

für

### Lehrpersonen

der öffentlichen Volksschule im Kanton Graubünden

**A**

**N**

**S**

**T**

**E**

**L**

**L**

**U**

**N**

**G**

**S**

**V**

**E**

## R

**T**

**R**

**A**

**G**

Die Parteien vereinbaren was folgt:

**1. *Arbeitgeber / Arbeitgeberin***

*Arbeitgeber / Arbeitgeberin* ist **……….**.

**2. *Arbeitnehmer / Arbeitnehmerin***

*Arbeitnehmer / Arbeitnehmerin* ist **……….**. *(allfällige Ergänzung mit Personalien)*.

**3. Tätigkeit**

Lehrperson auf der **……….** (*z.B. Primarschulstufe/Oberstufe; allenfalls noch nähere Umschreibung*).

**4. Beschäftigungsumfang**

**..........** *(z.B. 100 %; Vollzeitpensum [Anzahl Unterrichtseinheiten pro Schulwoche] auf Kindergartenstufe: 24 Lektionen, auf Primarstufe: 29 Lektionen und auf Sekundar-
stufe I: 29 Lektionen. Das Pensum einer Klassenlehrperson der Primarstufe und der Sekundarstufe I reduziert sich um eine Lektion pro Schulwoche)*.

**5. Arbeitsort**

Arbeitsort ist **……….**.

**6. Anstellungsart, Vertragsbeginn und Rechtsnatur des Anstellungsverhältnisses**

1 Unbefristet vom **..........** (*z.B. 1. August 2013*) bis auf Weiteres.

2 Das Anstellungsverhältnis ist öffentlich-rechtlicher Natur.

Kurzkommentar:

Bei *befristetem Anstellungsvertrag*:

Befristet vom **……….** (*z.B. 1. August 2013*) bis **……….** (*z.B. 31. Juli 2014*).

**7. Probezeit**

Die Probezeit beträgt **……….** (*z.B. 4 oder 6 Monate*).

**8. Besoldung**

1 Die Jahresbesoldung besteht aus dem Grundgehalt und dem 13. Monatslohn. Die Gewährung eines allfälligen Teuerungsausgleiches richtet sich nach kantonaler Schulgesetzgebung.

2 Der Mindestlohnstufenanstieg richtet sich nach Art. 61 Abs. 1 der Verordnung zum Schulgesetz.

***Kurzkommentar:***

Abs. 1 entspricht Art. 65 Abs. 2 des neuen Gesetzes für die Volksschulen des Kantons Graubünden (Schulgesetz) vom 21. März 2012. Bezüglich Teuerungsausgleich siehe Art. 66 Abs. 4 und 71 Abs. 2 des neuen Schulgesetzes.

Art. 61 Abs. 1 der neuen Verordnung zum Schulgesetz (Schulverordnung) vom 25. September 2012 lautet wie folgt: *Nach dem Einstiegslohn folgen 21 jährliche Lohnstufen. Die ersten drei Lohnstufen betragen je 4, die nächsten neun je 3, die nächsten sechs je 2 und die letzten drei je 1 Prozent der ersten Lohnstufe.*

**9. Lohnstufe**

Im Schuljahr **..........** *(z.B. 2013/2014)* entspricht die Besoldung dem Jahresgehalt einer **..........** *(z.B. Primarlehrperson)*, Lohnstufe **..........**, gemäss aktueller kantonaler Gehaltstabelle für die Volksschul- und Kindergartenlehrpersonen.

***Kurzkommentar:***

Bei der erwähnten kantonalen Gehaltstabelle mit den verschiedenen Lohnstufen handelt es sich um Mindestbesoldungsansätze. Selbstverständlich steht es der Schulträgerschaft frei, höhere Löhne zu bezahlen.

**10. Zulagen**

Es werden abschliessend folgende Zulagen ausgerichtet:

- **..........** *(z.B. Besondere Sozialzulage)*;

- **..........** *(z.B. Dienstaltersurlaub bzw. Dienstalterszulage)*;

- **..........** *(z.B. Ortszulage)*;

- **..........** (*allfällige weitere Zulagen)*.

***Kurzkommentar:***

*Kinder- und Ausbildungszulagen* richten sich nach dem kantonalen Gesetz über die Familienzulagen. Diese Zulagen brauchen hier nicht speziell erwähnt zu werden.

**11. Lohnfortzahlung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung**

Die Lehrperson, die infolge von Krankheit, Berufs- und Nichtberufsunfall, Schwangerschaft und Mutterschaft, Militär-, Zivilschutz- und zivilem Ersatzdienst den Unterricht aussetzt, hat Anspruch auf das Gehalt im Rahmen der kantonalen Personalgesetzgebung.

***Kurzkommentar:***

In diesem Zusammenhang ist auf Folgendes hinzuweisen:

Gemäss Art. 8a der grossrätlichen Verordnung über die Besoldung der Volksschullehrpersonen und Kindergartenlehrpersonen im Kanton Graubünden (LBV) vom 1. Dezember 1965 haben Lehrpersonen und Kindergartenlehrpersonen, die infolge von Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft, Fortbildungsurlaub/
Intensivfortbildung, Zivilschutzkursen, Militärdienst und militärischen Beförderungsdiensten sowie zivilem Ersatzdienst den Unterricht aussetzen, Anspruch auf das Gehalt im Rahmen der Bestimmungen des kantonalen Personalrechts. Da die LBV auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Schulgesetzes am 1. August 2013 aufgehoben wird, ist eine Anspruchsberechtigung im Sinne des erwähnten Art. 8a LBV nicht mehr durch übergeordnetes kantonales Recht zwingend vorgeschrieben.

