

Synopse

Anstellungsverordnung Volksschule, Teilrevision

| Geltendes Recht | Entwurf Regierungsrat, 5. Juli 2016 |
|--|-------------------------------------|
| I. Allgemeine Bestimmungen ^(1.) | |
| <p>Art. 1 Zweck und Geltungsbereich</p> <p>¹ Diese Verordnung regelt die Anstellungsbedingungen der Lehrenden an der Volksschule.</p> <p>² Unterrichten Lehrende an Volksschulabteilungen kantonaler Schulen, richten sich die Anstellungsbedingungen mit Ausnahme der Besoldung nach dem Personalgesetz ¹⁾.</p> | |
| <p>Art. 2 Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis</p> <p>¹ Die Arbeitsverhältnisse sind öffentlich-rechtlich. Sie richten sich nach dieser Verordnung sowie dem übergeordneten Bundesrecht.</p> <p>² Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes bestimmt, gelten sinngemäss die einschlägigen Bestimmungen des OR ²⁾ und des Personalgesetzes ³⁾.</p> | |
| II. Beginn und Ende des Anstellungsverhältnisses ^(2.) | |
| <p>Art. 3 Beginn der Anstellung</p> <p>¹ Freie Lehrstellen werden in der Regel öffentlich ausgeschrieben.</p> <p>² Bei der Anstellung haben die Arbeitgeber in einem Anstellungsvertrag mindestens festzulegen:</p> <p>a) Art der Stelle, zu unterrichtende Stufe;</p> | |

¹⁾ PG (bGS [142.21](#))

²⁾ SR [220](#)

³⁾ PG (bGS [142.21](#))

| Geltendes Recht | Entwurf Regierungsrat, 5. Juli 2016 |
|---|-------------------------------------|
| <p>b) unbefristete oder befristete Anstellung;</p> <p>c) Arbeitspensum;</p> <p>d) Besoldungseinstufung.</p> <p>³ Die Arbeitgeber melden dem Departement Bildung die Anstellung und Kündigung von Lehrenden. Das Departement Bildung überprüft und genehmigt insbesondere die Lehrdiplome und die Besoldungseinstufung.</p> | |
| <p>Art. 4 Befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis kann befristet oder unbefristet sein.</p> | |
| <p>Art. 5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis endet:</p> <p>a) mit Erreichen des ordentlichen Rentenalters;</p> <p>b) mit der vorzeitigen Pensionierung;</p> <p>c) durch Aufhebung im gegenseitigen Einvernehmen;</p> <p>d) bei vollständiger Invalidität der oder des Lehrenden;</p> <p>e) mit Ablauf der vereinbarten Dauer;</p> <p>f) durch ordentliche oder fristlose Kündigung;</p> <p>g) mit Tod der oder des Lehrenden.</p> | <p>b) <i>Aufgehoben.</i></p> |

| Geltendes Recht | Entwurf Regierungsrat, 5. Juli 2016 |
|--|-------------------------------------|
| <p>Art. 6 Kündigung</p> <p>¹ Die Anstellung kann von jeder Partei auf Ende eines Schulsemesters schriftlich ordentlich gekündigt werden. Die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber bedarf eines sachlichen Grundes. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate.</p> <p>² Aus wichtigen Gründen kann das Anstellungsverhältnis von jeder Partei mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden. Als wichtige Gründe gelten insbesondere die Unfähigkeit, die Lehrtätigkeit im Sinne der Vorgaben auszuüben, und jeder Umstand, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die kündigende Partei unzumutbar macht.</p> <p>³ Der oder dem Lehrenden wird bei der Kündigung das rechtliche Gehör gewährt. Ist ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig, muss die Anhörung so bald als möglich nachgeholt werden.</p> <p>⁴ Jede Kündigung erfolgt schriftlich. Die Kündigung durch den Arbeitgeber erfolgt in Form einer Verfügung.</p> <p>⁵ Die Kündigungsfrist beginnt mit Empfang der Kündigung durch die Lehrende oder den Lehrenden zu laufen.</p> | |
| <p>Art. 7 Missbräuchliche Kündigung</p> <p>¹ Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:</p> <p>a) wegen einer Eigenschaft, die der oder dem Lehrenden kraft ihrer oder seiner Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit;</p> <p>b) weil die oder der Lehrende ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit;</p> | |

| Geltendes Recht | Entwurf Regierungsrat, 5. Juli 2016 |
|--|-------------------------------------|
| <p>c) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der oder des Lehrenden aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;</p> <p>d) weil die oder der Lehrende nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;</p> <p>e) weil die oder der Lehrende schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst, oder schweizerischen Zivildienst leistet, oder eine nicht freiwillig übernommene, gesetzliche Pflicht erfüllt;</p> <p>f) weil die oder der Lehrende einem Arbeitnehmerverband angehört, oder nicht angehört, oder weil sie oder er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;</p> <p>g) diskriminierend ist nach den Vorschriften des zweiten Abschnittes des Gleichstellungsgesetzes¹⁾.</p> <p>² Die Rechtsfolgen einer missbräuchlichen Kündigung richten sich nach Art. 9.</p> | |
| <p>Art. 8 Kündigung zur Unzeit</p> <p>¹ Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:</p> <p>a) Während die oder der Lehrende schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst leistet sowie während vier Wochen vorher und nachher, sofern die Dienstleistung mehr als elf Kalendertage dauert;</p> <p>b) Während 180 Kalendertagen, an denen die oder der Lehrende ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist;</p> <p>c) Während der Schwangerschaft und in den 112 Kalendertagen nach der Geburt eines Kindes;</p> | |

