

MERKBLATT BERUFSAUFRAG VOLKSSCHULE

A Gesetzliche Grundlagen

Der Berufsauftrag für Lehrpersonen der Volksschule ist im [Volksschulgesetz](#) (sGS 213.1) in den Artikeln 78^{ter} und folgende geregelt. Dort werden die vier Arbeitsfelder Unterricht, Schülerinnen und Schüler, Schule und Lehrperson definiert sowie die Grundlage gelegt für ergänzende Reglemente des Bildungsrates. Unter anderem wird in Art. 78sexies festgehalten, dass der Rat und die Lehrperson im Arbeitsvertrag den Beschäftigungsgrad sowie die Gewichtung der vier Arbeitsfelder vereinbaren. Dies zeigt, dass ein Spielraum für Verhandlung besteht.

Die wichtigsten ergänzenden Unterlagen sind:

- [Reglement über den Berufsauftrag der Volksschullehrpersonen](#) vom November 2014. Die Aufgaben, welche den vier Arbeitsfeldern zugeordnet werden, sind im Anhang I des Reglements zu finden.
- Nachträge zum Reglement über den Berufsauftrag der Volksschullehrpersonen vom [November 2020](#) (Präzisierung zur Bandbreite für das Arbeitsfeld Schülerinnen und Schüler, Präzisierung der KLP-Entlastung sowie Ergänzung zur Pausenaufsicht), [September 2021](#) (Ergänzung der Pausenaufsicht im Arbeitsfeld Schule im Anhang zum Berufsauftrag) sowie [Dezember 2023](#) (Anpassungen zur Berufseinführung und zum reinen Fachunterricht).
- [Handreichung zum Berufsauftrag](#) (Amt für Volksschule, November 2020)
- [FAQ zum Berufsauftrag](#) (Amt für Volksschule)
- [Gesetz über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen](#) (sGS 213.51)
- [Verordnung zum Personalrecht der Volksschul-Lehrpersonen](#) (sGS 213.14)

Hinweis: Bei privat-rechtlichen Vereinbarungen mit Sonderschulen können die Rechtsgrundlagen im Rahmen des Berufsauftrags abweichen. Es ist deshalb besonders wichtig, darauf zu achten, wie weit sich private Organisationen an kantonalen Vorgaben orientieren oder eben nicht.

B Wichtige Themen

Wie viele Verträge hat eine Lehrperson?

Eine Lehrperson hat bei einem Schulträger im Normalfall einen unbefristeten Basisvertrag (grundlegendes Arbeitsverhältnis) und bei Bedarf einen oder mehrere befristete Zusatzverträge (ergänzendes Arbeitsverhältnis).

Was sind die Charakteristika eines unbefristeten Arbeitsvertrags?

Ein unbefristeter Arbeitsvertrag hat keine Laufzeit und muss daher nicht jährlich erneuert werden. Er behält im Grundsatz seine Gültigkeit, ausser er wird durch einen angepassten Vertrag ersetzt. Unbefristete Verträge können per Ende des Semesters mit dreimonatiger Kündigungsfrist gekündigt werden. Dies gilt für beide Seiten. Gibt es Anpassungen im Pensum muss dies ebenfalls innerhalb der Kündigungsfrist (Änderungskündigung) angezeigt und ein neuer Vertrag aufgesetzt werden. Für den Bezug der individuellen Weiterbildung nach 15 resp. 25 Arbeitsjahren sind eine unbefristete Anstellung und ein Minimalpensum von 50% erforderlich.

Was sind die Charakteristika eines befristeten Arbeitsvertrags?

