



Kommentar zum Musterarbeitsvertrag für Lehrpersonen der öffentlichen Volksschule

Bei der Anstellung müssen in einem Arbeitsvertrag als Mindestinhalt die Vorgaben von Art. 15 der Personalverordnung (PGV; bGS 142.212) festgehalten werden. Dazu gehören insbesondere die Vertragsparteien, die Stellenbezeichnung und der zu unterrichtende Zyklus, der Arbeitsort, der Beginn des Arbeitsverhältnisses, die Dauer des Arbeitsverhältnisses, der Beschäftigungsgrad, die Besoldungseinstufung und die Besoldung, sowie die Dauer der Probezeit oder deren Verzicht darauf. Das Amt für Volksschule und Sport hat einen Muster-Arbeitsvertrag und den vorliegenden, erläuternden Kommentar erarbeitet.

Rechtliche Grundlagen

Die Arbeitsverhältnisse von Lehrpersonen sind öffentlich-rechtlich. Die rechtlichen Grundlagen für die Anstellung der Lehrpersonen der Volksschulen von Appenzell Ausserrhoden bilden das Gesetz über die Volksschule (Volksschulgesetz; VSG; bGS 412.4), die Verordnung über die Volksschule (Volksschulverordnung; VSV; bGS 412.01). Ebenso ist das kantonale Personalgesetz sinngemäss anwendbar.

Ein Arbeitsvertrag – mehrere Arbeitsverträge für eine Person?

In einigen Fällen stellt sich die Frage, ob ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden soll oder aber mehrere.

- Zeitintensive Aufgaben, die über den Berufsauftrag hinausgehen, können auf der Basis einer schriftlichen Vereinbarung separat entschädigt werden (Art. 25 Abs. 1 VSV). Gegenstand einer Zusatzvereinbarung können nur Aufgaben sein, die nicht Teil des Berufsauftrages sind oder aber Tätigkeiten, deren zeitliche Beanspruchung deutlich über das Mass des Norm-Berufsauftrages hinausgeht (z.B. Schulleitung, Informatikverantwortliche(r), Leiterinnen und Leiter von Projekten oder Mitarbeit im Rahmen der Tagesstrukturen). Das Departement Bildung und Kultur empfiehlt, für die Lehtätigkeit und die besonderen Aufgaben verschiedene Verträge abzuschliessen. Die beiden Verträge können aneinandergesetzt werden. Das heisst, dass der eine Vertrag nur zusammen mit dem anderen Vertrag gekündigt werden kann.
- Im Rahmen einer integrativen Schulung mit Verstärkten Massnahmen (IVM) fallen unter Umständen Förderlehrpersonen oder einzelne Lehrpersonen befristete Zusatzpensen an.
- Es gibt Lehrpersonen, welche sowohl auf der Primar- als auch auf der Sekundarstufe Unterricht erteilen (z. B. in den Fachbereichen Gestalten, Bewegung und Sport und Musik). Hier stehen zwei Optionen offen:
 - a) Abschluss von einem Arbeitsvertrag für alle Zyklen. Diese Lösung ist vor allem dann angezeigt, wenn eine Lehrperson nur für eine Stufe die erforderliche Unterrichtsberechtigung hat. Die Besoldung richtet sich dann nach dieser Stufe (Art. 5 Abs. 1 und 2 BLV).
 - b) Abschluss von je einem separaten Arbeitsvertrag für jede Stufe. Diese Lösung ist vor allem dann angezeigt, wenn eine Lehrperson auf der Primar- und Sekundarstufe unterrichtet und über beide Lehrberechtigungen verfügt. Die Verträge können aneinandergesetzt werden.



Die nachfolgenden Ausführungen orientieren sich an den Ziffern des Musterarbeitsvertrages.

0. Bezeichnung Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Die Vertragspartner werden einleitend genannt. Die Anstellung von Lehrpersonen erfolgt durch den Gemeinderat. Er kann diese Aufgabe ganz oder teilweise an die Schulleitung delegieren (Art. 41 Abs. 1 VSG). Welche Person konkret in einer Gemeinde für die Unterzeichnung des Arbeitsvertrages zuständig ist, muss demnach aufgrund der gemeindeinternen Regelung ermittelt werden.

1. Stellenbezeichnung / Zyklus

Die Stellenbezeichnung beinhaltet die Funktion, für welche die Lehrperson eingestellt wird. Die üblichen Stellenbezeichnungen sind:

- Lehrperson
- Fachlehrperson (Nennung des Fachbereichs)
- Fachperson Schulische Heilpädagogik

Nebst der Stellenbezeichnung ist der Zyklus zu nennen, in dem die Lehrperson unterrichtet.

