

**Synoptische Darstellung der Änderung der Verordnung betreffend die Pflichtlektionenzahl und die Lektionenzuteilung der Lehrpersonen an den vom Kanton geführten Schulen vom 13. Januar 2004 (Stand 1. Januar 2016; SG 411.500)**

Bisheriger Verordnungstext	Vorgeschlagene Anpassung	Kommentar
Verordnung betreffend die Pflichtlektionenzahl und die Lektionenzuteilung der Lehrpersonen an den vom Kanton geführten Schulen	Verordnung betreffend die Pflichtlektionenzahl und die Lektionenzuteilung der Lehrpersonen an den vom Kanton geführten Schulen <b>(Pflichtlektionenverordnung)</b>	Aufgrund der Länge des Verordnungstitels soll eine Kurzbezeichnung eingeführt werden.
§ 1. Geltungsbereich <sup>1</sup> Diese Verordnung gilt für die Lehrpersonen an den vom Kanton geführten Schulen. <sup>2</sup> Für die Lehrpersonen an den von den Gemeinden geführten Schulen legen die Einwohnergemeinden Bettingen und Riehen die Bestimmungen fest. Vorbehalten bleibt § 101 Schulgesetz.		
§ 1a. Pflichtlektionenzahl und Lektionenzuteilung <sup>1</sup> Die Festsetzung der Pflichtlektionenzahl von Lehrpersonen, deren Pensen aus Unterricht mit verschiedenen Pflichtlektionenansätzen zusammengesetzt sind, sowie die Zuteilung der Lektionen und Fächer für die einzelnen Lehrpersonen im Rahmen des Gesetzes und		

<p>dieser Verordnung obliegen der Schulleitung.</p> <p><sup>2</sup> Die Schulleitung rechnet Lektionen, die ihre Lehrpersonen an anderen vom Kanton geführten Schulen erteilen, an die Pflichtlektionenzahl an.</p> <p><sup>3</sup> Die Schulleitung ist verpflichtet, jeder Lehrperson rechtzeitig Pflichtlektionenzahl und -pensum mitzuteilen.</p> <p><sup>4</sup> Die von der Schulleitung gemäss Abs. 1 festgelegten Pflichtlektionenzahlen sind jeweils vor Beginn des Schuljahres dem Erziehungsdepartement zur Überprüfung zuzustellen.</p>		
<p>§ 2. Minus- und Überstunden</p> <p><sup>1</sup> Minusstunden sind Jahreslektionen, die entgegen dem vereinbarten Beschäftigungsgrad nicht erteilt werden.</p> <p><sup>2</sup> Überstunden sind Jahreslektionen, die über den vereinbarten Beschäftigungsgrad hinaus erteilt werden.</p> <p><sup>3</sup> Minus- und Überstunden werden eins zu eins angerechnet.</p>		
<p>§ 3. Beschäftigungsgrad</p> <p><sup>1</sup> Die Lehrpersonen haben Anspruch auf den vertraglich festgelegten Beschäftigungsgrad. Um diesen garantieren und dennoch die Schwankungen bei den Lektionenzuteilungen auffangen zu können, können unbefristet angestellte Lehrpersonen dazu verpflichtet werden, während zwei aufeinander folgenden Schuljahren Lektionenzuteilungen zu übernehmen, die maximal um <math>\pm 2\frac{2}{3}</math> (Kindergarten, Primarschule) bzw. <math>\pm 2</math></p>	<p>§ 3. <b><u>Abweichung vom</u></b> Beschäftigungsgrad</p> <p><sup>1</sup> Die Lehrpersonen haben Anspruch auf den vertraglich festgelegten Beschäftigungsgrad. <b><u>Um diesen garantieren und dennoch die Schwankungen bei den Lektionenzuteilungen auffangen zu können, können unbefristet angestellte Lehrpersonen dazu verpflichtet werden, während zwei aufeinander folgenden Schuljahren Lektionenzuteilungen zu übernehmen, die maximal um <math>\pm 2\frac{2}{3}</math></u></b></p>	<p>Die Schulleitungen sollen innerhalb des neu zulässigen maximalen Positiv- und Negativsaldos (Über- bzw. Unterschreitung des vereinbarten Beschäftigungsgrads von max. 20 %; hinten § 6) über die Lektionenkonti verfügen, d.h. Lektionenzuteilungen vornehmen können (Abs. 1<sup>bis</sup>). Die Möglichkeit der Schulleitung, Lektionenzuteilungen gegen den Willen der Lehrperson vorzunehmen, besteht heute sowohl umfangmässig als auch zeitlich nur in einem engen Rahmen (Satz 2</p>

