



Regierungsrat, 9102 Herisau

An die Mitglieder
des Kantonsrates

Herisau, 5. Juli 2016 / lbr

3000.3
Verordnung über die Anstellung der Lehrenden an den Volksschulen, Teilrevision

1. Bericht und Antrag des Regierungsrates vom 5. Juli 2016

Sehr geehrter Herr Kantonsratspräsident
Sehr geehrte Damen Kantonsrätinnen
Sehr geehrte Herren Kantonsräte

A. Ausgangslage

Die Verordnung über die Anstellung der Lehrenden an den Volksschulen (bGS 412.21, abgekürzt Anstellungsverordnung Volksschule) wurde vom Kantonsrat am 2. Juni 2008 erlassen und ist seither unverändert in Kraft.

Der Regierungsrat unterbreitete dem Kantonsrat an der Sitzung vom 21. März 2016 eine Teilrevision des Personalgesetzes. An der Kantonsratssitzung, an welcher in zweiter Lesung die Teilrevision des Personalgesetzes beraten wird, werden auch die kantonsrätlichen Verordnungen behandelt, welche einen Zusammenhang dazu aufweisen. Eine davon ist die Anstellungsverordnung Volksschule.

B. Erwägungen

1. Verhältnis zwischen Personalgesetzgebung und Anstellungsverordnung Volksschule

Das Personalgesetz (PG; bGS 142.2) gilt für alle Angestellten des Kantons (vgl. Art. 2) und damit unter anderem auch für die an den beiden kantonalen Schulen (Berufsbildungszentrum Herisau und Kantonsschule



Trogen) angestellten Lehrpersonen der Sekundarstufe II. Demgegenüber gilt die Anstellungsverordnung Volksschule für die an den Volksschulen der Gemeinden angestellten Lehrpersonen.

Die Anstellungsverordnung Volksschule entspricht weitgehend der Personalgesetzgebung des Kantons. Diesem Umstand liegt die gesetzgeberische Absicht zugrunde, dass für alle Lehrpersonen von Appenzell Ausserrhoden gleiche oder zumindest vergleichbare Regelungen gelten sollen.

2. Grundzüge dieser Vorlage

Die vorliegende Teilrevision der Anstellungsverordnung Volksschule beschränkt sich auf den Nachvollzug der laufenden Teilrevision des Personalgesetzes und dessen Ausführungsbestimmungen. Weitere mögliche Themen im Bereich der Anstellung der Volksschullehrpersonen werden zum heutigen Zeitpunkt bewusst nicht zur Diskussion gestellt. Der Regierungsrat hat das Departement Bildung und Kultur beauftragt, eine Totalrevision der Volksschulgesetzgebung vorzubereiten. In diesem Zusammenhang wird im Sinne einer Gesamtschau auch die Anstellung der Volksschullehrpersonen überprüft.

C. Erläuterungen zu einzelnen Artikeln

Art. 5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Nach Art. 9 Abs. 1 des Gesetzes über die Pensionskasse AR (bGS 142.22) legt die Verwaltungskommission die Leistungen im Vorsorgereglement fest. In ihre Regelungskompetenz fällt auch die Frage der vorzeitigen Pensionierung (vgl. Art. 9 Abs. 2 des Vorsorgereglements der Pensionskasse AR). Vor diesem Hintergrund werden in der Anstellungsverordnung Volksschule sämtliche Bestimmungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Pensionierung aufgehoben, unter anderem Art. 5 Abs. 1 lit. b.

Art. 11 Änderung des Arbeitsverhältnisses

Die geltende Regelung von Art. 11 Abs. 3 sieht vor, dass jede Partei im Fall einer Änderungskündigung einen geänderten Arbeitsvertrag vorlegen kann, welcher in Kraft tritt, sofern er nicht innert 30 Kalendertagen nach Erhalt der Kündigung abgelehnt wird. Die Möglichkeit einer einseitigen Änderung des Arbeitsvertrages steht im Widerspruch zum Grundsatz, wonach zu einem Vertragsabschluss eine übereinstimmende Willenserklärung von beiden Vertragsparteien vorliegen muss. Daher wird die Regelung gestrichen. Der entsprechende Absatz des Personalgesetzes (Art. 33 Abs. 3) wurde im Rahmen der 1. Lesung ebenfalls aufgehoben.

