

Teilrevision Verordnung über die Anstellung der Lehrenden an den Volksschulen (Anstellungsverordnung Volksschule)
Auswertung des Vernehmlassungsverfahrens

Nr.	Teilnehmer	Haltung	Vernehmlassungsantwort	Stellungnahme Regierungsrat
Gemeinden und ihre Organisationen				
1	Bühler	Ablehnung	<ul style="list-style-type: none"> Die Erhöhung der Einstiegsgehälter würde in Bühler Mehrkosten von circa 22'000 Franken (2 % der Lohnsumme) verursachen. Bühler ist der Ansicht, dass die geplante Erhöhung auf höhere Stufen nur sehr limitierten Einfluss habe. Monetäre Anreize sind aus Sicht der Gemeinde Bühler weder geeignet noch nachhaltig, um einem drohenden Lehrpersonalmangel zu begegnen. Andere Faktoren (wie etwa Klassengrösse oder Unterstützung in den Klassen) würden bei der Wahl des Arbeitsortes eine signifikantere Rolle spielen. Um eine nachhaltige Attraktivitätssteigerung zu erreichen, wären andere Massnahmen (etwa Erneuerung der Infrastruktur, IT oder Klassenassistenz) zielführender. Bühler weise eine sehr hohe Fluktuationsrate auf. Der Zeitpunkt für eine Anhebung der Einstiegsgehälter sei mit Blick auf die Corona-Situation ungünstig. 	<ul style="list-style-type: none"> Die Vorlage ist auf die Anhebung der Einstiegsgehälter ausgerichtet. Im interkantonalen Vergleich weist Appenzell Ausserrhoden sehr tiefe Einstiegsgehälter aus. Für eine Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit sind diese im vorgesehenen Umfang anzuheben. Eine Anhebung im vorgesehenen Umfang ist notwendig, um den beabsichtigten Effekt zu erzielen, da sich interkantonale Vergleiche auf den Einstiegslohn, den Lohn im 11. Dienstjahr und den Maximallohn stützen. Im nichtmonetären Bereich ist eine Anstellung als Lehrperson in Appenzell Ausserrhoden attraktiv. Kleine Klassengrössen, die Möglichkeit zur bezahlten Intensivweiterbildung und die Vielfalt pädagogischer Massnahmen sind hervorzuheben. Die geplante Anhebung der Einstiegsgehälter als Massnahme zur Attraktivitätssteigerung und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit kann im Vergleich zu weiteren Massnahmen zeitnah umgesetzt werden. Kenntnisnahme. Der Regierungsrat ist sich des Zeitpunkts bewusst. Der Handlungsbedarf zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit ergibt sich aus der Sachlage. Steigende Schülerzahlen und der sich abzeichnende Lehrpersonenmangel erfordern ein zeitnahes Handeln.
2	Gais	Zustimmung	<ul style="list-style-type: none"> Gais ist der Ansicht, dass mit der Anhebung der Einstiegsgehälter die Rekrutierung fähiger Lehrpersonen langfristig wesentlich verbessert werden kann. Der Zeitpunkt für eine Anhebung der Einstiegsgehälter sei in der heutigen allgemeinen Lage nicht vollends nachvollziehbar und denkbar ungünstig. 	<ul style="list-style-type: none"> Kenntnisnahme. Der Regierungsrat ist sich des Zeitpunkts bewusst. Der Handlungsbedarf zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit ergibt sich aus der Sachlage. Steigende Schülerzahlen und der sich abzeichnender Lehrpersonenmangel erfordern ein zeitnahes Handeln.
3	Grub	Zustimmung	<ul style="list-style-type: none"> Grub schliesst sich der Stellungnahme des Verbandes der Schulleiterinnen und Schulleiter des Kantons AR (VSLAR; Nr. 26) an. 	<ul style="list-style-type: none"> Kenntnisnahme.
4	Heiden	Ablehnung	<ul style="list-style-type: none"> Heiden weist auf eine Unausgewogenheit der Stufen A1–A4 in der Kategorie I hin. Gerade in diesen ersten Jahren sollte der steilen Erfahrungskurve der Lehrpersonen mit einer Lohnentwicklung Rechnung getragen werden. Es wird auf eine (sehr selten eintretende) Problematik hingewiesen. Dass Personen ohne Lehrdiplom mit 90% der entsprechenden Stufe besoldet werden, resp. dass Personen ohne stufengerechtes Lehrdiplom nach der Stufe besoldet werden, für welche sie ein Lehrdiplom besitzen, höchstens aber auf der Höhe der zu unterrichtenden Stufe (Art. 22 Abs. 7 und 8 Anstellungsverordnung Volksschule) führe zu unerwünschten Benachteiligungen. Weiter wird auf den automatischen Stufenanstieg für Lehrpersonen hingewiesen. Dieser stehe anderen Verwaltungsangestellten nicht zu. Heiden gelte mit dem Basisstufenmodell sowie heterogenen Stammklassen in der Sekundarschule I als attraktiv. Derzeit seien keine Rekrutierungsprobleme von Junglehrpersonen bekannt. 	<ul style="list-style-type: none"> Die ausbleibende Lohnentwicklung in den Stufen A1–A4 der Lohnkategorie I wurde angepasst und eine moderate Lohnentwicklung in den ersten vier Dienstjahren ermöglicht. Mit Blick auf die Erfahrungskurve von jungen Lehrpersonen in den ersten Dienstjahren rechtfertigt sich eine Lohnentwicklung in den Stufen A1–A4. Die Stufen C8, C9 und D1 der Kategorie I mussten leicht reduziert werden, um die Mehrkosten dieser Anpassung auszugleichen. Kenntnisnahme. Die Differenzierung ist durch die erforderliche Qualifikation sachlich begründet. Die Vorlage verfolgt die Absicht, den drohenden Lehrpersonenmangel vorzubeugen. Mit einer Änderung dieser bestehenden Regelungen kann das verfolgte Ziel nicht erreicht werden. Von einer Änderung wird daher abgesehen. Die geplante Anhebung der Einstiegsgehälter als Massnahme zur Attraktivitätssteigerung und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit kann im Vergleich zu weiteren Massnahmen zeitnah umgesetzt werden. Kenntnisnahme.