¹⁾ GIG (SR [151.1](#))

| Geltendes Recht | Entwurf Regierungsrat, 5. Juli 2016 |
|--|-------------------------------------|
| <p>d) Während die oder der Lehrende mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.</p> <p>² Wird die Kündigung vor einer Sperrfrist ausgesprochen und ist die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt. Wird die Kündigung während einer Sperrfrist ausgesprochen, so beginnt die Kündigungsfrist erst nach Beendigung der Sperrfrist zu laufen.</p> <p>³ Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats, und fällt dieser Termin nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum Ende des laufenden Monats.</p> | |
| <p>Art. 9 Anfechtung der Kündigung</p> <p>¹ Eine ordentliche oder fristlose Kündigung kann nach Art. 44 angefochten werden.</p> <p>² Eine ausgesprochene Kündigung ist in jedem Fall gültig. Ein Anspruch auf Fortführung des bisherigen oder Eingehung eines neuen Arbeitsverhältnisses besteht nicht.</p> <p>³ Wird die Kündigung angefochten, so kann der Arbeitgeber der oder dem Gekündigten die Weiterbeschäftigung oder eine andere zumutbare Arbeit anbieten.</p> <p>⁴ Erweist sich die Kündigung nachträglich als rechtswidrig, oder wurde ein wesentlicher Verfahrensgrundsatz grob verletzt, so hat die oder der Lehrende Anspruch auf Entschädigung von bis zu sechs Monatslöhnen, sofern keine Weiter- oder Wiederbeschäftigung erfolgte.</p> | |

| Geltendes Recht | Entwurf Regierungsrat, 5. Juli 2016 |
|--|--|
| <p>⁵ Im Falle einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung hat die oder der Lehrende zudem Anspruch auf Ersatz dessen, was sie oder er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre. Die oder der Lehrende muss sich daran anrechnen lassen, was sie oder er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat oder was sie oder er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.</p> | |
| <p>Art. 10 Freistellung</p> <p>¹ In begründeten Fällen kann der Arbeitgeber eine Freistellung anordnen. Während der Freistellung muss sich die oder der Lehrende an den Lohn anrechnen lassen, was sie oder er durch eine anderweitige Tätigkeit verdient.</p> | |
| <p>Art. 11 Änderung des Arbeitsverhältnisses</p> <p>¹ In gegenseitigem Einvernehmen können der Arbeitgeber und die oder der Lehrende das Arbeitsverhältnis jederzeit durch Vereinbarung eines neuen, schriftlichen Arbeitsvertrages umgestalten.</p> <p>² Kommt keine Einigung zustande, kann jede Partei die einseitige Änderung des Arbeitsverhältnisses beantragen (Änderungskündigung). Die Änderungskündigung richtet sich nach Art. 6 ff.</p> <p>³ Der geänderte Arbeitsvertrag tritt spätestens mit Ablauf der Kündigungsfrist in Kraft, sofern er nicht innert 30 Kalendertagen nach Erhalt der Kündigung abgelehnt wird. Auf diese Vorschrift ist ausdrücklich hinzuweisen.</p> | <p>³ <i>Aufgehoben.</i></p> |
| <p>Art. 12 Grundloses Nichtantreten oder Verlassen des Arbeitsplatzes</p> <p>¹ Tritt die oder der Lehrende ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt sie oder er diese fristlos, so kann der Arbeitgeber eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht, geltend machen. Ausserdem hat der Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.</p> | |

| Geltendes Recht | Entwurf Regierungsrat, 5. Juli 2016 |
|---|--|
| <p>Art. 13 Arbeitszeugnis und Arbeitsbestätigung</p> <p>¹ Lehrende können vom Arbeitgeber jederzeit und bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses ein Zeugnis verlangen, welches über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses, sowie über die Leistungen und das Verhalten Auskunft gibt. Auf Verlangen hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.</p> <p>² Bei kleinen Arbeitspensen oder bei befristeten Anstellungen unter drei Monaten kann anstelle eines Zeugnisses eine Arbeitsbestätigung ohne Wertung der Leistung ausgestellt werden.</p> | |
| <p>Art. 14 Übertritt in den Ruhestand</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung auf Ende des Monats, in welchem das ordentliche Rentenalter nach dem Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung¹⁾ erreicht wird.</p> <p>² Lehrende können im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis bis zum Ende des Semesters weiterführen, in dem sie ordentlicherweise pensioniert werden.</p> | <p>² In begründeten Fällen kann das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen vertraglich bis zum vollendeten 70. Altersjahr verlängert werden.</p> |
| <p>Art. 15 Vorzeitige Pensionierung</p> <p>¹ Die vorzeitige Pensionierung ist ab dem vollendeten 60. Altersjahr auf Gesuch der oder des Lehrenden auf Ende eines Schuljahres möglich.</p> <p>² Das Gesuch ist mindestens sechs Monate im Voraus beim Arbeitgeber einzureichen. Der Gemeinderat entscheidet nach Rücksprache mit der Schulkommission und der Schulleitung. Der Gemeinderat kann die Kompetenz an die Schulkommission oder die Schulleitung delegieren.</p> | <p>Art. 15 Aufgehoben.</p> |

¹⁾ AHVG (SR [831.10](#))

| Geltendes Recht | Entwurf Regierungsrat, 5. Juli 2016 |
|--|-------------------------------------|
| <p>³ Die Leistungen richten sich nach der Verordnung über die Pensionskasse von Appenzell Ausserrhoden¹⁾.</p> | |
| <p>Art. 16 Invalidität</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis endet bei vollständiger Invalidität der oder des Lehrenden ohne Kündigung mit Rechtskraft der IV-Verfügung.</p> | |
| <p>III. Arbeitszeit (3.)</p> | |
| <p>Art. 17 Netto-Gesamtarbeitszeit</p> <p>¹ Die jährliche Netto-Gesamtarbeitszeit der Lehrenden an öffentlichen Schulen beträgt bei vollem Pensum 1940 Stunden.</p> | |
| <p>Art. 18 Aufteilung der Arbeitszeit</p> <p>¹ Die jährliche Netto-Gesamtarbeitszeit teilt sich für Lehrpersonen auf allen Stufen der Volksschule wie folgt auf die verschiedenen Aufgabenbereiche des Berufsauftrags gemäss Art. 28 Schulverordnung²⁾ auf:</p> <p>a) Unterrichten 45–50% = 870–970 h</p> <p>b) Weitere Arbeiten Klasse 35–40% = 680–780 h</p> <p>c) Gemeinschaftsarbeit Schule 10% = 190 h</p> <p>d) Weiterbildung 5% = 100 h</p> <p>Die Bereiche Unterrichten und weitere Arbeiten Klasse machen insgesamt 85% der Gesamtarbeitszeit aus.</p> | |

¹⁾ bGS [142.213](#)

