

Weisung des Stadtrats von Zürich an den Gemeinderat

vom 19. Dezember 2018

Schulamt, Musikschule Konservatorium Zürich und Sportamt, Verordnung über das Arbeitsverhältnis des Lehr- und Therapiepersonals der städtischen Volksschule, Neuerlass

1. Zweck der Vorlage

Mit dieser Vorlage soll eine neue Verordnung über das Arbeitsverhältnis des Lehr- und Therapiepersonals der städtischen Volksschule (VLT) erlassen werden. Der neue Erlass, der auch für die Lehrpersonen von MKZ gilt, tritt an Stelle der bisherigen Verordnung über die Anstellung und den Lohn der städtischen Volksschullehrerinnen und Volksschullehrer (Städtische Volksschullehrer-Verordnung, SVL, AS 177.500) vom 30. Januar 2002. Diese erweist sich in verschiedener Hinsicht als revisionsbedürftig.

2. Ausgangslage

2.1 Städtische Volksschullehrer-Verordnung von 2002

Die Städtische Volksschullehrer-Verordnung (SVL) wurde 1989 vom Gemeinderat erlassen und 2002 totalrevidiert. Seither blieb sie unverändert. Hingegen wurden die zugehörigen, vom Stadtrat erlassenen Ausführungsbestimmungen (ASVL, AS 177.501) mehrfach teilrevidiert, zuletzt auf Anfang Schuljahr 2017/18. Der Geltungsbereich der SVL von 2002 umfasste ursprünglich die von der Stadt Zürich nach kommunalem Recht angestellten Lehrpersonen der Regelschulen mit Kleinstpensen, die Lehrpersonen des Kindergartens, die Lehrpersonen für Deutsch als Zweitsprache (DaZ) und für Fachunterricht, situative Unterstützungsangebote, das Angebot «Back to School» und Einzelunterricht, das Leitungs- und Lehrpersonal der städtischen Sonderschulen, das Leitungs- und Therapiepersonal der Therapieangebote Logopädie und Psychomotorik, die Kursleitenden des freiwilligen Schulsports sowie das Leitungs- und Lehrpersonal von MKZ.

2.2 Problemfelder / Revisionsbedarf

Grössere Veränderungen auf kantonaler Ebene im Bereich der Volksschule führten in der Zwischenzeit zu Anpassungen des kantonalen Lehrpersonalgesetzes (LPG, LS 412.31) und der zugehörigen Lehrpersonalverordnung (LPVO, LS 412.311), mit welchen Erlassen die SVL eng verknüpft ist. Zu erwähnen sind z. B. die Einführung der Schulleitungen im Jahr 2007, die Kantonalisierung der Kindergartenlehrpersonen 2008, die Kantonalisierung der Lehrpersonen mit Kleinstpensen sowie der Fachlehrpersonen 2015, die Einführung einer Probezeit für Lehrpersonen ebenfalls 2015 sowie die Einführung des neu definierten Berufsauftrags für kantonale Lehrpersonen 2017. Viele der bestehenden Bestimmungen der SVL, die seit 2002 wie erwähnt nicht mehr geändert wurde, müssen daher aufgehoben oder angepasst werden. Daneben führen städtische Veränderungen aufgrund der Einführung der «Tagesschule 2025» und der geplanten Neukonzeption der Begabungs- und Begabtenförderung (bisher «Universikum») sowie das Sonderschulangebot «15plusSHS» zu neuem Regelungsbedarf. Mit der vorliegenden Totalrevision soll wieder eine Harmonisierung mit dem kantonalen Recht und damit eine möglichst weitreichende Gleichbehandlung der kantonalen und kommunalen Lehrpersonen erzielt werden. Dies erscheint auch deshalb besonders wichtig, weil zahlreiche Lehrpersonen sowohl über eine kantonale als auch über eine kommunale Anstellung verfügen und deren unterschiedliche Behandlung in der Praxis mit Problemen verbunden ist. Sodann sind Regelungslücken zu schliessen und, wo angezeigt, die besonderen städtischen Verhältnisse v. a. im Sonderschul- und Therapiebereich klarer zu regeln.

3. Neuerlass VLT

3.1 Konzeptionelle Grundlagen

Geltungsbereich

Die VLT gilt – wie die bisherige SVL – für das nach kommunalem Recht zu beschäftigende «Unterrichtspersonal» der städtischen Volksschule in einem weiten Sinn. Dieses umfasst nebst den eigentlichen Lehrpersonen auch die Therapeutinnen und Therapeuten für Logopädie und Psychomotorik sowie die Kursleiterinnen und Kursleiter des freiwilligen Schulsports. Ebenfalls von der VLT erfasst werden die Lehrpersonen an MKZ. Soweit MKZ Angebote für Kinder und Jugendliche im Volksschulalter erbringt, lassen sich diese aufgrund von § 16 Volksschulgesetz (VSG, LS 412.100) ebenfalls der Volksschule zuordnen. Deshalb ist auch im Erlassstitel – verkürzt – einzig von «städtischer Volksschule» die Rede. Innerhalb der VLT wird dann aber zwischen Volksschule und MKZ differenziert. Führungspersonen der Volksschule sowie von MKZ unterstehen der VLT, soweit der Stadtrat dies in den AVL festlegt. Damit soll eine gewisse Flexibilität gewährleistet werden. Überdies wird dadurch die VLT von einer detaillierten Aufzählung von Einzelfunktionen entlastet. Einzelne VLT-Bestimmungen sind auch auf kantonale Schulleitungen und Lehrpersonen anwendbar, wo das kantonale Recht dafür Raum lässt. Das gilt etwa für Zusatzpensen für Tätigkeiten ausserhalb des kantonal definierten Berufsauftrags. Nicht von der VLT erfasst werden die Lehrpersonen und das pädagogische Führungspersonal der Fachschule Viventa. Diese verfügen mit der Verordnung über die Anstellung und Löhne der Lehrpersonen an der Fachschule Viventa (VLV, AS 177.550) und den zugehörigen Ausführungsbestimmungen (AVLV, AS 177.551) weiterhin über ein eigenes Personalrecht.