Ein befristeter Arbeitsvertrag kann gemäss Art. 56-60 VSG ausgestellt werden, wenn die Qualifikation für die Aufgabe fehlt (kein anerkanntes Lehrdiplom oder keine gleichwertige Qualifikation) oder die Stelle nicht ständig ist, d.h. wenn es nicht gegeben ist, dass auch die zukünftige Zahl an Schülerinnen und Schülern resp. die Organisation der Schule die Stelle erfordert. Für Stellvertretungen wird immer ein befristeter Vertrag ausgestellt. Ein befristeter Vertrag läuft auf Ende der Laufzeit ohne Kündigung aus. Dauert der befristete Vertrag ein Jahr, so ist er auf Ende des 1. Semesters mit ordentlicher Kündigungsfrist von drei Monaten kündbar. Ein befristeter Vertrag kann bis zum Schuljahresbeginn oder nach Bedarf auch im laufenden Schuljahr abgeschlossen werden (jederzeit).

Wie unterscheidet sich ein Jobsharing-Vertrag (geteilte Stelle) von einem gewöhnlichen Teilzeit-Arbeitsvertrag?

Bei der Teilung einer Stelle zwischen zwei Lehrpersonen kann ein Jobsharing-Vertrag ausgestellt werden. Dabei kommt es zu einer vertraglichen Bindung der zwei Jobsharing-Lehrpersonen, d.h. die zweite Jobsharing-Lehrperson wird in den jeweiligen Verträgen erwähnt. Es kommt in Folge in der Regel zur gleichmässigen Aufteilung der Entlastungslektion für Klassenlehrpersonen (geteilte Verantwortung) sowie der Klassenlehrpersonen-Lohnzulage. Zudem beträgt nach Art. 68 Abs. 3 im Volksschulgesetz die Kündigungsfrist vier Monate und der Schulträger kann gemäss Art. 68bis Abs. 1 des Volksschulgesetzes bei Kündigung einer der zwei Jobsharing-Lehrpersonen der zweiten ebenfalls kündigen.

Welche Kündigungstermine gelten für Lehrpersonen im Kanton St. Gallen?

Lehrpersonen können ihr Arbeitsverhältnis auf das Semesterende (31.1. oder 31.7.) mit einer dreimonatigen Kündigungsfrist beenden (vgl. sGS 213.1, Art. 68). Die Kündigung hat also für das erste Semester bis 31. Oktober und für Ende des Schuljahres bis 30. April zu erfolgen. Wird die Stelle mit einer anderen Lehrperson geteilt (Job-Sharing-Vertrag), so beträgt die Kündigungsfrist vier Monate.

Bis zu welchem Zeitpunkt muss ein Arbeitsvertrag abgeschlossen/angepasst werden?

Bei einem neuen Arbeitsverhältnis ist der Vertrag im Grundsatz vor Start der Arbeit abzuschliessen. Eine Änderungskündigung (Anpassung des Vertrags) bei einem unbefristeten Vertrag muss innerhalb der gültigen Kündigungsfrist (drei Monate) erfolgen. Befristete Arbeitsverhältnisse können jederzeit mit einem Arbeitsvertrag begründet werden.

Wie verteilt sich die Arbeitszeit auf die vier Arbeitsfelder?

Standardmässig verteilt sich die Jahresarbeitszeit von Lehrpersonen gemäss dem Reglement zum Berufsauftrag folgendermassen auf die vier Arbeitsfelder (in Klammer: Bandbreite):

Unterricht: 88% (75-92%)

Schülerinnen und Schüler: 4% (2-17%)

Schule: 5% (2-17%)

Lehrperson: 3% (2-9%)

Alle Veränderungen im Vergleich zu den Standardwerten, die sich im Rahmen der Bandbreiten bewegen, entsprechen dem Reglement und sind somit in der Kompetenz des Schulträgers. Die Bandbreiten dürfen nur in Ausnahmefällen (Stellvertretungen < 4 Wochen, Pensen <30%) unter- und nie überschritten werden.

Welche Entlastungen resp. Abgeltungen gibt es für die Aufgabe der Klassenlehrperson?

Bei Klassenlehrpersonen muss nach Art. 12 im Reglement über den Berufsauftrag für ihren Zusatzaufwand in dieser Funktion eine Lektion vom Arbeitsfeld Unterricht ins Arbeitsfeld Schülerinnen und Schüler verschoben werden. Als Ergänzung zur zeitlichen Entlastung für die Aufgabe der Klassenlehrperson gibt es nach Art. 5 im Gesetz über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen zudem eine monetäre Zulage (2.37% des Jahreslohnes in der Lohnklasse 5). Diese erscheint monatlich auf dem Lohnausweis aber nicht im Berufsauftrag.