²⁾ bGS [411.1](#)

| Geltendes Recht | Entwurf Regierungsrat, 5. Juli 2016 |
|--|-------------------------------------|
| <p>² Notwendige Tätigkeiten in den Pausen (Pausenaufsicht, Betreuung) werden dem Bereich weitere Arbeiten Klasse zugerechnet. Der Regierungsrat erlässt für die Organisationsmodelle auf der Kindergartenstufe Richtlinien, welche die Anrechenbarkeit von Pausen und Auffangzeiten separat regeln.</p> <p>³ Die wöchentlich zu unterrichtende Zeit bei vollem Pensum beträgt für alle Lehrenden 22.5 Stunden pro Woche (873 Jahresstunden). Abweichungen im Rahmen von Abs. 1 sind möglich.</p> <p>⁴ Die Schulleitung kann für einzelne Lehrende zeitlich definierte Verschiebungen der Arbeitszeiten zwischen den einzelnen Aufgabenbereichen bewilligen oder anordnen. Kriterien sind insbesondere:</p> <p>a) die Eignungen, die Fähigkeiten und das Alter der oder des Lehrenden;</p> <p>b) die Belastungssituation;</p> <p>c) die Rahmenbedingungen und Interessen der Schule.</p> <p>⁵ Zeitintensive Aufgaben, die über den Berufsauftrag hinausgehen, können auf der Basis einer schriftlichen Vereinbarung separat entschädigt werden. Die Schulkommission entscheidet auf Antrag der Schulleitung.</p> <p>⁶ Lehrende können für Arbeitsbereiche ausserhalb des Unterrichtens zu durchschnittlich höchstens fünf Stunden Präsenz pro Woche und während den Schulferien für insgesamt höchstens zehn Tage pro Jahr verpflichtet werden. Für Weiterbildungen gilt ergänzend Art. 28. Die Schulleitung legt die Präsenzverpflichtung während den Schulferien fest und gibt diese jeweils am Anfang des Schuljahres bekannt.</p> <p>⁷ Für Lehrende mit Teilpensen werden die Abs. 1–6 sachgemäss angewendet. Die Präsenzpflicht gemäss Abs. 6 gilt auch für Teilpensen über 75%. Bei Teilpensen zwischen 25% und 75% wird sie in der Regel um die Hälfte und bei Teilpensen unter 25% um drei Viertel reduziert.</p> | |

| Geltendes Recht | Entwurf Regierungsrat, 5. Juli 2016 |
|--|-------------------------------------|
| IV. Mitarbeitendengespräch, Beratung (4.) | |
| <p>Art. 19 Mitarbeitendengespräch</p> <p>¹ Die Schulleitung führt mit den Lehrenden jährlich mindestens ein förderorientiertes, strukturiertes Mitarbeitendengespräch durch. Die Lehrenden haben die Möglichkeit einer Vorgesetztenbeurteilung.</p> <p>² Das Mitarbeitendengespräch dient der Förderung und der Motivation der Lehrenden und gibt ihnen Gelegenheit, Anliegen vorzubringen. Im Mitarbeitendengespräch werden Ziele und allfällige Entwicklungsmassnahmen vereinbart und überprüft.</p> <p>³ Das Departement Bildung erlässt Weisungen.</p> | |
| <p>Art. 20 Beratung</p> <p>¹ Die Beratung der Lehrenden durch die pädagogischen Fachstellen ist vertraulich und unentgeltlich. Ergeben sich aus der Beratung Massnahmen durch Dritte mit Kostenfolgen, sind sie mit der Schulleitung abzusprechen.</p> <p>² Die Schulleitung kann Beratungen bei den pädagogischen Fachstellen empfehlen oder anordnen. In solchen Fällen wird sie informiert, ob die Beratung stattgefunden hat.</p> | |
| V. Besoldung (5.) | |
| <p>Art. 21 Einreihung und Lohnklassen</p> <p>¹ Die Lehrpersonen werden auf Grund ihrer Anstellung in die folgenden Lohnkategorien gemäss Art. 22 eingereiht:</p> <p>1. Kategorie I: Lehrpersonen der Primarstufe sowie Lehrpersonen im Kindergarten;</p> | |

| Geltendes Recht | Entwurf Regierungsrat, 5. Juli 2016 |
|--|-------------------------------------|
| <p>2. Kategorie II:</p> <p>a) Lehrpersonen auf der Sekundarstufe I;</p> <p>b) Förderlehrpersonen aller Stufen mit Lehrdiplom in Schulischer Heilpädagogik und einem Stufendiplom.</p> <p>Vorbehalten ist die Regelung gemäss Art. 22 Abs. 6.</p> <p>² Förderlehrpersonen und Lehrpersonen an Einschulungsklassen, Kleinklassen, Sonderschulen ohne Lehrdiplom in Schulischer Heilpädagogik werden wie die Lehrpersonen der Stufe entschädigt, auf welcher sie unterrichten, sofern sie über das Stufenlehrdiplom verfügen.</p> | |
| <p>Art. 22 Besoldungshöhe</p> <p>¹ Die Arbeitgeber richten den Lehrenden der einzelnen Stufen bei vollem Pensum jährlich folgende Besoldung aus: ¹⁾</p> <p><i>Tabelle</i></p> <p>² Lehrenden mit Klassenverantwortung wird die Unterrichtszeit ohne Lohnkürzung um 30 Jahresstunden reduziert. Die Schulleitung beschliesst die Verteilung, wenn mehrere Personen die Verantwortung für die Schulklasse tragen.</p> <p>³ Die Besoldungen können in 12 oder 13 Teilen ausbezahlt werden.</p> <p>⁴ Der Regierungsrat kann jeweils auf den 1. Januar die Besoldungen der Entwicklung der Lebenshaltungskosten anpassen.</p> <p>⁵ Der Gehaltsanspruch für das 1. Semester eines Schuljahres erstreckt sich vom 1. August bis zum 31. Januar, derjenige für das 2. Semester vom 1. Februar bis zum 31. Juli.</p> | |

