



Kanton Zürich  
Bildungsdirektion  
Volksschulamt  
Amtsleitung, Rechtsdienst

Kontakt: Martin Peter, lic. iur., juristischer Sekretär, Walchestrasse 21, 8090 Zürich  
Telefon 043 259 22 54, martin.peter@vsa.zh.ch

7. Juni 2017  
1/5

# Erläuterungen zur Musterverfügung kommunales Schulpersonal

## Anwendungsbereich

Gemeindeeigenes (kommunales) Schulpersonal wird ausserhalb des vom Kanton bewilligten Stellenplans der Volksschule von der Gemeinde (Primarschulgemeinde, Sekundarschulgemeinde, vereinigte Schulgemeinde, mit der politischen Gemeinde verbundene Schulgemeinde, Zweckverband oder eine andere öffentlich-rechtliche Körperschaft der Gemeinde) angestellt und besoldet. Dazu gehören insbesondere:

- Lehrpersonen für den Aufnahmeunterricht Deutsch als Zweitsprache (DaZ),
- Lehrpersonen, die sich im Rahmen der ergänzenden Angebote der Volksschule als Aufgabenhilfe betätigen oder Nachhilfeunterricht erteilen
- Kurzvikariate bis drei Tage (kommunale bzw. gemeindeeigene Vikarinnen / Vikare)
- Vikariate für kommunale Lehrpersonen (DaZ-Lehrpersonen)
- Schulassistenzen
- Personal für Betreuungsangebote

## Rechtsgrundlagen

Das Gemeindegesetz<sup>1</sup> erklärt das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals als ein öffentlich-rechtliches. Privatrechtliche Anstellungsverträge aufgrund des Obligationenrechts sind nicht zulässig. Das Arbeitsverhältnis wird durch eine Verfügung begründet<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Gemeindegesetz vom 6. Juni 1926 (GG), LS 131.1.

<sup>2</sup> § 12 Abs. 1 Personalgesetz vom 27. September 1998 (PG), LS 177.10.

Ist im Anstellungs- und Besoldungsreglement der Gemeinde nichts geregelt, gilt ergänzend die entsprechende Bestimmung im kantonalen Personalrecht<sup>3</sup>. Bei Lehrpersonen ist die subsidiäre Anwendung des kantonalen Personalrechts nicht in allen Punkten sinnvoll. Es ist deshalb zweckmässiger, wenn die Gemeinde ausdrücklich auf das kantonale Lehrpersonalrecht<sup>4</sup> verweist, bei dem wiederum für nicht geregelte Bereiche das allgemeine Personalrecht gilt<sup>5</sup>.

### Beispiel Probezeit

Das Anstellungs- und Besoldungsreglement der Gemeinde X enthält keine Regelungen zur Probezeit des gemeindeeigenen Schulpersonals.

Variante 1: Das Gemeindereglement verweist ausdrücklich auf die Anwendung des Lehrpersonalrechts. Demnach gilt die Probezeitregelung gemäss Lehrpersonalrecht.

Variante 2: Im Reglement findet sich kein Verweis auf eine andere Rechtsgrundlage. Demnach gilt ergänzend die Probezeitregelung des kantonalen Personalrechts.

### Beispiel bezahlter Urlaub

Das Lehrpersonalrecht enthält keine Regelungen zum bezahlten Urlaub. Es sind die Bestimmungen des allgemeinen Personalrechts anwendbar.

## Musterverfügung

Die Musterverfügung enthält die wichtigsten Anstellungsbedingungen. Weichen einzelne kommunale Bestimmungen vom kantonalen Personalrecht ab, ist die Verfügung entsprechend anzupassen.

## Lohn

Die kantonale Lehrpersonalverordnung gilt subsidiär in den Fällen, in denen sich keine kommunale Regelung findet. Wenn die Gemeinde den Lohn auf eine Besoldungsstufe begrenzt oder fixiert, muss sie dies vermerken.

---

<sup>3</sup> Personalgesetz (PG), Personalverordnung (PVO) und Vollzugsbestimmungen zum Personalgesetz (VVO).

<sup>4</sup> Lehrpersonalgesetz (LPG), Lehrpersonalverordnung (LPVO).

<sup>5</sup> Gemäss § 2 LPG.

