



## Kommentar zur Anstellung als kommunale Lehrperson

### Anwendungsbereich

Gemeindeeigene Lehrpersonen werden ausserhalb des vom Kanton bewilligten Stellenplans der Volksschule von der Schulgemeinde, einem Zweckverband oder einer anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaft der Gemeinde angestellt und besoldet. Es sind dies insbesondere:

- Lehrpersonen des Kindergartens
- Fachlehrpersonen
- Lehrpersonen an gemeindeeigenen Sonderklassen
- Kurzvikariate bis drei Tage (gemeindeeigene Vikarinnen / Vikare)
- Vikariate für gemeindeeigene Lehrpersonen
- Lehrpersonen an gemeindeeigenen Schulen (Werkjahr, Heilpädagogische Schule, Berufswahlschule)
- Therapeuten

Die Bildungsdirektion stellt hier den Schulgemeinden eine Muster-Anstellungsverfügung für Kindergärtnerinnen und Fachlehrpersonen zur Verfügung. Sie können online über Internet abgerufen werden: [www.volksschulamt.zh.ch](http://www.volksschulamt.zh.ch) \ Downloads \ Formulare \ kommunale Lehrpersonen.

### Rechtsgrundlagen

Das Gemeindegesetz erklärt in § 72 das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals als ein öffentlich-rechtliches. Privatrechtliche Anstellungsverträge aufgrund des Obligationenrechts sind nicht mehr zulässig. Bestehen solche noch, sind sie als öffentlich-rechtlich auszulegen und mit Vorteil auf die neue Rechtslage anzupassen.

Die Schulgemeinde kann das Anstellungsrecht für ihre Angestellten selbst regeln und ein eigenes Anstellungs- und Besoldungsreglement erlassen. Sie ist nicht verpflichtet, das kantonale Personalrecht zu übernehmen. Überall dort, wo die Gemeinde nichts regelt, gilt gemäss § 72 Gemeindegesetz das kantonale Personalrecht, d.h. die Vorschriften für die kantonalen Angestellten (Personalgesetz PG, Personalverordnung PVO und Vollzugsbestimmungen zum Personalgesetz VVO).

Wenn es sich um Lehrpersonen handelt, ist die subsidiäre Anwendung des kantonalen Personalrechts nicht in allen Punkten sinnvoll. Es ist deshalb zweckmässiger, wenn die Schulgemeinde ausdrücklich auf das kantonale Lehrpersonalrecht (Lehrpersonalgesetz LPG, Lehrpersonalverordnung LPVO) verweist, bei dem wiederum für nicht geregelte Bereiche das allgemeine Personalrecht gilt (LPG § 2).

Das Arbeitsverhältnis wird durch eine Verfügung begründet. Diese Verfügung kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Personalgesetz abweichen (PG § 12).

### **Zusammenfassung und Empfehlung**

- Wenn eine Schulgemeinde ihr Lehrpersonalrecht nicht abschliessend regelt, sollte sie auf das kantonale Lehrpersonalrecht (subsidiär) verweisen, da sonst lediglich das allgemeine Personalrecht gilt.
- Bestehen in einer Gemeinde so genannte „privatrechtliche Verträge“, sollten sie durch Verfügungen ersetzt werden.
- Besteht ein gemeineigenes Anstellungs- und Besoldungsreglement, sollte geprüft werden, welche Abweichungen zum Lehrpersonalrecht bestehen und ob diese noch so gewollt und zweckmässig sind.
- Die Gemeinde kann diejenigen Punkte selbst und ausdrücklich regeln, die auf die spezifische Berufsgattung (Therapeuten) oder besondere lokale Gegebenheiten oder Traditionen Rücksicht nehmen, oder wo die kantonale Bestimmungen unerwünscht (z.B. zu eng) oder unzweckmässig sind. Wenn Sonderregelungen für gemeindeeigene Lehrpersonen aufgestellt werden, die vom kantonalen Lehrpersonalrecht abweichen, ist stets zu überlegen, ob diese Abweichung von den Anstellungsbedingungen der Volksschullehrpersonen zweckmässig oder möglicherweise störend ist.
- Die Musterverfügung muss im Zusammenhang mit den gemeindeeigenen Reglementen und dem kantonalen Lehrpersonalrecht sowie in bestimmten Bereichen mit dem allgemeinen Personalrecht gesehen und erlassen werden.