¹⁾ Stand per 1. Januar 2015 (RRB vom 9. Dezember 2014, gestützt auf Art. 22 Abs. 4; Abl. 2014, S. 1354)

| Geltendes Recht | Entwurf Regierungsrat, 5. Juli 2016 |
|--|-------------------------------------|
| <p>⁶ Lehrende mit einer kantonalen Anerkennung der Ausbildung Schulische Heilpädagogik und einem Stufenlehrdiplom erhalten die Besoldung von 95 Prozent der Kategorie II.</p> <p>⁷ Müssen ausnahmsweise Personen, welche über keine Lehrdiplome verfügen, für eine Lehrtätigkeit eingesetzt werden, werden sie mit 90 Prozent der jeweiligen Besoldungskategorie, höchstens aber nach der jeweiligen Klasse A besoldet.</p> <p>⁸ Müssen ausnahmsweise Personen mit einem Lehrdiplom für eine Lehrtätigkeit auf einer anderen Stufe eingesetzt werden, werden sie nach der Stufe besoldet, für welche sie ein Lehrdiplom besitzen, höchstens aber auf der Höhe der zu unterrichtenden Stufe.</p> <p>⁹ Ändern sich die Ausbildungsvoraussetzungen für einzelne Kategorien von Lehrenden wesentlich, kann der Regierungsrat die Besoldungen anpassen.</p> | |
| <p>Art. 23 Besoldungseinstufung</p> <p>¹ Neu in den Schuldienst eintretende Lehrpersonen werden in die Klasse A1 eingestuft, sofern nicht eine Anrechnung nach Abs. 2 zu einer höheren Einstufung führt.</p> <p>² Eine frühere hauptberufliche Erwerbstätigkeit oder Kindererziehung in der Familie ist ab dem vollendeten 23. Altersjahr gemäss den Abs. 3 und 4 anrechenbar.</p> <p>³ Je Kalenderjahr ist anrechenbar:</p> <p>a) als ganzes Dienstjahr: Unterrichtstätigkeit von mehr als 50 Prozent;</p> <p>b) als halbes Dienstjahr: Andere hauptberufliche Erwerbstätigkeit oder Kindererziehung in der Familie ab sechs Monaten.</p> <p>⁴ Ist für ein Kalenderjahr weder genügend Unterricht noch eine andere hauptberufliche Erwerbstätigkeit oder Kindererziehung in der Familie anrechenbar, wird der Unterricht dieses Kalenderjahres zum Unterricht des folgenden Kalenderjahres hinzugerechnet.</p> | |

| Geltendes Recht | Entwurf Regierungsrat, 5. Juli 2016 |
|---|--|
| <p>⁵ Die Lehrenden werden im folgenden Kalenderjahr auf der nächsten Stufe der Klasse besoldet. Der Regierungsrat kann diesen Stufenanstieg ausnahmsweise aussetzen, wenn es die Finanzlage des Kantons oder der Gemeinden erfordert.</p> <p>⁶ Werden Lehrende auf der höchsten Stufe einer Klasse besoldet und erbringen sie gute Leistungen, werden sie im folgenden Kalenderjahr auf der tiefsten Stufe der nächsten Klasse besoldet. Die Schulleitung beurteilt die Leistung und stellt der Schulkommission Antrag betreffend Klassenwechsel. Der Gemeinderat ist Rekursinstanz.</p> | |
| <p>Art. 24 Dienstaltersgeschenk</p> <p>¹ Lehrende erhalten nach Vollendung des 10., 20., 30. und 40. Dienstjahres beim gleichen Arbeitgeber als Anerkennung ein Dienstaltersgeschenk von je einem Monatsgehalt. Die Schulkommission kann anstelle des Geldbetrags einen Urlaub von vier Wochen während der Unterrichtszeit bewilligen.</p> <p>² Die individuelle Höhe des Dienstaltersgeschenkes bemisst sich nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten zehn Jahre.</p> <p>³ Dienstaltersgeschenke werden nur an Lehrende in ungekündigter Stellung ausgerichtet.</p> <p>⁴ Andere als die gesetzlich vorgesehenen Zulagen zu den Besoldungen dürfen nicht ausgerichtet werden. Ausgenommen sind Besoldungsabweichungen gemäss Art. 25 Abs. 1.</p> | <p>³ <i>Aufgehoben.</i></p> |
| <p>Art. 25 Besoldungsabweichung</p> <p>¹ Erbringen einzelne Lehrende aussergewöhnlich gute Leistungen, kann ihnen die Schulkommission auf Antrag der Schulleitung einen zusätzlichen Stufenanstieg bewilligen.</p> <p>² Der Gemeinderat kann im Rahmen des Budgetprozesses jährlich eine Summe für Anerkennungsprämien beschliessen. Diese darf maximal 0.5 Prozent der Lohnsumme für alle Lehrenden des Arbeitgebers nicht übersteigen. Die Prämie beträgt maximal Fr. 2 000.- pro Jahr und Person.</p> | <p>² Der Gemeinderat kann im Rahmen des Budgetprozesses jährlich eine Summe für Anerkennungsprämien beschliessen. Diese darf maximal 0.5 Prozent der Lohnsumme für alle Lehrenden des Arbeitgebers nicht übersteigen. Die Prämie beträgt maximal Fr. 3 000.- pro Jahr und Person.</p> |

| Geltendes Recht | Entwurf Regierungsrat, 5. Juli 2016 |
|--|-------------------------------------|
| <p>³ Erbringen Lehrende ungenügende Leistungen, können sie im folgenden Kalenderjahr auf der gleichen oder auf der nächsttieferen Stufe besoldet werden; die Schulkommission entscheidet auf Antrag der Schulleitung. In solchen Fällen sind Massnahmen zu treffen, um die Situation zu verbessern (Weiterbildung, Beratung).</p> | |
| <p>VI. Fort- und Weiterbildung (6.)</p> | |
| <p>Art. 26 Grundsätze</p> <p>¹ Lehrpersonen und Schulleitung haben das Recht und die Pflicht auf Fort- und Weiterbildung. Planung, Realisierung und Auswertung der Weiterbildung sind Teil des Berufsauftrags und stehen mit diesem im Zusammenhang.</p> <p>² Für die Fort- und Weiterbildung ist in der Regel die unterrichtsfreie Zeit zu verwenden. Über Ausnahmen entscheidet bei Angeboten des Kantons das Departement Bildung, bei Angeboten der Gemeinden die Schulkommission.</p> <p>³ Die Weiterbildung kann in folgenden Formen stattfinden:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) in gemeinde- oder schulinternen Fort- und Weiterbildungen; b) durch individuelle Fort- und Weiterbildung in Kursen öffentlicher oder privater Anbieterinnen und Anbieter; c) an Arbeitstagungen oder Kursen, welche die Schule oder das Departement Bildung anordnet; d) in der Intensivweiterbildung; e) an Veranstaltungen der Organisationen von Lehrenden; f) in der Mitarbeit an Projekten der Schulentwicklung oder in Arbeitsgruppen. <p>⁴ Der Regierungsrat erlässt Weisungen zur Kostenbeteiligung und Spesenregelung der Lehrenden bei freiwilligen Weiterbildungsangeboten.</p> | |