Verhältnis zum kantonalen Recht und zum PR

Die VLT versteht sich nicht als umfassendes «Personalgesetz» für das ihr unterstehende Personal. Sie folgt vielmehr dem gleichen Verweisungskonzept, das bereits der SVL zugrunde lag: Auf die kommunalen Lehrpersonen (und weiteren Personen in ihrem Anwendungsbereich) soll soweit als möglich das kantonale Lehrpersonalrecht Anwendung finden, um wie erwähnt eine möglichst weitreichende Gleichbehandlung mit den kantonalen Lehrpersonen zu erreichen. Diese Gleichbehandlung wird mit einer Verweisung erzielt, die das kantonale Lehrpersonalrecht für anwendbar erklärt, soweit sich aus der VLT nichts anderes ergibt. Die Verweisung erfolgt dabei nur sinngemäss, um den kommunalen Anstellungsverhältnissen bei der Rechtsauslegung genügend Rechnung tragen zu können. Von ihr werden auch künftige Rechtsänderungen erfasst.

Aus der VLT ergibt sich dort eine Abweichung vom kantonalen Recht, wo diese aufgrund kommunaler Besonderheiten selbst eine Regelung trifft oder für einen bestimmten Themenbereich statt auf das kantonale Recht auf die Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht, PR, AS 177.100) verweist. Dies ist namentlich im Zusammenhang mit Versicherungsleistungen der Fall, die durch die städtischen Versicherungsträger erbracht werden.

Wo die VLT das kantonale Recht in ihrem Anwendungsbereich modifiziert, folgt sie dem Grundsatz, dass Regelungsmaterien des kantonalen Gesetzesrechts grundsätzlich in der VLT, Regelungsmaterien der kantonalen Ausführungserlasse demgegenüber in den AVL geregelt werden. Aus diesem Normstufenkonzept folgt, dass die AVL auch Bestimmungen enthalten können, die von den kantonalen Ausführungserlassen abweichen, soweit der Rahmen des Gesetzesrechts eingehalten wird. Insbesondere beim Lohn wird von diesem Grundsatz allerdings abgewichen, indem die VLT direkt auf das kantonale Ausführungsrecht, nämlich die LPVO, verweist. Dadurch wird der Regelungsspielraum des Stadtrats eingeschränkt.

Weitere konzeptionelle Hinweise

Die VLT bestimmt, dass die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers grundsätzlich von der Anstellungsinstanz ausgeübt werden und diese ihre Rechte und Pflichten auch an ihr unterstellte Angestellte übertragen kann, soweit der Stadtrat nichts anderes bestimmt. Vorbehalten bleibt stets das übergeordnete Recht. Aus den AVLT ergibt sich dann eine differenzierte Zuständigkeitsordnung. Diese legt auch fest, welche personalrechtlichen Entscheide zwingend durch die Anstellungsinstanz selbst getroffen werden müssen. Eine analoge Regelung enthält Art. 23 Ausführungsbestimmungen zum PR (AB PR, AS 177.101).

Aus dem neuen Gemeindegesetz (GG, LS 131.1) geht hervor, dass der Stadtrat für die Gliederung der Stadtverwaltung in Departemente und Dienstabteilungen zuständig ist. In der VLT wird daher kein konkretes Departement und werden keine konkreten Dienstabteilungen bezeichnet; dies erfolgt erst auf Ebene Stadtrat. Eine Ausnahme davon bildet MKZ, da es sich dabei nicht nur um eine Dienstabteilung, sondern um ein in der Gemeindeordnung (GO, AS 101.100) verankertes Schulangebot handelt, für das eine eigenständige Kommission i. S. v. § 51 GG zuständig ist (vgl. Art. 101 Ziffer 2 i. V. m. Art. 103 GO).

3.2 Mengengerüst der erfassten Personalgruppen (kommunale Anstellungen)

	Anzahl Personen	Vollzeiteinheiten (VZE)
Lehrpersonen Regelschule	1769	248,26
Lehrpersonen Sonderschulen (inkl. Therapiepersonal an den Sonderschulen)	328	147
Führungspersonal Sonderschulen	14	11
Therapeutinnen und Therapeuten (ohne Therapiepersonal an den Sonderschulen)	158	105
Führungspersonal Therapien	9	5
Kursleitende freiwilliger Schulsport	350	13,5
Führungspersonal MKZ	9	7
Lehrpersonen MKZ	550	288,15
Total	3187	824,91

Stand: 21. November 2018

3.3 Wichtigste Neuerungen

Die wichtigsten Neuerungen betreffen:

