



Kanton Zürich
Bildungsdirektion
Volksschulamt
Lehrpersonal

Neu definierter Berufsauftrag. Handbuch für Schulleitungen Gültig ab Schuljahr 2020/21

1. Oktober 2020

20201001_nBA_Handbuch_SL.docx



Inhalt

1. Einleitung	4
2. Informationen	5
2.1. Arbeitszeit	5
2.1.1. Jahresarbeitszeit und Ferienanspruch	5
2.1.2. Ferien und Schulferien	5
2.2. Fünf Tätigkeitsbereiche	6
2.2.1. Unterricht	7
2.2.2. Schule	7
2.2.3. Zusammenarbeit	8
2.2.4. Weiterbildung	8
2.2.5. Klassenlehrperson	9
2.2.6. Zeitreserve	9
2.2.7. Kindergarten	9
2.2.8. Schulische Heilpädagoginnen und -pädagogen	10
2.2.9. Lehrpersonen mit Anstellungen in mehreren Gemeinden	10
2.3. Arbeitszeiterfassung, Arbeitszeitkürzung, Arbeitszeitsaldo	10
2.3.1. Arbeitszeiterfassung	10
2.3.2. Arbeitszeitkürzung	11
2.3.3. Positiver oder negativer Arbeitszeitsaldo	11
2.4. Weitere Informationen	12
2.4.1. Tätigkeiten innerhalb und ausserhalb des Berufsauftrags	12
2.4.2. Beschäftigungsgrad	12
2.4.3. 60%-Regelung	13
2.4.4. Klassenlager	14
2.4.5. Vikariate	14
3. Gestaltungsspielraum der Schulleitung	15
3.1. Planungsebene	15
3.2. Anstellungsebene – Arbeitszuweisung	16
4. Jahresplanung	16
4.1. Ressourcen (VZE)	17
4.2. Personal	18
4.3. Klassen und Lektionen	19
4.4. Vorbereitungsarbeit für die Aufteilung der Arbeitszeit auf die Lehrpersonen (Arbeitszuweisung)	19
4.5. Aufteilung der Arbeitszeit (Arbeitszuweisung)	20
5. Unterstützungsangebote	21
5.1. Webseite des Kantons Zürich	21
5.2. Tools	21
5.2.1. Planungstool	21
5.2.2. Tool für Stellenausschreibung	21

5.2.3. Tool für Zeiterfassung	22
5.3. Persönliche Unterstützung	22
5.3.1. Anfragen zu rechtlichen und technischen Fragen	22
5.3.2. Beratung	22
5.3.3. Schulungen	22



1. Einleitung

Im neu definierten Berufsauftrag wird das Arbeitspensum der Lehrperson durch einen Beschäftigungsgrad festgelegt. Der Beschäftigungsgrad definiert wiederum die jährlich zu leistende Jahresarbeitszeit, die auf die vier oder fünf Tätigkeitsbereiche verteilt werden. Mit der zeitlichen Quantifizierung der Tätigkeitsbereiche wird den Lehrpersonen Klarheit über die Erwartungen vermittelt. Die Lehrpersonen werden geschützt vor Ansprüchen, die über die festgelegten Pflichten hinausgehen. Damit verbunden ist aber auch ein wesentlicher Grundsatz des neu definierten Berufsauftrags: Der Arbeitgeber (bzw. der Gesetzgeber) gibt vor, wie viel Arbeitszeit er einer Lehrperson für eine Aufgabe zur Verfügung stellt. Die Lehrperson hat sich an diese Vorgabe zu halten.

Im Zentrum des neu definierten Berufsauftrags steht weiterhin das **Unterrichten**. Dazu gehören die Durchführung der Lektionen, die Planung, die Vorbereitung, die Nachbereitung und die Auswertung. Weiter umfasst der Berufsauftrag die **Zusammenarbeit** mit Kolleginnen und Kollegen, mit der Schulleitung, mit Eltern, mit Fachstellen und mit den Behörden. Die individuelle und schulinterne **Weiterbildung**, die Gestaltung und Entwicklung der ganzen **Schule** sowie administrative und organisatorische Aufgaben sind ebenfalls feste Bestandteile des neu definierten Berufsauftrags der Lehrpersonen. Die **Klassenlehrpersonen** erhalten für diese Tätigkeit pauschal eine Arbeitszeit angerechnet.

Mit der Möglichkeit zu einer flexiblen Handhabung der Unterrichtsverpflichtung können professionelle Stärken gezielt genutzt werden. Die Schulen erhalten so Freiraum in der Gestaltung des Schulbetriebs. Lehrpersonen, die gerne unterrichten, können anstelle von Aufgaben im Schulbereich mehr Unterrichtslektionen erteilen und solche, die für die Erledigung von organisatorischen und administrativen Aufgaben befähigt sind, können einen Teil ihrer Unterrichtsverpflichtung abtreten. Damit wird ein teaminterner Ausgleich der Aufgaben ermöglicht.

Schulleitende erhalten mit dem neuen Berufsauftrag ein Führungsinstrument, das ihnen die Organisation und Erledigung der Arbeiten durch den gezielten Einsatz der Personalressourcen ermöglicht. Die vielfältigen und unterschiedlichen Fähigkeiten in einem Schulteam können wirkungsvoller genutzt werden, indem die zeitliche Zuteilung der Arbeitsbereiche durch die Schulleitung in Absprache mit den Lehrpersonen im Rahmen der kantonalen und kommunalen Vorgaben erfolgt.

2. Informationen

2.1. Arbeitszeit

2.1.1. Jahresarbeitszeit und Ferienanspruch

Die Jahresarbeitszeit berechnet sich auf der Grundlage von 52 Wochen und 42 Stunden pro Woche. Dies ergibt bei einem Beschäftigungsgrad von 100 % eine Brutto-Jahresarbeitszeit von 2'184 Stunden. Für die Berechnung der effektiv zu leistenden Jahresarbeitszeit (jährliche Netto-Arbeitszeit) werden davon der individuelle Ferienanspruch, welcher sich je nach Alter verändert, sowie die Ruhe- und Feiertage (fix 10 Tage pro Jahr) abgezogen.

Es gilt die Regelung zum Ferienanspruch der kantonal Angestellten gemäss Vollzugsverordnung zum Personalgesetz¹:

Den voll- und teilzeitbeschäftigten Angestellten steht im Jahr folgender Ferienanspruch zu:

- a. bis zum 20. Altersjahr 27 Tage
- b. bis zum 49. Altersjahr 25 Tage
- c. ab dem 50. Altersjahr 27 Tage
- d. ab dem 60. Altersjahr 32 Tage

Der Ferienanspruch gilt ab Beginn des Schuljahres, in dem das jeweilige Altersjahr vollendet wird.²

Die jährliche Netto-Arbeitszeit einer Lehrperson mit einem Beschäftigungsgrad von 100 % beträgt demnach:

- a. bis zum 20. Altersjahr 1'873 Stunden
- b. bis zum 49. Altersjahr 1'890 Stunden
- c. ab dem 50. Altersjahr 1'873 Stunden
- d. ab dem 60. Altersjahr 1'831 Stunden

Bei einer Teilzeit-Beschäftigung berechnet sich die jährliche Netto-Arbeitszeit anteilmässig.