| Geltendes Recht | Entwurf Regierungsrat, 5. Juli 2016 |
|--|-------------------------------------|
| <p>Art. 27 Angebote des Departements Bildung</p> <p>¹ Das Departement Bildung kann obligatorische Fort- und Weiterbildungen organisieren, welche in engem Zusammenhang mit laufenden Projekten der Schulentwicklung oder mit der Einführung neuer Lehrmittel und Lehrformen stehen. Es kann Lehrende bis zu drei Tagen pro Jahr zum Besuch solcher Weiterbildungen verpflichten. Die Kosten trägt der Kanton.</p> <p>² Das Departement Bildung kann freiwillige Fort- und Weiterbildungen anbieten. Die Kosten trägt der Kanton. Die Lehrenden können verpflichtet werden, einen Beitrag an die Kosten zu leisten und insbesondere auch einen Teil der Spesen selber zu tragen.</p> <p>³ Das Departement Bildung kann Zusatz- oder Kaderausbildungen im Schulbereich mit Beiträgen unterstützen.</p> | |
| <p>Art. 28 Angebote der Arbeitgeber</p> <p>¹ Die Schulleitung kann mit Bewilligung der Schulkommission für die Lehrenden obligatorische schulinterne oder -externe Weiterbildungen anordnen. Diese sollen in der Regel nicht mehr als drei Tage pro Schuljahr in Anspruch nehmen. Die Kosten übernimmt der Arbeitgeber.</p> <p>² Mit Bewilligung der Schulleitung können Lehrende Weiterbildungen von Dritten besuchen. Die Kosten tragen die Arbeitgeber. Die Lehrenden können verpflichtet werden, einen Beitrag an die Kosten zu leisten und insbesondere auch einen Teil der Spesen selber zu tragen.</p> | |
| <p>Art. 29 Fort- und Weiterbildung für Lehrende mit Teilpensen</p> <p>¹ Die Angebote gemäss Art. 27 und 28 gelten grundsätzlich auch für Lehrende mit Teilpensen.</p> <p>² Bei der Verpflichtung zur Weiterbildung, bei der Bewilligung von freiwilligen Weiterbildungen und bei der Kostenbeteiligung der Lehrenden wird das Teilpensum angemessen berücksichtigt. Der Regierungsrat erlässt dazu Weisungen.</p> | |

| Geltendes Recht | Entwurf Regierungsrat, 5. Juli 2016 |
|--|-------------------------------------|
| <p>Art. 30 Intensivweiterbildung a) Dauer, Programm, Zeitpunkt</p> <p>¹ Nach fünfzehnjähriger Anstellung an einer öffentlichen Schule im Kanton, davon die letzten fünf Jahre mit einem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von mindestens 50 Prozent beim gleichen Arbeitgeber, haben Lehrende Anspruch auf eine Intensivweiterbildung. Diese kann wie folgt bezogen werden:</p> <p>a) einmal vier Monate zu 75 Prozent besoldet, oder</p> <p>b) einmal drei Monate zu 90 Prozent besoldet.</p> <p>² Die Intensivweiterbildung ist vor Erreichung des 58. Altersjahres anzutreten. Die Schulkommission kann auf Antrag der Schulleitung Ausnahmen bewilligen.</p> <p>³ Die Schulkommission bewilligt auf Antrag der Schulleitung die Intensivweiterbildung und die Kostenbeteiligung. Sie genehmigt das Programm sowie den Zeitpunkt und stellt die Stellvertretung sicher.</p> <p>⁴ Das Programm der Intensivweiterbildung soll im Zusammenhang mit dem Berufsauftrag stehen. Der Regierungsrat erlässt Richtlinien zur Programmgestaltung.</p> | |
| <p>Art. 31 b) Kosten</p> <p>¹ Die Besoldungskosten inkl. Kosten der Stellvertretung sowie die Kosten der Intensivweiterbildung gehen zulasten der Arbeitgeber. Die Lehrenden haben einen Teil der Spesen (Reisen, Verpflegung, Unterkunft) selber zu tragen.</p> <p>² Treten Lehrende vor Ablauf von drei Jahren nach der Intensivweiterbildung aus dem Schuldienst aus, kann die Schulkommission anordnen, dass die bezogene Besoldung zurückerstattet werden muss, und zwar beim Austritt im ersten Jahr voll, nach Ablauf eines Jahres zu zwei Dritteln und nach Ablauf des zweiten Jahres zu einem Drittel. Keine Rückerstattung erfolgt bei schwerer Krankheit, Invalidität oder Schwangerschaft.</p> | |

| Geltendes Recht | Entwurf Regierungsrat, 5. Juli 2016 |
|---|--|
| <p>³ Wechseln Lehrende vor drei Jahren nach der Intensivweiterbildung die Stelle innerhalb des Kantons, hat der neue Arbeitgeber dem früheren die Besoldungs- und Weiterbildungskosten anteilmässig zurückzuerstatten.</p> <p>⁴ Der Regierungsrat regelt Einzelheiten zur Kostenbeteiligung der Lehrenden und der Kostenteilung unter den Arbeitgebern gemäss Abs. 3.</p> | |
| <p>Art. 32 Weiterbildungsveranstaltungen der Organisationen von Lehrenden</p> <p>¹ Die Organisationen der Lehrenden können für Weiterbildungen, welche alle Lehrenden oder diejenigen einzelner Stufen betreffen, an höchstens zwei Unterrichtstagen pro Jahr Veranstaltungen durchführen. Die Lehrenden sind zur Teilnahme verpflichtet. Das Departement Bildung kann Beiträge an die Kosten bewilligen.</p> | |
| <p>VII. Übrige Anstellungsbedingungen (7.)</p> | |
| <p>Art. 33 Familienzulagen</p> <p>¹ Die Familienzulagen richten sich nach dem Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Familienzulagen¹⁾.</p> | |
| <p>Art. 34 Pensionskasse</p> <p>¹ Der Beitritt zur Pensionskasse von Appenzell Ausserrhoden ist für alle der beruflichen Vorsorge unterstehenden Lehrenden obligatorisch. Über Ausnahmen entscheidet bei Lehrenden der Volksschulen der Gemeinden der Gemeinderat.</p> <p>² Die Verordnung über die Pensionskasse von Appenzell Ausserrhoden²⁾ regelt das Nähere.</p> | <p>¹ Die der obligatorischen beruflichen Vorsorge unterstehenden Lehrenden sind bei der Pensionskasse AR versichert. Über Ausnahmen entscheidet der Gemeinderat.</p> <p>² <i>Aufgehoben.</i></p> |