- 1. Zyklus (1. bis 4. Schuljahr)
- 2. Zyklus (5. bis 8. Schuljahr)
- 3. Zyklus (9. bis 11. Schuljahr)

2. Aufgabenbereiche

Unter dieser Ziffer wird ein Verweis auf den Berufsauftrag gemäss Art. 40 des Volksschulgesetzes sowie Art. 22 der Volksschulverordnung gemacht. Zudem sind Weisungen des Departements Bildung und Kultur zum Berufsauftrag zu beachten.

3. Beginn des Arbeitsvertrages

Erfolgt eine Anstellung auf Beginn eines Semesters, so muss als Beginn des Arbeitsverhältnisses der 1. August respektive der 1. Februar des entsprechenden Jahres eingetragen werden. Der erste Arbeitstag muss nicht zwingend der erste Schultag sein.

4. Dauer des Arbeitsverhältnisses

In der Regel werden Arbeitsverträge auf unbestimmte Dauer abgeschlossen. In bestimmten Situationen, beispielsweise zur Überbrückung vorübergehender Personalengpässe oder bei einem unbezahlten Urlaub einer Lehrperson, kann ein befristeter Vertrag sinnvoll sein.

Verträge auf ein Schuljahr dauern immer bis zum 31. Juli. Endet ein Vertrag am Ende des Sommersemesters, so dauert die Anstellung bis 31. Januar.

Ein zusätzliches Arbeitspensum, welches im Rahmen einer integrativen Schulung mit Verstärkten Massnahmen (IVM) anfällt, ist auf die Dauer der IVM befristet. Eine Befristung ohne Kündigungsmöglichkeit wäre unbefriedigend, weil eine IVM in der Regel mehrere Jahre dauert. Konkret stehen die folgenden beiden Möglichkeiten offen:



- Anstellung im Zusatzpensum mit einem jährlich oder semesterweise befristeten Arbeitsvertrag. Wird ein solcher Vertrag mehr als drei Mal erneuert, soll bei Beendigung der IVM sicherheitshalber trotz Ablauf der Befristung gekündigt werden. Dies darum, weil mehrmals erneuerte Kettenarbeitsverträge aus rechtlicher Sicht wie unbefristete Anstellungen behandelt werden können.
- Anstellung im Zusatzpensum mit einem befristeten Vertrag auf die voraussichtliche Dauer der IVM. In diesem Fall muss eine Kündigungsregel abgemacht werden. Zudem sollte festgelegt werden, dass bei einer Beendigung der IVM unter dem Semester, die Besoldung bis Ende Semester ausgerichtet wird. Die Lehr- oder Fachperson würde dann im Umfang dem Arbeitgeber des betreffenden Pensums für die verbleibende Zeit für andere Aufgaben zur Verfügung stehen.

5. Beschäftigungsart / Beschäftigungsgrad

Hier stehen zwei Optionen zur Auswahl: entweder erfolgt die Anstellung in einem fixen Arbeitspensum oder in einer Bandbreite.

Die fixe Anstellung bedeutet, dass ein eindeutiger Beschäftigungsgrad abgemacht wird. Der Beschäftigungsgrad soll mit einem Prozentsatz, gerundet auf eine Stelle oder zwei Stellen nach dem Komma im Arbeitsvertrag aufgeführt werden. Diese Anstellungsart ist nicht flexibel. Es kommt immer wieder vor, dass der Arbeitgeber auf ein neues Schuljahr respektive Semester hin nicht das vertraglich vereinbarte Pensum anbieten kann. Dann besteht nur die Möglichkeit einer Änderungskündigung (Kündigung des alten Vertrags unter Einhaltung der Kündigungsfrist und gleichzeitiges Angebot eines neuen Vertrages mit dem neuen Arbeitspensum) oder einer einvernehmlichen Pensenanpassung. Letzteres ist auch nach Ablauf der Kündigungsfrist noch möglich, allerdings nur im gegenseitigen Einvernehmen. Gegen den Willen der Lehrperson ist nach Ablauf der Kündigungsfrist keine Pensenanänderung mehr möglich. In diesem Fall gelten das vereinbarte Unterrichtspensum und die vereinbarte Besoldung. Die vereinbarte Besoldung ist auch dann geschuldet, wenn das effektive Unterrichtspensum unter dem vereinbarten liegt.