Art. 14 Übertritt in den Ruhestand

Nach dem neuen Art. 19 Abs. 3 PG kann das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen vertraglich bis zum vollendeten 70. Altersjahr verlängert werden. Diese Bestimmung wird für die Lehrpersonen der Volksschulen übernommen.

Art. 15 Vorzeitige Pensionierung

Nach den einschlägigen Bestimmungen des Gesetzes über die Pensionskasse (bGS 142.22) liegt die Kompetenz zur Regelung der vorzeitigen Pensionierung bei der Verwaltungskommission der Pensionskasse AR. Vor diesem Hintergrund werden in der Anstellungsverordnung Volksschule sämtliche Bestimmungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Pensionierung aufgehoben, unter anderem Art. 15.



Art. 24 Dienstaltersgeschenk

Dienstaltersgeschenke werden nach geltendem Recht nur an Lehrpersonen in ungekündigter Stellung ausgerichtet. Diese Regelung in Art. 47 Abs. 4 PG soll nun aufgehoben werden. Es ist sachgerecht, wenn auch die entsprechende Bestimmung der Anstellungsverordnung Volksschule (Art. 24 Abs. 3) aufgehoben wird. Neu soll auch im gekündigten Arbeitsverhältnis ein Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk bestehen, sofern die Voraussetzungen erfüllt sind.

Art. 25 Anerkennungsprämie (Besoldungsabweichung)

Bezugnehmend auf die entsprechende Anpassung von Art. 13 Abs. 3 der Besoldungsverordnung wird eine Erhöhung des Maximalbetrags für die Anerkennungsprämie von aktuell Fr. 2'000.- auf neu Fr. 3'000.- pro Person und Jahr vorgeschlagen. Dies entspricht der gängigen Praxis anderer Kantone. Damit können künftig stärkere individuelle Zeichen im Sinne der Anerkennung der Arbeitsleistung gesetzt werden, als dies heute der Fall ist.

Art. 34 Pensionskasse

Mit der Inkraftsetzung des Gesetzes über die Pensionskasse per 1. Januar 2014 wurde die Bezeichnung «Pensionskasse von Appenzell Ausserrhoden» ersetzt durch «Pensionskasse AR». Diese begriffliche Änderung muss in Art. 34 Abs. 1 der Anstellungsverordnung Volksschule nachvollzogen werden.

Die in Art. 34 Abs. 2 der Anstellungsverordnung Volksschule erwähnte Verordnung über die Pensionskasse wurde mit der Inkraftsetzung des Gesetzes über die Pensionskasse aufgehoben. Dementsprechend ist auch der Verweis aufzuheben.

Art. 37 Tod

Der Kantonsrat hat mit Verabschiedung der Verordnung über die Besoldung und die berufliche Vorsorge der Mitglieder des Regierungsrates (bGS 142.13) den Kreis der begünstigten Personen erweitert. Neu kommen nicht nur minderjährigen Kindern Leistungen zu, sondern darüber hinaus auch volljährigen, soweit sie einen Anspruch auf Kinder- oder Ausbildungszulagen nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen haben. Diese Verbesserung soll mit einer Anpassung von Art. 37 Abs. 1 lit. b auch den Lehrpersonen der Volksschule gewährt werden. Diese Regelung entspricht dem neuen Art. 48 Abs. 1 lit. b PG.

Im Rahmen der PG-Revision 2016 werden im Personalgesetz neu Leistungen für die hinterbliebene Konkubinatspartnerin oder den hinterbliebenen Konkubinatspartner vorgeschlagen (Art. 48 Abs. 1 lit. c PG). Diese Bestimmung orientiert sich an der gefestigten Rechtsprechung des Bundesgerichts zum qualifizierten Konkubinat. Vor dieser Ausgangslage soll in Art. 37 Abs. 1 eine entsprechende neue Bestimmung unter dem Buchstaben d aufgenommen werden.