2.1.2. Ferien und Schulferien

Die Lehrpersonen beziehen ihre Ferien während der Schulferien.³ Sie müssen ihren Ferienbezug weder beantragen noch ausweisen.

¹ § 79 Abs. 1 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO; LS 177.111)

² § 13 Abs. 3 Lehrpersonalverordnung vom 19. Juli 2000 (LPVO; LS 412.311)

³ § 13 Abs. 1 LPVO



Die zeitliche Beanspruchung der Lehrpersonen während eines Schuljahres ist unterschiedlich hoch. Das Arbeitszeitmodell ‚Jahresarbeitszeit‘ berücksichtigt, dass in den Schulwochen überdurchschnittlich viel geleistet wird und umgekehrt während den Schulferien die zeitliche Belastung geringer ausfällt.

Die Schulferien dienen neben dem Bezug der Ferien auch der Planung des Unterrichts, der individuellen Weiterbildung, aber auch der Mitarbeit an Unterrichts-, Schul- und Qualitätsentwicklung. Die Schulleitungen können für die Tätigkeitsbereiche *Schule* und *Zusammenarbeit* höchstens eine Woche während der Schulferien, allenfalls aufgeteilt in zwei Teile, festlegen.⁴ Die Schulleitungen legen mit der Jahresplanung auch die Tätigkeiten in den Schulferien fest.

2.2. Fünf Tätigkeitsbereiche

Der neu definierte Berufsauftrag gliedert die Arbeit einer Lehrperson in fünf Tätigkeitsbereiche:

- Unterricht
- Schule
- Zusammenarbeit
- Weiterbildung
- Klassenlehrperson⁵

Diese Tätigkeitsbereiche sind inhaltlich in der Lehrpersonalverordnung⁶ zum neu definierten Berufsauftrag in den Grundzügen definiert, bedürfen für den Einsatz im Schulalltag jedoch der Konkretisierung.

Die effektiv anfallenden Aufgaben müssen daher den Tätigkeitsbereichen eindeutig zugeordnet und umschrieben werden. Zudem ergeben sich aus dem Schulalltag Fragestellungen, auf welche der Verordnungstext keine klare Antwort gibt. Die Weisung des Volksschulamtes [‚Tätigkeitsbereiche. Zuordnung von Tätigkeiten‘](#)⁷ konkretisiert den Verordnungstext und macht ihn umsetzbar. Das Dokument ist auf der Webseite des Kantons Zürich zu finden unter: www.zh.ch/berufsauftrag.

Das Volksschulamt entscheidet auch im Zweifelsfall über die Zuordnung von Tätigkeiten zu einem Tätigkeitsbereich.

⁴ § 10e Abs. 1 LPVO

⁵ §§ 18 – 18c des Lehrpersonalgesetzes vom 10. Mai 1999 (LPG; LS 412.31)

⁶ § 7 Abs. 1 und 2, §§ 10a – 10c sowie § 10f LPVO

⁷ § 3 Abs. 2 lit. f LPVO

2.2.1. Unterricht

Für den Tätigkeitsbereich *Unterricht* werden in der Regel pro Wochenlektion 58 Stunden als Arbeitszeit („Lektionenfaktor“) pauschal angerechnet.⁸ Bei Lehrpersonen in der Berufseinführung erhöht sich der Faktor um zusätzlich 1,5 Stunden pro Wochenlektion.⁹ Bei Studierenden der Quereinsteiger-Studiengänge (Quest-Studierende) ist die aktuelle Rechtsgrundlage unklar. Das Volksschulamt empfiehlt, auch diesen Lehrpersonen den höheren Lektionenfaktor zu gewähren.

Die Schulleitung hat zudem die Kompetenz, den Lektionenfaktor für einzelne Lehrpersonen zu erhöhen oder zu vermindern, wenn:

- die Lehrperson Lektionen in Klassen erteilt, deren Grösse vom Durchschnitt abweicht,
- die Lehrperson nur wenige Fächer erteilt und dieselbe Lektion in verschiedenen Klassen erteilen kann,
- der Vor- und Nachbereitungsaufwand der Lehrperson für das Erteilen der Unterrichtslektion gering ist,
- bei der Lehrperson besondere Umstände vorliegen.¹⁰

2.2.2. Schule

Bei einem Beschäftigungsgrad von 100 % beträgt die Arbeitszeit einer Lehrperson für den Tätigkeitsbereich *Schule* in der Regel 60 Stunden. Bei tieferem Beschäftigungsgrad verringert sich der Stundenaufwand anteilmässig.¹¹ Die Schulleitung kann für einzelne Lehrpersonen eine abweichende Stundenzahl festlegen.¹²

Die Tätigkeiten im Tätigkeitsbereich *Schule* finden in der unterrichtsfreien Zeit statt.¹³

Tätigkeiten im Tätigkeitsbereich *Schule*, die zwingend durch eine Lehrperson ausgeführt werden müssen, gehören zu den Berufspflichten. Sie sind innerhalb der bewilligten Vollzeiteinheiten auszuführen.¹⁴ Die Gemeinden können Lehrpersonen auf eigene Kosten nur dann entschädigen, wenn

- a. die Lehrperson dafür mehr als 50 Stunden einsetzt oder
- b. die Aufgabe nicht zwingend durch eine Lehrperson zu erledigen ist.¹⁵

⁸ § 7 Abs. 1 LPVO

⁹ § 7 Abs. 4 LPVO

¹⁰ § 19a Abs. 2 LPG

¹¹ § 10a Abs. 1 LPVO

¹² § 19b Abs. 2 LPG

¹³ § 10e Abs. 1 LPVO

¹⁴ § 4 LPG

¹⁵ § 2f Abs. 1 LPVO



2.2.3. Zusammenarbeit

Bei einem Beschäftigungsgrad von 100 % beträgt die Arbeitszeit einer Lehrperson für den Tätigkeitsbereich *Zusammenarbeit* in der Regel 50 Stunden. Bei tieferem Beschäftigungsgrad verringert sich der Stundenaufwand anteilmässig.¹⁶ Die Schulleitung kann für einzelne Lehrpersonen eine abweichende Stundenzahl festlegen.¹⁷

Die Tätigkeiten im Tätigkeitsbereich *Zusammenarbeit* finden in der unterrichtsfreien Zeit statt.¹⁸

2.2.4. Weiterbildung

Bei einem Beschäftigungsgrad von 100 % beträgt die Arbeitszeit einer Lehrperson für den Tätigkeitsbereich *Weiterbildung* in der Regel 30 Stunden. Bei tieferem Beschäftigungsgrad verringert sich der Stundenaufwand anteilmässig.¹⁹ Die Schulleitung kann für einzelne Lehrpersonen eine abweichende Stundenzahl festlegen.²⁰

Die gemeindeeigene Weiterbildung fällt mindestens zur Hälfte in die unterrichtsfreie Zeit.²¹ Wird für eine gemeindeeigene Weiterbildung der Unterricht eingestellt, können pro ausgefallene Lektion 1,5 Arbeitsstunden nicht an die Arbeitszeit im Tätigkeitsbereich *Weiterbildung* angerechnet werden.²² Die kann bei einer einzelnen Weiterbildung auch zu einem negativen Saldo führen.