- Anpassung des Geltungsbereichs infolge der Kantonalisierung der Kindergartenlehrpersonen, der Fachlehrpersonen und der Lehrpersonen mit Kleinstpensen sowie durch explizite Erwähnung der Therapeutinnen und Therapeuten; die Lehrpersonen des städtischen Begabungsförderprogramms werden neu in den Anwendungsbereich der VLT überführt (Art. 35 Abs. 4);
- das der VLT unterstehende Führungspersonal wird neu durch den Stadtrat bezeichnet (Art. 1);
- explizite Regelung für verwaltungsrechtliche Verträge (Art. 6);
- grundsätzlich unbefristete Anstellung bereits im 1. Dienstjahr statt wie bisher erst ab dem 2. Dienstjahr (Art. 10 Abs. 1);
- grundsätzliche Begrenzung des Vollpensums auf einen Beschäftigungsgrad von 100 Prozent, mit der Möglichkeit von Ausnahmen (Art. 12) sowie einer Übergangsregelung (Art. 34 Abs. 2);
- Möglichkeit variabler Pensen mit Bandbreite von maximal 20 Prozent für alle VLT-Anstellungen (Art. 13);

- Umsetzung des neuen Berufsauftrags sowie Neuregelung von Tätigkeiten ausserhalb des Berufsauftrags (Art. 26 und 27);
- Regelung, wonach Dienstjahre nach kommunalem Recht zu berechnen sind (Art. 14);
- einheitliche Zuständigkeit des Stadtrats für den Erlass von Vorschriften über Bildungsmassnahmen (Aufhebung von Art. 22 Organisationsstatut, OS, AS 412.103);
- Bemessung der Treueprämie (Dienstaltersgeschenk) nach städtischem Personalrecht, was zu einer höheren Prämie führt (Art. 21);
- klare konzeptionelle Grundlagen, welche die Auslegung des Erlasses erleichtern (vgl. vom Ziffer 3.1).
- Einzelheiten ergeben sich aus den Erläuterungen der einzelnen Bestimmungen unter Ziffer 5.

3.4 Ausführungsbestimmungen des Stadtrats AVL

Gleichzeitig mit Verabschiedung dieser Vorlage zuhanden des Gemeinderats für einen Neuerlass der VLT hat der Stadtrat mit STRB Nr. 1151/2018 in eigener Kompetenz die zugehörigen Ausführungsbestimmungen (AVLT) erlassen – dies unter dem Vorbehalt, dass der Gemeinderat der VLT wie beantragt zustimmt. Mit diesem Vorgehen wird dem Gemeinderat ein Gesamtüberblick über die geplante neue Personalrechtsordnung ermöglicht.

Die nachfolgenden Erwägungen beziehen sich auf den Neuerlass der VLT, der in die Zuständigkeit des Gemeinderats fällt. Für den Normtext der AVL und die zugehörigen Erwägungen wird auf STRB Nr. 1151/2018 verwiesen. Die zugehörigen Artikel der AVL werden jeweils in einem grauen Balken bezeichnet, um deren Auffinden zu erleichtern.

4. Vernehmlassung

Diese Vorlage wurde – zusammen mit zugehörigen Ausführungsbestimmungen (AVLT) – den Personalverbänden VPOD, Sektion Lehrberufe, sowie Zürcher Lehrerinnen- und Lehrerverband (ZLV), den Kreisschulbehörden, dem Stadtkonvent, dem städtischen Konvent der Schulleitungen, dem Konvent von Musikschule Konservatorium Zürich, der Ombudsstelle, der Datenschutzstelle und dem Volksschulamt zur Vernehmlassung unterbreitet.

Von den Personalverbänden reichten der ZLV, der VPOD, Sektion Lehrberufe sowie, auf Anstoss des VPOD, der Zürcher Berufsverband für Logopädinnen und Logopäden (ZBL), der Verein Zürcher Lehrpersonen Deutsch als Zweitsprache (VZL DaZ) sowie der Verband der Psychomotorik Schweiz, Sektion Zürich, Stellungnahmen ein. Sodann beteiligten sich der Stadtkonvent, der städtische Konvent der Schulleitungen sowie das Volksschulamt an der Vernehmlassung. Von den übrigen Vernehmlassungsadressaten gingen keine inhaltlichen Stellungnahmen ein.

Die neue Personalrechtsordnung wurde von den Vernehmlassungsteilnehmenden insgesamt sehr positiv aufgenommen und es wurden nur wenige Änderungsanliegen formuliert. Verschiedene Anregungen für Anpassungen werden nachfolgend bei den einzelnen Artikeln wiedergegeben.

5. Zu den einzelnen Bestimmungen

A. Allgemeine Bestimmungen

Gegenstand, Geltungsbereich	<p>Art. 1 ¹ Diese Verordnung regelt das Arbeitsverhältnis folgender Personalgruppen:</p> <p>a. Angestellte der städtischen Volksschule:</p> <ol style="list-style-type: none">1. das vom Stadtrat bezeichnete Führungspersonal sowie die Lehrpersonen der Sonderschulen,2. das vom Stadtrat bezeichnete Führungspersonal sowie die Therapeutinnen und Therapeuten für Logopädie und Psychomotorik,3. die gemäss kommunalem Recht zu beschäftigenden Lehrpersonen weiterer gesamtstädtischer Angebote,4. die gemäss kommunalem Recht zu beschäftigenden Lehrpersonen der Regelschulen,5. die Kursleiterinnen und Kursleiter des freiwilligen Schulsports; <p>b. Angestellte von MKZ:</p> <p>das vom Stadtrat bezeichnete Führungspersonal sowie die Lehrpersonen.</p> <p>² Art. 5, 7, 22, 27 und 28 finden auch auf die nach kantonalem Recht beschäftigten Schulleiterinnen und Schulleiter der Regelschulen und die nach kantonalem Recht beschäftigten Lehrpersonen Anwendung.</p>
Zugehöriger AVLT-Artikel: Art. 2	

Abs. 1 umfasst jene Personalgruppen, die einzig nach kommunalem Recht beschäftigt werden. Für sie gilt die VLT grundsätzlich integral. Ist eine einzelne VLT-Bestimmung nicht auf alle Personalgruppen anwendbar, geht dies aus dem Normtext jeweils ausdrücklich hervor (z. B. in Art. 26 VLT).