Die Beschäftigungsart 'Bandbreite' bedeutet, dass im gegenseitigen Einvernehmen ein variabler Beschäftigungsumfang gemäss Art. 47 VSG vereinbart wird. Ein variabler Beschäftigungsgrad kann nur bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen vereinbart werden. Diese Lösung hat den Vorteil, dass bei einem schwankenden Pensum keine Änderungskündigung erfolgen muss. Der Beschäftigungsgrad kann sich dabei innerhalb einer Bandbreite von höchstens 10 Prozent eines vollen Pensums bewegen. Eine sinnvolle Bandbreite beträgt 2.25 Stunden Unterricht pro Schulwoche. Dies entspricht einem Unterrichtsblock von drei Unterrichtseinheiten à 45 Minuten oder 10% der Gesamtarbeitszeit.

Eine Bandbreite kann nur im gegenseitigen Einvernehmen vereinbart werden. Lehrpersonen sind nicht verpflichtet, Bandbreiten zuzustimmen. Die Anstellungsbehörde legt den Beschäftigungsgrad jeweils für ein Schuljahr semesterweise innerhalb der vereinbarten Bandbreite fest. Die Anpassung von Beschäftigungsgrad und Besoldung ist der Lehrperson spätestens einen Monat vor Beginn des Schuljahres schriftlich mitzuteilen.

Im vollen Pensum gilt eine Netto-Gesamtarbeitszeit von 1'940 Stunden pro Jahr. Diese Arbeitszeit verteilt sich nach den Prozentwerten gemäss Art. 24 VSV auf die vier Bereiche des Berufsauftrages. Bei Lehrpersonen mit Teilpensum wird für die Festlegung des Beschäftigungsgrads von der Arbeitszeit im Berufsauftragsbereich 'Unterrichten' ausgegangen. Die Anzahl der Unterrichtsstunden pro Woche werden in der Regel durch 22.5 Stunden (Stundenanzahl im Vollpensum) geteilt. Das Ergebnis ist der Beschäftigungsgrad.

Bei der Festlegung des Beschäftigungsgrades von Lehrpersonen mit Klassenverantwortung und Teilpensum muss beachtet werden, dass Lehrpersonen mit Klassenverantwortung die Unterrichtszeit ohne Lohnkürzung um 60 Jahresstunden reduziert wird (Art. 23 Abs. 2 VSV). In Bezug auf den Beschäftigungsgrad heisst dies, dass dem Berufsauftragsbereich 'Unterrichten' im Jahr 60 Stunden oder pro Woche 1.5 Stunden angerechnet werden. Bei Lehrpersonen im Teilpensum wird diese Aufrechnung nicht gekürzt.



Erfüllen Lehrpersonen zeitintensive Aufgaben, die über den Berufsauftrag hinausgehen, werden diese auf der Basis einer schriftlichen Vereinbarung separat entschädigt (Art. 25 VSV).

Ändert sich der Beschäftigungsgrad nachträglich, muss deswegen nicht zwingend ein neuer Vertrag abgeschlossen werden. Es kann eine Zusatzvereinbarung abgeschlossen werden, welche den neuen Beschäftigungsgrad und die Besoldung im Zeitpunkt der Änderung enthält. Die Zusatzvereinbarung ist ein Anhang des Arbeitsvertrags.

6. Einstufung

Die Lehrpersonen der Volksschulen von Appenzell Ausserrhoden werden nach Art. 2 der Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen der Volksschule (BLV; bGS 412.02) entweder der Kategorie I (Lehrperson im 1. und 2. Zyklus) oder der Kategorie II (Lehrperson im 3. Zyklus sowie Förderlehrpersonen aller Zyklen) zugeordnet.

Die in Ziff. 6 eingetragene Einstufung gilt zum Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsvertrages. Der Beginn des Arbeitsvertrages ist in Ziff. 3 aufgeführt. Bei einer Neuanstellung ist der Beginn des Arbeitsvertrages identisch mit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses. Löst der Arbeitsvertrag einen bestehenden ab, so liegt der Beginn des Arbeitsverhältnisses vor dem Beginn des neuen Arbeitsvertrages.

Von den Kategorien I und II abweichende Besoldungen gibt es in den folgenden drei Fällen:

- Lehrpersonen, welche über kein Lehrdiplom verfügen, werden sie mit 90% der jeweiligen Lohnkategorie besoldet. Die höchstelohneinstufung entspricht Lohnstufe 4 (Art. 5 Abs. 1 BLV).
- Lehrpersonen im 3. Zyklus, die nur über ein Lehrdiplom für einen tieferen Zyklus verfügen, haben Anspruch auf 90% des Jahreslohnes der Lohnkategorie II.
- Förderlehrpersonen ohne Masterabschluss in Schulischer Heilpädagogik oder gleichwertigen Ausbildung haben Anspruch auf 90% des Jahreslohnes der Lohnkategorie II¹ (Art. 5 Abs. 3).

