



Beiblatt I

Kommentar zur Anstellung als Betreuungsperson

Anwendungsbereich

Die Blockzeiten gemäss §24 Abs. 3 der neuen Volksschulverordnung können durch Unterricht oder Betreuung sicher gestellt werden. Unter dem Begriff «Betreuung» sind alle Angebote zu verstehen, bei welchen Schülerinnen und Schüler beschäftigt werden, die aber nicht zum Unterricht im Bereich der obligatorischen Fächer zählen. Die Betreuungspersonen werden ausserhalb des vom Kanton bewilligten Stellenplans der Volksschule von der Schulgemeinde oder einem Zweckverband in einem kommunalen Arbeitsverhältnis angestellt und besoldet. Dabei ist zu beachten, dass sie üblicherweise nicht wie die Lehrpersonen mit Wochenlektionen angestellt werden. Vielmehr berechnet sich der Beschäftigungsgrad ihrer Anstellung auf der Grundlage einer 42-Stunden Woche.

Die Bildungsdirektion stellt den Schulgemeinden eine Muster-Anstellungsverfügung zur Verfügung. Sie kann online über Internet abgerufen werden: www.volksschulamt.zh.ch/Downloads/Schulorganisation/Blockzeiten/Handreichung

Rechtsgrundlagen

Das Gemeindegesetz erklärt in §72 das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals als ein öffentlichrechtliches. Privatrechtliche Anstellungsverträge aufgrund des Obligationenrechts sind nicht mehr zulässig.

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).

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

Die Gemeinde kann diejenigen Punkte selbst und ausdrücklich regeln, die auf die spezifische Berufsgattung oder besondere lokale Gegebenheiten oder Traditionen Rücksicht nehmen, oder wo die kantonalen Bestimmungen unerwünscht (z.B. zu eng) oder unzweckmässig sind. Wenn Sonderregelungen für Betreuungspersonen aufgestellt werden, die vom kantonalen Personalrecht abweichen, ist stets zu überlegen, ob diese Abweichung von den Anstellungsbedingungen der kantonalen Angestellten zweckmässig oder möglicherweise störend ist. Die vorliegende Musterverfügung muss im Zusammenhang mit den gemeindeeigenen Reglementen und dem kantonalen Personalrecht gesehen und erlassen werden.



Erläuterungen zu der Musterverfügung

In der Verfügung sind die wichtigsten Anstellungsbedingungen zur Information an die Arbeitnehmer aufgeführt. 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 Verfügung korrigieren. In einzelnen Punkten sind solche Variationsmöglichkeiten aufgeführt, und die Gemeinde kann die gewünschte Variante ankreuzen. Einzelne Punkte sind zu ergänzen.

Nachfolgend die Kommentare zu einzelnen Punkten der Verfügung:

Beschäftigungsgrad

Die Gemeinde hat festzulegen, wie viele Stunden sie eine Betreuungsperson jährlich einsetzen will. Dabei ist zu beachten, dass die Betreuungsperson während den Schulferien üblicherweise weniger oder gar nicht arbeitet. Sind die Arbeitsstunden bekannt, kann der Beschäftigungsgrad berechnet werden. Auf der Anstellungsverfügung wird festgehalten, dass die Betreuungsperson ihre Arbeitsstunden in der Regel während der Schulzeit erbringt und deshalb während der Schulzeit ein anderes Pensum als während der Schulferien hat.

Der Kanton berechnet die Arbeitszeit wie folgt:

52 Wochen x 42 Stunden/Woche = 2 184 Stunden (100%-Stelle)

Bei 4 Wochen Ferien wird diese Zahl durch 1.1304 dividiert = 1 932 Stunden

Bei 5 Wochen Ferien wird diese Zahl durch 1.1555 dividiert = 1 890 Stunden

Bei 6 Wochen Ferien wird diese Zahl durch 1.1818 dividiert = 1 848 Stunden

(Mit dieser Division werden Ferien, Feier- und Ruhetage berücksichtigt.) Anschliessend werden die jährlich zu leistenden Arbeitsstunden durch 1 932 (bzw. 1 890 oder 1 848 Stunden) dividiert. Das Ergebnis entspricht dem Beschäftigungsgrad.

Besoldung

Wenn beide Positionen angekreuzt sind (Besoldungsreglement der Schulgemeinde/Gemeinde und Kantonales Personalrecht und dazugehörige Verordnungen), gilt letzteres nur subsidiär, d.h. wenn die Gemeinde nichts regelt.

Wenn man die Besoldung auf eine Besoldungsstufe begrenzen oder fixieren will, muss dies vermerkt werden.

Aufgaben, Rechte und Pflichten

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

Probezeit

Im kantonalen Personalrecht gelten die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses als Probezeit. Eine abweichende Regelung müsste hier festgehalten werden.

Arbeitsverhinderung

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

Urlaube/Krankheit und Unfall/Kündigungsschutz

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

Kündigung

Die erste Variante entspricht dem kantonalen Personalrecht.

Rechtsmittel

Ordnungshalber wird eine Rechtsmittelbelehrung angebracht, obwohl im Normalfall alle Anstellungsbedingungen beim Anstellungsgespräch besprochen werden. Die Anstellungsverfügung ist zwar zustimmungsbedürftig, aber man verzichtet auf eine Gegenzeichnung. Die Betreuungsperson 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.