Wird vorgeschlagene Ziff. 11 nicht in den Vertrag aufgenommen und sollten auf Stufe Schulträgerschaft Regelungen betreffend Lohnfortzahlung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung fehlen, kämen gestützt auf Art. 56 Abs. 3 2. Satz des neuen Schulgesetzes subsidiär die entsprechenden personalrechtlichen Bestimmungen des Kantons zur Anwendung (vgl. auch Ziff. 23 Mustervertrag).

**12. Berufliche Vorsorge**

Gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod ist die Lehrperson bei
**……….** *(z.B. der Kantonalen Pensionskasse Graubünden)* versichert.

**13. Rechte und Pflichten**

1 Die Lehrperson befolgt die Standesregeln des Dachverbandes Schweizer Lehrerinnen und Lehrer LCH.

2 Im Weiteren richten sich die Rechte und Pflichten der Lehrperson nach der kantonalen Schulgesetzgebung und den Bestimmungen der Schulträgerschaft.

**14. Öffentliche Nebenämter und Nebenbeschäftigungen**

Die Lehrperson darf mit Bewilligung **..........** *(z.B. des Schulrates)* öffentliche Neben­ämter oder Nebenbeschäftigungen ausüben, welche sich mit ihrer dienstlichen Stellung vertragen und ihre dienstlichen Aufgaben nicht beeinträchtigen.

**15. Wohnsitz**

Die Lehrperson kann ihren Wohnsitz frei wählen.

**16. Arbeitszeugnis**

1 Die Lehrperson kann jederzeit vom **……….** *(z.B. Schulrat)* ein Zeugnis über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistung und das dienstliche Verhalten verlangen.

2 Die Angaben haben sich auf die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken, wenn es die Lehrperson verlangt.

**17. Ordentliche Kündigung**

1 Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien auf … (*z.B. auf den 31. Juli*) gekündigt werden. Die Kündigung ist bis Ende März schriftlich mitzuteilen, wobei sie der Kündigungsempfängerin bzw. dem Kündigungsempfänger bis zum erwähnten Termin zugestellt sein muss.

2 Die ordentliche Kündigung durch *(den Arbeitgeber / die Arbeitgeberin)* setzt einen sachlich hinreichenden Grund voraus, insbesondere:

a) ungenügende Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten;

b) Verletzung gesetzlicher oder vereinbarter Pflichten;

c) fehlende Eignung oder Wegfall beziehungsweise Nichterfüllen gesetzlicher oder vereinbarter Anstellungsvoraussetzungen;

d) gestörtes Vertrauensverhältnis;

e) Straftaten und Dienstpflichtverletzungen, die mit den von einer Lehrperson zu erfüllenden Aufgaben unvereinbar sind;

f) Aufhebung einer Stelle aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen.

3 Die ordentliche Kündigung ist durch *(den Arbeitgeber / die Arbeitgeberin)* zu begründen und die entsprechende Verfügung ist mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

**18. Kündigung während der Probezeit**

1 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von **……….** *(z.B. zwei Wochen oder einem Monat)* auf Ende Monat gekündigt werden.

2 Die Kündigung während der Probezeit ist durch *(den Arbeitgeber / die Arbeitgeberin)* zu begründen und die entsprechende Verfügung ist mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

**19. Kündigung auf Ende des bezahlten Mutterschaftsurlaubs**

Wird die Arbeit nach Bezug des bezahlten Mutterschaftsurlaubes nicht wieder aufgenommen, kann die Lehrerin das Arbeitsverhältnis bis spätestens zehn Tage nach der Geburt auf das Ende des Mutterschaftsurlaubs kündigen.

**20. Fristlose Kündigung**

1 Aus wichtigem Grund kann das Arbeitsverhältnis jederzeit von beiden Vertragsparteien fristlos aufgelöst werden.

2 Wichtig ist jeder Grund, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die kündigende Vertragspartei unzumutbar macht.

3 Die fristlose Kündigung ist durch (*den Arbeitgeber / die Arbeitgeberin)* zu begründen und die entsprechende Verfügung ist mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

**21. Aufhebungsvertrag**

Die Vertragsparteien können das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit aufheben.

**22. Rechtliches Gehör**

1 Vor jedem beschwerenden Entscheid ist der Lehrperson Gelegenheit zur schriftlichen oder mündlichen Stellungnahme zu geben.

2 Ist ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig, kann er vorläufig gefällt werden. In diesem Fall ist der Lehrperson nachträglich die Gelegenheit zur schriftlichen oder mündlichen Stellungnahme so bald wie möglich einzuräumen.

3 Wird die Lehrperson von einem Entscheid betroffen, hat sie das Recht, in die Akten Einsicht zu nehmen.

**23. Weiteres anwendbares Recht**

Im Übrigen gelangen die personalrechtlichen Bestimmungen der Schulträgerschaft und subsidiär die personalrechtlichen Bestimmungen des Kantons sinngemäss zur Anwendung. Vorbehalten bleibt zwingendes übergeordnetes Recht.

***Kurzkommentar:***

Es wird empfohlen, das Anstellungsverhältnis mit Lehrpersonen der öffentlichen Volksschule soweit als möglich auf Stufe Schulträgerschaft im Rahmen eines entsprechenden Erlasses (z.B. kommunales Personalgesetz etc.) zu regeln. Sollten sich die personalrechtlichen Bestimmungen der Schulträgerschaft zu einem späteren Zeitpunkt ändern, gelten diese Rechtsänderungen automatisch für die vom Geltungsbereich des personalrechtlichen Erlasses erfassten Personen.

Die Vertragsparteien:

*Der Arbeitgeber / Die Arbeitgeberin:* *Der Arbeitnehmer / Die Arbeitnehmerin:*

 \_\_\_\_\_

**....................**, den **........................... ....................**, den **.................................**

Februar 2013, Rechtsdienst EKUD