<p>(übrige Schulen) Jahreslektionen vom vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrad abweichen.</p> <p><sup>2</sup> Die dadurch entstandenen Minus- oder Überstunden sind pro Lehrperson einem durch die Schulleitung einzurichtenden und zu führenden Lektionenkonto zu verbuchen.</p>	<p><del>(Kindergarten, Primarschule) bzw. +/- 2 (übrige Schulen) Jahreslektionen vom vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrad abweichen.</del></p> <p><sup>1bis</sup> <b><u>Sie können von der Schulleitung aus betrieblichen Gründen vorübergehend dazu verpflichtet werden, Lektionenzuteilungen zu übernehmen, die den vertraglich festgelegten Beschäftigungsgrad um maximal 20 Prozent über- oder unterschreiten.</u></b></p> <p><sup>2</sup> Die dadurch entstandenen Minus- oder Überstunden sind pro Lehrperson einem durch die Schulleitung einzurichtenden und zu führenden Lektionenkonto zu verbuchen.</p>	<p>von Abs. 1). Ein Abweichen davon ist nur zwecks Vermeidung einer Kündigung möglich (§ 4 Abs. 1). Diese Vorgaben haben sich als zu eng erwiesen. Sie schränken insbesondere den Spielraum für einen nachhaltigen Abbau übermässiger Lektionenguthaben zu stark ein. Das Ziel der Vermeidung einer (Teil-)Kündigung ist heute nicht mehr aktuell (vgl. Kommentar zu § 4).</p> <p>Als betriebliche Gründe kommen neben dem Auffangen von Schwankungen der Lektionenzahl gerade auch der Abbau der Lektionenguthaben infrage. Deshalb soll eine offenere Formulierung gewählt werden.</p> <p>Eine Abweichung vom Beschäftigungsgrad ohne Anpassung des Arbeitsvertrags soll kein Dauerzustand sein. Es soll aber auch keine zeitliche Obergrenze mehr festgelegt werden, um flexiblere Lösungen zu ermöglichen.</p> <p>Die unbefristete Anstellung ist heute der Normalfall (§ 95 SchulG, in Kraft seit Schuljahr 2019/2020 für die Volksschulen, seit Schuljahr 2020/2021 für die weiterführenden Schulen). Stellvertretungen und Aushilfen, die (alleine noch) befristet angestellt werden (§ 96 SchulG), fallen nicht unter den Begriff der Lehrpersonen bzw. der Lehrerinnen und Lehrer im Sinne der Verordnung.</p>
<p>§ 4. <sup>1</sup> Über die genannten Lektionen hinausreichende Abweichungen oder eine Fortsetzung der höheren oder der tieferen</p>	<p>§ 4. <b><u>Lohn und Vertragsanpassung bei Abweichung vom Beschäftigungsgrad</u></b> <sup>1</sup> <b><i>(wird aufgehoben)</i></b></p>	<p>Neuer Titel: Die Möglichkeit, vom vereinbarten Beschäftigungsgrad abzuweichen, wird abschliessend in § 3 geregelt, so dass hier nur noch die Modalitäten betreffend Lohn und</p>

<p>Beschäftigung über zwei Jahre sind erlaubt, wenn die Lehrperson und die Schulleitung damit einverstanden sind oder wenn mit den Abweichungen vom Beschäftigungsgrad eine Kündigung oder Teilkündigung vermieden werden kann.</p> <p><sup>2</sup> Wird die Abweichung über das Lektionenkonto verbucht, ist sie jederzeit ohne Anpassung des Anstellungsvertrages möglich.</p> <p><sup>3</sup> Soll jedoch vom vertraglich festgehaltenen Lohn abgewichen werden, so bedarf die Lektionenerhöhung oder -senkung einer Vertragsanpassung und hat grundsätzlich unbefristet zu erfolgen.</p> <p><sup>4</sup> In Ausnahmefällen, z.B. bei der Übernahme einer Stellvertretung, darf die Abweichung vom vertraglich festgehaltenen Lohn mit einem befristeten Vertrag erfolgen. In diesem</p>	<p><sup>2</sup> Wird die Abweichung über das Lektionenkonto verbucht, ist sie jederzeit ohne Anpassung des Anstellungsvertrages möglich.</p> <p><sup>3</sup> Soll jedoch vom vertraglich festgehaltenen Lohn abgewichen werden, so bedarf die Lektionenerhöhung oder -senkung einer Vertragsanpassung und hat grundsätzlich unbefristet zu erfolgen.</p> <p><sup>4</sup> In Ausnahmefällen, z.B. bei der Übernahme einer Stellvertretung, darf die Abweichung vom vertraglich festgehaltenen Lohn mit einem befristeten Vertrag erfolgen. In diesem</p>	<p>Vertragsanpassung zu regeln sind. Der Gegenstand der Bestimmung soll im Titel abgegrenzt werden.</p> <p>Zur Aufhebung von Abs. 1: Diese Bestimmung wurde im Zuge der Harmonisierung der Schulen, die eine Verkürzung der Gymnasialzeit von fünf auf vier Jahre zur Folge hatte, geändert. Zur Vermeidung von (Teil-)Kündigungen wurden den Schulleitungen mehr Kompetenzen bei der Bewirtschaftung der Lektionenguthaben übertragen (RRB Nr. 14/33/5 vom 11.11.2014 und Mantelbericht des ED vom 29.9.2014 [P141562]). Ein Abweichen von den in § 3 Abs. 1 festgelegten Lektionen sollte nicht nur im gegenseitigen Einverständnis von Lehrperson und Schulleitung möglich sein, sondern auch gegen den Willen der Lehrperson von der Schulleitung verfügt werden können, wenn damit Personalentlassungen vermieden werden konnten. Diese Zielsetzung ist heute nicht mehr aktuell.</p>
---	---	--

<p>Fall darf sie maximal zwei Jahre dauern.  <sup>5</sup> Bei Übernahme einer den vereinbarten Beschäftigungsgrad übersteigenden Stellvertretung, welche maximal zwei Monate dauert, ist die Auszahlung des zusätzlichen Lohnes im gegenseitigen Einvernehmen ohne Vertragsanpassung möglich.</p>	<p>Fall darf sie maximal zwei Jahre dauern.  <sup>5</sup> Bei Übernahme einer den vereinbarten Beschäftigungsgrad übersteigenden Stellvertretung, welche maximal zwei Monate dauert, ist die Auszahlung des zusätzlichen Lohnes im gegenseitigen Einvernehmen ohne Vertragsanpassung möglich.</p>	
<p>§ 5. Lektionenkonto  <sup>1</sup> Die Lektionenkonten werden als Jahres- oder Semesterkonten geführt.  <sup>2</sup> 40 Einzellektionen entsprechen einer Jahres-, 20 Einzellektionen einer Semesterlektion.</p>	<p>§ 5. Lektionenkonto  <sup>1</sup> Die Lektionenkonten werden als Jahres- oder Semesterkonten geführt.  <sup>2</sup> 40 Einzellektionen entsprechen einer Jahres-, 20 Einzellektionen einer Semesterlektion.  <sup>3</sup> <b><u>Guthaben von 40 Einzellektionen werden am Ende des Schuljahres automatisch in Jahreslektionen umgewandelt.</u></b></p>	<p>Abs. 3: Ein Guthaben von 40 Einzellektionen soll am Ende des Schuljahres automatisch in eine Jahreslektion umgewandelt werden. So soll eine übermässige und unerwünschte Anhäufung von Einzellektionen vermieden werden. Aus dieser Bestimmung ergibt sich kein Anspruch auf Umwandlung von Einzel- in Jahreslektionen. Sie besagt nur, dass, falls das Guthaben 40 Einzellektionen oder ein Vielfaches davon (80/120 etc.) erreicht, eine automatische Umwandlung in Jahreslektionen erfolgt. Beträgt z. B. am Ende des Schuljahres das Guthaben 60 Einzellektionen, die aus betrieblichen Gründen weder ausbezahlt noch als Urlaub bezogen werden konnten, werden 40 davon in eine Jahreslektion umgewandelt und verbleiben 20 auf dem (Einzel-)Lektionenkonto.</p>