Nebst der Besoldungskategorie wird auch die Lohnstufe im Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsvertrages eingetragen.

7. Lohn (brutto) bei Vertragsbeginn

Die Besoldung ergibt sich eindeutig aus der Einstufung (siehe Kap. 6). Daher reicht es, an dieser Stelle den Verweis auf die aktuell gültige Fassung der Besoldungstabelle gemäss Art. 2 BLV zu machen. Falls gewünscht, kann der konkrete Wert auch eingetragen werden.

8. Unfallversicherung

Lehrpersonen sind gegen Berufs- und Nichtberufsunfall gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG) versichert. Die Prämien für Berufsunfälle übernimmt der Arbeitgeber, jene für Nichtberufsunfälle der oder die Angestellte.

9. Berufliche Vorsorge

Die berufliche Vorsorge richtet sich nach dem Gesetz über die Pensionskasse AR (PKG; bGS 142.22) sowie dem jeweils gültigen Vorsorgereglement der Pensionskasse AR (abrufbar unter www.pkcar.ch).

10. Kündigungsfristen

Hier muss zwischen unbefristeten und befristeten Arbeitsverhältnissen unterschieden werden:

¹ Weiterführende Informationen sind der allgemeinen Mitteilung des Departements Bildung und Kultur vom 24. November 2023 zu entnehmen.



- **Unbefristetes Arbeitsverhältnis**
Beide Parteien können schriftlich auf Ende eines Schulsemesters unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von vier Monaten kündigen. Die Kündigung durch die Anstellungsbehörde bedarf eines sachlichen Grundes.
- **Befristetes Arbeitsverhältnis**
Im befristeten Arbeitsverhältnis kann die ordentliche Kündigung vertraglich ausgeschlossen werden (Art. 49 Abs. 2 VSG). Nur im Falle eines sogenannten 'unecht befristeten Arbeitsvertrages' ist eine Kündigung unter Wahrung der Kündigungsfrist möglich. Ein solcher Vertrag wird auf unbestimmte Zeit im Sinne einer Mindestdauer abgeschlossen.

Aus wichtigen Gründen kann das Arbeitsverhältnis von jeder Partei mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden. Dies gilt sowohl im unbefristeten wie im befristeten Arbeitsverhältnis.

11. Zusätzliche Vereinbarungen

- **Probezeit**
Die Probezeit ist in den rechtlichen Grundlagen nicht ausdrücklich geregelt. Falls eine solche vereinbart wird, muss eine zusätzliche Ziffer eingefügt werden. Üblich ist eine Probezeit von drei Monaten. Die Probezeit kann sowohl im befristeten wie auch im unbefristeten Arbeitsverhältnis wegbedungen werden.
- **Zusätzliche Versicherungen**
Die Anstellungsbehörden und die Lehrpersonen können den Abschluss zusätzlicher Kollektiv-Versicherungen, wie namentlich einer überobligatorischen Kranken- oder Unfallversicherung, vereinbaren. Die dafür anfallenden Prämien gehen vollumfänglich zu Lasten der Lehrpersonen. Falls solche zusätzlichen Versicherungen abgeschlossen werden, soll dies durch Einfügen einer entsprechenden Ziffer in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden.
- **Öffentliche Ämter und Nebentätigkeiten**
Eine Nebenerwerbstätigkeit oder eine zeitraubende Nebenbeschäftigung von Lehrpersonen mit Vollpensum bedarf unter Umständen der Bewilligung der Anstellungsbehörde (Art. 65 Personalgesetz). Falls die Anstellungsbehörde im Rahmen einer solchen Bewilligung eine Auflage macht, so soll dies mit einer Zusatzvereinbarung geregelt werden. Auflagen können namentlich die Kompensation beanspruchter Arbeitszeit, die Abgabe von Nebeneinkommen oder die Reduktion des Beschäftigungsgrades sein (Art. 65 Abs. 4 Personalgesetz).

11. Integrierende Bestandteile

Unter dieser Ziffer können die gesetzlichen Grundlagen ergänzende integrierende Bestandteile des Arbeitsvertrages aufgeführt werden, sofern in der Gemeinde solche vorhanden sind (z.B. eine Informatikweisung).

12. Personalrechtliche Grundlagen

Unter dieser Ziffer werden die für das Arbeitsverhältnis wesentlichsten und massgebenden rechtlichen Grundlagen genannt. Der Katalog hat deklaratorischen Charakter. Das heisst, dass die Grundlagen auch dann gelten würden, wenn sie nicht aufgeführt wären. Die Liste ist nicht abschliessend.



Dokumentengeschichte

Datum	Veränderung	Zuständigkeit