Wie entsteht der Wert für die Anzahl Stunden, welche im Arbeitsfeld Unterricht zur Verfügung stehen?

Eine erteilte Unterrichtslektion wird im Berufsauftrag immer mit 3.14% (resp. 59.9 Stunden pro Jahr) angerechnet. Auch wenn Flexibilisierungen erfolgen (z.B. Verschiebung von einer Lektion als Klassenlehrperson ins Arbeitsfeld Schülerinnen oder Schüler oder die Altersentlastung) werden einer Unterrichtslektion immer dieselbe Anzahl Stunden zugeordnet.

Eine Teilzeitlehrperson wird im Folgeschuljahr 56 Jahre alt und nutzt die Altersentlastung zur Reduktion des Pensums um zwei Lektionen. Kann es sein, dass sie weniger verdient als zuvor?

Die Altersentlastung wird proportional zum Gesamtpensum berechnet und entspricht damit bei einem Teilzeitpensum nur einem proportionalen Anteil der zwei Lektionen. Sie kann damit die Reduktion der zwei unterrichteten Lektionen nicht komplett auffangen. Das gesamte Anstellungspensum sinkt leicht.

Beispiel: Pensum einer KLP mit 24 Lektionen ohne Altersentlastung → 89.286%

Pensum einer KLP mit 22 Lektionen und 2 Lektionen Altersentlastung → 88.462%

Muss eine Lehrperson zusätzlich entschädigt werden, wenn sie jede Woche drei Pausenaufsichten zu leisten hat?

Der Art. 12a Abs. 1 im Reglement über den Berufsauftrag der Volksschul-Lehrpersonen hält fest, dass ab einem Beschäftigungsgrad von 42% (12 Lektionen), eine wöchentliche Pausenaufsicht im Arbeitsfeld Schule enthalten ist. Falls weitere Pausenaufsichten zu leisten sind, sind gemäss Art. 12a Abs. 2 pro weiterer Pausenaufsicht 13 Stunden pro Schuljahr im Arbeitsfeld Schule zusätzlich zu entschädigen. Dies wird in der Regel über einen separaten befristeten Zusatzvertrag geregelt.

Wenn eine Lehrperson im Schulhaus ein Ämtli übernimmt (z.B. Verantwortung für Drucker), muss dies im Berufsauftrag mit Zusatzstunden berücksichtigt werden?

Gemeinschaftsaufgaben/Ämtli gehören zu den Grundaufgaben einer Lehrperson und werden nicht zusätzlich abgegolten oder im Berufsauftrag geregelt. Es ist in der Verantwortung der Schulleitung, auf möglichst gerechte Verteilung von Zusatz-Aufgaben im Team zu achten. Zeitaufwändige Sonderaufgaben (z.B. Stundenplanung) können allerdings durch Flexibilisierung abgegolten werden.

Wie wird die Jahresarbeitszeit von 1906 Stunden für ein 100% Pensum berechnet?

Das Wochenarbeitsvoll für Angestellte der kantonalen und kommunalen Verwaltung beträgt 42 Stunden. In 52 Jahreswochen ergibt sich daraus ein Jahresarbeitsvoll von 2'184 Stunden. Davon werden 23 Tage Ferien (à 8.4 Stunden) und 10 Feiertage (à 8.4 Stunden) abgezogen, was gerundet eine Jahresarbeitszeit von 1'906 Stunden ergibt. In der Jahresarbeitszeit wird mitberücksichtigt, dass Lehrpersonen während den 39 Unterrichtswochen Mehrstunden (mehr als 42 h bei einem Vollpensum) leisten und diese in der unterrichtsfreien Zeit (13 Wochen) kompensieren. Ebenso steht ein Teil der unterrichtsfreien Zeit für die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts sowie für die Arbeitsfelder Schule und Lehrperson zur Verfügung.