### **Erläuterungen zu der Musterverfügung**

Für Fachlehrpersonen steht ein Muster zur Auswahl, in der die wichtigsten Anstellungsbedingungen zur Information an die Arbeitnehmer aufführt. Diese Anstellungsbedingungen sind eine (z.T. sinngemässe) Wiedergabe der kantonalen Bestimmungen. Wenn die Gemeinde etwas anders regeln will oder im Gemeindereglement vorgesehen hat, muss sie dies in der Verfügungen korrigieren. In einzelnen Punkten sind solche Variationsmöglichkeiten aufgeführt, und die Gemeinde kann die gewünschte Variante ankreuzen. Einzelne Punkte sind zu ergänzen.

Nachfolgen die Kommentare zu einzelnen Punkten der Verfügung:

#### Besoldung

Wenn beide Positionen angekreuzt sind (Besoldungsreglement der Schulgemeinde und kantonale Lehrpersonalverordnung), gilt letztere subsidiär, d.h. wenn die Gemeinde nichts regelt.

Wenn die Besoldung auf eine Besoldungsstufe begrenzt oder fixiert werden möchte, muss dies vermerkt werden.

#### Aufgaben, Rechte und Pflichten

Falls die Gemeinde weder Pflichtenheft, noch eigenes Dienstreglement hat, kann sie auch lediglich auf das kantonale Lehrpersonalrecht verweisen.

#### Probezeit

Dies entspricht dem kantonalen Lehrpersonalrecht. Eine Probezeit von drei Monaten ist für die Volksschule nicht praktikabel.

#### Arbeitsverhinderung / Schuleinstellung

Hier sind die Instanzen zu bezeichnen, die informiert bzw. angefragt werden sollen.

#### Urlaube / Krankheit und Unfall / Kündigungsschutz

Entspricht dem kantonalen Recht. Es sollte geprüft werden, ob das Gemeindereglement dem auch entspricht.

#### Kündigung

Die erste Variante entspricht dem kantonalen Lehrpersonalrecht.

#### Mitarbeiterbeurteilung

Will eine Gemeinde eine modifizierte Mitarbeiterbeurteilung (MAB) für Fachlehrpersonen, kann sie dies hier vermerken.

#### Rechtsmittel

Ordnungshalber wird eine Rechtsmittelbelehrung angebracht, obwohl im Normalfall alle Anstellungsbedingungen im Anstellungsgespräch besprochen werden. Die Anstellungsverfügung ist zwar zustimmungsbedürftig, aber es wird auf eine Gegenzeichnung verzichtet. Die Lehrperson hat die Möglichkeit, z.B. bei Einstufungen, die vielleicht im Anstellungsgespräch noch nicht ganz klar waren, nachzufragen und nötigenfalls mit Einsprache bei der Schulpflege vorstellig zu werden. Gegen den Entscheid der Schulpflege steht dann der Rekurs beim Bezirksrat offen.

#### Mitteilung

Dem Datenschutz ist besonders bei Unterlagen zur Person Beachtung zu schenken.

### Kindergarten

Für die Lehrpersonen des Kindergartens liegt keine Musterverfügung mehr vor, da davon ausgegangen wird, dass die meisten Gemeinden ein eigenes Anstellungsreglement haben und sich an die Lohnempfehlungen der Bildungsdirektion (2000) halten, welche nach dem Urteil des Verwaltungsgerichts vom 3. Februar 1999 notwendig wurden. Danach umfasst das Vollpensum einer Lehrperson des Kindergartens 23 Arbeitsstunden mit Kindern pro Woche, mindestens 18 Stunden davon sind Unterricht in Ganz- und Halbklassen. Die übrigen maximal fünf Stunden dienen der Förderung von einzelnen Kindern in kleinen Gruppen oder als Auffangzeit. Die weiteren Aufgaben wie Elternarbeit, Zusammenarbeit mit Behörden, Weiterbildung usw. gelten als unterrichtsfreie Arbeitszeit und finden nicht innerhalb der 23 Stunden statt.

Wenn eine Gemeinde dies anders regeln will, muss dies ausdrücklich erwähnt werden.