

Memorandum

**Betrifft: KLV St. Gallen / BCH St. Gallen – Appenzell;
rechtliche Abklärungen**

I. Fragestellungen

1 Dem Vorstand des BCH St. Gallen – Appenzell (Organisation der Berufsfachschullehrpersonen aller Fachbereiche) stellen sich folgende Rechtsfragen:

- a) V.a. in der BM sind die abzunehmenden Abschlussprüfungen im Blick auf das kommende Schuljahr integraler Bestandteil des Berufsauftrags. Die Abnahme der Prüfungen sind anfangs Schuljahr jeweils nicht im Pensentool erfasst, da sie jedoch zu erwarten sind und somit zum Pensum beitragen, werden sie in der Pensenplanung vorausschauend berücksichtigt, da es sonst zu einem Überpensum kommt.

Einer krankheitsbedingt abwesenden Lehrperson wurden diese Positionen gestrichen. Ist das rechtlich korrekt?

- b) Am einer Berufsfachschule des Kantons möchte der Rektor während der unterrichtsfreien Zeit nach Weihnachten 2024 das Lehrpersonal für 3 Tage aufbieten, um den Unterricht gemäss KV-Reform vorzubereiten. Darf er das? Falls ja: wie viele unterrichtsfreie Tage im Schuljahr darf er zusätzlich von LP einfordern? Und wie viele Tage maximal auf einmal? (Wie weit gehen die Kompetenzen der Schulleitung?)

- c) 6% des Pensums sind im erweiterten Berufsauftrag für Weiterbildung, Sitzungen etc. enthalten. Eine grosse Mehrheit der Lehrpersonen erfüllte diese bis anhin mehr als genug. Nun wird uns im Zuge der IT-BO eine obligatorische Weiterbildung in Aprendo vorgeschrieben. Ausserdem läuft in einigen Schulen die Reform auf Hochtouren. Dies führt zu einer massiven Mehrbelastung der Lehrpersonen und zur Überschreitung dieses 6%-Pensums. Wie sieht die rechtliche Regelung betreffend Überstunden/Überzeit aus? Haben LP Anrecht auf eine Vergütung der Überstunden/Überzeit, Anrechnung auf den Berufsauftrag oder einen Anspruch auf Ausgleichung durch Freizeit? Wie können wir uns rechtlich dagegen wehren? Können wir z.B. bei anderen obligatorischen Anlässen ohne Konsequenzen fernbleiben?

- d) Am einer Berufsfachschule des Kantons wurde dieses Jahr die Allerheiligen-Brücke (Montag) gestrichen, obwohl sie im Ferienplan verankert war. Ist das rechtens? Dürfen Brückentage gestrichen werden?
Wie ist die Regelung bezüglich unterrichtsfreier Tage?
Gibt es ein *Anrecht* oder handelt es sich um *Möglichkeiten*?
Ist die Regelung kantonal oder entscheidet das jede BFS selber?
- 2 Die nachstehenden Ausführungen widmen sich primär der Rechtslage im Kanton St. Gallen und verzichten auf eine zusätzliche Darstellung der einschlägigen Rechtsgrundlagen für die Kantone Appenzell Ausserrhoden und Innerrhoden. Soweit Bedarf nach einer Herausarbeitung allfälliger Abweichungen besteht, wird höflich um entsprechende Mitteilung ersucht.

II. Beurteilung

a) Abschlussprüfungen / Krankheit

- 3 Gemäss Art. 11 der Ergänzenden Verordnung über das Arbeitsverhältnis der Lehrpersonen an Berufs- und Weiterbildungszentren¹ setzt sich der Lehrauftrag zusammen aus (a) dem Kernauftrag Unterricht, (b) dem erweiterten Auftrag und (c) den besonderen Aufträgen (Abs. 1 der Bestimmung). Das Bildungsdepartement (BD) regelt die Einzelheiten (Abs. 2). Gemäss den entsprechenden Weisungen² umfasst der Kernauftrag Unterricht einen Beschäftigungsgrad von 94 Prozent, jener des erweiterten Auftrags einen Beschäftigungsgrad von 6 Prozent (bei einer 100 %-Anstellung).³ Die zuständige Stelle des BWZ vereinbart mit der Lehrperson den im Arbeitsvertrag festzuhaltenden Beschäftigungsgrad und bestimmt jährlich den Lehrauftrag.⁴
- 4 Die Erstellung und Durchführung von schulischen Aufnahme- und Schlussprüfungen gehören zum Bereich der besonderen Aufträge. Diese werden im Lehrauftrag angerechnet.⁵ Der Umfang der besonderen Aufträge geht im Lehrauftrag der Lehrperson zulasten des Kernauftrags Unterricht.⁶ D.h.: Entsprechend dem Grundsatz, dass die Besoldung in der Regel höchstens 100 Prozent entspricht und dass zusätzliche Aufgaben grundsätzlich mit einer zeitlichen Entlastung in einem

¹ sGS 231.31; EVA-BS.