Nr.	Teilnehmer	Haltung	Vernehmlassungsantwort	Stellungnahme Regierungsrat
5	Herisau	Zustimmung	<ul style="list-style-type: none"> • Herisau begrüsst die Teilrevision und die damit primär verbundene Erhöhung der Einstiegsgehältern der Lohnkategorie I. Mit einer kostenneutralen Veränderung der Gehältern der Stufen A1–A4 der Lohnkategorie I soll eine (wenn auch kleine) Gehälternhöhung in diesen Jahren ermöglicht werden. • Die Suche nach neuen, gut ausgebildeten Lehrpersonen gestalte sich in den letzten Jahren immer schwieriger. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die ausbleibende Lohnentwicklung in den Stufen A1–A4 der Lohnkategorie I wurde angepasst und eine moderate Lohnentwicklung in den ersten vier Dienstjahren ermöglicht. Mit Blick auf die Erfahrungskurve von jungen Lehrpersonen in den ersten Dienstjahren rechtfertigt sich eine Lohnentwicklung in den Stufen A1–A4. Die Stufen C8, C9 und D1 der Kategorie I mussten leicht reduziert werden, um die Mehrkosten dieser Anpassung auszugleichen. • Kenntnisnahme.
6	Hundwil	Zustimmung	<ul style="list-style-type: none"> • Für Hundwil erscheint die Anpassung der Einstiegsgehältern nachvollziehbar. • Die Attraktivität der Schule, das Team und die örtlichen Gegebenheiten sind nach Erfahrung von Hundwil für eine Anstellung ausschlaggebend. Der Lohn sei bisher nie Thema für eine Anstellung gewesen. • Rekrutierungsprobleme seien derzeit nicht bekannt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisnahme. • Kenntnisnahme. Die geplante Anhebung der Einstiegsgehältern als Massnahme zur Attraktivitätssteigerung und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit kann im Vergleich zu weiteren Massnahmen zeitnah umgesetzt werden. • Kenntnisnahme.
7	Lutzenberg	Zustimmung	<ul style="list-style-type: none"> • Lutzenberg befürwortet die Lohnanpassungen für die Lehrenden, welche die Wettbewerbsfähigkeit im Vergleich zu den Nachbarkantonen verbessere. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisnahme.
8	Rehetobel	Neutral	<ul style="list-style-type: none"> • Rehetobel unterstützt die Stellungnahme der Gemeindepäsidentenkonferenz (Nr. 20). 	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisnahme.
9	Reute	Neutral	<ul style="list-style-type: none"> • Reute schliesst sich der Stellungnahme der Gemeindepäsidentenkonferenz (Nr. 20) an. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisnahme.
10	Schönengrund	Neutral	<ul style="list-style-type: none"> • Schönengrund verzichtet auf eine Stellungnahme. Der Zweckverband Primarschule Schönengrund-Wald werde eine Stellungnahme einreichen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisnahme. Vom Zweckverband Primarschule Schönengrund-Wald ist trotz Nachfrage keine Stellungnahme eingegangen.
11	Schwellbrunn	Ablehnung	<ul style="list-style-type: none"> • Schwellbrunn lehnt die Vorlage ab. Die Totalrevision der Volksschulgesetzgebung sei voranzutreiben. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisnahme. Der Handlungsbedarf zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit ergibt sich aus der Sachlage. Steigende Schülerzahlen und der sich abzeichnende Lehrpersonenmangel erfordern ein zeitnahes Handeln. Die geplante Anhebung der Einstiegsgehältern als Massnahme zur Attraktivitätssteigerung und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit kann im Vergleich zum integralen Erlass aus der Volksschulgesetzgebung zeitnah umgesetzt werden.
12	Speicher	Zustimmung	<ul style="list-style-type: none"> • Speicher unterstützt die Vorlage vollumfänglich. Insbesondere die deutliche Anhebung der Einstiegsgehältern für Kindergarten- und Primarstufe wird begrüsst. Die Anpassung würde die Rekrutierung erleichtern und eine Schulbildung von hoher Qualität garantieren. • Bisher seien in Speicher keine Rekrutierungsprobleme bekannt. Speicher stellt aber fest, dass die Anzahl von qualifizierten Bewerbungen in den letzten Jahren markant rückläufig war. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisnahme. • Kenntnisnahme.

Nr.	Teilnehmer	Haltung	Vernehmlassungsantwort	Stellungnahme Regierungsrat
13	Teufen	Zustimmung	<ul style="list-style-type: none"> • Teufen anerkennt einen Handlungsbedarf bei der Entlohnung der Lehrkräfte und unterstützt die Vorlage grundsätzlich. • Das Unterrichten in ländlicher Umgebung mit überschaubaren Strukturen und weniger Problemen sei nach Ansicht von Teufen ein Qualitätsmerkmal. • In Teufen sei die Besetzung der ausgeschriebenen Stellen zunehmend schwieriger geworden. Dies werde sich aufgrund von steigenden Schülerzahlen und anstehenden Pensionierungen weiter verschärfen. • Teufen unterstützt im Weiteren die Stellungnahme der Gemeindepräsidienkonferenz. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisnahme. • Kenntnisnahme. • Kenntnisnahme. • Kenntnisnahme.
14	Trogen	Zustimmung	<ul style="list-style-type: none"> • Trogen unterstützt die Vorlage. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisnahme.