Abs. 1 **lit. a** befasst sich mit den **Angestellten der städtischen Volksschule**. Der letztere Begriff wird in der Legaldefinition von Art. 3 näher umschrieben. Im Einzelnen fallen darunter:

Ziffer 1: das vom Stadtrat zu bezeichnende Führungspersonal sowie die Lehrpersonen der städtischen Sonderschulen Heilpädagogische Schule Zürich (HPS), Schule für Kinder und Jugendliche mit Körper- und Mehrfachbehinderungen Zürich (SKB) und Schule für Sehbehinderte Zürich (SfS), einschliesslich der Fachlehrpersonen mit Spezialauftrag (Rollstuhltrainerinnen und -trainer, Mobilitätstrainerinnen und -trainer sowie Punktschriftlehrpersonen). Zum Führungspersonal zählen heute die Schulleiterinnen und Schulleiter sowie die für pädagogische Belange zuständigen Fachbereichsleiterinnen und Fachbereichsleiter (ohne Hausdienst und Betreuung; diese werden nach PR angestellt).

Ziffer 2: das vom Stadtrat bezeichnete Führungspersonal der Therapien Logopädie und Psychomotorik (aktuell die Fachstellenleiterinnen und Fachstellenleiter der beiden Therapiefachstellen sowie die Fachbereichsleiterinnen und Fachbereichsleiter der Therapiefachstelle Logopädie) sowie die Therapeutinnen und Therapeuten. Bei diesen Therapien handelt es sich (anders als bei den medizinischen Therapien Ergotherapie und Physiotherapie) um sonderpädagogische Massnahmen im Sinne des VSG. Sie werden für die Schulkreise durch das Schul- und Sportdepartement (Schulamt) als Fachstellen gesamtstädtisch geführt (Art. 4^{bis} Verordnung über die Volksschule in der Stadt Zürich, VVZ, AS 412.100). Überdies werden auch an den Sonderschulen Therapeutinnen und Therapeuten für Logopädie und Psychomotorik beschäftigt. Diese sind der Schulleitung der jeweiligen Sonderschule unterstellt. Im Übrigen gelten für sie dieselben Anstellungsbedingungen wie für die Therapeutinnen und Therapeuten

der Fachstellen. Die Therapieleistungen für Psychotherapie und Audiopädagogik, die ebenfalls sonderpädagogische Massnahmen darstellen, werden durch Dritte auf vertraglicher Grundlage erbracht.

Ziffer 3: die gemäss kommunalem Recht zu beschäftigenden Lehrpersonen weiterer gesamtstädtischer Angebote. Darunter fallen die Lehrpersonen des städtischen Begabungs- und Begabtenförderprogramms («Universikum»), die zentral im Schulamt angestellt sind. Sie werden aktuell mit öffentlich-rechtlichen Verträgen gemäss PR beschäftigt, sollen neu jedoch in den Anwendungsbereich der VLT überführt werden (vgl. dazu die Übergangsbestimmung in Art. 35 Abs. 4).

Ziffer 4: die gemäss kommunalem Recht zu beschäftigenden Lehrpersonen der Regelschulen. Dazu gehören die Lehrpersonen für Deutsch als Zweitsprache (DaZ), für situative Unterstützungsangebote, für das Angebot «Back to School» und für den Einzelunterricht, die in den Schulkreisen angestellten Lehrpersonen für Begabtenförderung sowie Vikariatslehrpersonen, soweit ihre Anstellung nicht kantonal erfolgt.

Ziffer 5: die Kursleiterinnen und Kursleiter des freiwilligen Schulsports (vgl. § 18 VSG). Die Kurse finden ausserhalb des obligatorischen Sportunterrichts statt und werden während der Schulwochen als Jahres- oder Semesterkurse oder als tageweise niederschwellige Sportangebote durchgeführt. In den Schulferien werden sogenannte Ferienkurse angeboten, die einen Tag oder mehrere Tage dauern und zum Teil auch einen nicht sportspezifischen Inhalt aufweisen können. Unter den Begriff «Kursleiterinnen und Kursleiter des freiwilligen Schulsports» fallen die eigentlichen Kursleiterinnen und Kursleiter sowie deren Assistentinnen und Assistenten, bei den Ferienkursen allfällige Kursbegleiterinnen und Kursbegleiter sowie bei ausgesuchten Sportangeboten neben der Kursleiterin oder dem Kursleiter auch die sogenannten «Junior Coaches». Diese können in dieser Hilfsfunktion das nötige Rüstzeug für eine spätere Ausbildung zur J+S-Kursleiterin oder zum J+S-Kursleiter erwerben.