Die Weiterbildungen und die professionell begleitete Reflexion werden mit der Schulleitung vereinbart. Bei der Anrechnung der Weiterbildung an die Arbeitszeit sind dabei allfällige kantonale Vorgaben zu einzelnen Weiterbildungen bzw. der Interessensgrad der Weiterbildung und der Beschäftigungsgrad der Lehrperson zu berücksichtigen.

[Weitergehende Informationen](#) sind auf der Webseite des Kantons Zürich zu finden (www.zh.ch/vs-schulinfo > Anstellung & Arbeit > Abwesenheiten & Urlaub > Urlaub > Weiterbildungsurlaub).

¹⁶ § 10b Abs. 1 LPVO

¹⁷ § 19b Abs. 2 LPG

¹⁸ § 10e Abs. 1 LPVO

¹⁹ § 10c Abs. 1 LPVO

²⁰ § 19b Abs. 2 LPG

²¹ § 10e Abs. 2 LPVO

²² § 10c Abs. 3 LPVO

2.2.5. Klassenlehrperson

Den Klassenlehrpersonen werden zusätzlich jährlich 100 Stunden pro Klasse als Arbeitszeit angerechnet.²³ Teilen sich zwei Lehrpersonen diese Funktion, kann die Pauschale frei aufgeteilt werden.

Für jede Klasse tragen eine oder zwei Lehrpersonen die Gesamtverantwortung (Klassenlehrpersonen). Eine Klassenlehrperson erteilt in ihrer Klasse auf der Kindergartenstufe mindestens acht, auf der Primarstufe mindestens zehn und auf der Sekundarstufe mindestens sechs Wochenlektionen. Zwei Lehrpersonen können die Gesamtverantwortung gemeinsam übernehmen, wenn beide diese Bedingungen erfüllen.²⁴

2.2.6. Zeitreserve

Die jährliche Netto-Arbeitszeit muss vollständig auf die vier oder fünf Tätigkeitsbereiche aufgeteilt werden ([vgl. Kapitel 4.5.](#)).

Das Volksschulamt empfiehlt, bei der Aufteilung der Arbeitszeit für die Lehrperson aber eine kleinere Zeitreserve im Tätigkeitsbereich *Schule* oder *Zusammenarbeit* vorzusehen, die nicht mit einem Auftrag verknüpft ist. Damit kann die Schulleitung unvorhersehbare Arbeiten unkompliziert auffangen, indem sie diese einer Lehrperson zuweist ([vgl. Kapitel 2.4.1.](#)). Eine zu grosse Zeitreserve kann aber zu einem unverschuldeten negativen Arbeitszeitsaldo führen.

[Weitergehende Informationen](#) sind auf der Webseite des Kantons Zürich zu finden (www.zh.ch/berufsauftrag > Arbeitszeit Lehrpersonen).

2.2.7. Kindergarten

Kindergartenlehrpersonen, die mit 24 Wochenlektionen eine Klasse führen, kommen in der Regel auf einen Beschäftigungsgrad von 90 %. Das Volksschulamt empfiehlt, ihnen in den Tätigkeitsbereichen *Schule*, *Zusammenarbeit* und *Weiterbildung* die bei einem Vollpensum vorgesehene Stundenzahl zu gewähren.²⁵

²³ § 10f LPVO

²⁴ § 23 Volksschulverordnung vom 28. Juni 2006 (VSV; LS 412.101)

²⁵ § 2d LPVO



2.2.8. Schulische Heilpädagoginnen und -pädagogen

Es ist Aufgabe der Schulleitung, der Förderlehrperson auf der Grundlage des Lehrpersonalgesetzes²⁶ entsprechend der Situation und den Bedürfnissen der Schule eine angemessene Arbeitszeit für die Koordination sowie für die Beratung und Unterstützung der Regelklassenlehrpersonen im Tätigkeitsbereich *Zusammenarbeit* zur Verfügung zu stellen.

2.2.9. Lehrpersonen mit Anstellungen in mehreren Gemeinden

Es bestehen keine kantonal verbindlichen Vorgaben, wie die Tätigkeiten in den Tätigkeitsbereichen *Schule*, *Zusammenarbeit* und *Weiterbildung* bei einer Lehrperson (insbesondere einer Fachlehrperson) zu handhaben sind, wenn diese in mehreren Schulgemeinden tätig ist.

Es empfiehlt sich, dass sich die betroffenen Schulleitungen absprechen, in welcher Schule die Fachlehrperson (z.B. Schwimmlehrperson) die Aufgaben aus den Tätigkeitsbereichen übernimmt.

2.3. Arbeitszeiterfassung, Arbeitszeitkürzung, Arbeitszeitsaldo

2.3.1. Arbeitszeiterfassung

In den Tätigkeitsbereichen *Unterricht* und *Klassenlehrperson* gibt es eine pauschale zeitliche Anrechnung. Entsprechend erfassen die Lehrpersonen dazu auch keine Arbeitszeit.

Hingegen müssen die Lehrpersonen in den Tätigkeitsbereichen *Schule*, *Zusammenarbeit* und *Weiterbildung* ihre geleistete Arbeitszeit erfassen.²⁷ Zu einer Arbeitszeiterfassung gehören zumindest ein Datum und eine Zeitdauer der ausgeführten Arbeit. Die Schulleitung legt fest, mit welchem Hilfsmittel die Arbeitszeiterfassung erfolgt. Die Lehrpersonen weisen den erfassten Zeitaufwand am Ende des Schuljahres gegenüber der Schulleitung aus.²⁸

Die Arbeitszeiterfassung dient auch der Überprüfung der Arbeitszuweisung. Abweichungen von der Aufteilung der Arbeitszeit führen nicht automatisch zu einem aufs nächste Schuljahr übertragbaren positiven oder negativen Arbeitszeitsaldo ([vgl. Kapitel 2.3.3.](#)). Vielmehr helfen sie in erster Linie, die Planung zu optimieren.

²⁶ § 18b LPG

²⁷ § 19b Abs. 3 LPG

²⁸ § 10 Abs. 2 LPVO



2.3.2. Arbeitszeitkürzung

In den Tätigkeitsbereichen *Unterricht* und *Klassenlehrperson* wird jeweils eine pauschale Stundenzahl an die Arbeitszeit angerechnet. Bei einer Absenz müssen daher in diesen beiden Bereichen keine Korrekturen der Arbeitszeit vorgenommen werden.

Die Lehrpersonen müssen hingegen die Arbeitszeiten in den Tätigkeitsbereichen *Schule*, *Zusammenarbeit* und *Weiterbildung* erfassen. Entsprechend muss bei einer längeren Absenz die zu leistende jährliche Arbeitszeit gekürzt werden. Wenn die kumulierte Absenzdauer während eines Schuljahres mehr als einen Monat beträgt, wird in diesen Fällen die jährliche Arbeitszeit um 1/12 pro ganzen Monat gekürzt.²⁹

2.3.3. Positiver oder negativer Arbeitszeitsaldo

Die Lehrpersonen erfüllen die Arbeitsleistung innerhalb der festgelegten Arbeitszeit.³⁰ Mit diesem Grundsatz erhält die Lehrperson den Auftrag, ihre Aufgaben innerhalb der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit zu erledigen. Sie ist entsprechend angehalten, die zugeteilten Ressourcen effizient, effektiv und wirtschaftlich zu nutzen.

Ein aufs nächste Schuljahr übertragbarer positiver Arbeitszeitsaldo kann nur entstehen, wenn die Schulleitung einer Lehrperson zusätzliche Unterrichtslektionen oder Aufgaben (in den Tätigkeitsbereichen *Schule*, *Zusammenarbeit* und *Weiterbildung*) übergibt, oder die Lehrperson in Bezug auf die weiteren Tätigkeiten ausserordentliche, nicht vorgesehene Leistungen erbringen muss und darüber die Schulleitung innert zweier Wochen informiert hat.³¹ Ein solcher positiver Arbeitszeitsaldo kann demnach nicht «von alleine» und überraschend entstehen.

Ist beim Schuljahreswechsel dennoch ein übertragbarer, mit einer Arbeitszeiterfassung nachgewiesener positiver Arbeitszeitsaldo vorhanden, wird dieser im Umfang von höchstens 300 Stunden aufs nächste Schuljahr übertragen³² und nach Möglichkeit im folgenden Schuljahr kompensiert. Der Übertrag eines positiven Arbeitszeitsaldos auf das Folgejahr führt nicht zu zusätzlichen Ressourcen.

Ein positiver Arbeitszeitsaldo kann in keinem Fall mit Unterrichtslektionen ausgeglichen werden.

[Weitergehende Informationen](#) sind auf der Webseite des Kantons Zürich zu finden (www.zh.ch/berufsauftrag > Arbeitszeit Lehrpersonen).

²⁹ § 10 Abs. 3 LPVO

³⁰ § 10 Abs. 2 LPVO

³¹ § 11 Abs. 1 LPVO

³² § 11 Abs. 2 LPVO



2.4. Weitere Informationen

2.4.1. Tätigkeiten innerhalb und ausserhalb des Berufsauftrags

Lehrpersonen dürfen im Rahmen ihrer kantonalen Anstellung nur für die im Berufsauftrag vorgesehenen Tätigkeiten eingesetzt werden.³³

Folgende Tätigkeiten sind stets ausserhalb des kantonalen Berufsauftrags zu erbringen (und meist kommunal zu entlönnen):

- Vikariate (insbesondere auch kommunale Kurzvikariate)
- Kurse (z.B. Tastaturschreiben in den 1. Sekundarklassen)
- DaZ-Aufnahmeunterricht
- Aufgabenstunden und Nachhilfeunterricht
- Assistenz
- Technischer Informatiksupport
- Betreuung (Ausnahme: In einer Tagesschule können Lehrpersonen im Rahmen ihrer kantonalen Anstellung mit Bewilligung des Volksschulamtes in der Betreuung eingesetzt werden)
- Organisation und Durchführung von Winter- oder Skilager während den Schulferien

[Detaillierte Informationen](#) können der Webseite des Kantons Zürich entnommen werden. Diese sind zu finden unter: www.zh.ch/vs-vze > Stellen planen.

2.4.2. Beschäftigungsgrad

Der Beschäftigungsumfang der kantonalen Anstellungen einer Lehrperson, einer Schulleiterin oder eines Schulleiters beträgt max. 100 %.³⁴

Das Volksschulamt empfiehlt, diese Regelung auch in Kombination mit einer kommunalen Anstellung oder Entschädigung einzuhalten.

Der Beschäftigungsgrad einer kantonal angestellten Lehrperson beträgt in der Regel mindestens 35 %.³⁵

³³ § 4 LPG

³⁴ Verwaltungsgerichtsurteil VB.2018.00265 vom 5. September 2018 (E. 3.2)

³⁵ § 6 Abs. 1 LPG



Der Beschäftigungsgrad einer Lehrperson kann nur im gegenseitigen Einvernehmen erhöht werden.³⁶ Eine Reduktion des Beschäftigungsgrads kann entweder im gegenseitigen Einvernehmen³⁷ oder durch eine Teilkündigung unter Einhaltung der viermonatigen Kündigungsfrist erfolgen.³⁸ Eine Teilkündigung kann nur von der Schulpflege (und niemals von der Schulleitung) unter Einhaltung der formellen Bedingungen (z.B. rechtliches Gehör, Schulpflegeentscheid, Verfügung der Schulpflege) und ausschliesslich aus schulorganisatorischen Gründen ausgesprochen werden. Das Volksschulamt prüft in diesen Fällen von Amtes wegen den Anspruch auf eine Abfindung.³⁹ Eine Veränderung des Beschäftigungsgrads – unabhängig, ob im gegenseitigen Einvernehmen oder durch eine Teilkündigung – muss die Schulpflege stets in Form einer Verfügung festhalten.

Eine (Teil-)Kündigung ist eine einschneidende Massnahme. In Anwendung des Grundsatzes der Verhältnismässigkeit sind deshalb vorgängig sämtliche anderen Massnahmen zu prüfen (z.B. Zuweisung von weiteren Lektionen oder Arbeitsstunden in anderen Tätigkeitsbereichen), bevor eine (Teil-)Kündigung ausgesprochen wird.

Der Stundenplan gilt in der Regel für ein Schuljahr.⁴⁰ Entsprechend bleibt die Lektionenzahl einer Lehrperson während des Schuljahres grundsätzlich unverändert. Eine Ausnahme bildet das Wahlfach in den 3. Sekundarklassen, aufgrund dessen eine Lehrperson im 1. und 2. Semester unterschiedliche Unterrichtsverpflichtungen aufweisen kann. In diesen Fällen kann ein durchschnittlicher Beschäftigungsgrad für das ganze Schuljahr festgelegt werden. Die Änderung der Lektionenzahl im 2. Semester muss dem Volksschulamt im Hinblick auf allfällige Vikariatseinsätze mitgeteilt werden.

Aus anstellungsrechtlichen Gründen ist es aber nicht möglich, dass eine Lehrperson in einem Semester gar keine Arbeitsleistung mehr erbringt bzw. keine Unterrichtsverpflichtung aufweist.

2.4.3. 60%-Regelung

Die sogenannte 60%-Regelung besagt, dass eine Lehrperson im Rahmen ihrer kantonalen Anstellungen mindestens 60 % ihrer jährlichen Arbeitszeit im Tätigkeitsbereich *Unterricht* leisten muss.⁴¹ Die rechtlichen Bestimmungen sehen dazu keine Ausnahmeregelung vor.

³⁶ § 8 LPVO

³⁷ § 23 PG

³⁸ § 8 LPG

³⁹ § 26 PG und § 3 Abs. 2 lit. b LPVO

⁴⁰ § 26 Abs. 2 VSV

⁴¹ § 6 Abs. 2 LPG



2.4.4. Klassenlager

Die Organisation (Vorbereitung) des Klassenlagers gehört zum Tätigkeitsbereich *Klassenlehrperson*⁴², die Durchführung desselben im Rahmen des Beschäftigungsgrads zum *Unterricht*.⁴³ Beide Tätigkeitsbereiche werden pauschal abgerechnet. Entsprechend führt die Organisation und Durchführung eines Klassenlagers weder zu zusätzlichen Arbeitsstunden noch zu einer kommunalen Entschädigung.

Ist eine teilzeitangestellte Lehrperson an einem Klassenlager dabei, muss zunächst geklärt werden, ob die betroffene Lehrperson während den Nicht-Unterrichtstagen als Begleitperson oder als Lehrperson am Lager teilnimmt. Als Begleitperson kann die Lehrperson von der Gemeinde entschädigt werden. Nimmt sie an den übrigen Tagen die Funktion als Lehrperson wahr, ist die dafür aufgewendete Zeit als Mehrzeit zu verbuchen.⁴⁴ Die Mehrzeit wird wie folgt berechnet: $(100\% - \text{Beschäftigungsgrad der Lehrperson}) * 42 \text{ Stunden}$. Am Ende des Schuljahres ist über den Übertrag eines allfälligen (positiven) Arbeitszeitsaldos zu entscheiden ([vgl. Kapitel 2.3.3.](#)).

2.4.5. Vikariate

Bei einem Vikariat im Lektionenansatz gehören neben dem Unterrichten (inkl. Vor- und Nachbereitung) auch die üblichen Arbeiten in den Tätigkeitsbereichen *Schule*, *Zusammenarbeit*, *Weiterbildung* und *Klassenlehrperson* zu den Berufspflichten einer Vikarin oder eines Vikars und sind mit dem Lohn für die erteilten Lektionen abgegolten. Die Vikarin oder der Vikar erbringt keinen Arbeitszeitnachweis.⁴⁵

Wenn eine Lehrperson überdurchschnittlich viele Arbeitsstunden für eine besondere Arbeit im Tätigkeitsbereich *Schule* aufweist, müssen diese nicht von der Vikarin oder dem Vikar geleistet werden. Eine Stellvertretung für diese besonderen Aufgaben kann nur bei einem Vikariat im Monatslohn eingerichtet werden.

Wird bei einer länger dauernden Stellvertretung der Monatslohn gewährt, gelten dieselben Regeln wie bei den übrigen Lehrpersonen.⁴⁶ Die Schulpflege entscheidet in diesem Fall über den Beschäftigungsgrad der Vikarin oder des Vikars, maximal aber im Umfang des Beschäftigungsgrads der zu vertretenden Lehrperson.

⁴² § 10f lit. a LPVO

⁴³ § 7 Abs. 1 lit. c LPVO

⁴⁴ § 11 Abs. 1 lit. a LPVO

⁴⁵ § 31 Abs. 3 LPVO

⁴⁶ § 31 Abs. 4 LPVO

3. Gestaltungsspielraum der Schulleitung

3.1. Planungsebene

Der Gestaltungsspielraum auf der Planungsebene für die Schulleitenden muss als gering bezeichnet werden:

- Der Umfang der insgesamt in der Schuleinheit vorhandenen Arbeitsstunden wird durch die kantonal zugeteilten Vollzeiteinheiten (VZE Berufsauftrag inkl. zusätzliche VZE aus dem Stellenpool und VZE Kredit, VZE Schulleitung, VZE Gestaltungspool) sowie allfällige kommunale Ressourcen (z.B. Wahlfächer, Freifächer 1. und 2. Sekundarklassen, zusätzliche Mittel aufgrund eines erhöhten Ferienanspruchs bei Lehrpersonen ab Alter 50) vorgegeben.⁴⁷ Die Schulleitenden müssen bei der Planung dafür sorgen, dass der Beschäftigungsumfang aller kantonal angestellten Lehrpersonen sowie der Schulleitenden mit den vorhandenen Ressourcen übereinstimmt.⁴⁸
- Der Umfang der zu erteilenden Lektionen ergibt sich aus der Stellenplanung (VZE-Tool). Pro VZE Berufsauftrag sind fix 27.3 WL einzuplanen. Für jede Kindergartenklasse werden zusätzlich 0.02 VZE eingesetzt.⁴⁹
- Der Stundenumfang für den Tätigkeitsbereich *Klassenlehrperson* ergibt sich aufgrund der Anzahl Klassen, die in der Schuleinheit geführt werden: Pro Klassen werden fix 100 Stunden eingesetzt.⁵⁰

Ein gewisser Gestaltungsspielraum ist – teilweise in der Kompetenz der Schulpflege – in den folgenden Punkten möglich:

- Mit den verbleibenden Arbeitsstunden in den Tätigkeitsbereichen *Schule*, *Zusammenarbeit* und *Weiterbildung* kann die Schulleitung Schwerpunkte setzen.
- Mit den kantonalen VZE Gestaltungspool kann die Schulpflege die Anzahl Wochenlektionen (VZE Berufsauftrag) erhöhen oder zusätzliche Arbeitsstunden für die Tätigkeitsbereiche *Schule* und *Zusammenarbeit* gewähren.⁵¹
- Die Schulleitung kann im Einzelfall bei einer Lehrperson den Lektionsfaktor erhöhen oder senken ([vgl. Kapitel 2.2.1.](#)). Eine Erhöhung des Lektionsfaktors führt dazu, dass weniger Arbeitsstunden in den Tätigkeitsbereichen *Schule*, *Zusammenarbeit* und *Weiterbildung* zur Verfügung stehen.
- Die Schulpflege kann die aufgrund des erhöhten Ferienanspruchs der Lehrpersonen ab Alter 50 fehlende Arbeitszeit mit kommunalen Mittel ausgleichen.⁵²
- Die Schulpflege kann Lehrpersonen für die Erledigung von Hausämtern dann entschädigen, wenn die Lehrperson dafür mehr als 50 Stunden einsetzt oder die Aufgabe nicht zwingend durch eine Lehrperson zu erledigen ist ([vgl. Kapitel 2.2.2.](#)). Diese Aufgaben müssen dann nicht im Rahmen der vorhandenen Arbeitszeit des kantonalen Berufsauftrags berücksichtigt werden.

⁴⁷ § 3 LPG und § 2e LPVO

⁴⁸ § 9 Abs. 1 LPVO

⁴⁹ § 2d LPVO

⁵⁰ § 10f LPVO

⁵¹ § 2c Abs. 4 und 5 LPVO

⁵² § 2e Abs. 2 lit. g LPVO



- Die Schulpflege kann die aufgrund eines Behördenamtes einer Lehrperson fehlende Arbeitszeit mit kommunalen Mitteln ausgleichen.

3.2. Anstellungsebene – Arbeitszuweisung

Wesentlich grösser ist der Gestaltungsspielraum auf der Anstellungsebene. Dabei ist von einem (einschränkenden) Grundsatz auszugehen: Der bisherige Beschäftigungsgrad einer Lehrperson gilt grundsätzlich auch im kommenden Schuljahr. Veränderungen des Beschäftigungsgrads sind nur unter bestimmten Bedingungen möglich ([vgl. Kapitel 2.4.2.](#)).

Der Beschäftigungsgrad und der persönliche Ferienanspruch einer Lehrperson bestimmen die zu leistende jährliche Netto-Arbeitszeit.⁵³ Die Summe der Arbeitsstunden in den fünf Tätigkeitsbereichen muss letztlich mit der zu leistenden jährlichen Netto-Arbeitszeit übereinstimmen. Bei der Aufteilung der Arbeitszeit auf die fünf Tätigkeitsbereiche wie auch bei der Zuweisung von Arbeiten hat die Schulleitung einen relativ grossen Gestaltungsspielraum. Auf diese Weise können professionelle Stärken gezielt eingesetzt werden und die Schulen nutzen den vorhandenen Freiraum in der Gestaltung des Schulbetriebs.

Dabei sind folgende Einschränkungen zu beachten:

- Die vorgesehenen Unterrichtslektionen müssen im Rahmen der vorhandenen Ressourcen vollständig auf die Lehrpersonen verteilt werden ([vgl. Kapitel 3.1.](#)).
- Pro Klassen sind 100 Stunden im Tätigkeitsbereich *Klassenlehrperson* einzusetzen ([vgl. Kapitel 2.2.5.](#)).
- Eine Lehrperson muss mindestens 60 % ihrer jährlichen Netto-Arbeitszeit im Tätigkeitsbereich *Unterricht* leisten ([vgl. Kapitel 2.4.3.](#)).

Erhält eine Lehrperson von der Schulleitung einen gezielten Auftrag im Tätigkeitsbereich *Schule*, der das übliche, von allen Lehrpersonen geforderte Mass überschreitet, kann dieses Fachgebiet erweitert und ein anderer Tätigkeitsbereich vermindert werden. Diese Lehrperson kann beispielsweise weniger unterrichten als die übrigen Lehrpersonen mit dem gleichen Beschäftigungsgrad, sie wird jedoch mehr Arbeitszeit in den Tätigkeitsbereich *Schule* investieren. Oder eine Lehrperson wird im Tätigkeitsbereich *Zusammenarbeit* entlastet, um stattdessen im Tätigkeitsbereich *Unterricht* (d.h. mit zusätzlichen Unterrichtslektionen) die entsprechende Arbeitszeit zu leisten. Bei unverändertem Beschäftigungsgrad bleibt dabei das Total der zu leistenden Jahresarbeitszeit gleich.

4. Jahresplanung

Ein Überblick über die in der Jahresplanung zu leistenden Arbeiten inkl. zeitlicher Abfolge kann dem Dokument [„Jahresablauf Stellenplanung, Personaleinsatz“ neu definierter Berufsauftrag](#) entnommen werden. Zudem stellt das Volksschulamt den Schulleitungen kostenlos

⁵³ § 9 Abs. 2 LPVO

ein Planungstool zur Verfügung. Diese Unterlagen sind auf der Webseite des Kantons Zürich zu finden unter: www.zh.ch/berufsauftrag.

4.1. Ressourcen (VZE)

Im ersten Schritt muss die Schulleitung den Überblick über die zugeteilten, bewilligten und vorhandenen Ressourcen gewinnen. Zu einer kantonalen Anstellung der Lehrpersonen führen folgende Ressourcen:

- VZE Berufsauftrag (inkl. VZE aus dem kantonalen Pool und VZE Kredit)
- VZE Gestaltungspool; aufgeteilt auf die vier Einsatzmöglichkeiten
- Zusätzliche Schwimm-Lektionen (WL), die aufgrund des Sicherheitsaspektes von der Schulpflege gesprochen wurden
- Wahlfächer 3. Sekundarklassen (WL)
- Freifächer 1. und 2. Sekundarklassen (WL)
- Zusätzliche Ressourcen für den erhöhten Ferienanspruch
- Umwandlung Therapien in IF-Unterricht (WL)
- ISR-Unterricht für Schulische Heilpädagoginnen und -pädagogen sowie Lehrpersonen (WL)
- ISR: Erhöhung des Beschäftigungsgrads für Schulische Heilpädagoginnen und -pädagogen sowie Lehrpersonen (in der Regel für den Tätigkeitsbereich *Zusammenarbeit*)
- Koordinationsaufgaben Sekundarstufe für Erhöhung des Beschäftigungsgrads von Lehrpersonen (in der Regel für den Tätigkeitsbereich *Schule*)
- Zusätzliche Ressourcen bei öffentlichen Ämtern
- Mit Bewilligung des Volksschulamtes
 - Pädagogischer ICT-Support
 - QUIMS- Beauftragte/r
 - Betreuung im Rahmen einer Tagesschule
 - Weitere kommunale Ressourcen

Weiter müssen die für die Schulleitung vorgesehenen Ressourcen bestimmt werden:

- VZE Schulleitungen
- VZE Gestaltungspool; Anteil für die Erhöhung des Beschäftigungsgrads der Schulleitungen
- Kommunale Erweiterung des Schulleitungspensums (mit Bewilligung des Volksschulamtes)
- ISR: Erhöhung des Beschäftigungsgrads für Schulleitende
- Koordinationsaufgaben Sekundarstufe für Erhöhung des Beschäftigungsgrads von Schulleitenden

Im Planungstool, das vom Volksschulamt kostenlos zur Verfügung gestellt wird, können die meisten Daten zu den Ressourcen aus dem VZE-Tool zur Stellenplanung importiert werden.



Falls die kommunal angestellten Lehrpersonen (z.B. Lehrpersonen für den DaZ-Aufnahmeunterricht) ebenfalls im Rahmen des neu definierten Berufsauftrags angestellt sind und insbesondere wenn diese teilweise auch noch über eine kantonale Anstellung verfügen, müssen auch noch die kommunalen Ressourcen für Kurse, DaZ-Aufnahmeunterricht, Therapien, Nachhilfeunterricht, Aufgabenstunden und evtl. weitere Angebote erfasst werden.

4.2. Personal

Im zweiten Schritt muss die Schulleitung das Personal und dessen Beschäftigungsgrad erfassen. Aufgrund des Alters jeder Lehrperson ist deren Ferienanspruch zu ermitteln, der zusammen mit dem Beschäftigungsgrad die jährliche Netto-Arbeitszeit ergibt.

Bezüglich Beschäftigungsgrad ist folgender Grundsatz zu beachten: Der bisherige Beschäftigungsgrad einer Lehrperson gilt grundsätzlich auch im kommenden Schuljahr. Veränderungen des Beschäftigungsgrads sind nur unter bestimmten Bedingungen möglich ([vgl. Kapitel 2.4.2.](#)).

Das Volksschulamt empfiehlt deshalb, vor Weihnachten bei den amtierenden Lehrpersonen zu klären, mit welchem Beschäftigungsgrad sie im folgenden Schuljahr angestellt sein möchten. Es ist zweckmässig, dies in schriftlicher Form und mit den folgenden Informationen einzuholen:

- „Wunsch-Beschäftigungsgrad“: Diesen Beschäftigungsgrad wünscht sich die Lehrperson im kommenden Schuljahr. Weicht dieser vom aktuellen Beschäftigungsgrad ab, ist die Schulpflege aber nicht verpflichtet, dieses Begehren zu erfüllen. Aufgrund der Situation auf dem Stellenmarkt empfiehlt das Volksschulamt, Anträge auf Reduktion des Beschäftigungsgrads kritisch zu hinterfragen.
- „Akzeptanz-Beschäftigungsgrad“: Damit sind zwei Werte gemeint, die oberhalb oder unterhalb des „Wunsch-Beschäftigungsgrades“ bzw. gleich wie dieser liegen. Innerhalb dieses Rahmens würde die Lehrperson eine Reduktion des Beschäftigungsgrads ohne Teilkündigung bzw. eine Erhöhung des Beschäftigungsgrads akzeptieren. Die Schulpflege kann in diesem Fall von einer einvernehmlichen Anpassung des Beschäftigungsgrades ausgehen. Auch in diesem Fall muss aber eine Veränderung des Beschäftigungsgrads nicht bewilligt werden.
Im Extremfall sind die beiden Werte gleich wie der „Wunsch-Beschäftigungsgrad“. Dies würde bedeuten, dass die Lehrperson keine Reduktion unter ihren „Wunsch-Beschäftigungsgrad“ ohne Teilkündigung akzeptieren würde und in keinem Fall auch mehr als ihr „Wunsch-Beschäftigungsgrad“ arbeiten möchte.

Im Planungstool, das vom Volksschulamt kostenlos zur Verfügung gestellt wird, können diese drei Werte hinterlegt werden.



Bei einer Neuanstellung muss sich die Schulleitung überlegen, für wie viele Unterrichtslektionen die neue Lehrperson eingesetzt werden soll und welche Arbeiten ihr zusätzlich zugewiesen werden sollen. Mit Hilfe des ‚[Tools für Stellenausschreibungen](#)‘ lässt sich damit der Beschäftigungsgrad ermitteln (vgl. [Kapitel 5.2.2.](#)). Dieses ist auf der Webseite des Kantons Zürich zu finden unter: www.zh.ch/berufsauftrag > Tool Stellenausschreibung.

Bei der Personalliste werden die Vikarinnen und Vikare nicht berücksichtigt.

4.3. Klassen und Lektionen

Die Schulpflege legt in einem Stellenplan die Aufteilung der Vollzeiteinheiten fest und teilt diese damit den Schuleinheiten zu. Damit werden die Klassenbildung und die für jede Klasse vorgesehene Lektionenzahl bereits vorgängig geklärt.

Im Planungstool, das vom Volksschulamt kostenlos zur Verfügung gestellt wird, können die Stellenplanung und die Lektionenzahl jeder Klasse aus dem VZE-Tool zur Stellenplanung importiert werden.

Neben den Klassen muss die Schulleitung auch die Lektionen für *Unterricht* in folgenden Bereichen erfassen:

- Zusätzliche Schwimm-Lektionen (WL), die aufgrund des Sicherheitsaspektes von der Schulpflege gesprochen wurden
- Wahlfächer 3. Sekundarklassen (WL)
- Freifächer 1. und 2. Sekundarklassen (WL)
- Umwandlung Therapien in IF-Unterricht (WL)
- ISR-Unterricht für Schulische Heilpädagoginnen und -pädagogen sowie Lehrpersonen (WL)

Falls die kommunal angestellten Lehrpersonen (z.B. Lehrpersonen für den DaZ-Aufnahmeunterricht) ebenfalls auf der Grundlage des neu definierten Berufsauftrags angestellt werden, müssen auch noch die kommunalen Lektionen für Kurse, DaZ-Aufnahmeunterricht, Therapien, Nachhilfeunterricht, Aufgabenstunden und evtl. weitere Angebote erfasst werden.

4.4. Vorbereitungsarbeit für die Aufteilung der Arbeitszeit auf die Lehrpersonen (Arbeitszuweisung)

Die nachstehend beschriebene Vorbereitungsarbeit dient der Schulleitung dazu, einerseits den Überblick über die Ressourcen und deren Verteilung zu gewinnen und sich andererseits auf die Gespräche mit den Lehrpersonen vorzubereiten. Entsprechend ist dies nicht die endgültige Planung. Vielmehr soll in den Gesprächen mit den Lehrpersonen soweit als



möglich auch auf die Bedürfnisse und Anliegen der Lehrpersonen eingegangen werden können ([vgl. Kapitel 4.5.](#)).

Die Schulleitung verteilt die Unterrichtslektionen auf die einzelnen Lehrpersonen.⁵⁴ Dabei legt sie bei Bedarf im Einzelfall einen abweichenden Lektionenfaktor fest ([vgl. Kapitel 2.2.1.](#)). Weiter weist die Schulleitung den Lehrpersonen die Funktion als Klassenlehrperson zu. Verfügt eine Lehrperson über einen aufs nächste Schuljahr übertragbaren positiven Arbeitszeitsaldo, wird dieser ebenfalls bei der Verteilung der Arbeitszeit berücksichtigt ([vgl. Kapitel 2.3.3.](#)).

Die verbleibende Arbeitszeit teilt die Schulleitung aufgrund der Bedürfnisse ihrer Schuleinheit auf konkrete Aufgaben in den Tätigkeitsbereichen *Schule*, *Zusammenarbeit* und *Weiterbildung* zu. Da die Ressourcen kaum für alle Bedürfnisse der Schuleinheit ausreichen werden, ist diese Arbeit meist mit einer Priorisierung bzw. einer Verzichtsplanung verbunden.

In einem letzten Schritt verteilt die Schulleitung die vorgängig erwähnten Aufgaben auf die Lehrpersonen. Dabei berücksichtigt sie einerseits eine Zeitreserve ([vgl. Kapitel 2.2.6.](#)) und die zusätzliche Arbeitszeit für die Teilnahme an einem Klassenlager durch eine teilzeitbeschäftigte Lehrperson ([vgl. Kapitel 2.4.4.](#)).

Mit der Beendigung dieses Arbeitsschrittes wurden folgende Rahmenbedingungen eingehalten:

- Die vorgesehenen Unterrichtslektionen wurden im Rahmen der vorhandenen Ressourcen vollständig auf die Lehrpersonen verteilt ([vgl. Kapitel 3.1.](#)).
- Der vorgesehene zeitliche Umfang im Tätigkeitsbereich *Klassenlehrperson* wurde je Klasse auf eine oder zwei Lehrpersonen verteilt ([vgl. Kapitel 2.2.5.](#)).
- Die aufgrund des unveränderten oder neu vorgesehenen Beschäftigungsgrads errechnete Arbeitszeit wurde bei jeder Lehrperson vollständig auf die vier oder fünf Tätigkeitsbereiche aufgeteilt ([vgl. Kapitel 3.2.](#) und [Kapitel 2.2.6.](#)).
- Der Beschäftigungsumfang aller kantonal und evtl. der kommunal angestellten Lehrpersonen sowie der Schulleitenden stimmen mit den vorhandenen Ressourcen überein ([vgl. Kapitel 3.1.](#)).

4.5. Aufteilung der Arbeitszeit (Arbeitszuweisung)

Die Aufteilung der Arbeitszeit (früher auch „Pensenvereinbarung“ genannt) ist das Resultat der individuellen Planung gemeinsam mit der betroffenen Lehrperson. Die Planung ist in der Regel Teil des Mitarbeitergesprächs (MAG) mit der Lehrperson, das entsprechend ein ganz zentrales und wichtiges Element im Prozess bildet. Dabei informiert die Lehrperson über ihre Bedürfnisse bezüglich Übernahme von Aufgaben und Zuteilung von Arbeitszeit zu

⁵⁴ § 10 Abs. 1 LPVO

den verschiedenen Tätigkeitsbereichen. Die Schulleitung koordiniert die Bedürfnisse der Lehrpersonen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Ressourcen und den Bedürfnissen der Schuleinheit und plant so den Personaleinsatz ihrer Schuleinheit. Die Aufteilung der Arbeitszeit baut sinnvollerweise auf jener des Vorjahres auf.

Kommt es zwischen den Bedürfnissen der Lehrperson und den betrieblichen Interessen der Schuleinheit nicht zu einer Einigung, entscheidet die Schulleitung im Rahmen ihres Weisungsrechts über die Aufteilung der Arbeitszeit abschliessend.

Die Arbeitszuweisung definiert nicht den Beschäftigungsgrad, sondern legt fest, wie die Arbeitszeit aufgrund eines vorgängig festgelegten Beschäftigungsgrads ([vgl. Kapitel 2.4.2.](#)) verteilt wird.

Diese Arbeit muss nicht bereits vor dem 31. März erledigt werden. Details dazu kann dem Dokument [„Jahresablauf Stellenplanung, Personaleinsatz“](#) entnommen werden. Diese ist auf der Webseite des Kantons Zürich zu finden unter: www.zh.ch/berufsauftrag.

5. Unterstützungsangebote

5.1. Webseite des Kantons Zürich

Auf der Webseite des Kantons Zürich unter: www.zh.ch/berufsauftrag sind sämtliche relevanten Dokumente zum Berufsauftrag zu finden.

5.2. Tools

Sämtliche Tools, die das Volksschulamt zur Verfügung stellt, basieren auf dem Programm Excel.

5.2.1. Planungstool

Das Volksschulamt bietet den Schulleitungen kostenlos ein Planungstool an. Dieses berücksichtigt sämtliche rechtlichen Grundlagen des neu definierten Berufsauftrags und die Planungsvorgaben. Es wurde bewusst einfach und übersichtlich gehalten und bietet dennoch diverse hilfreiche und unterstützende Funktionen an.

5.2.2. Tool für Stellenausschreibung

Die Schulleitung kann mit Hilfe des Tools verschiedene Varianten für die Stellenausschreibung prüfen. Ausgehend von der Zusammensetzung des Teams (Alter, Qualifikation, Stärken) erkennt sie mit dem Tool, wie sich spezifische Vorstellungen für Schwerpunkte auf den Beschäftigungsgrad auswirken.

Das Tool ist nicht für bisherige Anstellungsverhältnisse geeignet.



5.2.3. Tool für Zeiterfassung

Dieses einfache Instrument des Verbands der Zürcher Schulpräsidenten (VZS) dient der Zeiterfassung durch die Lehrpersonen.

5.3. Persönliche Unterstützung

5.3.1. Anfragen zu rechtlichen und technischen Fragen

Anfragen zu rechtlichen und technischen Fragen zum neu definierten Berufsauftrag sind per E-Mail an berufsauftrag@vsa.zh.ch zu senden. Das Volksschulamt beantwortet das E-Mail in der Regel innerhalb von wenigen Arbeitstagen in schriftlicher Form (ausgenommen während den Schulferien).

5.3.2. Beratung

Die Pädagogische Hochschule Zürich bietet Beratungen zu Praxisfragen und für die Umsetzung des neu definierten Berufsauftrags vor Ort an. Schulleitungen können sich dazu an das Beratungstelefon der PH Zürich wenden (043 305 50 50; Mo-Fr, jeweils von 15 - 18 h). Die erste Stunde ist für die Schulleitung kostenlos. Diese Kosten werden vom Volksschulamt übernommen. Bei einer weitergehenden Beratung werden die anfallenden Kosten vorgängig geklärt.

5.3.3. Schulungen

Die Pädagogische Hochschule Zürich bietet Schulungen für Schulleitende zum neu definierten Berufsauftrag an. Diese werden ausgeschrieben unter www.phzh.ch > Weiterbildung > Fach- und Erfahrungs-Tagungen/Kurse.