15	Urnäsch	Neutral	<ul style="list-style-type: none"> • Urnäsch weist darauf hin, dass beim Einstiegslohn Kindergarten/Primarschule im Vergleich zu St. Gallen seit 2016 ein Nachteil vorliege, welcher angepasst werden sollte. Allerdings sei fraglich, ob die höchsten Löhne in der Region bezahlt werden müssten oder ob eine Anpassung auf das Niveau von St. Gallen ausreichen würde. • Für Urnäsch stelle sich die Frage, ob zwei Unterrichtstage pro Jahr für Weiterbildungsveranstaltungen der Organisationen von Lehrenden (gemäss Art. 32 der Anstellungsverordnung Volksschule) noch zeitgemäss seien. • Nach Ansicht von Urnäsch hänge die Attraktivität nicht ausschliesslich vom Lohn ab. Der Lohn sei aber insbesondere zum Einstieg von hoher Bedeutung. Appenzell Ausserrhodens biete unter anderem mit mehr Selbstbestimmtheit, mehr Selbstverantwortung und einem eher geringeren Anteil fremdsprachiger Kinder Qualitäten. • Nach Ansicht von Urnäsch sei ein absoluter Vergleich der Anstellungsbedingungen nötig. Nur bei Berücksichtigung aller vergleichsrelevanten Faktoren wie Abgeltung für Klassenverantwortung, Jahresarbeitszeit, Lektionenzahl, Dauer einer Lektion und Weiterbildung sei ein Vergleich zu den umliegenden Kantonen möglich. • Urnäsch ist der Ansicht, dass Rahmenbedingungen für Einstiegsgehälter von engagierten kompetenten Quereinsteigern zu schaffen sind. Solche Quereinsteiger würden die Zusammensetzung der Lehrkörper bereichern und könnten den Lehrermangel entschärfen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Vorlage ist auf die Anhebung der Einstiegsgehälter ausgerichtet. Im interkantonalen Vergleich weist Appenzell Ausserrhodens sehr tiefe Einstiegsgehälter aus. Für eine Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit sind diese im vorgesehenen Umfang anzuheben. Eine Anhebung im vorgesehenen Umfang ist notwendig, um den beabsichtigten Effekt zu erzielen, da sich interkantonale Vergleiche auf den Einstiegslohn, den Lohn im 11. Dienstjahr und den Maximallohn stützen. • Kenntnisnahme. Die Vorlage verfolgt die Absicht, den drohenden Lehrpersonenmangel vorzubeugen. Mit einer Änderung dieser bestehenden Regelung kann das verfolgte Ziel nicht erreicht werden. Von einer Änderung wird daher abgesehen. • Im nichtmonetären Bereich ist eine Anstellung als Lehrperson in Appenzell Ausserrhodens attraktiv. Kleine Klassengrößen, die Möglichkeit zur bezahlten Intensivweiterbildung und die Vielfalt pädagogischer Massnahmen sind hervorzuheben. Die geplante Anhebung der Einstiegsgehälter als Massnahme zur Attraktivitätssteigerung und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit kann im Vergleich zu weiteren Massnahmen zeitnah umgesetzt werden. • Ein umfassender Vergleich der Anstellungsbedingungen ist ausserordentlich aufwendig. Individuelle in den Kantonen vorgesehene Regelungen etwa betreffend Unterrichtsverpflichtung, Lektionendauer, Unterrichtswochen, Klassengröße sowie bezahlte Intensivweiterbildung erschweren einen absoluten Vergleich. Gegenstand des Vergleichs können nur Fakten sein, die in allen Kantonen unter den gleichen Voraussetzungen erfüllt werden. Gute Anstellungsbedingungen bestehen aus sog. „harten“ und „weichen“ Faktoren sowie individuellen Präferenzen. Mit der Teilrevision der Anstellungsverordnung Volksschule kann der „harte“ Faktor mit dem grössten Handlungsbedarf innert angemessener Frist beeinflusst werden. • Kenntnisnahme. Im Rahmen der Besoldungseinstufung (Art. 23 Anstellungsverordnung Volksschule) wird bereits heute eine frühere Berufstätigkeit ab dem vollendeten 23. Altersjahr angerechnet.

Nr.	Teilnehmer	Haltung	Vernehmlassungsantwort	Stellungnahme Regierungsrat
16	Wald	Ablehnung	<p>• Nach Ansicht von Wald fällt der Anstieg beim Einstiegslohn zu hoch aus. Wald verweist auf den Vorschlag der Gemeindepräsidienkonferenz, die Hälfte des vorgeschlagenen Lohnanstiegs als Wohnortzulage bei Wohnsitznahme in Appenzell Ausserrhoden auszurichten.</p> <p>• Wald hinterfragt den jährlichen Stufenanstieg für Lehrpersonen.</p> <p>• Wald kennt keine akuten Rekrutierungsprobleme. Wald könne auch mit anderen Vorzügen trumpfen.</p>	<p>• Die Vorlage ist auf die Anhebung der Einstiegsgehälter ausgerichtet. Im interkantonalen Vergleich weist Appenzell Ausserrhoden sehr tiefe Einstiegsgehälter aus. Für eine Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit sind diese im vorgesehenen Umfang anzuheben. Eine Anhebung im vorgesehenen Umfang ist notwendig, um den beabsichtigten Effekt zu erzielen, da sich interkantonale Vergleiche auf den Einstiegslohn, den Lohn im 11. Dienstjahr und den Maximallohn stützen. Die Ausrichtung einer Wohnortzulage ist für die Absicht, die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern, mit Blick auf die Lebensumstände von Junglehrpersonen kontraproduktiv. Eine Wohnortzulage ist nicht das ausschlaggebende Motiv für die Wohnsitznahme. Vielmehr dürften für den Entscheid, in Appenzell Ausserrhoden oder ausserhalb Wohnsitz zu nehmen, eine Vielzahl von Gründen massgebend sein, welche vom Regierungsrat nicht beeinflusst werden können. Mit der zunehmenden Mobilität hat der ursprüngliche Zweck der Wohnortzulage als "Abgeltung" der Einschränkung der Niederlassungsfreiheit an Bedeutung verloren. Eine damit verbundene Verpflichtung zur Wohnsitznahme lässt sich heute nur in sehr wenigen Ausnahmefällen rechtfertigen und in der Praxis auch umsetzen. Eine Wohnortzulage steht in keinem Zusammenhang mit der Funktion als Lehrperson und würde eine Ungleichbehandlung zum übrigen Gemeindepersonal bedeuten. Von einer Wohnortzulage wird daher abgesehen.</p> <p>• Kenntnisnahme. Die Vorlage verfolgt die Absicht, den drohenden Lehrpersonenmangel vorzubeugen. Mit einer Änderung dieser bestehenden Regelung kann das verfolgte Ziel nicht erreicht werden. Von einer Änderung wird daher abgesehen.</p> <p>• Kenntnisnahme.</p>