Abs. 1 lit. b befasst sich mit den **Angestellten von MKZ** und unterstellt das vom Stadtrat bezeichnete Führungspersonal sowie die Lehrpersonen dem Geltungsbereich der VLT. Zu diesem Führungspersonal zählen heute die Schulleiterinnen und Schulleiter der Schulkreis-Zweigstellen, die stellvertretenden Schulleiterinnen und Schulleiter der Schulkreis-Zweigstellen sowie die Fachvisitorinnen und Fachvisitationen. Letztere sind als Fachpersonen für die Durchführung der Mitarbeitendenbeurteilungen (MAB) der Lehrpersonen von MKZ angestellt. Die Dienstchefin oder der Dienstchef sowie die Prorektorinnen und Prorektoren von MKZ üben reine Management-Funktionen ohne Unterrichtstätigkeit aus und werden daher nach PR angestellt.

Unter Abs. 1 fallen jeweils auch die kommunal angestellten Vikarinnen und Vikare in den entsprechenden Tätigkeitsfeldern (einschliesslich Therapien und freiwilligem Schulsport). Sie werden in der VLT / den AVLTL nur insoweit besonders erwähnt, als für sie abweichende Regelungen gelten. Das in Art. 1 genannte Führungspersonal wird nicht vikarisiert. Für dieses gilt sinngemäss die Stellvertretungsregelung gemäss § 29 f LPVO.

Abs. 2 bestimmt, welche VLT-Bestimmungen auch auf die aufgrund von § 1 Abs. 1 und 2 LPG nach kantonalem Recht beschäftigten Schulleiterinnen und Schulleiter der Regelschulen sowie die nach kantonalem Recht beschäftigten Lehrpersonen Anwendung finden. Es handelt sich dabei durchwegs um Bestimmungen, für die das kantonale Recht trotz grundsätzlich kantonalen Anstellung Raum lässt. Eine ähnliche Bestimmung enthielt bislang Art. 1 Abs. 2 SVL. Unter Abs. 2 fallen auch die Vikarinnen und Vikare, die für die Vertretung von nach kantonalem Recht beschäftigten Lehrpersonen vom Kanton angestellt werden.

Kommunale Angestellte im Schulumfeld, die nicht von Art. 1 VLT erfasst sind, werden nach PR angestellt. Es handelt sich dabei insbesondere um das Betreuungspersonal, das Hausdienstpersonal, Klassenassistenten, Schulpsychologinnen und Schulpsychologen, medizinische Therapeutinnen und Therapeuten, Schulwegbegleitungen, Dolmetscherinnen und Dolmetscher sowie Sekretariatspersonal. Für die Lehrpersonen an der Fachschule Viventa (FSV) gilt wie bereits erwähnt die Verordnung über die Anstellung und Löhne der Lehrpersonen an der Fachschule Viventa (VLV, AS 177.550).

Verhältnis zum kantonalen Lehrpersonalrecht und zum städtischen Personalrecht

Art. 2 ¹ Enthält diese Verordnung keine Regelung und wird nicht auf das städtische Personalrecht verwiesen, richtet sich das Arbeitsverhältnis der ihr unterstehenden Personen sinngemäss nach dem kantonalen Lehrpersonalrecht der Volksschule. Auf das Führungspersonal sind die für die Schulleiterinnen und Schulleiter geltenden Bestimmungen anwendbar.

² Vorbehalten bleiben Ausführungsbestimmungen gemäss Art. 32 Abs. 2.

Zugehörige AVLT-Artikel: –

Art. 2 **Abs. 1** Satz 1 verweist für das Arbeitsverhältnis der der VLT unterstehenden Personen auf «das kantonale Lehrpersonalrecht der Volksschule». Damit sind sämtliche Normen des kantonalen Rechts gemeint, die auf die gemäss kantonalem Recht beschäftigten Lehrpersonen der Volksschule (§ 1 Abs. 1 LPG) Anwendung finden. Es handelt sich dabei insbesondere um das Lehrpersonalgesetz (LPG) und die zugehörige Lehrpersonalverordnung (LPVO) sowie um das Personalgesetz (PG, LS 177.10), die Personalverordnung (PVO, LS 177.11) und die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO, LS 177.111), soweit LPG und LPVO ihrerseits darauf verweisen (gesamte «Verweisungskette»). Die VLT folgt insoweit dem gleichen Verweisungskonzept, das bereits der SVL zugrunde lag: Auf die kommunalen Lehrpersonen soll so weit als möglich das kantonale Lehrpersonalrecht Anwendung finden, um eine möglichst weitreichende Gleichbehandlung der kantonalen und kommunalen Lehrpersonen zu erreichen (vgl. zum bisherigen Recht STRB Nr. 1291/2001 zum Erlass SVL / ASVL, Bst. A und B.II.1). Die Verweisung erfolgt dabei – wie bislang in Art. 2 SVL – nur «sinngemäss», um den kommunalen Anstellungsverhältnissen bei der Auslegung genügend Rechnung tragen zu können.

Satz 2 hält ausdrücklich fest, dass auf das (vom Stadtrat gemäss Art. 1 Abs. 1 lit. a Ziffern 1 und 2 sowie lit. b VLT bezeichnete) Führungspersonal von den kantonalrechtlichen Bestimmungen (grundsätzlich einzig) jene Normen anwendbar sind, die auch für die Schulleiterinnen und Schulleiter gelten (vgl. § 1 Abs. 2 LPG und § 29 b LPVO). Denn diese Funktionsträger üben in der Regel wie die Schulleitungen eine reine Führungsfunktion aus, die nicht mit einer «Unterrichtstätigkeit» verknüpft ist. Die bloss sinngemässe Anwendbarkeit sowie der Vorbehalt abweichender Bestimmungen in der VLT oder von Verweisungen auf das PR (gemäss dem vorstehenden Satz 1) gelten auch hier.