## Dienstaltersgeschenk (DAG)

Fehlt im kommunalen Personalreglement eine Regelung zur Berechnung der Anzahl Dienstjahre einer *kommunal angestellten Lehrperson* oder wird darin auf das kantonale Lehrpersonalrecht und/oder das allgemeine kantonale Personalrecht verwiesen, gilt nach der jüngsten Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts Folgendes: Es müssen sämtliche Anstellungen bei dieser Gemeinde zusammengezählt werden. Dies kann zu unerwünschten Ergebnissen führen. Beispiel: Eine Primarlehrperson arbeitet sechs Jahre in der Gemeinde. Sie ist nach kantonalem Recht angestellt. Die nächsten vier Jahre arbeitet sie als kommunale Lehrperson für Deutsch als Zweitsprache (DaZ). Wenn keine eigene und anderslautende kommunale Regelung besteht, erhält sie das erste kommunale Dienstaltersgeschenk nach Vollendung dieser zehn Jahre, denn die kantonalen und kommunalen Anstellungsverhältnisse müssten in diesem Fall zusammengezählt werden. Die Lehrperson arbeitet danach in der gleichen Gemeinde wiederum vier Jahre als Primarlehrperson. Nach Vollendung dieser vier Jahre ist ein kantonales DAG fällig: Das frühere kantonale Anstellungsverhältnis kommt hier noch einmal zum Zug. Die Lehrperson erhält ein kantonales Dienstaltersgeschenk nach zehn Jahren.

2006-2012	Kantonale Anstellung als LP Primarstufe	2006-2012 2012-2016
2012-2016	Kommunale Anstellung DaZ	Kommunales DAG (10 Jahre)
2016-2020	Kantonale Anstellung	2006-2012 2016-2020
		Kantonales DAG (10 Jahre)

Zudem sollten die Dienstjahre bei kommunalen Anstellungsverhältnissen überall gleich berechnet werden, so namentlich auch bei der Berechnung von Sperrfristen. Deshalb wird vorgeschlagen, die Berechnung der Anzahl Dienstjahre für die kommunalen Lehrpersonen, wo noch nicht erfolgt, abschliessend im kommunalen Personalreglement zu regeln:

### Berechnung der Dienstjahre

- <sup>1</sup> Die Berechnung der Dienstjahre bei einer kommunalen Anstellung richtet sich nach diesem Reglement. Die Anwendung des kantonalen Rechts ist für jede Berechnung von Dienstjahren ausgeschlossen.
- <sup>2</sup> Zur Berechnung der Dienstjahre werden die kommunalen Anstellungen in diesem Gemeinwesen berücksichtigt. Anstellungen nach kantonalem Recht fallen ausser Betracht.

## Rechte und Pflichten

Falls die Gemeinde weder ein Pflichtenheft noch ein eigenes Dienstreglement hat, kann sie auch ausdrücklich auf das kantonale Lehrpersonalrecht verweisen. Der Berufsauftrag wird zwischen der vorgesetzten Stelle und dem kommunalen Schulpersonal vereinbart. Das Volksschulamt empfiehlt zumindest die Tätigkeitsbereiche gemäss dem Dokument [Tätigkeitsbereiche. Zuordnung von Tätigkeiten für kommunal angestellte Lehrpersonen, Logopädinnen und Logopäden sowie Psychomotoriktherapeutinnen und –therapeuten](#) zu übernehmen. Die Anstellungsverfügung ist zwar mitwirkungsbedürftig, aber es wird auf eine formelle Gegenzeichnung verzichtet.

### Urlaube / Krankheit und Unfall / Kündigungsschutz

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

### Mitarbeiterbeurteilung

Die Mitarbeiterbeurteilung richtet sich nach § 20 LPG. Will eine Gemeinde eine modifizierte Mitarbeiterbeurteilung (MAB) für ihr kommunal angestelltes Schulpersonal anwenden, kann sie dies in der Verfügung unter Bemerkungen vermerken.

### Weiterbildung

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

### Nebenbeschäftigung

Vor Übernahme einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes ist die vorgesetzte Stelle zu informieren. Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes kann von der vorgesetzten Stelle untersagt werden, wenn die Ausübung sich nicht mit dem Berufsauftrag vereinbaren lässt oder die Lehrperson übermässig in Anspruch nimmt.

### Datenschutz

Beim Inhalt der Anstellungsverfügung handelt es sich um datenschutzrechtlich geschützte Personendaten. Sie dürfen nur jenen internen Stellen übermittelt werden, wenn die darin enthaltenen Informationen zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigt werden.



### Schweigepflicht

Das kommunale Schulpersonal ist zur Verschwiegenheit über dienstliche und persönliche Angelegenheiten verpflichtet. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

### Rechtsmittel

Die Anstellungsverfügung ist zwar mitwirkungsbedürftig, aber es wird auf eine formelle 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.