17	Waldstatt	Neutral	<p>• Der Lohnsprung beim Einstiegslohn fällt nach Ansicht von Waldstatt sehr hoch aus. Die Notwendigkeit der Grösse des Lohnsprungs wird in Frage gestellt. Damit würden vor allem junge Lehrpersonen angesprochen. Waldstatt regt an, die Hälfte des vorgesehenen Lohnsprungs als Wohnortzulage für einen Wohnsitz im Kanton auszurichten. Wenn nur die Einstiegsgehälter angepasst würden, nicht aber die Löhne der Lehrpersonen mit ca. fünf Jahren Lehrerbefahrung bestünde die Gefahr, diese Lehrkräfte an besser bezahlende Kantone zu verlieren.</p> <p>• Die Wahl des Arbeitsortes hänge nicht nur vom Lohn ab. Appenzell Ausserrhoden verfüge über andere Qualitäten, etwa attraktives Umfeld, Überschaubarkeit und einen geringeren Migrationsanteil als in städtischen Schulen. Für Waldstatt stellt sich deshalb die Frage, ob die Attraktivität nur über den Lohn gesteuert werden solle oder nicht auch in andere Bereiche investiert werden sollte. Insbesondere sollte bei der Werbung für den Lehrberuf angesetzt werden. Waldstatt regt die Schaffung von individuellen Sondervergütungen anstelle von flächendeckenden Auszahlungen nach dem "Gieskannenprinzip" an.</p>	<p>• Die Vorlage ist auf die Anhebung der Einstiegsgehälter ausgerichtet. Im interkantonalen Vergleich weist Appenzell Ausserrhoden sehr tiefe Einstiegsgehälter aus. Für eine Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit sind diese im vorgesehenen Umfang anzuheben. Eine Anhebung im vorgesehenen Umfang ist notwendig, um den beabsichtigten Effekt zu erzielen, da sich interkantonale Vergleiche auf den Einstiegslohn, den Lohn im 11. Dienstjahr und den Maximallohn stützen. Die Ausrichtung einer Wohnortzulage ist für die Absicht, die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern, mit Blick auf die Lebensumstände von Junglehrpersonen kontraproduktiv. Eine Wohnortzulage ist nicht das ausschlaggebende Motiv für die Wohnsitznahme. Vielmehr dürften für den Entscheid, in Appenzell Ausserrhoden oder ausserhalb Wohnsitz zu nehmen, eine Vielzahl von Gründen massgebend sein, welche vom Regierungsrat nicht beeinflusst werden können. Mit der zunehmenden Mobilität hat der ursprüngliche Zweck der Wohnortzulage als "Abgeltung" der Einschränkung der Niederlassungsfreiheit an Bedeutung verloren. Eine damit verbundene Verpflichtung zur Wohnsitznahme lässt sich heute nur in sehr wenigen Ausnahmefällen rechtfertigen und in der Praxis auch umsetzen. Eine Wohnortzulage steht in keinem Zusammenhang mit der Funktion als Lehrperson und würde eine Ungleichbehandlung zum übrigen Gemeindepersonal bedeuten. Von einer Wohnortzulage wird daher abgesehen.</p> <p>• Im nichtmonetären Bereich ist eine Anstellung als Lehrperson in Appenzell Ausserrhoden attraktiv. Kleine Klassengrössen, die Möglichkeit zur bezahlten Intensivweiterbildung und die Vielfalt pädagogischer Massnahmen sind hervorzuheben. Die geplante Anhebung der Einstiegsgehälter als Massnahme zur Attraktivitätssteigerung und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit kann im Vergleich zu weiteren Massnahmen zeitnah umgesetzt werden. Mit der Vorlage wird das Ziel einer kantonsweiten einheitlichen Regelung verfolgt. Die Schaffung von individuellen Sondervergütungen widerspricht diesem Ziel und würde letztlich zu innerkantonalen Konkurrenzsituationen unter den Gemeinden führen. Innerkantonale Konkurrenz im Wettbewerb um Lehrpersonen gilt es mit Blick auf den drohenden Lehrpersonenmangel dringend zu verhindern.</p>

Nr.	Teilnehmer	Haltung	Vernehmlassungsantwort	Stellungnahme Regierungsrat
			<ul style="list-style-type: none"> • Nach Einschätzung von Waldstatt bestehe kein akutes Rekrutierungsproblem. Am ehesten sei ein Lehrpersonenmangel auf Sekundarstufe I bekannt. • Nach Ansicht von Waldstatt komme die Lohnanpassung in einem ungünstigen bzw. unglücklichen Zeitpunkt. Die Lohnerhöhung für eine spezifische Berufsgruppe sei dem Ansehen der Lehrpersonen nicht förderlich. • Die gesamtkantonalen Mehrkosten von CHF 270'000.- seien zu plausibilisieren. Auch wenn in den nächsten Jahren infolge von Pensionierungen mit "Mutationsgewinnen" zu rechnen sei, erscheine der Betrag als fraglich. • Es stelle sich die Frage, ob auch die Sonderfälle von Querseinstiegern geregelt werden müssten. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisnahme. • Der Regierungsrat ist sich des Zeitpunkts bewusst. Der Handlungsbedarf zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit ergibt sich aus der Sachlage. Steigende Schülerzahlen und der sich abzeichnende Lehrpersonenmangel erfordern ein zeitnahes Handeln. • Ausgehend von der Gesamtzahl an Anstellungen im Dezember 2020 sind in den gesamtkantonalen Mehrkosten von CHF 270'000.- die Veränderungen aller Stufen berücksichtigt. • Kenntnisnahme. Im Rahmen der Besoldungseinstufung (Art. 23 Anstellungsverordnung Volksschule) wird bereits heute eine frühere Berufstätigkeit ab dem vollendeten 23. Altersjahr angerechnet.