Art. 38a Vaterschaftsurlaub

Der Regierungsrat beantragte dem Kantonsrat im Rahmen der 1. Lesung der PG-Revision 2016, dass neu für die Angestellten des Kantons ein Vaterschaftsurlaub eingeführt wird. Er begründete dies unter anderem damit, dass der Kanton damit als fortschrittlicher Arbeitgeber positioniert wird. Die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs entspricht der gesellschaftlichen Entwicklung und den Zielen des Regierungsprogramms 2016–2019, welches unter anderem attraktive Rahmenbedingungen für Familien mit Kindern und Jugendlichen vorsieht.

In der ersten Lesung der PG-Revision 2016 wurden dem Antrag des Regierungsrates (10 Tage Urlaub) zwei Anträge mit einer kürzeren Urlaubsdauer (5 Tage resp. 3 Tage) gegenübergestellt. Ein anderer Antrag forderte



den Verzicht auf die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs. Schliesslich obsiegte der Antrag des Regierungsrates knapp. Vor dieser Ausgangslage wird darauf verzichtet, in der Anstellungsverordnung Volksschule eine bestimmte Dauer für den Vaterschaftsurlaub vorzuschlagen. Es wird einzig ein Verweis angebracht, wonach sich der Vaterschaftsurlaub für Lehrer der Volksschule nach dem Personalgesetz und dessen Ausführungsbestimmungen richtet.

Falls im Personalgesetz kein Vaterschaftsurlaub beschlossen werden sollte, würde der Verweis in Art. 38a ins Leere führen. Dieses Szenario könnte insbesondere dann eintreten, wenn der Kantonsrat zwar einen Vaterschaftsurlaub beschliesst, dieser in einer allfälligen Referendumsabstimmung aber abgelehnt würde. Der in Art. 38a aufgeführte Verweis wäre in diesem Fall so zu verstehen, dass angesichts der fehlenden Zustimmung zur Einführung eines Vaterschaftsurlaubs im Personalgesetz auch für die Lehrer der Volksschulen kein Vaterschaftsurlaub gilt.

Bei Lehrern ist die Frage von Bedeutung, ob der Vaterschaftsurlaub in der Unterrichtszeit oder in der unterrichtsfreien Zeit bezogen wird. Im erstgenannten Fall ist eine Stellvertretung zu organisieren, was entsprechende Kostenfolgen nach sich zieht. Im zweitgenannten Fall entfällt eine Stellvertretung. Die Frage, inwieweit der Vaterschaftsurlaub in der Unterrichtszeit oder in der unterrichtsfreien Zeit zu beziehen ist, wird bewusst offen gelassen. Jede Gemeinde entwickelt dazu im Vollzug eine Praxis. In jedem Fall ist der Bezug des Vaterschaftsurlaubs zwischen Lehrer und Schulleitung zu vereinbaren. Dabei sind sowohl die individuellen Bedürfnisse der Lehrer wie auch die betrieblichen Bedürfnisse der Schule zu berücksichtigen. Soweit der Vaterschaftsurlaub in die unterrichtsfreie Zeit fällt, muss vereinbart werden, in welchem Berufsauftragsbereichen der betreffende Lehrer von Aufgaben und Tätigkeiten entbunden wird (z.B. in der Weiterbildung oder in der Gemeinschaftsarbeit Schule).