<p>§ 6.  <sup>1</sup> Bei einem Beschäftigungsgrad bis zu 12 Jahreslektionen darf das Lektionenkonto einen Positivsaldo von maximal 6 Jahreslektionen aufweisen. Ab einem höheren Beschäftigungsgrad darf der Positivsaldo maximal 50% des Beschäftigungsgrades aufweisen.  <sup>2</sup> ...</p> <p><sup>3</sup> Der Negativsaldo darf <math>-2\frac{2}{3}</math> (Kindergarten, Primarschule) bzw. <math>-2</math> (übrige Schulen) Jahreslektionen nicht unterschreiten.</p> <p><sup>4</sup> Saldi, welche diese Werte über- oder</p>	<p>§ 6.  <sup>1</sup> <b><u>Der Positiv- oder Negativsaldo des Lektionenkontos darf am Ende des Schuljahres maximal 20 Prozent des vertraglich festgelegten Beschäftigungsgrades betragen.</u></b></p> <p><sup>2</sup> ...</p> <p><sup>3</sup> <b><u>In begründeten Ausnahmefällen kann die Schulleitung mit einer Lehrperson schriftlich vereinbaren, dass der Saldo vorübergehend den maximal zulässigen Saldo gemäss Abs. 1 überschreitet. In der Vereinbarung sind ein Zeitplan und die Modalitäten für den Abbau auf den maximal zulässigen Saldo festzulegen. Der Negativsaldo darf <math>-2\frac{2}{3}</math> (Kindergarten, Primarschule) bzw. <math>-2</math> (übrige Schulen) Jahreslektionen nicht unterschreiten.</u></b></p> <p><sup>4</sup> <i>(Wird aufgehoben.)</i></p>	<p>Abs. 1: Neu soll der Positiv- oder Negativsaldo grundsätzlich maximal 20 % des vertraglich festgelegten Beschäftigungsgrades betragen dürfen. Liegt der Positiv- oder Negativsaldo bei Inkrafttreten dieser Verordnung darüber und kann dieser bis am Ende des betreffenden Schuljahres nicht auf den neu zulässigen maximalen Saldo abgebaut werden, muss die Schulleitung mit der Lehrperson schriftlich eine Vereinbarung über den Zeitplan und die Modalitäten für den Abbau auf den maximal zulässigen Saldo abschliessen (sinngemässe Anwendung des neuen Abs. 3). Mit dieser Bestimmung zum Schutz der Lehrpersonen nimmt der Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht nach § 14 Abs. 2 des Personalgesetzes wahr. Damit soll verhindert werden, dass diese auf Dauer zu viel arbeiten</p> <p>Abs. 3: Die Überschreitung des maximal zulässigen Positivsaldos soll nur noch in begründeten Ausnahmefällen und vorübergehend möglich sein. Voraussetzung ist sodann eine schriftliche Vereinbarung zwischen der Schulleitung und der Lehrperson, in der ein Zeitplan und die Modalitäten für den Abbau des Lektionenguthabens (z. B. durch Ermöglichung eines bezahlten Urlaubs) verbindlich festgelegt werden.</p> <p>Abs. 4: Kann mit der Neufassung von Abs. 3</p>
---	---	---

<p>unterschreiten, sind vorübergehend erlaubt, wenn die Lehrperson und die Schulleitung damit einverstanden sind und mit der Über- oder Unterschreitung eine Kündigung oder Teilkündigung vermieden werden kann.</p>		<p>ersatzlos aufgehoben werden.</p> <p>Vgl. auch Änderung von § 3 und Kommentar dazu.</p>
<p>§ 7. Lohnzahlung bei vollem Pensum  <sup>1</sup> Die regelmässige Lohnzahlung darf ein volles Pensum nicht überschreiten. Zuviel geleistete Lektionen müssen an einer der betroffenen Schulen in Kompensation gegeben werden.</p>		
<p>§ 8. Umgang mit Minus- und Überstunden aus dem Lektionenkonto  <sup>1</sup> Eine Auszahlung von Überstunden aus dem Lektionenkonto ist nur gestattet, wenn eine Kompensation über das Lektionenkonto oder über Urlaub nicht möglich ist und den Interessen der Schule nicht zuwiderläuft.  <sup>2</sup> Die Schulleitung leitet das Auszahlungsbegehren an das Erziehungsdepartement weiter, welches für dessen Bewilligung und Ablehnung zuständig ist.  <sup>3</sup> Falls eine Lehrperson aus dem Schuldienst tritt und das Lektionenkonto einen Minusstand aufweist, hat sie den zu viel bezogenen Lohn grundsätzlich zurückzuerstatten. Es ist ihr diesbezüglich eine angemessene Frist zu setzen. Zu viel bezogener Lohn ist dann nicht rückerstattungspflichtig, wenn der Minusstand von der Schulleitung verfügt worden ist.  <sup>4</sup> Falls eine Lehrperson aus dem Schuldienst tritt und das Lektionenkonto einen Plusstand aufweist, wird ihr der geschuldete Lohn</p>	<p>§ 8. Umgang mit Minus- und Überstunden aus dem Lektionenkonto  <sup>1</sup> Eine Auszahlung von Überstunden aus dem Lektionenkonto ist nur gestattet, wenn eine Kompensation über das Lektionenkonto oder über Urlaub nicht möglich ist und den Interessen der Schule nicht zuwiderläuft.  <sup>2</sup> Die Schulleitung leitet das Auszahlungsbegehren an das Erziehungsdepartement weiter, welches für dessen Bewilligung und Ablehnung zuständig ist.  <sup>3</sup> Falls eine Lehrperson aus dem Schuldienst tritt und das Lektionenkonto einen Minusstand aufweist, hat sie den zu viel bezogenen Lohn grundsätzlich zurückzuerstatten. Es ist ihr diesbezüglich eine angemessene Frist zu setzen. Zu viel bezogener Lohn ist dann nicht rückerstattungspflichtig, wenn der Minusstand von der Schulleitung verfügt worden ist.  <sup>4</sup> Falls eine Lehrperson aus dem Schuldienst tritt und das Lektionenkonto einen Plusstand aufweist, wird ihr der geschuldete Lohn</p>	

<p>ausbezahlt.  <sup>5</sup> Die Umwandlung von Überstunden aus dem Lektionenkonto in Urlaub kann bei der Schulleitung beantragt werden.</p> <p><sup>6</sup> Das Erziehungsdepartement legt in einer Weisung die näheren Ausführungsbestimmungen fest.</p>	<p>ausbezahlt.  <sup>5</sup> Die Umwandlung von Überstunden aus dem Lektionenkonto in Urlaub kann <b>bei von der Schulleitung beantragt auf Antrag bewilligt</b> werden.</p> <p><sup>6</sup> <b>Das Erziehungsdepartement legt in einer Weisung die näheren Ausführungsbestimmungen fest.</b></p>	<p>Abs. 5: Bisher ist nicht explizit geregelt, wer die Umwandlung in Urlaub bewilligt. Die Schulleitungen bewilligen im Rahmen ihrer personellen Zuständigkeiten Urlaube (jeweils § 10 Abs. 3 lit. h der [neueren] Verordnungen über die Schulleitungen der Volksschulen bzw. der weiterführenden Schulen). Es ist naheliegend, dass sie auch die Umwandlung von Überstunden in Urlaub bewilligen. Das entspricht auch der Praxis.</p> <p>Abs. 6: Eine solche Weisung wurde bisher nicht erlassen und erscheint aufgrund des hohen Detaillierungsgrades der Verordnung auch nicht nötig. Im Übrigen besteht die Weisungskompetenz auch ohne entsprechende (Blanko-)Delegationsnorm.</p>
<p>§ 9. Altersentlastung  <sup>1</sup> Die Lehrpersonen haben Anspruch auf die Altersentlastung von jenem Schuljahr an, vor dessen vom Erziehungsrat festgesetzten Termin sie ihr 57. Altersjahr zurückgelegt haben.  <sup>2</sup> Lehrpersonen, die nach Eintritt der Berechtigung gemäss Abs. 1 ihr Anstellungsverhältnis reduzieren, bleibt der Anspruch auf Altersentlastung erhalten.  <sup>3</sup> Anstelle der Altersentlastung gemäss Abs. 1 kann die Schulleitung, sofern es der Schulbetrieb zulässt, den Lehrpersonen einen bezahlten Urlaub im Rahmen des vertraglichen Beschäftigungsgrades</p>	<p>§ 9. Altersentlastung  <sup>1</sup> Die Lehrpersonen haben Anspruch auf die Altersentlastung von jenem Schuljahr an, vor dessen vom Erziehungsrat festgesetzten Termin sie ihr 57. Altersjahr zurückgelegt haben.  <sup>2</sup> <b><u>(Wird aufgehoben.)</u></b>  <sup>3</sup> Anstelle der Altersentlastung gemäss Abs. 1 kann die Schulleitung, sofern es der Schulbetrieb zulässt, den Lehrpersonen einen bezahlten Urlaub im Rahmen des vertraglichen Beschäftigungsgrades gewähren. Der Urlaub dauert ein Semester</p>	<p>Abs. 2: Diese Regelung steht im Widerspruch zum Wortlaut sowie Sinn und Zweck von § 101 des Schulgesetzes, welcher wie folgt lautet: „Im Schuljahr, das der Vollendung des 57. Altersjahres folgt, ermässigen sich die Pflichtlektionenzahlen sämtlicher Kategorien um je zwei Lektionen bei einem Beschäftigungsgrad von 100 %, und um eine Lektion bei einem Beschäftigungsgrad ab 50 %.“ Diese Bestimmung besagt klar, dass</p>

<p>gewähren. Der Urlaub dauert ein Semester und muss zwischen dem vollendeten 57. und dem 62. Altersjahr bezogen werden. Der Urlaub ist schriftlich bei der Schulleitung zu beantragen, die dem Zeitpunkt des Urlaubs zustimmen muss.</p> <p><sup>4</sup> Die Lehrpersonen, welche anstelle der Altersentlastung den Urlaub beanspruchen, haben bei vorzeitiger Pensionierung die bereits bezogene Leistung anteilmässig zurückzuerstatten.</p> <p><sup>5</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit während des Urlaubs nach Abs. 3 entsteht ein Anspruch auf Ersatz der ausfallenden Urlaubstage, sofern die Krankheit oder der Unfall ärztlich bescheinigt wird. Die Krankheit oder der Unfall während des bezahlten Urlaubs ist umgehend zu melden.</p>	<p>und muss zwischen dem vollendeten 57. und dem 62. Altersjahr bezogen werden. Der Urlaub ist schriftlich bei der Schulleitung zu beantragen, die dem Zeitpunkt des Urlaubs zustimmen muss.</p> <p><sup>4</sup> Die Lehrpersonen, welche anstelle der Altersentlastung den Urlaub beanspruchen, haben bei vorzeitiger Pensionierung die bereits bezogene Leistung anteilmässig zurückzuerstatten.</p> <p><sup>5</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit während des Urlaubs nach Abs. 3 entsteht ein Anspruch auf Ersatz der ausfallenden Urlaubstage, sofern die Krankheit oder der Unfall ärztlich bescheinigt wird. Die Krankheit oder der Unfall während des bezahlten Urlaubs ist umgehend zu melden.</p>	<p>der Umfang des Anspruchs vom jeweiligen Pensum abhängt. Daher hat eine Lehrperson, welche ihr Pensum auf unter 100% reduziert, nur noch Anspruch auf eine Entlastung um eine Lektion und bei einer Lehrperson, welche ihr Pensum auf unter 50 % reduziert, entfällt der Anspruch auf Altersentlastung ganz. Die bisherige Regelung gemäss Abs. 2, wonach ungeachtet späterer Pensensenreduktionen auf das Stichdatum des Beginns des Entlastungsanspruchs abzustellen ist, ist – wie erwähnt – nicht gesetzeskonform und hat dazu geführt, dass Mitarbeitende durch eine vorübergehende Pensenerhöhung auf 100 % kurz vor Erreichen des 57. Altersjahres einen Anspruch auf eine dauerhafte Entlastung erwirkt haben. Dies soll nicht mehr möglich sein.</p>