18	Walzenhausen	Zustimmung	<ul style="list-style-type: none"> • Für Walzenhausen ist die Anhebung der Löhne im Einstiegsbereich ein wichtiger Ankerpunkt für eine langfristige Anbindung von tüchtigen Lehrenden. Gerade im Vorderland mit seiner besonderen geografischen Lage seien die Schulen auf ein Lohnsystem angewiesen, welches im regionalen Kontext konkurrenzfähig ausgestaltet sei und damit aktiv dazu beitrage, weiterhin genügend qualifizierte Lehrende einbinden zu können. • Im Wissen, dass der Lohn für eine Stellenwahl nicht alleine massgebend sei, müsse dieser Faktor angesichts der vollen Vergütungstransparenz im Bildungsbereich trotzdem stark im Fokus bleiben. Die Konkurrenzfähigkeit sei jedoch nicht nur im Einstiegsbereich, sondern auch im mittleren und höheren Anstellungssegement zu fördern und zu erhalten. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisnahme. • Kenntnisnahme. Die geplante Anhebung der Einstiegsgehälter als Massnahme zur Attraktivitätssteigerung und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit kann im Vergleich zu weiteren Massnahmen zeitnah umgesetzt werden.
19	Wolfhalden	Neutral	<ul style="list-style-type: none"> • Wolfhalden schliesst sich der Stellungnahme der Gemeindepräsidentenkonferenz (Nr. 20) an. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisnahme.

Nr.	Teilnehmer	Haltung	Vernehmlassungsantwort	Stellungnahme Regierungsrat
20	Gemeindepräsidentenkonferenz (GdePK)	Neutral	<ul style="list-style-type: none"> • Nach Ansicht der GdePK falle der Lohnsprung beim Einstiegslohn sehr hoch aus. Die Notwendigkeit der Grösse des Lohnsprungs beim Einstiegslohn wird in Frage gestellt. Damit würden vor allem junge Lehrpersonen angesprochen. Es stelle sich die Frage, ob dies richtig und gewollt sei und ob nicht auch erfahrenere Lehrpersonen angesprochen werden müssten. Es falle zudem auf, dass viele Lehrpersonen zwar in Appenzell Ausserrhodon arbeiten, aber nicht im Kanton wohnen. Es sei daher zu überlegen, die Hälfte des vorgeschlagenen Lohnanstieges als Wohnortszulage für einen Wohnsitz im Kanton auszurichten. • Nach Ansicht der GdePK verfüge Appenzell Ausserrhodon über Qualitäten wie attraktives Umfeld, Überschaubarkeit, geringerer Migrationsanteil als in städtischen Schulen und die Wahl des Arbeitsortes hänge nicht nur vom Lohn ab. Es stelle sich daher die Frage, ob die Attraktivität nur über den Lohn gesteuert werden solle oder ob nicht auch in andere Bereiche investiert werden sollte. Insbesondere sollte bei der Werbung für den Lehrberuf angesetzt werden. Die GdePK regt die Schaffung von individuellen Sondervergütungen anstelle von flächendeckenden Auszahlungen nach dem "Gieskannenprinzip" an. • Nach Einschätzung der GdePK bestehen keine akuten Rekrutierungsprobleme. • Nach Ansicht der GdePK komme die Lohnanpassung in einem ungünstigen Zeitpunkt. • Je nach Altersstruktur des Lehrkörpers sei mit einer massiven Belastung der Gemeinderechnung zu rechnen. Die gesamt kantonalen Mehrkosten von CHF 270'000.- seien zu plausibilisieren. Auch wenn in den nächsten Jahren infolge von Pensionierungen mit "Mutationsgewinnen" zu rechnen sei, erscheine der Betrag als fraglich. Die Erhöhung werde sich nicht nur auf Neuanstellungen auswirken. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Vorlage ist auf die Anhebung der Einstiegsgehälter ausgerichtet. Im interkantonalen Vergleich weist Appenzell Ausserrhodon sehr tiefe Einstiegsgehälter aus. Für eine Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit sind diese im vorgesehenen Umfang anzuheben. Eine Anhebung im vorgesehenen Umfang ist notwendig, um den beabsichtigten Effekt zu erzielen, da sich interkantonale Vergleiche auf den Einstiegslohn, den Lohn im 11. Dienstjahr und den Maximallohn stützen. Die Ausrichtung einer Wohnortszulage ist für die Absicht, die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern, mit Blick auf die Lebensumstände von Junglehrpersonen kontraproduktiv. Eine Wohnortszulage ist nicht das ausschlaggebende Motiv für die Wohnsitznahme. Vielmehr dürften für den Entscheid, in Appenzell Ausserrhodon oder ausserhalb Wohnsitz zu nehmen, eine Vielzahl von Gründen massgebend sein, welche vom Regierungsrat nicht beeinflusst werden können. Mit der zunehmenden Mobilität hat der ursprüngliche Zweck der Wohnsitznahme als "Abgeltung" der Einschränkung der Niederlassungsfreiheit an Bedeutung verloren. Eine damit verbundene Verpflichtung zur Wohnsitznahme lässt sich heute nur in sehr wenigen Ausnahmefällen rechtfertigen und in der Praxis auch umsetzen. Eine Wohnortszulage steht in keinem Zusammenhang mit der Funktion als Lehrperson und würde eine Ungleichbehandlung zum übrigen Gemeindepersonal bedeuten. Von einer Wohnortszulage wird daher abgesehen. • Im nichtmonetären Bereich ist eine Anstellung als Lehrperson in Appenzell Ausserrhodon attraktiv. Kleine Klassengrössen, die Möglichkeit zur bezahlten Intensivweiterbildung und die Vielfalt pädagogischer Massnahmen sind hervorzuheben. Die geplante Anhebung der Einstiegsgehälter als Massnahme zur Attraktivitätssteigerung und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit kann im Vergleich zu weiteren Massnahmen zeitnah umgesetzt werden. Mit der Vorlage wird das Ziel einer kantonsweiten einheitlichen Regelung verfolgt. Die Schaffung von individuellen Sondervergütungen widerspricht diesem Ziel und würde letztlich zu innerkantonalen Konkurrenzsituationen unter den Gemeinden führen. Innerkantonale Konkurrenz im Wettbewerb um Lehrpersonen gilt es mit Blick auf den drohenden Lehrpersonenmangel dringend zu verhindern. • Kenntnisnahme. • Der Regierungsrat ist sich des Zeitpunkts bewusst. Der Handlungsbedarf zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit ergibt sich aus der Sachlage. Steigende Schülerzahlen und der sich abzeichnende Lehrpersonenmangel erfordern eine zeitnahe Handeln. • Ausgehend von der Gesamtzahl an Anstellungen im Dezember 2020 sind in den gesamt kantonalen Mehrkosten von CHF 270'000.- die Veränderungen aller Stufen berücksichtigt.