Wie unterscheidet sich der Berufsauftrag einer Kindergarten-Lehrperson von jenem einer Lehrperson der Klassen 1 bis 9?

Weil Kindergarten-Lehrpersonen nur 24 Lektionen arbeiten können, erreichen sie kein 100%-Pensum, sondern maximal ein Pensum von 89.3% (vgl. Teilzeit-Klassenlehrperson mit 24 Lektionen). Es gibt Kindergarten-Lehrpersonen, die ihr Pensum mit DAZ- oder TT-Lektionen zu einem Vollpensum ergänzen können. Mit drei zusätzlichen Lektionen erreichen sie so ein Vollpensum.

Welchen Einfluss hat die Altersentlastung auf den Berufsauftrag?

Die Altersentlastung bei Lehrpersonen entspricht den zusätzlichen Ferienwochen, die viele andere Beschäftigte ab Erreichen eines bestimmten Alters erhalten. Gemäss Art. 15 der Verordnung zum Personalrecht für Volksschul-Lehrpersonen erfolgt die Altersentlastung im Arbeitsfeld Unterricht wie folgt:

- 6.286% (vgl. zwei Lektionen) ab dem Schuljahr, in dem die LP das 56. Altersjahr vollendet;
- 9.429% (vgl. drei Lektionen) ab dem Schuljahr, in dem die LP das 61. Altersjahr vollendet.

Die Altersentlastung wird bei Teilzeitangestellten proportional zum Gesamtpensum berechnet und entfällt ganz bei einem Beschäftigungsgrad von weniger als 30 Prozent. Die Altersentlastung führt nicht zu einer Entlastung in den anderen drei Arbeitsfeldern. Die Altersentlastung führt im Teilzeitpensum mit gleichbleibender Anzahl Unterrichtslektionen zu einem höheren Lohn. Alternativ kann bei leicht geringerem Lohn die zu erteilende Anzahl Lektionen reduziert werden.

Welche Flexibilisierungen im Berufsauftrag sind Pflicht?

- Klassenlehrperson (1 L vom Arbeitsfeld Unterricht ins Arbeitsfeld Schülerinnen und Schüler);
- Altersentlastung (2 oder 3 L im Arbeitsfeld Unterricht);
- Berufseinführung im ersten Arbeitsjahr (1 L vom Arbeitsfeld Unterricht ins Arbeitsfeld Lehrperson);
- Mentorat für Berufseinsteigende (½ L. vom Arbeitsfeld Unterricht ins Arbeitsfeld Schule);
Dies gilt nur noch bis 31.7.2025. Nachher erfolgt die Entlastung in der Kompetenz des Schulträgers.
- Zusätzliche Pausenaufsicht (eine pro Woche ist im Berufsauftrag im Arbeitsfeld Schule enthalten).

Welche Flexibilisierungen im Berufsauftrag sind freiwillig resp. im Ermessen des Schulträgers?

Achtung: Dies sind lediglich Beispiele. Der Schulträger ist innerhalb der Bandbreiten im Grundsatz frei.

- Mehrklassen (drei Jahrgangsklassen), grosse Klassen (1 L vom Arbeitsfeld Unterricht ins Arbeitsfeld Schülerinnen und Schüler)
- Sonderpädagogik bei ausgewiesenem Bedarf (1-3 L. vom Arbeitsfeld Unterricht ins Arbeitsfeld Schülerinnen und Schüler)
- Begleitendes pädagogisches Angebot (DAZ, Rhythmik, Begabungsförderung) (Verschiebung vom Arbeitsfeld Schülerinnen und Schüler ins Arbeitsfeld Unterricht)
- Zusatzfunktionen: z.B. Bibliothek, Stundenplanung (Verschiebung vom Arbeitsfeld Unterricht ins Arbeitsfeld Schule)
- Berufliche Nachbetreuung (Verschiebung vom Arbeitsfeld Unterricht ins Arbeitsfeld Schule)

Können sich die Arbeitsverträge von zwei Lehrpersonen trotz der gleichen Anzahl Lektionen unterscheiden?