² [Weisungen des Bildungsdepartements zum Berufsauftrag für Berufsfachschullehrpersonen im Bereich Grundbildung und in der erweiterten Grundbildung HF Gesundheit vom 8. Juni 2020.](#)

³ Art. 2 Abs. 2 der Weisung des BD.

⁴ Art. 10 EVA-BS.

⁵ Art. 6 Abs. 1 der Weisung des BD.

⁶ Art. 14 Abs. 2 EVA-BS; siehe auch [Erläuterungen zur EVA-BS](#), S. 13.

anderen Bereich zu kompensieren sind, reduziert sich der Kernauftrag Unterricht bei Übernahme von besonderen Aufträgen in entsprechendem Umfang.⁷

- 5 Unter dem dargelegten Regime ist der Aufwand im Zusammenhang mit Abschlussprüfungen infolge Berücksichtigung im Lehrauftrag grundsätzlich auch Bestandteil der mittels Lohn vergüteten Tätigkeit. Die vorausschauende Berücksichtigung dieser Positionen in der Pensenplanung entspricht obigen Grundsätzen.
- 6 Gestützt auf das Personalgesetz⁸ haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall (ohne Nacharbeit).⁹ Gemäss den – sachgemäss anwendbaren¹⁰ – obligationenrechtlichen Grundsätzen setzt dies keine Nacharbeit voraus. Auch entstehen bei krankheitsbedingten Ausfällen keine "Minusstunden".
- 7 Unseres Erachtens ist somit – mangels ersichtlicher Rechtsgrundlage – eine "Streichung" der betreffenden Positionen nicht zulässig. Dies jedenfalls, soweit keine Leistungen ausserhalb des Lehrauftrags bzw. des basierend darauf festgelegten Jahrespensums zur Diskussion stehen.¹¹

b) Aufgebot in der unterrichtsfreien Zeit (Kompetenzen der Schulleitung)

- 8 Bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent beträgt die Jahresarbeitszeit 1906 Stunden.¹² Davon fallen rund 115 Stunden in den Bereich des erweiterten Auftrags (entsprechend 6 %). Zum Kernauftrag Unterricht gehören Tätigkeiten, die im Zusammenhang mit dem Unterricht anfallen und die von jeder Lehrperson zu erbringen sind. Gemäss der nicht abschliessenden Aufzählung in Art. 3 Abs. 2 der Weisung des BD gehören dazu insbesondere auch die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts (lit. b) sowie administrative Arbeiten in Zusammenhang mit dem Unterricht (lit. c). Darüber hinausgehende Aufträge fallen primär in den Bereich des erweiterten Auftrags.¹³
- 9 Die Ferientage sind während der unterrichtsfreien Zeit zu beziehen. Die Lehrperson kann in diesem Rahmen die Ferientage grundsätzlich frei bestimmen.¹⁴ Vorbehalten

⁷ Erläuterungen zur EVA-BS, zu Art. 14 Abs. 2.

⁸ sGS 143.1; PersG.

⁹ Art. 46 lit. a Ziff. 1 PersG.

¹⁰ Art. 8 PersG.

¹¹ Siehe dazu Art. 6 Abs. 1 der Weisungen des BD, wonach die besonderen Aufträge im Lehrauftrag angerechnet werden, wobei jedoch u.a. Art. 18 Abs. 2 der Weisung vorbehalten bleibt. Nach dieser Bestimmung sind gewisse ("den Ausfall überschreitende") Positionen gemäss den Tarifen im Anhang "anrechenbar".

¹² Art. 8 EVA-BS.

¹³ Vgl. Art. 5 der Weisungen des BD.