Nr.	Teilnehmer	Haltung	Vernehmlassungsantwort	Stellungnahme Regierungsrat
Parteien				
21	FDP.Die Liberalen AR (FDP)	Zustimmung	<ul style="list-style-type: none"> • Die FDP AR begrüsst den Vorstoss, das Lohnband für die unteren Gehaltsgruppen der Volksschullehrpersonen anzupassen. Diese Anpassung sei dringend notwendig und überfällig. Die Anpassung der Bezüge sei deshalb ein erster, wichtiger Schritt um die Attraktivität zu erhalten und weiter auszubauen. Die Vorlage sei deshalb zeitnah umzusetzen. Generell wäre es wünschenswert, dass die Lohnkurven – nicht nur bei den Berufsanfängerinnen und -anfängern – zwischen benachbarten Kantonen weitestgehend kongruent verlaufen. • Erwiesenermassen werde es zunehmend schwieriger, freie Stellen qualifikations- und pensengerecht zu besetzen. Der Eindruck der FDP AR ist, dass die Fluktuation unter Berufsanfängerinnen und -anfängern im Lehrerberuf sehr hoch sei. • Die mit der notwendigen Lohnanpassung verknüpften Kosten von circa CHF 250'000.- seien nach Ansicht der FDP tragbar und würden die Ausgabenseite der Gemeinden nur marginal belasten. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mit der Vorlage sollen lediglich die Einstiegsgehälter in den Kategorien I und II angehoben werden. Das bestehende System der Besoldung, insbesondere der Verlauf der Lohnkurven soll mit der Teilrevision nicht verändert werden. Ein kongruenter Verlauf der Lohnkurven zwischen benachbarten Kantonen kann nicht mit der Anpassung in nur einem Kanton erreicht werden. • Kenntnisnahme. Eine kantonale Statistik zur Personalfuktuation existiert nicht. Jedoch können anhand der Lohneinstufung von Neuanstellungen durch das Amt für Volksschule und Sport jährlich rund 60–70, ausgerechnet als Vollpensa rund 40, Neuanstellungen an den Volksschulen verzeichnet werden. Darunter sind rund 20–30 Neuanstellungen in den Stufen A1 und A2 pro Jahr. Diese Zahl lässt sich anhand des für Berufseinsteiger/-innen obligatorischen Kurses des Amtes für Volksschule und Sport eruieren und entspricht einer Quote von rund 2.5–3.5 % aller Anstellungen von Lehrenden. • Kenntnisnahme.
24	Pateinabhängige AR (PU)	Zustimmung	<ul style="list-style-type: none"> • Die PU erachtet die Anhebung der Einstiegsgehälter als sinnvoll. Um als Kanton attraktiv zu bleiben, bestehe bezüglich des Einstiegslohnes Handlungsbedarf. Der Einstiegslohn der Kategorie I werde erheblich angehoben und bleibe dann die ersten vier Jahre gleich. Die PU erachtet es als motivierender, die ersten vier Jahre kostenneutral anders zu gestalten, d.h. die ersten zwei Jahre gleichbleibend, dann ab A3 langsam ansteigend. • Die PU gibt zu bedenken, dass neben dem Lohn noch viele andere Faktoren ausschlaggebend seien, um in einer Gemeinde Schule zu geben. Als Beispiele seien ein gutes Arbeitsklima, Wertschätzung der geleisteten Arbeit, zusätzliche schulische Fördermassnahmen, gute Erreichbarkeit, Nähe zur Natur und vieles mehr genannt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die ausbleibende Lohnentwicklung in den Stufen A1–A4 der Lohnkategorie I wurde angepasst und eine moderate Lohnentwicklung in den ersten vier Dienstjahren ermöglicht. Mit Blick auf die Erfahrungskurve von jungen Lehrpersonen in den ersten Dienstjahren rechtfertigt sich eine Lohnentwicklung in den Stufen A1–A4. Die Stufen C8, C9 und D1 der Kategorie I mussten leicht reduziert werden, um die Mehrkosten dieser Anpassung auszugleichen. • Im nichtmonetären Bereich ist eine Anstellung als Lehrperson in Appenzell Ausserrhodon attraktiv. Kleine Klassengrössen, die Möglichkeit zur bezahlten Intensivweiterbildung und die Vielfalt pädagogischer Massnahmen sind hervorzuheben. Die geplante Anhebung der Einstiegsgehälter als Massnahme zur Attraktivitätssteigerung und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit kann im Vergleich zu weiteren Massnahmen zeitnah umgesetzt werden.