¹⁾ EG zum FamZG (bGS [822.41](#))

²⁾ bGS [142.231](#)

| Geltendes Recht | Entwurf Regierungsrat, 5. Juli 2016 |
|--|-------------------------------------|
| <p>Art. 35 Krankheit, Unfall</p> <p>¹ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und Unfall erhalten die Lehrenden eine Lohnfortzahlung während 730 Kalendertagen pro Fall. Während der ersten sechs Monate beträgt die Lohnfortzahlung 100 Prozent des Lohnes, im Anschluss daran 80 Prozent.</p> <p>² Der Arbeitgeber schliesst eine Krankentaggeldversicherung ab. Die Prämien werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und den Lehrenden getragen.</p> <p>³ Der Arbeitgeber versichert die Lehrenden gegen Unfall. Die Prämien der Berufsunfallversicherung trägt der Arbeitgeber. Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung tragen die Lehrenden.</p> <p>⁴ Die Familienzulagen werden bis zur allfälligen Auflösung des Anstellungsverhältnisses voll ausbezahlt. Zulagen für ausserfamiliäre Kinderbetreuung werden während der ersten sechs Monate der Arbeitsverhinderung ausgerichtet. Die weiteren Entschädigungen sind von der Lohnfortzahlungspflicht ausgenommen, sofern diese während der Arbeitsverhinderung nicht trotzdem anfallen.</p> <p>⁵ Der Arbeitgeber kann die Lohnfortzahlung kürzen oder entziehen, wenn die oder der Lehrende:</p> <p>a) die Krankheit oder den Unfall absichtlich oder grobfahrlässig herbeiführte;</p> <p>b) sich bewusst einer aussergewöhnlichen Gefahr oder einem Wagnis aussetzte.</p> <p>⁶ Sämtliche von Dritten erbrachten Lohnersatzzahlungen, wie namentlich Erwerbsausfallentschädigungen, Taggelder und Renten der Unfall-, Kranken- oder Invalidenversicherung gehen im Umfang der vom Arbeitgeber erbrachten Lohnfortzahlung an ihn über. Die Lohnfortzahlung darf den ausbezahlten Lohn bei Arbeitstätigkeit nicht übersteigen und endet in jedem Fall mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p> <p>⁷ Im Umfang der durch den Arbeitgeber erbrachten Lohnfortzahlung gehen Ansprüche der Lehrenden gegenüber haftpflichtigen Dritten an den Arbeitgeber über.</p> | |

| Geltendes Recht | Entwurf Regierungsrat, 5. Juli 2016 |
|---|---|
| <p>Art. 36 Zusätzliche Versicherungen</p> <p>¹ Die Arbeitgeber und die Lehrenden können den Abschluss zusätzlicher Kollektiv-Versicherungen, wie namentlich einer überobligatorischen Kranken- oder Unfallversicherung, vereinbaren. Die dafür anfallenden Prämien gehen vollumfänglich zu Lasten der Lehrenden.</p> | |
| <p>Art. 37 Tod</p> <p>¹ Im Todesfall einer oder eines Lehrenden richtet der Arbeitgeber den Lohn während drei Monaten weiter aus und zwar an:</p> <p>a) die hinterbliebene Ehegattin oder den hinterbliebenen Ehegatten;</p> <p>b) hinterbliebene minderjährige Kinder, sofern keine Auszahlung nach lit. a erfolgt;</p> <p>c) hinterbliebene Personen in eingetragener Partnerschaft.¹⁾</p> <p>² Führt der Todesfall bei den anspruchsberechtigten Hinterbliebenen zu einer finanziellen Notlage, kann der Gemeinderat die Dauer der Leistungen bis auf sechs Monate ausdehnen. Der Gemeinderat entscheidet endgültig.</p> | <p>b) hinterbliebene Kinder, welche zum Anspruch auf Kinder- und Ausbildungszulagen nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen berechtigen, sofern keine Auszahlung nach lit. a und c erfolgt;</p> <p>d) die hinterbliebene Konkubinatspartnerin oder den hinterbliebenen Konkubinatspartner, wenn mit der verstorbenen Person unmittelbar vor deren Ableben nachweisbar mindestens fünf Jahre eine eheähnliche Gemeinschaft bestanden hat und sofern keine Auszahlung nach lit. a, b oder c erfolgt.</p> |
| <p>Art. 38 Lohnfortzahlung bei Mutterschaft</p> <p>¹ Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft richtet sich nach dem Erwerbsersatzgesetz²⁾.</p> | |

¹⁾ Partnerschaftsgesetz (PartG; SR [211.231](#))

²⁾ EOG (SR [834.1](#))

| Geltendes Recht | Entwurf Regierungsrat, 5. Juli 2016 |
|---|--|
| <p>² Die Lohnfortzahlung beträgt 100 Prozent des Lohnes und dauert 112 Kalendertage. Der Mutterschaftsurlaub beginnt frühestens 14 Kalendertage vor der voraussichtlichen Geburt des Kindes und ist zusammenhängend zu beziehen.</p> <p>³ Der Arbeitgeber schliesst für den Teil der Lohnfortzahlung, welcher die Leistungen nach EOG übersteigt, eine Versicherung ab. Die Prämien werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und den Lehrenden getragen.</p> <p>⁴ Anschliessend an den Mutterschaftsurlaub wird einer Lehrerin auf Gesuch hin ein unbezahlter Urlaub von bis zu sechs Monaten gewährt.</p> <p>⁵ Lehrerinnen, welche innerhalb der letzten drei Monate vor der voraussichtlichen Niederkunft aus dem Schuldienst austreten, haben Anspruch auf Lohnfortzahlung für einen Monat nach Ende des Austrittsmonats.</p> <p>⁶ Für Lehrerinnen mit Teilpensen gelten diese Bestimmungen sachgemäss.</p> | |
| | <p>Art. 38a Vaterschaftsurlaub</p> <p>¹ Der Vaterschaftsurlaub richtet sich nach dem Personalgesetz¹⁾ und dessen Ausführungsbestimmungen.</p> |
| <p>Art. 39 Militärische und ähnliche Dienstleistungen</p> <p>¹ Bei militärischen und ähnlichen Dienstleistungen (Zivilschutz, Zivildienst, Rotkreuzdienste) erhalten Lehrende während höchstens drei Monaten pro Jahr eine Lohnfortzahlung in der Höhe von 100 Prozent des Lohnes. Nach Ablauf dieser Frist erhalten sie die Leistungen nach dem Erwerbersatzgesetz²⁾.</p> <p>² Die Lohnausfallentschädigung fällt an den Arbeitgeber, auch wenn die Dienstleistung in die unterrichtsfreie Zeit fällt.</p> | |