¹⁴ Art. 9 Abs. 1 EVA-BS.

bleibt die Festlegung von Arbeitstagen durch die Schulleitung in Randwochen der unterrichtsfreien Zeit. Die Schulleitung kündigt diese Arbeitstage rechtzeitig an.¹⁵

- 10 Damit ist es grundsätzlich *zulässig*, dass die Schulleitung rechtzeitig angekündigte Veranstaltungen zur Vorbereitung etwa von Unterrichts-Reformen einfordert, solange dies in Randwochen stattfindet. Darüber hinaus enthalten die einschlägigen Rechtsgrundlagen keine generelle Beschränkung der Anzahl Tage, für die ein entsprechendes Aufgebot zulässig ist. Die Obergrenze dürfte bei einer Arbeitswoche liegen, da nur Randwochen für entsprechende Aufgebote vorbehalten sind. Ausserdem muss sich die Schulleitung an die Gliederung des Lehrauftrags (Verhältnis 94 : 6) halten. Schliesslich muss den Lehrpersonen genügend Raum bleiben, um die unterrichtsfreie Zeit für Ferien und Ausgleich der über die Unterrichtszeit angehäuften Arbeitsstunden zu nutzen.

c) Pensenüberschreitungen

- 11 Wie erwähnt setzt sich der Lehrauftrag insbesondere zusammen aus dem Kernauftrag Unterricht (94 %) und dem Erweiterten Auftrag (6 %),¹⁶ und die Jahresarbeitszeit beträgt 1906 Stunden.¹⁷ Die Weiterbildung gehört zum Bereich des erweiterten Auftrags.¹⁸
- 12 Gemäss den Erläuterungen des BD handelt es sich dabei um Pauschalwerte, die unabhängig von der tatsächlich aufgewendeten Zeit gelten (auf eine Zeiterfassung wird grundsätzlich verzichtet).¹⁹ Denn der Lehrberuf unterscheidet sich von anderen Berufen insbesondere im Bereich der Arbeitszeit: Klar definiert ist die Unterrichtszeit, die im Stundenplan geregelt ist. Vor- und Nachbereitung, Weiterbildung, Zusammenarbeit und Schulentwicklung finden in nicht immer klar strukturierten Zeitgefässen statt. Massgebend ist die Jahresarbeitszeit, welche die erforderlichen Mehr- und Minderbelastungen übers ganze Jahr ausgleicht.²⁰ In Bezug auf die Erfüllung des Lehrauftrags (als Ganzes) gilt somit eine weitgehende organisatorische Selbständigkeit. Das arbeitsvertragliche Verhältnis orientiert sich an der Erfüllung bestimmter Aufgaben und nicht an der Leistung einer bestimmten Anzahl Arbeitsstunden.

¹⁵ Art. 9 Abs. 2 EVA-BS. Siehe dazu analog auch [Handreichung Berufsauftrag der Volksschul-Lehrpersonen des Amts für Volksschule des Kantons St. Gallen](#), S. 7.

¹⁶ Art. 11 ff. EVA-BS.

¹⁷ Art. 8 EVA-BS.

¹⁸ Art. 5 Abs. 2 lit. d der Weisungen des BD.

¹⁹ Vgl. die Erläuterungen des BD auf S. 11 im Anschluss an die zitierten [Weisungen](#) (Ziff. 2).

²⁰ Vgl. Handreichung, a.a.O., S. 6 f. Siehe in diesem Sinne auch BÜRGI/BÜRGI-SCHNEIDER (Hrsg.), Handbuch Öffentliches Personalrecht, Zürich 2017, S. 681 (betreffend die Jahresarbeitszeitregelung im Kanton Graubünden), wonach bei einer Jahresarbeitszeit keine Überstunden anfallen bzw. angehäuften werden können.

- 13 Im Grundsatz sieht das so konzipierte Regime mithin keine eigentliche Überstundenregelung mit Kompensations- bzw. Entschädigungsmöglichkeit²¹ vor.²² Es ist vielmehr vorgesehen, dass weitergehende Leistungen während der unterrichtsfreien Zeit kompensiert werden.²³
- 14 Zu beachten ist weiter, dass der Lehrauftrag einer Lehrperson mit unbefristetem Arbeitsverhältnis im Jahresdurchschnitt den vertraglich vereinbarten Beschäftigungsgrad um höchstens 12 Stellenprozente über- oder unterschreiten kann.²⁴ Unseres Erachtens kann dies jedoch nur für Teilzeit-Pensen gelten, zumal planbare Abweichungen vom Beschäftigungsgrad auf den Lehrauftrag des Folgejahres übertragen werden müssen.²⁵ Ausserdem ist die Fragestellung, soweit ersichtlich, darauf ausgerichtet, dass es vorliegend nicht um eine im Lehrauftrag abgebildete, sondern vielmehr um Überschreitungen der vorgesehenen Auslastung infolge des effektiven (Gesamt-) Aufwands geht. Entsprechend ist davon auszugehen, dass die so definierte Mehrbelastung gerade nicht in den Jahresdurchschnitt einfliesst.
- 15 Soweit der für den Erweiterten Auftrag vorgesehene zeitliche Rahmen nachweislich überschritten wird, kann eine Entlastung verlangt werden.²⁶ Hingegen sehen wir keine rechtliche Grundlage dafür, entsprechenden (obligatorischen) Veranstaltungen ohne Weiteres fernzubleiben. Dies namentlich vor dem Hintergrund, dass es primär beim Arbeitgeber liegt, gestützt auf dessen Weisungsrecht die nötigen Entlastungsmassnahmen umzusetzen.
- 16 Ausserhalb des erwähnten offensichtlichen Bereichs kann jedenfalls hinsichtlich des Erweiterten Auftrages für das kommende Schuljahr eine Plausibilisierung des zur Erfüllung nötigen Zeitaufwandes angeordnet werden.²⁷ Eine solche Plausibilisierung kann auch von der Lehrperson angekündigt werden.²⁸