22	SP AR (SP)	Zustimmung	<ul style="list-style-type: none"> • Die SP begrüsst den Entscheid der Regierung die Besoldung der Lehrpersonen anzupassen, um die Wettbewerbsfähigkeit mit den umliegenden Kantonen zu verbessern. Dass mit dieser Anpassung gleichzeitig auch eine Harmonisierung und Vergleichbarkeit der Löhne erreicht werde, sei erfreulich. • Die SP weist darauf hin, dass der Kanton bzw. die Gemeinden nur als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen würden, wenn das Gesamtpaket von Lohn, Anstellungsbedingungen, Weiterbildungsmöglichkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten stimmig sei. • Für die SP sei der Zeitpunkt und die Form der Anpassung der Löhne befremdlich. Forderungen der Lehrerschaft in Bezug auf ihre Besoldung oder sonstige Anliegen seien in den letzten Jahren vom Departement Bildung und Kultur jeweils mit dem Hinweis auf das in Arbeit befindliche Volksschulgesetz abschlägig beantwortet worden. Dass die Einzelfrage der Einstiegsgehälter in der Anstellungsverordnung nun vorgängig und nicht integral aus der Volksschulgesetzgebung heraus erlassen werde, sei stossend. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisnahme. • Im nichtmonetären Bereich ist eine Anstellung als Lehrperson in Appenzell Ausserrhodon attraktiv. Kleine Klassengrössen, die Möglichkeit zur bezahlten Intensivweiterbildung und die Vielfalt pädagogischer Massnahmen sind hervorzuheben. Die geplante Anhebung der Einstiegsgehälter als Massnahme zur Attraktivitätssteigerung und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit kann im Vergleich zu weiteren Massnahmen zeitnah umgesetzt werden. • Der Regierungsrat ist sich dessen bewusst. Der Handlungsbedarf zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit ergibt sich aus der Sachlage. Steigende Schülerzahlen und der sich abzeichnende Lehrpersonenmangel erfordern ein zeitnahes Handeln. Die geplante Anhebung der Einstiegsgehälter als Massnahme zur Attraktivitätssteigerung und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit kann im Vergleich zum integralen Erlass aus der Volksschulgesetzgebung zeitnah umgesetzt werden.

Nr.	Teilnehmer	Haltung	Vernehmlassungsantwort	Stellungnahme Regierungsrat
23	SVP AR (SVP)	Ablehnung	<ul style="list-style-type: none"> • Die SVP lehnt die Vorlage ab. Appenzell Ausserrhoden werde von einem tiefen Lohn im Bereich Kindergarten und Primarschule zu einem Kanton mit Spitzenlöhnen. Sie hinterfragt den sprunghafte Anstieg in der unteren Lohnklassen A1–A4. • Die Anhebung der Einstiegsgehälter würde mit einem bevorstehenden Lehrpersonal-mangel resp. Personalproblemen begründet. Es stelle sich die Frage, ob überhaupt Personalprobleme bestehen. • Nach Ansicht der SVP solle, bevor über die Anstellungsverordnung diskutiert werden könne, das revidierte Volksschulgesetz erlassen werden. Jenes Gesetz gebe die Grundlagen der vorliegenden Verordnung vor. Insofern sei die gewählte Reihenfolge eher aussergewöhnlich. Im Volksschulgesetz würden grundlegende Anforderungen und Arbeitsbedingungen für das Lehrpersonal aber auch Rahmenbedingungen zum Schulbetrieb festgelegt. Die Vorlage zur Besoldungsverordnung konzentriere sich hingegen nur auf den monetären Bereich, andere Bereiche, welche ebenfalls einen Einfluss auf die Attraktivität der Anstellung als Lehrkraft hätten, würden bei der Begründung der Lohnerhöhung nicht miteinbezogen. • Einen direkten Einfluss auf die Attraktivität hätten etwa Klassengrößen, Altersentlastungen, bezahlte Intensivweiterbildungen oder die Unterstützung von Teillektionen. • Ein absoluter Lohnvergleich unter Berücksichtigung von Lebenshaltungskosten und weiteren Lohnmodalitäten wie Dienstaltersgeschenken und Übernahme von Weiterbildungskosten sei nötig. Daraus ergebe sich die Grösse "Lebenslohn", welche ein Vergleich zu den umliegenden Kantonen ermögliche. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Vorlage ist auf die Anhebung der Einstiegsgehälter ausgerichtet. Im interkantonalen Vergleich weist Appenzell Ausserrhoden sehr tiefe Einstiegsgehälter aus. Für eine Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit sind diese im vorgesehenen Umfang anzuheben. Eine Anhebung im vorgesehenen Umfang ist notwendig, um den beabsichtigten Effekt zu erzielen, da sich interkantonale Vergleiche auf den Einstiegslohn, den Lohn im 11. Dienstjahr und den Maximallohn stützen. Die ausbleibende Lohnentwicklung in den Stufen A1–A4 der Lohnkategorie I wurde angepasst und eine moderate Lohnentwicklung in den ersten vier Dienstjahren ermöglicht. Mit Blick auf die Erfahrungskurve von jungen Lehrpersonen in den ersten Dienstjahren rechtfertigt sich eine Lohnentwicklung in den Stufen A1–A4. Die Stufen C8, C9 und D1 der Kategorie I mussten leicht reduziert werden, um die Mehrkosten dieser Anpassung auszugleichen. • Ein Lehrpersonenmangel zeichnet sich schweizweit ab. In einzelnen Gemeinden (etwa Teufen und Herisau) bestehen bereits Rekrutierungsprobleme oder zeichnen sich ab (Speicher). • Der Regierungsrat ist sich dessen bewusst. Der Handlungsbedarf zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit ergibt sich aus der Sachlage. Steigende Schülerzahlen und der sich abzeichnende Lehrpersonenmangel erfordern ein zeitnahes Handeln. Die geplante Anhebung der Einstiegsgehälter als Massnahme zur Attraktivitätssteigerung und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit kann im Vergleich zum integralen Erlass aus der Volksschulgesetzgebung zeitnah umgesetzt werden. • Im nichtmonetären Bereich ist eine Anstellung als Lehrperson in Appenzell Ausserrhoden attraktiv. Kleine Klassengrößen, die Möglichkeit zur bezahlten Intensivweiterbildung und die Vielfalt pädagogischer Massnahmen sind hervorzuheben. Die geplante Anhebung der Einstiegsgehälter als Massnahme zur Attraktivitätssteigerung und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit kann im Vergleich zu weiteren Massnahmen zeitnah umgesetzt werden. • Ein umfassender Vergleich der Anstellungsbedingungen ist ausserordentlich aufwendig. Individuelle in den Kantonen vorgesehene Regelungen etwa betreffend Unterrichtsverpflichtung, Lektionendauer, Unterrichtswochen, Klassengrösse sowie bezahlte Intensivweiterbildung erschweren einen absoluten Vergleich. Gegenstand des Vergleichs können nur Fakten sein, die in allen Kantonen unter den gleichen Voraussetzungen erfüllt werden. Gute Anstellungsbedingungen bestehen aus sog. „harten“ und „weichen“ Faktoren sowie individuellen Präferenzen. Mit der Teilrevision der Anstellungsverordnung Volksschule kann der „harte“ Faktor mit dem grössten Handlungsbedarf innert angemessener Frist beeinflusst werden.