Das kantonale Lehrpersonalrecht gelangt, soweit die VLT darauf verweist, nicht als kantonales, sondern als kommunales Verwaltungsrecht zur Anwendung. Deshalb geht ihm im Fall eines Widerspruchs die GO als übergeordnete «kommunale Verfassung» vor. So ist etwa für innerstädtische aufsichtsrechtliche Massnahmen, die das Anstellungsverhältnis von in den Schulkreisen beschäftigten Angestellten betreffen, abgesehen von den Präsidien der Kreisschulbehörden gestützt auf Art. 82 Abs. 2 Satz 3 GO einzig die Departementsvorsteherin oder der Departementsvorsteher zuständig.

Stets vorbehalten bleibt, dass die VLT spezifisch auf Regelungen des städtischen Personalrechts (PR und AB PR) verweist, wo dessen Regelungen gegenüber jenen des kantonalen Lehrpersonalrechts aus besonderen Gründen der Vorzug gewährt wird. Solche Verweisungen auf das städtische Personalrecht gehen der allgemeinen Verweisung auf das kantonale Lehrpersonalrecht als «lex specialis» vor. Bereits die SVL enthielt zahlreiche Verweisungen auf

das städtische Personalrecht. Dass die VLT in Art. 2 neu ausdrücklich einen entsprechenden Vorbehalt anbringt, dient der besseren Lesbarkeit des Erlasses. Die spezifischen Verweisungen auf das städtische Personalrecht gelten – anders als die Pauschalverweisung auf das kantonale Lehrpersonalrecht – grundsätzlich unmittelbar und nicht bloss sinngemäss. Ein erweiterter Auslegungsspielraum ergibt sich allerdings dort, wo «Schnittstellenprobleme» zwischen VLT und PR oder andere zwingende Gründe danach verlangen.

Bei den Verweisungen auf das kantonale Lehrpersonalrecht und das städtische Personalrecht handelt es sich – ebenfalls wie bisher – um sogenannte «dynamische Verweisungen». Das bedeutet, dass auch künftige Rechtsänderungen von der Verweisung erfasst werden.

Abs. 2 enthält einen Vorbehalt zugunsten von Bestimmungen, die gestützt auf Art. 32 Abs. 2 erlassen wurden. Gemäss dieser Vorschrift kann der Stadtrat Ausführungsbestimmungen erlassen, die von Ausführungserlassen zum kantonalen Gesetzesrecht oder zum städtischen Personalrecht abweichen (siehe die Bemerkungen zu dieser Bestimmung). Die Regelung ist Folge des allgemeinen Normstufenkonzepts, wonach Regelungsmaterien des vom Kantonsrat erlassenen Gesetzesrechts (LPG und PG) grundsätzlich in der VLT, Regelungsmaterien der kantonalen Ausführungserlasse demgegenüber in den Ausführungsbestimmungen des Stadtrats (AVLT) zu regeln sind.

Begriffe	<p>Art. 3 In dieser Verordnung bedeuten:</p> <ul style="list-style-type: none">a. <i>Städtische Volksschule</i>: Gesamtheit der von der Stadt Zürich geführten Regelschulen und Sonderschulen sowie der weiteren städtischen Angebote gemäss Volksschulgesetz.b. <i>MKZ</i>: Von der Stadt Zürich geführte Musikschule Konservatorium Zürich.c. <i>Departement</i>: Das für die städtische Volksschule bzw. für MKZ zuständige Departement.
Zugehöriger AVLT-Artikel: Art. 3	

Die drei Legaldefinitionen sollen zu einer besseren Verständlichkeit des Erlasses und zu einer erleichterten Rechtsanwendung beitragen. Nachfolgend werden sie kurz erörtert.

Städtische Volksschule (lit. a): Damit ist die Gesamtheit der von der Stadt Zürich geführten Regelschulen (§ 41 Abs. 1 VSG) und Sonderschulen (§ 65 VSG) sowie der weiteren städtischen Angebote gemäss VSG gemeint. Zu den «Regelschulen» in diesem Sinn zählen alle regulären Schulen gemäss VSG, einschliesslich der bisherigen Tagesschulen und Schulen mit Schülerclubs (Art. 5 VVZ) sowie der als «Tagesschulen 2025» geführten Schulen, und die K&S Zürich als besondere Schule i. S. v. § 14 VSG (Art. 2 Ziffer 11 VVZ und § 14a VSG). Zu den von der Stadt geführten «Sonderschulen» gehören die HPS, die SKB und die SfS, einschliesslich ihrer gemeinsamen Abteilung «15plusSHS» für sonderschulbedürftige Jugendliche ab 15 Jahren (Art. 2 Ziffern 1, 2 und 3 VVZ sowie Art. 65 Stadtratsbeschluss über die Departementgliederung und -aufgaben, STRB DGA, AS 172.110). Als «weitere städtische Angebote gemäss Volksschulgesetz» gelten die übrigen von der Stadt Zürich geführten Angebote im Anwendungsbereich des VSG, namentlich die Therapien (§ 34 Abs. 3 VSG und § 9 Verordnung über die sonderpädagogischen Massnahmen, VSM, LS 412.103), die betreuten Aufgabenstunden (§ 17 VSG), der freiwillige Schulsport (§ 18 VSG) sowie das städtische Begabungs- und Begabtenförderprogramm (§ 5 VSM und Art. 3 Universikum-Reglement, AS 412.190). Nicht zur Volksschule zählt im Rahmen der VLT (trotz Rechtsgrundlage in § 16 VSG) MKZ, da sich diese Schule nur teilweise an Schülerinnen und Schüler im Volksschulalter richtet. MKZ wird in der VLT daher jeweils gesondert erwähnt. Die VLT weicht begrifflich insoweit von den (veralteten) Erlassen SVL und VVZ ab, die auch MKZ als Teil der Volksschule begreifen.

