. 4. Die Vorschriften für das Staatspersonal werden sachgemäss angewendet für:

- a) 13. Monatslohn;<sup>125</sup>
- b) ausserordentliche Leistungsprämie;<sup>126</sup>
- c) Geburtszulage und Kinderzulage;<sup>127</sup>
- d) Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfalls, bei Mutterschaft, bei Dienstleistung in Armee, Zivilschutz oder Feuerwehr und bei Leistung von zivilem Ersatzdienst;<sup>128</sup>
- e) Urlaub;<sup>129</sup>
- f) Unfallversicherung.<sup>130</sup> Die Gemeinde trägt die Prämien für die Berufsunfallversicherung;
- g) Lohnnachgenuss;<sup>131</sup>
- h) jährliche Überprüfung und Änderung der Löhne.<sup>132</sup>

### *Klassenlehrer-Zulage*

Art. 5. <sup>1</sup> Je Schulklasse werden 2,37 Prozent des Jahreslohns in Lohnklasse 5<sup>133</sup> als Klassenlehrer-Zulage ausgerichtet.

<sup>2</sup> Der Schulrat beschliesst die Verteilung, wenn mehrere Personen die Verantwortung für die Schulklasse tragen.

### *Treueprämie und Intensivweiterbildung*

Art. 6. <sup>1</sup> Die Lehrperson erhält nach Vollendung des 10. und 20. Arbeitsjahrs eine Treueprämie von je einem halben Monatslohn. Die Vorschriften für das Staatspersonal werden sachgemäss angewendet.<sup>134</sup>

<sup>2</sup> Die gewählte Lehrperson<sup>135</sup> absolviert nach Vollendung des 15. und 25. Arbeitsjahrs unter Lohnfortzahlung eine Intensivweiterbildung von je einem halben Semester. Der Erziehungsrat erlässt nähere Vorschriften.

---

<sup>125</sup> Art. 97 PersV, sGS 143.11.

<sup>126</sup> Art. 44 PersG, sGS 143.1.

<sup>127</sup> Art. 39 PersG, sGS 143.1; Art. 79 f. PersV, sGS 143.11.

<sup>128</sup> Art. 46 ff. PersG, sGS 143.1; Art. 99 ff. PersV, sGS 143.11.

<sup>129</sup> Art. 34 Bst. d PersG, sGS 143.1; Art. 65 ff. PersV, sGS 143.11.

<sup>130</sup> Art. 54 PersG, sGS 143.1.

<sup>131</sup> Art. 42 PersG, sGS 143.1; Art. 118 f. PersV, sGS 143.11.

<sup>132</sup> Art. 37 und 38 PersG, sGS 143.1.

<sup>133</sup> Art. 1 Abs. 1 dieses Erlasses.

<sup>134</sup> Art. 113 ff. PersV, sGS 143.11.

<sup>135</sup> Art. 57 Abs. 1 VSG, sGS 213.1.

*Aufhebung bisherigen Rechts*

Art. 7. Das Gesetz über den Lohn der Volksschullehrer vom 30. November 1971<sup>136</sup> wird aufgehoben.

*Vollzug*

Art. 8. Die Regierung bestimmt den Vollzugsbeginn dieses Erlasses.

---

<sup>136</sup> nGS 47-116 (sGS 213.51).