<p>§ 10. Rechtsmittel</p> <p><sup>1</sup> Gegen Verfügungen der Schulleitung kann nach den Bestimmungen des Organisationsgesetzes an die zuständige Departementsvorsteherin oder den zuständigen Departementsvorsteher rekurriert werden.</p>		
<p>§ 11. Aufhebung von Erlassen</p> <p><sup>1</sup> Auf den Zeitpunkt der Wirksamkeit dieser Verordnung wird die Verordnung über die Pflichtstundenzahlen der Lehrer vom 9. März 1970 aufgehoben.</p>		
<p>§ 12. Übergangsbestimmungen</p> <p><sup>1</sup> Für die Umsetzung der §§ 3–8 dieser</p>	<p>§ 12. Übergangsbestimmungen</p> <p><sup>1</sup> Für die Umsetzung der §§ 3–8 dieser</p>	

<p>Verordnung beziehungsweise für die Anpassung der bestehenden unbefristeten Arbeitsverhältnisse gilt eine Übergangsfrist von einem Jahr bis zum 1. August 2005. Bis zu diesem Zeitpunkt müssen alle Verträge angepasst sein. Für die Festlegung des neu zu berechnenden Beschäftigungsgrades ist grundsätzlich der Beschäftigungsgrad der letzten vier Jahre massgeblich.</p>	<p>Verordnung beziehungsweise für die Anpassung der bestehenden unbefristeten Arbeitsverhältnisse gilt eine Übergangsfrist von einem Jahr bis zum 1. August 2005. Bis zu diesem Zeitpunkt müssen alle Verträge angepasst sein. Für die Festlegung des neu zu berechnenden Beschäftigungsgrades ist grundsätzlich der Beschäftigungsgrad der letzten vier Jahre massgeblich.</p> <p><b><u><sup>2</sup> Für Lehrpersonen, die vor der Aufhebung von § 9 Abs. 2 eine Altersentlastung erhalten und danach ihren Beschäftigungsgrad angepasst haben, bleibt der bisherige Umfang des Anspruchs auf Altersentlastung bestehen.</u></b></p> <p><b><u><sup>3</sup> Bei einer weiteren Anpassung des Beschäftigungsgrads nach Aufhebung von § 9 Abs. 2, wird der Anspruch auf Altersentlastung neu beurteilt.</u></b></p>	<p>Abs. 2: Wer vor der Aufhebung von § 9 Abs. 2 seinen Beschäftigungsgrad nach Eintritt der Berechtigung auf Altersentlastung anpasste, profitierte von einem Besitzstand. Dieser bleibt unter Vorbehalt von Abs. 3 weiterhin gewährleistet.</p> <p>Um eine einheitliche Begriffsverwendung in Gesetz und Verordnung sicherzustellen, wird neu anstelle von Anstellungsverhältnis der Begriff Beschäftigungsgrad verwendet.</p> <p>Abs. 3: Mit dieser Übergangsbestimmung wird festgelegt, dass der Besitzstand nach Abs. 2 entfällt, wenn der Beschäftigungsgrad nach Aufhebung von § 9 Abs. 2 weiter angepasst wird. In diesem Fall wird der Anspruch auf Altersentlastung (gemäss § 101 Abs. 5 Schulgesetz) neu beurteilt und entfällt allenfalls gänzlich, wenn der Beschäftigungsgrad auf unter 50 % angepasst wird.</p> <p>Dies soll anhand von zwei Beispielen erläutert werden: Eine Lehrperson, die trotz Reduktion ihres ursprünglichen Pensums von 100 % auf 80 % aufgrund des Besitzstandes Anspruch</p>
---	---	--

		auf zwei Lektionen Altersentlastung hatte, will ihr Pensum erneut reduzieren, und zwar auf 70 %. Der Anspruch auf Altersentlastung beträgt neu eine Lektion. Eine andere Lehrperson, die trotz Reduktion ihres ursprünglichen Pensums von 100 % auf 60 % wegen des Besitzstandes ebenfalls Anspruch auf zwei Lektionen Altersentlastung hatte, will ihr Pensum erneut reduzieren, und zwar auf 40 %. In diesem Fall entfällt der Anspruch auf Altersentlastung.
	Die Verordnungsänderung ist zu publizieren. Sie tritt am ... in Kraft.	