Soweit der Vaterschaftsurlaub in der Unterrichtszeit bezogen wird, entstehen Kostenfolgen. Aktuell sind in den Ausserrhoder Volksschulen rund 670 Lehrpersonen tätig, davon sind rund 170 Männer in insgesamt rund 137 Vollzeitstellen. In der Annahme, dass jeder Lehrer im Durchschnitt 1.5 Kinder hat – was dem gesamtschweizerischen Durchschnitt entspricht – entfallen auf alle Vollzeitstellen zusammen 205 Kinder. Eine Lehrerlaufbahn dauert im Schnitt 40 Jahre. Pro Jahr sind über alle Vollzeitstellen gesehen durchschnittlich also rund fünf Geburten zu erwarten. Die Stellvertretungskosten (inkl. Lohnnebenkosten) betragen pro Vollzeitstelle und Unterrichtstag rund Fr. 650. Würde im Personalgesetz der vom Regierungsrat vorgeschlagene Vaterschaftsurlaub von 10 Tagen eingeführt, würden insgesamt pro Jahr 50 Urlaubstage bezogen. Falls diese ausschliesslich während der Unterrichtszeit gewährt würden, entstünden für alle Gemeinden zusammen jährliche Mehrkosten in der Höhe von etwas mehr als Fr. 30'000. Je mehr Urlaubstage in die unterrichtsfreie Zeit fallen, desto geringer sind die Mehrkosten. Gemessen am Gesamtaufwand für die Volksschule von rund Fr. 115 Mio. sind die Mehrkosten, die bei der Einführung des Vaterschaftsurlaubes anfallen, vernachlässigbar.

Diese Regelung entspricht derjenigen, welche für die kantonalen Angestellten und damit auch für die Lehrer an den kantonalen Schulen der Sekundarstufe II vorgeschlagen wird (vgl. den neuen Art. 54a PG und Art. 19a Vorentwurf PGV-Revision 2016).

Art. 40 Meldepflicht und Arztzeugnis

Nach der geltenden Regelung muss ein Arztzeugnis vorgelegt werden, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Arbeitstage dauert. Flexibilität und Einzelfallgerechtigkeit sollen erhöht werden. Dauert eine krankheits- oder unfallbedingte Arbeitsverhinderung zwischen drei und fünf Tagen, so ist neu in der Regel ein Zeugnis zu



verlangen. Bei Arbeitsverhinderungen, welche länger als fünf Arbeitstage dauern, ist in jedem Fall ein ärztliches Zeugnis zu verlangen. Diese Bestimmung entspricht dem neuen Art. 63 Abs. 2 PG.

Art. 42 Datenschutz und Datenbearbeitung

Die geltende Bestimmung hinsichtlich der Datenbearbeitung bezog sich auf Auskünfte an private Versicherungsgesellschaften (Art. 42 Abs. 2). Darüber hinaus wurde für die Bearbeitung von Daten lediglich auf das Datenschutzgesetz verwiesen (Art. 42 Abs. 1).

Neu wird in Art. 42 Abs. 1 eine Grundlage für die Bearbeitung von Personendaten geschaffen, soweit diese für Begründung, Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses notwendig sind.

Nach Art. 42 Abs. 2 sind Arbeitgeber weiterhin berechtigt, den im Versicherungsverhältnis mit ihm stehenden Versicherungsgesellschaften, die für die Bearbeitung der Versicherungsfälle notwendigen Personendaten zu melden.

In einem neuen Abs. 3 wird eine Grundlage geschaffen, wonach Personendaten für die Personal-, Lohn- und Versicherungsbewirtschaftung auf Informationssystemen bearbeitet werden können.

Die Änderungen in Art. 42 entsprechen dem neuen Art. 68 PG.

Art. 43 zu Massnahmen bei ungenügender Leistung oder Pflichtverletzung

Im Rahmen der PG-Revision 2016 wird der Begriff «Verweis» durch «Verwarnung» ersetzt (Art. 69 Abs. 1 PG). Diese Änderung wird übernommen.

Art. 47 Übergangsbestimmungen betreffend Pensionierung

Absatz 2 des geltenden Rechts beinhaltet eine Aussage zur vorzeitigen Pensionierung. Sämtliche Bestimmungen zu diesem Thema werden aufgehoben.

D. Abgrenzung: Nicht berücksichtigte Bestimmungen der Teilrevision des Personalgesetzes

Keine durchgehende Verwendung des Begriffs «Anstellungsbehörde»

In der Teilrevision des Personalgesetzes wird an Stelle des Begriffs «Arbeitgeber» neu der Begriff «Anstellungsbehörde» verwendet. Diese begriffliche Änderung im Personalgesetzes steht primär im Zusammenhang mit den selbständigen Anstalten und Betrieben des Kantons (AR Informatik AG und Spitalverbund Appenzell Ausserrhoden). Die Volksschulen der Gemeinden werden hingegen nicht von selbständigen Organisationen getragen. Daher besteht auch keine Notwendigkeit, den Begriff zu ersetzen. In diesem Sinne werden die folgenden Änderungen des Personalgesetzes nicht in die Anstellungsverordnung Volksschule übernommen:

- Art. 30 Abs. 3 PG-Revision 2016 (Zuständigkeitsregelung Weiterbeschäftigung bei Kündigung)
- Art. 53 Abs. 1 bis 3 PG-Revision 2016 (Zuständigkeitsregelung bezüglich Urlaubsgewährung)
- Art. 62 Abs. 3 PG-Revision 2016 (Zuständigkeitsregelung bezüglich Überstunden)
- Art. 65 Abs. 2 PG-Revision 2016 (Zuständigkeitsregelung Bewilligung Amt oder Nebentätigkeit)
- Art. 70 Abs. 3 PG-Revision 2016 (Anfechtung von Verfügungen der Anstellungsbehörden)



Regelungen über spezifische Zuständigkeiten in der kantonalen Verwaltung und ihrer Anstalten

Die Teilrevision des Personalgesetzes beinhaltet diverse Bestimmungen über spezifische Zuständigkeiten in der kantonalen Verwaltung und in den selbständigen Anstalten und Betrieben des Kantons. Es besteht kein Regelungsbedarf in der Anstellungsverordnung Volksschule. In diesem Sinne werden die folgenden Änderungen des Personalgesetzes nicht in die Anstellungsverordnung Volksschule übernommen:

- Art. 2 PG-Revision 2016 (Geltungsbereich)
- Art. 3 PG-Revision 2016 (Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis)
- Art. 7 Abs. 4 PG-Revision 2016 (Sozialpartnerschaft)
- Art. 9 PG-Revision 2016 (Anstellungsbehörden)
- Art. 10 PG-Revision 2016 (Wahlbefugnisse Kantonsrat)
- Art. 12 PG-Revision 2016 (Personalamt)
- Art. 14 PG-Revision 2016 (Auswahl der Angestellten)
- Art. 27 Abs. 1 PG-Revision 2016 (Formelles zur Kündigung)
- Art. 34 Abs. 1 und 3 bis 5 PG-Revision 2016 (Bestimmung des Lohnes durch Funktionsbewertung)
- Art. 35 PG-Revision 2016 (Anpassung des Lohnes)
- Art. 39 PG-Revision 2016 (Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung)
- Art. 40 Abs. 2 PG-Revision 2016 (Zuständigkeit für Abschluss Krankentaggeldversicherung)
- Art. 36 Abs. 2 PG-Revision 2016 (Kinderzulagen)
- Art. 41 Abs. 3 PG-Revision 2016 (Prämien Berufsunfallversicherung)
- Art. 42 Abs. 3 (Abschluss Versicherung für EOG übersteigende Lohnfortzahlung)
- Art. 46 Abs. 2 und 3 (Anerkennungsprämie)
- Art. 56 Abs. 1, 4 und 5 PG-Revision 2016 (Förderung der Angestellten)
- Art. 57 Abs. 1 PG-Revision 2016 (Zuständigkeit für Arbeitszeugnis und Arbeitsbestätigung)
- Art. 60 Abs. 3 PG-Revision 2016 (Kompetenz der Departemente hinsichtlich Arbeitszeitmodellen)
- Art. 62 Abs. 4 PG-Revision 2016 (Im Lohn inbegriffene Anzahl Überstunden)
- Art. 64 Abs. 1 PG-Revision 2016 (Einbezug Personalamt bei vertrauensärztlicher Untersuchung)
- Art. 65 Abs. 4 PG-Revision 2016 (Zuständigkeitsregelung Bewilligung Amt oder Nebentätigkeit)
- Art. 69 Abs. 1 PG-Revision 2016 (Einbezug Personalamt bei ungenügender Leistung)
- Art. 70 Abs. 2 PG-Revision 2016 (Zuständigkeit des Obergerichts)
- Abschnitt II (Fremdänderungsbestimmungen)

Regelungen des Personalgesetzes, die nicht übernommen werden

Die Anstellungsverordnung Volksschule entspricht zwar weitgehend dem Personalgesetz des Kantons, die beiden Erlasse sind aber nicht identisch. Der Regelungsbereich des Personalgesetzes ist grösser als derjenige der Anstellungsverordnung Volksschule. Nach Art. 2 Abs. 2 der Anstellungsverordnung Volksschule gelten die einschlägigen Bestimmungen des Personalgesetzes sinngemäss, soweit die Anstellungsverordnung nichts Abweichendes bestimmt. Soweit im Personalgesetz im Rahmen der laufenden Teilrevision Bestimmungen geändert werden, welche nicht in der Anstellungsverordnung Volksschule explizit aufgeführt sind, gilt künftig das revidierte Personalgesetz sinngemäss auch für die Lehrpersonen der Volksschule. Dies trifft insbesondere für die folgenden Bestimmungen zu:

- Art. 21 Abs. 2 PG-Revision 2016 (Einvernehmliche Aufhebung)
- Art. 24 Abs. 3 PG-Revision 2016 (Formelles zur fristlosen Kündigung)
- Art. 30 Abs. 3 PG-Revision 2016 (Folgen bei Anfechtung der Kündigung)
- Art. 36 Abs. 2 PG-Revision 2016 (Kinderzulagen)



Kein Gesundheits- und Case-Management (Art. 64a PG)

Im Geltungsbereich des kantonalen Personalgesetzes wird mit der PG-Revision 2016 ein betriebliches Gesundheits- und Case-Management eingeführt. Dieses umfasst sämtliche Massnahmen zur Gestaltung, Lenkung und Entwicklung betrieblicher Strukturen und Prozesse, um Arbeit, Organisation und Verhalten am Arbeitsplatz gesundheitsförderlich zu gestalten. Inhalt sind nebst prophylaktischen Massnahmen auch die Betreuung erkrankter Angestellter und ihre Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess. Ziel eines Gesundheits- und Case-Managements ist unter anderem, die Belastungen der Beschäftigten zu reduzieren, die persönlichen Ressourcen zu stärken und die krankheitsbedingten Ausfalltage zu reduzieren. Mit der PG-Revision 2016 wird die kantonale Verwaltung verpflichtet, die Gesundheitsförderung aktiv zu unterstützen.

Die Vorteile und der Nutzen eines Gesundheits- und Case-Managements für die Volksschulen liegen auf der Hand. Dessen allfällige Einführung setzt aber eine Meinungsbildung und konzeptionelle Grundlagen voraus. Insbesondere die Gemeinden als Arbeitgeber müssen in geeigneter Weise mit einbezogen werden. Dabei stellen sich unter anderem auch Fragen zu Finanzierung und Zuständigkeit. Schliesslich stellt sich die grundsätzliche Frage, ob ein Case- und Gesundheitsmanagement isoliert für die Lehrerinnen und Lehrer in den Gemeinden eingeführt werden kann, für die restlichen Angestellten der Gemeinden aber nicht.

Weil heute die nötigen Grundlagen fehlen, verzichtet der Regierungsrat darauf, im Rahmen der vorliegenden Teilrevision der Anstellungsverordnung Volksschule die Schaffung eines Gesundheits- und Case-Managements vorzuschlagen. Sie ist im Zusammenhang mit der Totalrevision der Volksschulgesetzgebung zu prüfen.

Keine Vorschrift für das Verfahren der Konfliktlösung (Art. 70 PG)

Der Grundsatz, wonach bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis in der Regel die Möglichkeit einer Einigung zu prüfen ist, entspricht der Regelung, wie sie in der PG-Revision 2016 vorgeschlagen wird. Im Gegensatz zum Personalgesetz wird in der Anstellungsverordnung Volksschule aber darauf verzichtet, für die Prüfung der Einigung ein Konfliktlösungsverfahren vorzuschreiben. Das bedeutet, dass die Gemeinden frei sind, in welcher Form sie eine Einigung prüfen. Möglich sind sowohl niederschwellige Massnahmen wie beispielsweise ein Gespräch zwischen Arbeitgeber und der betreffenden Lehrperson, als auch professionelle Methoden wie beispielsweise Coaching, Supervision und Mediation. Im Rahmen der Totalrevision der Volksschulgesetzgebung wird der Regierungsrat kantonale Vorschriften über die Konfliktlösungsverfahren prüfen.

E. Auswirkungen

1. Organisatorische Auswirkungen

Die revidierten Bestimmungen müssen in den Gemeinden umgesetzt werden. Weiter müssen die Gemeinden prüfen, ob die internen Regelungen dem revidierten Recht entsprechen. Es ist zu erwarten, dass keine umfassenden oder aufwändigen Anpassungen nötig werden.



2. Finanziell

Die Umsetzung der Teilrevision der Anstellungsverordnung Volksschule kann in den folgenden Bereichen zu finanziellen Mehraufwendungen führen:

- **Vaterschaftsurlaub (Artikel 38a):** Im Vollzug haben die Gemeinden im Einzelfall ein Ermessen, inwieweit der Vaterschaftsurlaub in der Unterrichtszeit oder in der unterrichtsfreien Zeit zu beziehen ist. Je mehr Urlaubstage in die Unterrichtszeit fallen, desto höher sind die Kosten für die Stellvertretung. Die jährlich wiederkehrenden Mehrkosten für den Vaterschaftsurlaub betragen für alle Gemeinden zusammen je nach Umsetzung und je nach Anzahl der im Personalgesetz beschlossenen Urlaubstage zwischen Fr. 0 (Minimum) und rund Fr. 30'000 (Maximum).
- **Entschädigung:** Für die Angestellten des Kantons und seiner selbständigen Anstalten und Betriebe wird mit der PG-Revision 2016 (vgl. Art. 21 Abs. 2 PG) das Verbot von Entschädigungen bei Aufhebung des Arbeitsvertrages aufgehoben. Subsidiär gilt die Bestimmung auch für die Lehrpersonen der Volksschule. Sofern die Gemeinden von dieser subsidiären Möglichkeit Gebrauch machen, kann es zu Mehraufwendungen kommen. Es ist nicht zu erwarten, dass dies häufig der Fall sein wird. Eine verlässliche Hochrechnung der Kostenfolgen ist nicht möglich.

Im Sinne einer groben Schätzung können die Mehraufwendungen infolge Umsetzung der vorliegenden Teilrevision insgesamt auf einen Betrag zwischen Fr. 10'000 bis Fr. 40'000 pro Jahr geschätzt werden. Die Kosten fallen bei den Gemeinden an, für den Kanton hat die Teilrevision keine Kostenfolgen. Gemessen am Gesamtaufwand für die Volksschule in der Höhe von rund Fr. 115 Mio. sind die Mehrkosten vernachlässigbar.

F. Antrag

Der Regierungsrat beantragt Ihnen,

1. auf die Vorlage einzutreten und
2. der Teilrevision der Verordnung über die Anstellung der Lehrenden an den Volksschulen zuzustimmen.

Im Namen des Regierungsrates

sign. Matthias Weishaupt

sign. Roger Nobs

Matthias Weishaupt, Landammann

Roger Nobs, Ratschreiber

Beilagen

Beilage 1.1 Verordnungsentwurf

Beilage 1.2 Synopse