Unterschiede können sich ergeben durch Pflicht-Flexibilisierungen wie für Klassenlehrpersonen oder bei Altersentlastung. Aber auch freiwillige Flexibilisierungen im Berufsauftrag für besondere Aufgaben, für die Abdeckung von erhöhtem sonderpädagogischem Bedarf oder für das Unterrichten in einer Mehrjahrgangsklasse können zu unterschiedlichen Pensen im Berufsauftrag von zwei Lehrpersonen führen.

Haben Flexibilisierungen in einem Arbeitsfeld einen Einfluss auf die zur Verfügung stehenden Stunden in den anderen Arbeitsfeldern?

Flexibilisierungen haben bei Teilzeitpensen wegen der gegenseitigen Abhängigkeit der Arbeitsfelder auch Auswirkungen auf die angerechneten Stunden in den anderen Arbeitsfeldern. Es ist möglich, Flexibilisierungen in separaten Verträgen (ohne Auswirkung auf die anderen Arbeitsfelder) zu erfassen.

Welche Sonderfälle gibt es im Berufsauftrag?

- Keine Altersentlastung bei Pensen unter 30%
- Die Möglichkeit zur Unterschreitung der Bandbreiten bis zur vollständigen Befreiung in den Arbeitsfeldern Schülerinnen und Schüler sowie Schule besteht bei Pensen unter 30% oder bei Stellvertretungen unter 4 Wochen. Wenn diese Arbeitsfelder tatsächlich auf 0 Stunden gesetzt werden, so darf auch keine Leistung in diesen Arbeitsfeldern erwartet werden.
- Jobsharing hat einen Einfluss auf den Arbeitsvertrag (Kündigungsfrist und Kopplung bei Kündigung einer der zwei Lehrpersonen) sowie die Teilung der Aufgabe als Klassenlehrperson (Entlastung und Abgeltung).
- Andere Aufgaben, für die keine Qualifikation als Lehrperson nötig ist, sollten in einem separaten Arbeitsvertrag geregelt werden: z.B. Aufsicht, Mittagsbetreuung, Aufgabenhilfe, Sekretariatsaufgaben etc.

Wie kann ich Flexibilisierungen erreichen?

Flexibilisierungen, die nicht obligatorisch sind, liegen in der Kompetenz des Schulträgers. Es ist deshalb Verhandlungssache zwischen Lehrperson und Schulträger, eine Flexibilisierung in den freiwilligen Bereichen zu verankern. Das Reglement zum Berufsauftrag schlägt im Anhang II Standards für Flexibilisierungen vor. Davon kann aber abgewichen werden. Im Grundsatz müssen diese Verhandlungen bei einem bestehenden unbefristeten Vertrag vor dem Kündigungstermin (30.4. bzw. 31.10.) erfolgen. Gelegenheiten stellen z.B. Mitarbeiter/innen-Gespräche dar. Wenn es sich um einen neuen Vertrag handelt, können vor der Unterzeichnung Verschiebungen zwischen den Arbeitsfeldern in gegenseitigem Einverständnis mit dem Arbeitgebenden vereinbart werden. Flexibilisierungen sind aber mit einem befristeten Zusatzvertrag bei Bedarf auch im Laufe des Schuljahres jederzeit möglich. Der grössere Aufwand, der eine Flexibilisierung rechtfertigt, muss begründbar sein. Dies kann z.B. durch eine Aufstellung zum Aufwand in den Arbeitsfeldern Schule sowie Schülerinnen und Schüler erfolgen oder durch eine Zusammenstellung der besonderen Aufwände aufgrund der aktuellen Konstellation in der Klasse oder der Kinder mit besonderem Förderbedarf.

C Weitere Dokumente, die zur Verfügung stehen

- Präsentation aus den KLV-Infoveranstaltungen von März-Juni 2024
- Berechnungstabelle zum Anstellungspensum