MKZ (lit. b): Diese Abkürzung steht für die von der Stadt Zürich geführte Musikschule Konservatorium Zürich, was etwa auch aus Art. 2 Ziffer 6 VVZ hervorgeht. Diese Organisationseinheit wird in der VLT eigens erwähnt, weil es dabei nicht nur um eine durch den Stadtrat bezeichnete Dienstabteilung, sondern auch – und vor allem – um eine in der GO (in Art. 80^{bis} lit. c) selbst verankerte gemeindeeigene Schule mit eigener Schulbehörde geht, die überdies wie erwähnt nicht zur «städtischen Volksschule» im engeren Sinn zählt.

Departement (lit. c): In Erlassen des Gemeinderats ist das zuständige Departement nicht namentlich zu bezeichnen. Denn es obliegt dem Stadtrat als Exekutivbehörde, die Stadtverwaltung in Departemente und Dienstabteilungen zu gliedern und diesen bestimmte Aufgaben zuzuweisen (vgl. §§ 44 und 45 GG). Die VLT spricht deshalb jeweils nur vom «Departement», wobei damit gemäss vorliegendem Art. 3 «das für die Volksschule bzw. für MKZ zuständige Departement» gemeint ist. Erst in den Erlassen des Stadtrats werden das Schul- und Sportdepartement und seine Dienstabteilungen (z. B. Schulamt, Sportamt oder Fachschule Viventa, Art. 61, 63 und 65 STRB DGA) als zuständige Organisationseinheiten bezeichnet.

Stellen a. Kommunale Stellen	<p>Art. 4 ¹ Über die Schaffung von Stellen für die Personalgruppen gemäss Art. 1 Abs. 1 entscheidet der Stadtrat auf Antrag der gemäss Gemeindeordnung zuständigen Schulbehörde.</p> <p>² Der Stadtrat kann die Stellenschaffungskompetenz an die Anstellungsinstanzen delegieren.</p> <p>³ Die Bewirtschaftung des Stellenplans richtet sich im Übrigen nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.</p>
Zugehöriger AVLT-Artikel: Art. 4	

Aufgrund von **Abs. 1** liegt die Stellenschaffungskompetenz – wie im Anwendungsbereich des PR sowie gemäss bisherigem Art. 4 SVL – für die nach kommunalem Recht beschäftigten Personalgruppen gemäss Art. 1 Abs. 1 VLT beim Stadtrat. Die Stellenschaffungskompetenz schliesst die entsprechende Ausgabenkompetenz ein, wobei eine allfällige Mitsprache des Budgetorgans vorbehalten bleibt. Dies entspricht der Rechtslage gemäss Art. 6 PR (vgl. PETER SAILE/MARC BURGHERR/THEO LORETAN, Verfassungs- und Organisationsrecht der Stadt Zürich, Zürich/St. Gallen 2009, N. 430 und 661, sowie Umkehrschluss aus Art. 41 lit. I i. V. m. Art. 49 GO). Der Stadtrat entscheidet über Stellenschaffungen auf Antrag der gemäss GO zuständigen Schulbehörde. Dies ist je nach Aufsichtszuständigkeit und Anstellungsinstanz die Schulpflege (Angestellte der Schulkreise, der Sonderschulen und weiteren gesamtstädtischen Angebote der Volksschule) oder die Schulkommission Musikschule Konservatorium (Angestellte von MKZ) (Art. 95 lit. b und Art. 101 Ziffer 2 i. V. m. Art. 104 lit. d GO).

Die Delegationskompetenz gemäss **Abs. 2** entspricht Art. 6 PR (vgl. dazu Art. 13 AB PR und SAILE/BURGHERR/LORETAN, a.a.O., Fn. 1101). Gemäss AVLT macht der Stadtrat davon einzig für die Zusatzpensen gemäss Art. 27 VLT (ausser Aufgabenstunden), für Vikariate und für den freiwilligen Schulsport Gebrauch. Die entsprechenden Stellen werden bereits heute nicht im Stellenplan ausgewiesen.

Abs. 3 verweist für die «Bewirtschaftung des Stellenplans» im Übrigen auf die Bestimmungen des städtischen Personalrechts. Gemeint sind damit vorab Art. 6 Abs. 1 PR und Art. 13 AB PR sowie die dort in Abs. 4 genannten Richtlinien von Human Resources Management (HRZ) zur Erstellung und Bearbeitung der Stellenpläne.

b. Kantonale Stellen

Art. 5¹ Über die Schaffung von Stellen für die Personalgruppen gemäss Art. 1 Abs. 2 entscheidet die Schulpflege im Rahmen des kantonalen Lehrpersonalrechts, soweit dieses die Stellen nicht zwingend vorschreibt.
² Die Schulpflege kann die Stellenschaffungskompetenz an die Präsidentinnen und Präsidenten der Kreisschulbehörden delegieren.