²¹ Vgl. Art. 321c OR.

²² Vgl. dazu sinngemäss die Ausführungen des Verwaltungsgerichts SG im Entscheid K 2021/1 vom 21. April 2022, Erwägung 3.3.1 (betreffend angebliche Überstunden eines Dozenten der Hochschule für Technik Buchs). In jenem Entscheid war zwar gemäss der einschlägigen Anstellungsordnung *gar keine* Arbeitszeit festgelegt. Es liegt jedoch nahe, dass das Verwaltungsgericht auch bei der vorliegenden Ausgangslage (Jahresarbeitszeit) zu ähnlichen Schlüssen gelangen würde. Siehe in diesem Sinne auch BÜRGI/BÜRGI-SCHNEIDER (Hrsg.), Handbuch Öffentliches Personalrecht, Zürich 2017, S. 681 (betreffend die Jahresarbeitszeitregelung im Kanton Graubünden).

²³ Vgl. analog dazu Art. 14 der Verordnung zum Personalrecht der Volksschul-Lehrpersonen (sGS 213.14).

²⁴ Art. 15 Abs. 1 EVA-BS.

²⁵ Art. 15 Abs. 2 EVA-BS. Das BWZ und die Lehrperson können in besonderen Fällen eine im Vergleich zu Abs. 1 dieser Bestimmung weitergehende Über- oder Unterschreitung des Beschäftigungsgrads vereinbaren. Eine solche ist in der Regel innert zweier Jahre abzubauen (Art. 15 Abs. 3 EVA-BS).

²⁶ Siehe auch den zitierten Entscheid des Verwaltungsgerichts SG K 2021/1, Erwägung 3.3.1 am Ende; siehe zur Berechnungsweise analog Entscheid des Verwaltungsgerichts SG B 2019/112 vom 18. Mai 2020, Erwägung 6.2.

²⁷ Art. 5 Abs. 3 der Weisungen des BD.

²⁸ Vgl. Erläuterungen des BD im Anschluss an die zitierten [Weisungen](#), S. 13, zu Art. 5 Abs. 3.

d) Streichung von Brückentagen

- 17 Die unterrichtsfreie Zeit wird in Art. 28 der Berufsbildungsverordnung²⁹ definiert. Sie beträgt gesamthaft 13 Wochen. Zwölf Wochen richten sich nach dem Ferienplan der Volksschule. Die Schulleitung bestimmt die übrige Woche.³⁰ An öffentlichen Ruhetagen und hohen Feiertagen nach dem Gesetz über Ruhetag und Ladenöffnung findet kein Unterricht statt.³¹ Eine übergeordnete kantonale Regelung besteht hinsichtlich Brückentagen nicht, sodass den einzelnen WBZ hier ein entsprechender Autonomiebereich verbleibt.
- 18 Ein Anspruch auf Brückentage besteht vor obigem Hintergrund nicht. Grundsätzlich ist deshalb auch nicht von vornherein ausgeschlossen, dass ursprünglich im Ferienplan enthaltene Brückentage nachträglich "gestrichen" werden. Soweit die Tage durch die Schulleitung als unterrichtsfrei definiert werden, gilt die bereits erwähnte Ferienregelung. Dabei sind Ferientage während der unterrichtsfreien Zeit zu beziehen. Die Autonomie der Lehrpersonen wird dabei insoweit eingeschränkt, als diese in diesem Rahmen ihre Ferientage zwar grundsätzlich frei bestimmen können, die Schulleitung aber in Randwochen der unterrichtsfreien Zeit Arbeitstage festlegen kann. Diese Bestimmung dürfte hier sachgemässe Anwendung finden.

* * * * *

²⁹ sGS 231.11; BBV.

³⁰ Art. 28 Abs. 2 BBV.

³¹ Art. 28 Abs. 3 BBV.