Verbände und Organisationen				
25	Lehrerverein AR (LAR)	Zustimmung	<ul style="list-style-type: none"> • Der LAR begrüsst die Vorlage als ersten Schritt in Richtung Wettbewerbsfähigkeit in Bezug auf die Nachbarkantone. In den ersten vier Dienstjahren (A1–A4) der Kategorie I finde keine Lohnentwicklung statt. Hier bestehe Nachbesserungsbedarf. • Um die Konkurrenzfähigkeit im Bereich Volksschule längerfristig zu erhalten sind nach Ansicht des LAR weitere Anstrengungen im Bereich der Anstellungsbedingungen zwingend nötig. Die Personalfuktuation dürfte geringer werden, wenn erfahrene Lehrkräfte im Kanton gehalten werden können. 	<ul style="list-style-type: none"> • Die ausbleibende Lohnentwicklung in den Stufen A1–A4 der Lohnkategorie I wurde angepasst und eine moderate Lohnentwicklung in den ersten vier Dienstjahren ermöglicht. Mit Blick auf die Erfahrungskurve von jungen Lehrpersonen in den ersten Dienstjahren rechtfertigt sich eine Lohnentwicklung in den Stufen A1–A4. Die Stufen C8, C9 und D1 der Kategorie I mussten leicht reduziert werden, um die Mehrkosten dieser Anpassung auszugleichen. • Die geplante Anhebung der Einstiegsgehälter als Massnahme zur Attraktivitätssteigerung und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit kann im Vergleich zu weiteren Massnahmen zeitnah umgesetzt werden.

Nr.	Teilnehmer	Haltung	Vernehmlassungsantwort	Stellungnahme Regierungsrat
26	Verband Schulleiterinnen und Schulleiter des Kantons AR (VSLAR)	Zustimmung	<ul style="list-style-type: none"> • Der VSLAR unterstützt die Vorlage. Die verbesserte Konkurrenzfähigkeit sei eine wichtige Grundlage für die Rekrutierung von gut ausgebildeten Lehrpersonen. • Der VSLAR weist auf eine Problematik der bestehenden Regelungen hin: Dass Personen ohne Lehrdiplom mit 90% der entsprechenden Stufe besoldet werden, resp. dass Personen ohne stufengerechtes Lehrdiplom nach der Stufe besoldet werden, für welche sie ein Lehrdiplom besitzen, höchstens aber auf der Höhe der zu unterrichtenden Stufe (Art. 22 Abs. 7 und 8 Anstellungsverordnung Volksschule) führe zu unerwünschten Benachteiligungen der Primarlehrpersonen. • Nach Ansicht des VSLAR gestalte sich die Rekrutierung von gut ausgebildeten Lehrpersonen in den letzten Jahren immer schwieriger. Der prognostizierte Lehrpersonalmangel komme hinzu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisnahme. • Kenntnisnahme. Die Differenzierung ist durch die erforderliche Qualifikation sachlich begründet. Die Vorlage verfolgt die Absicht, den drohenden Lehrpersonenmangel vorzubeugen. Mit einer Änderung dieser bestehenden Regelung kann das verfolgte Ziel nicht erreicht werden. Von einer Änderung wird abgesehen. • Kenntnisnahme.
27	Schulpräsidienkonferenz Appenzell Ausserrhoden	Zustimmung	<ul style="list-style-type: none"> • Die Schulpräsidienkonferenz unterstützt die Teilrevision vollumfänglich. • Die Schulpräsidienkonferenz begrüsst die deutliche Anhebung der Einstiegsgehälter für Kindergarten- und Primarstufe. • Die Schulpräsidienkonferenz ist der Ansicht, dass vermehrt langjährige Lehrpersonen in den nächsten Jahren in den Ruhestand treten werden. Deshalb seien gute Rahmenbedingungen, auch in Bezug auf die Entlohnung wichtig, um motivierte junge Lehrpersonen zu gewinnen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisnahme. • Kenntnisnahme. • Kenntnisnahme.
28	Berufsverband Appenzeller Logopädinnen und Logopäden (BAL)	Zustimmung	<ul style="list-style-type: none"> • Der BAL unterstützt die Vorlage. Der regionale Lohnvergleich könne für den Entscheid des Anstellungsortes ausschlaggebend sein. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisnahme.