



Personalgesetz und Personalrecht der Volksschule

Wattwil, 24. November 2011

Jürg Raschle, Dienst für Recht und Personal BLD

System des Personalrechts im Kanton St.Gallen

	Verwaltung	Lehrpersonen
Kanton	Personalgesetz	Mittelschulgesetz EG Berufsbildungsgesetz
Gemeinden	Personalreglemente	Volksschulgesetz Lehrerbesoldungsgesetz

Diagramm zur Darstellung des Personalrechts im Kanton St.Gallen:

- Die Tabelle ist in zwei Spalten unterteilt: Verwaltung und Lehrpersonen.
- Die Spalten sind in zwei Zeilen unterteilt: Kanton und Gemeinden.
- Im Kanton regelt das Personalgesetz die Verwaltung, während das Mittelschulgesetz und das EG Berufsbildungsgesetz die Lehrpersonen betreffen.
- Die Gemeinden erlassen Personalreglemente für die Verwaltung und das Volksschulgesetz sowie das Lehrerbesoldungsgesetz für die Lehrpersonen.
- Ein grüner Pfeil zeigt den Einfluss des Personalgesetzes auf die Verwaltung im Kanton an.
- Ein grüner Pfeil zeigt den Einfluss des Personalgesetzes auf die Personalreglemente der Gemeinden an.
- Ein rotes Verbotssymbol (ein Kreis mit einem roten Balken) befindet sich über dem Volksschulgesetz, was darauf hindeutet, dass dieses Gesetz durch das Personalgesetz des Kantons eingeschränkt oder verboten ist.

*Was das Personalgesetz für die Volksschule **nicht** bringt:*

Änderungen am **schulbezogenen** Personalrecht

Insbesondere:

- Keine Änderung am **Berufsauftrag**
→ **XIII. Nachtrag Volksschulgesetz**
- Keine Änderung am **Lohnsystem**
→ **Postulat «Lehrerbesoldung»**



*Was das Personalgesetz für die Volksschule **bringt**:*

Änderungen an den **Basics einer Anstellung**, die von der Berufszugehörigkeit unabhängig sind.

Diese Basics sind **für alle Personalkategorien**, deren Personalrecht durch den Kanton normiert wird, gleich.

Ändern sie für die Verwaltung (und die kantonalen Lehrpersonen!), so sollen sie **auch für die Volksschul-Lehrpersonen** ändern.



Was das Personalgesetz **konkret** bringt:

- **Pensionierungsalter 65** statt 63
(unabhängig von PK-Revision...)
- **Lohnfortzahlung 2 Jahre** statt 1 Jahr
(mit Case Management)
- **Kündigungsschutz analog OR**
(konkret Sperrfrist für Kündigung bei Krankheit / Unfall)
- **Abschaffung des Disziplinarrechts**
(→ «personalrechtliche Massnahmen»)



...und formaljuristisch:

- (öffentlich-rechtlicher) **Vertrag** statt Verfügung
 - **Klage** statt Rekurs / Beschwerde
 - **Schlichtungsverfahren** vor einer Klage
 - **Keine aufschiebende Wirkung** bei Arbeitgeber-Kündigung
 - **Schadenersatz** statt Weiterarbeit nach Gutheissung einer Klage

- Begriffsänderungen
 - «**Arbeitsverhältnis**» statt «Dienstverhältnis»
 - «**Lohn**» statt «Besoldung» oder «Gehalt»



Vollzug:

- Personalgesetz: seit Januar 2011 rechtsgültig
(**ABI 2010, 1585**)
- Personalverordnung: Erlass Dezember 2011

Anpassung Schulgesetze / Schulverordnungen in den
Schlussbestimmungen

- Gesetz und Verordnung: Vollzug ab 1. Juni 2012
→ Volksschule faktisch: **1. August 2012**
- Ausnahme: Lohnfortzahlung ab 1. Januar 2013



Übergang:

Vertrag statt Verfügung

- Neue Anstellungen ergehen mit Vertrag.
- Still weiterlaufende Anstellungen bleiben bei Verfügung, aber Anwendung neues Recht (ausser hängige Verfahren).
- Sind weiterlaufende Anstellungen *inhaltlich* zu ändern, wird zugleich von Verfügung auf Vertrag umgestellt.

Lohnfortzahlung

- Verlängerung für Alle ab 1. Januar 2013
- Anrechnung bisheriger Zahlungen



Art. 8 VDL. **Die Verfügung zum Dienstverhältnis** nennt wenigstens:

- a) die Art der Stelle;
- b) für die unbefristete Stelle die Art des **Dienst**verhältnisses und das wöchentliche Unterrichtspensum;
- c) für die befristete Stelle die Dauer des befristeten Lehrauftrags und das wöchentliche Unterrichtspensum;
- d) eine Stellenteilung und die andere Lehrkraft;
- e) Bestand und Umfang der zusätzlichen Präsenzpflicht.

Sie wird von der Lehrkraft unterzeichnet.

Ist Art. 4 Abs. 2 dieser Verordnung anzuwenden, **ergeht** zu jedem **Dienst**verhältnis **eine Verfügung**.



Art. 8 VDL. Der Arbeitsvertrag nennt wenigstens:

- a) die Art der Stelle;
- b) für die unbefristete Stelle die Art des **Arbeits**verhältnisses und das wöchentliche Unterrichtspensum;
- c) für die befristete Stelle die Dauer des befristeten Lehrauftrags und das wöchentliche Unterrichtspensum;
- d) eine Stellenteilung und die andere Lehrkraft;
- e) Bestand und Umfang der zusätzlichen Präsenzpflicht.

Er wird vom Schulrat und von der Lehrperson unterzeichnet.

Ist Art. 4 Abs. 2 dieser Verordnung anzuwenden, **wird** zu jedem **Arbeits**verhältnis **ein Arbeitsvertrag abgeschlossen**.



Anwendungsbeispiel 1:

Gemeinde X beschäftigt im Schuljahr 2011/12 drei Lehrpersonen: A im Wahlstatus mit 28 Lektionen, B im Wahlstatus mit 20 Lektionen und C im befristeten Lehrauftrag.

Auf das Schuljahr 2012/13 soll bei A nichts verändert werden, bei B das Pensum auf 24 Lektionen erhöht und für C der befristete Lehrauftrag erneuert werden.

Wie wirkt sich das Volksschulgesetz in der Fassung gemäss Personalgesetz auf die drei Lehrpersonen aus?



Lösung:

Lehrperson A: Anstellungsverfügung bleibt, aber Anwendung des neuen Rechts innerhalb des Verfügungsstatus

Lehrperson B: Neues Anstellungsdokument wegen Pensungsveränderung → bei dieser Gelegenheit Umstellung von Verfügung auf Vertrag

Lehrperson C: Erneuerung des befristeten Lehrauftrags → Vertrag für Schuljahr 2012/13 statt Verfügung für Schuljahr 2011/12



Anwendungsbeispiel 2:

Gemeinde Y beschäftigt im Schuljahr 2011/12 zwei ältere Lehrpersonen:

D wird am 31. Mai 2012 63 Jahre alt.

E wird am 1. Juni 2012 63 Jahre alt.

Wann treten die Lehrpersonen *rechtlich* in den Ruhestand?



Lösung:

Lehrperson D tritt auf 1. August 2012 in den Ruhestand.

(alte Regelung im Volksschulgesetz mit Übertrittszeitpunkt Ende Schuljahr nach vollendetem 63. Altersjahr)

Lehrperson E tritt auf 1. August 2014 in den Ruhestand.

(neue Regelung im Volksschulgesetz mit Übertrittszeitpunkt Ende Semester nach vollendetem 65. Altersjahr)

→ Kulanz...



Anwendungsbeispiel 3:

Lehrperson F ist seit 1. September 2011 ohne Unterbruch krank.

Lehrperson G ist seit 1. September 2012 ohne Unterbruch krank.

Wie lange erhalten die Lehrpersonen maximal Lohnfortzahlung?



Lösung:

Lehrperson F: bis Ende August 2012 (1 Jahr nach bisherigem Recht)

Lehrperson G: bis Ende August 2014 (ab 1. Januar 2013 2 Jahre nach neuem Recht, abzüglich 4 Monate Lohnfortzahlung von September bis Dezember 2012)