¹⁾ PG (bGS [142.21](#))

²⁾ EOG (SR [834.1](#))

| Geltendes Recht | Entwurf Regierungsrat, 5. Juli 2016 |
|--|---|
| VIII. Weitere Pflichten (8.) | |
| <p>Art. 40 Meldepflicht und Arztzeugnis</p> <p>¹ Arbeitsverhinderungen und Veränderungen in den persönlichen Verhältnissen, soweit sie für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind, müssen der vorgesetzten Stelle gemeldet werden.</p> <p>² Der Arbeitgeber kann bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall jederzeit ein ärztliches Zeugnis verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Arbeitstage, muss unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis eingereicht werden, sofern der Arbeitgeber nicht ausdrücklich darauf verzichtet.</p> | <p>² Dauert eine krankheits- oder unfallbedingte Arbeitsverhinderung länger als drei Arbeitstage, ist in der Regel ein ärztliches Zeugnis zu verlangen; in jedem Fall aber, wenn die Arbeitsverhinderung länger als fünf Arbeitstage dauert.</p> |
| <p>Art. 41 Öffentliche Ämter und Nebentätigkeiten</p> <p>¹ Die Annahme oder Ausübung eines öffentlichen Amtes oder einer Nebentätigkeit muss dem Arbeitgeber in jedem Fall gemeldet werden.</p> <p>² Eine Nebenerwerbstätigkeit oder eine zeitraubende Nebenbeschäftigung von Lehrenden mit Vollpensum bedarf der Bewilligung des Arbeitgebers. Bei Teilpensum ist eine Bewilligung notwendig, wenn die Arbeitszeit gemäss Art. 17 durch das Lehrpensum und die Nebenbeschäftigung zusammen überschritten wird.</p> <p>³ Der Arbeitgeber kann die Bewilligung mit Auflagen, wie namentlich der Kompensation beanspruchter Arbeitszeit, der Abgabe von Nebeneinkommen oder der Reduktion des Beschäftigungsgrades, verknüpfen.</p> <p>⁴ Für die Ausübung eines öffentlichen Amtes wird in der Regel ein bezahlter Urlaub bis maximal zehn Tage Unterrichtszeit pro Schuljahr gewährt. Für die Festlegung der Dauer desurlaubes sowie für den entsprechenden Besoldungsanspruch sind die effektive zeitliche Beanspruchung und die Höhe der Entschädigung, die der Amtsperson ausgerichtet wird, zu berücksichtigen. Zusätzliche Urlaubstage für öffentliche Ämter werden nicht besoldet.</p> | |

| Geltendes Recht | Entwurf Regierungsrat, 5. Juli 2016 |
|--|---|
| <p>Art. 42 Datenschutz</p> <p>¹ Die Bearbeitung von Daten richtet sich nach dem Datenschutzgesetz¹⁾.</p> <p>² Bei einem Versicherungsverhältnis des Arbeitgebers mit privaten Versicherungsgesellschaften ist er befugt, die für die Bearbeitung der Versicherungsfälle erforderlichen Daten der Gesellschaft bekanntzugeben. Diese hat sicherzustellen, dass die Daten nicht zweckentfremdet werden.</p> | <p>Art. 42 Datenschutz und Datenbearbeitung</p> <p>¹ Der Arbeitgeber bearbeitet Personendaten, soweit diese für Begründung, Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses notwendig sind. Das Datenschutzgesetz²⁾ findet Anwendung.</p> <p>² Der Arbeitgeber ist berechtigt, den im Versicherungsverhältnis mit ihm stehenden Versicherungsgesellschaften, die für die Bearbeitung der Versicherungsfälle notwendigen Personendaten zu melden.</p> <p>³ Der Arbeitgeber ist befugt, Personendaten für die Personal-, Lohn- und Versicherungsbewirtschaftung auf Informationssystemen zu bearbeiten.</p> |
| <p>IX. Massnahmen bei ungenügender Leistung oder Pflichtverletzung (9.)</p> | |
| <p>Art. 43</p> <p>¹ Genügen Leistung oder Verhalten der oder des Lehrenden nicht, oder werden Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt, trifft der Arbeitgeber die zur Sicherung eines geordneten Aufgabenvollzuges erforderlichen Massnahmen.</p> <p>² In erheblichen Fällen kann der Arbeitgeber insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) einen schriftlichen Verweis erteilen; b) die Zuweisung anderer Aufgaben oder die Versetzung verfügen; c) eine Lohnkürzung verfügen; d) die Kündigung androhen; | <p>¹ Genügen Leistung oder Verhalten der oder des Lehrenden den Anforderungen nicht oder werden Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt, so trifft der Arbeitgeber die erforderlichen Massnahmen zur Sicherung eines geordneten Aufgabenvollzuges.</p> <ul style="list-style-type: none"> a) eine schriftliche Verwarnung aussprechen; |

¹⁾ bGS [146.1](#)

²⁾ Datenschutzgesetz (bGS [146.1](#))

| Geltendes Recht | Entwurf Regierungsrat, 5. Juli 2016 |
|--|-------------------------------------|
| <p>e) eine definitive oder vorübergehende Freistellung anordnen;</p> <p>f) eine ordentliche oder fristlose Kündigung aussprechen.</p> <p>³ Mehrere Massnahmen können miteinander verbunden werden.</p> | |
| <p>X. Rechtsschutz (10.)</p> | |
| <p>Art. 44</p> <p>¹ Kommt bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zu Stande, erlässt der Arbeitgeber eine Verfügung.</p> <p>² Verfügungen der Arbeitgeber können mit Rekurs beim Regierungsrat angefochten werden.</p> <p>³ Beschwerde und Rekurs haben keine aufschiebende Wirkung; vorbehalten bleibt das Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege¹⁾.</p> <p>⁴ Beschwerde- und Rekursverfahren sind kostenlos. Bei missbräuchlichem Verhalten können der oder dem Lehrenden die Kosten des Verfahrens ganz oder teilweise auferlegt werden.</p> | |
| <p>XI. Schluss- und Übergangsbestimmungen (11.)</p> | |
| <p>Art. 45 Gemeinden ohne Schulkommission</p> <p>¹ Setzt eine Gemeinde keine Schulkommission ein²⁾, nimmt der Gemeinderat die in dieser Verordnung den Schulkommissionen übertragenen Aufgaben sachgemäss wahr.</p> | |

¹⁾ VRPG (bGS [143.1](#))

²⁾ Art. 47 Abs. 2 Schulgesetz

| Geltendes Recht | Entwurf Regierungsrat, 5. Juli 2016 |
|--|--|
| <p>Art. 46 Besitzstandwahrung Turnunterricht</p> <p>¹ Die Besitzstandwahrung betreffend die altrechtliche Dispensation von zwei Lektionen Turnunterricht für Lehrende über dem 55. Altersjahr gilt weiterhin.¹⁾</p> | |
| <p>Art. 47 Übergangsbestimmung betreffend Pensionierung</p> <p>¹ Lehrende, die bis zum 31. Dezember 2010 das 63. Altersjahr vollenden, können wählen zwischen einer ordentlichen Pensionierung nach Art. 14 und nachfolgender Regelung:</p> <p>a) Übertritt in den Ruhestand am Ende des Semesters, in dem das 63. Altersjahr vollendet wird.</p> <p>b) Sofern das Anstellungsverhältnis zum Zeitpunkt der Pensionierung mindestens fünf Jahre gedauert hat, bezahlt der Arbeitgeber bis zum Eintritt der ordentlichen AHV-Rente eine der mutmasslichen einfachen AHV-Altersrente entsprechende Überbrückungsrente. Die individuell berechnete Überbrückungsrente ergibt sich aus der mutmasslichen einfachen AHV-Altersrente im Verhältnis zum durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten fünf Jahre.</p> <p>² Eine vorzeitige Pensionierung ist mit Inkrafttreten dieser Verordnung nur noch nach neuem Recht (Art. 15) möglich.</p> | <p>² <i>Aufgehoben.</i></p> |
| <p>Art. 48 Neues Recht</p> <p>¹ Für die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung bestehenden öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse gilt neues Recht, soweit diese nicht bereits nach altem Recht gekündigt worden sind.</p> <p>² Tatsachen, die vor dem Inkrafttreten dieser Verordnung eingetreten sind, geben keinen Anspruch auf rückwirkende Anwendung dieser Verordnung.</p> | |

¹⁾ Art. 9 Abs. 4 Verordnung vom 15. März 1982 über die Besoldung der Lehrer an den Schulen der Gemeinden (lf. Nr. 457) i.V.m. Art. 26 Abs. 3 Anstellungsverordnung Volksschule vom 26. März 2001 (lf. Nr. 753)

| Geltendes Recht | Entwurf Regierungsrat, 5. Juli 2016 |
|---|-------------------------------------|
| <p>³ Sämtliche bestehenden öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse werden mittels eines schriftlichen Arbeitsvertrages spätestens einen Monat nach Inkrafttreten dieser Verordnung an das neue Recht angepasst.</p> | |
| <p>Art. 49 Aufhebung und Änderung bisherigen Rechts</p> <p>¹ Mit Inkrafttreten dieser Verordnung werden die nachstehende Bestimmung resp. der nachstehende Erlass aufgehoben:</p> <p>a) Verordnung vom 26. März 2001 über die Anstellung der Lehrenden an den Volksschulen¹⁾;</p> <p>b) Art. 29 der Verordnung vom 26. März 2001 zum Gesetz über Schule und Bildung²⁾.</p> <p>² Mit Inkrafttreten dieser Verordnung werden die nachfolgenden Bestimmungen geändert.³⁾</p> <p>a) Verordnung vom 26. März 2001 zum Gesetz über Schule und Bildung⁴⁾;</p> <p>b) Verordnung vom 30. Oktober 2006 über die Pensionskasse von Appenzell Ausserrhoden⁵⁾;</p> | |
| <p>Art. 50 Übergangsregelung Dienstaltersgeschenk</p> <p>¹ Für Lehrende, die bereits im Zeitpunkt der Inkraftsetzung der altrechtlichen Regelung des Dienstaltersgeschenks⁶⁾ beim heutigen Arbeitgeber tätig waren, gilt die altrechtliche Regelung, sofern diese besser ist. Die Schulkommission entscheidet auf Antrag der oder des Lehrenden.</p> | |

1) Anstellungsverordnung Volksschule (bGS 412.21; If. Nr. 753)

2) Schulverordnung (bGS [411.1](#))

3) Die Änderungen wurden in den betreffenden Erlassen eingefügt.

4) Schulverordnung (bGS [411.1](#))

5) bGS [142.213](#)

6) Art. 8 Abs. 9 Anstellungsverordnung Volksschule vom 26. März 2001 (If. Nr. 753)

| Geltendes Recht | Entwurf Regierungsrat, 5. Juli 2016 |
|--|--|
| <p>Art. 51 Besitzstandwahrung</p> <p>¹ Der Nettolohn wird nach Massgabe des Beschäftigungsgrades garantiert.</p> | |
| <p>Art. 52 Übergangsbestimmung betreffend Besoldung</p> <p>¹ Der Regierungsrat passt die altrechtlichen Besoldungstabellen ¹⁾ der Lehrenden an den Volksschulen auf den 1. Januar 2009 hin so an, dass die paritätischen Pensionskassenbeiträge ausgeglichen werden.</p> <p>² Falls der Regierungsrat gestützt auf die altrechtliche Kompetenz ²⁾ auf den 1. Januar 2009 eine Anpassung der Besoldung an die Lebenshaltungskosten vornimmt, werden die Lohntabellen nach Art. 22 Abs. 1 entsprechend angepasst.</p> | |
| <p>Art. 53 Inkrafttreten</p> <p>¹ Art. 47, Art. 49 Abs. 2 lit. b, Art. 51 und Art. 52 Abs. 1 treten auf den 1. Januar 2009 in Kraft.</p> <p>² Die übrigen Artikel treten auf den 1. August 2009 in Kraft.</p> | |
| | II. |
| | <i>Keine Fremdänderungen.</i> |
| | III. |
| | <i>Keine Fremdaufhebungen.</i> |
| | <p>IV.</p> <p>Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.</p> |

¹⁾ Art. 8 Abs. 1 Anstellungsverordnung Volksschule vom 26. März 2001 (If. Nr. 753)

²⁾ Art. 8 Abs. 3 Anstellungsverordnung Volksschule vom 26. März 2001 (If. Nr. 753)