Zugehörige AVLT-Artikel: –

Art. 5 befasst sich mit den Stellen für die nach kantonalem Recht beschäftigten Personalgruppen gemäss Art. 1 Abs. 2, also für die nach kantonalem Recht beschäftigten Schulleiterinnen und Schulleiter der Regelschulen und die nach kantonalem Recht beschäftigten Lehrpersonen (vgl. § 1 Abs. 1 und 2 LPG). Diese Stellen sind nicht im städtischen Stellenplan gemäss Art. 4 enthalten. Sie werden den Gemeinden von der Bildungsdirektion gemäss § 3 LPG und §§ 2 ff. LPVO in sogenannten Vollzeiteneinheiten (VZE) zugewiesen. Sie sind zum grössten Teil zwingend zu besetzen, so dass den Gemeinden kein Entscheidungsspielraum verbleibt. Sie führen daher ohne Weiteres zu gebundenen Ausgaben.

Gemäss § 2 e Abs. 2 LPVO dürfen die Gemeinden in beschränktem Ausmass zusätzliche VZE einsetzen. Dazu zählt gemäss lit. f auch die Erweiterung von Schulleitungspensen für zusätzliche Aufgaben, die überdies einer Bewilligung durch das Volksschulamt bedarf. Art. 5 **Abs. 1** soll die Schulpflege ermächtigen, über die Schaffung solcher nicht zwingender Stellen zu entscheiden. Dabei schliesst die Stellenschaffungskompetenz – analog Art. 4 VLT und Art. 6 PR – wiederum die entsprechende Ausgabenkompetenz ein, wobei eine allfällige Mitsprache des Budgetorgans vorbehalten bleibt (vgl. zum Ganzen SAILE/BURGHERR/LORETAN, a.a.O., N. 661).

Zusätzliche VZE gemäss § 2 e Abs. 2 LPVO, die mit nach kommunalem Recht beschäftigtem Personal besetzt werden, wie in den Bereichen Therapien (lit. c) und Deutsch als Zweitsprache (lit. d), sind nicht Gegenstand von Art. 5, sondern werden von Art. 4 erfasst. Gleiches gilt für kommunale Zusatzpensen gemäss § 2 f LPVO.

Gemäss **Abs. 2** kann die Schulpflege die Stellenschaffungskompetenz an die Präsidentinnen und Präsidenten der Kreisschulbehörden delegieren. Dies ist für jene Stellen angezeigt, für die es (abgesehen vom Budget) keiner zentralen Steuerung bedarf. So entscheiden die Kreisschulbehörden z. B. schon heute (unter Vorbehalt der Bewilligung durch die Bildungsdirektion) dezentral über die kommunale Erweiterung der kantonalrechtlichen Schulleitungspensen (Art. 8 ASVL).

B. Arbeitsverhältnis

Entstehung

Art. 6¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel durch Verfügung begründet.

² Die Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag ist zulässig für:

- a. nicht vollamtliche Dozentinnen und Dozenten;
- b. Angestellte, deren Lohn durch Drittmittel finanziert wird;
- c. Kursleiterinnen und Kursleiter des freiwilligen Schulsports.

³ Im Übrigen ist die vertragliche Anstellung nur ausnahmsweise zulässig für:

- a. die Ausübung von Spezialfunktionen;
- b. Anstellungen, in denen zwingend von diesem Personalrecht abgewichen werden muss.

⁴ Mit einer Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag kann hinsichtlich der Zulassungsvoraussetzungen für die Berufsausübung, des Lohns, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung und den zugehörigen Ausführungsbestimmungen abgewichen werden.

⁵ Der Stadtrat kann Rahmenbedingungen für die vertragliche Anstellung festlegen.

Zugehörige AVLT-Artikel: Art. 5 und 6

Die Anstellung mit Verfügung gemäss Art. 6 **Abs. 1** VLT ist die Regel, jene mit öffentlich-rechtlichem Vertrag gemäss Abs. 2 und 3 die Ausnahme. Die Zuständigkeit sowohl für die Anstellungsverfügung als auch für den Abschluss eines öffentlich-rechtlichen Vertrags liegt bei der Anstellungsinstanz, soweit keine zulässige Delegation vorliegt (vgl. Art. 7 VLT). Verfügung wie Vertrag haben schriftlich zu erfolgen.

In **Abs. 2** lit. a–c werden die Personalgruppen namentlich genannt, deren Anstellung mit einem öffentlich-rechtlichen Vertrag gemäss VLT generell zulässig ist. Lit. a und b orientieren sich an Art. 12 Abs. 2 lit. c und d PR. Bei den Kursleiterinnen und Kursleitern des freiwilligen Schulsports gemäss lit. c ist eine Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag angezeigt, weil ihre Anstellungen mit Kleinstpensen Abweichungen gemäss Abs. 4 erforderlich machen. Diese Abweichungen entsprechen der bisherigen Praxis. Da es sich zahlenmässig um eine vergleichsweise grosse Personalgruppe handelt, soll diese in Abs. 2 namentlich genannt werden.

In **Abs. 3** werden in lit. a und b in allgemeiner Form die Voraussetzungen umschrieben, bei deren Vorliegen ein Arbeitsverhältnis ausnahmsweise ebenfalls mit einem öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet werden kann. Zu denken ist an (hochqualifizierte) Spezialistinnen und Spezialisten oder Funktionen, auf welche die Regelungen der VLT in einem oder mehreren der genannten Bereiche überhaupt nicht passen. Die Formulierungen orientieren sich an Art. 12 Abs. 3 PR und § 5 Abs. 2 PVO. Mit «diesem Personalrecht» in lit. b ist die Personalrechtsordnung von VLT und AVLT gemeint, einschliesslich sämtlicher Erlasse, auf welche diese direkt oder indirekt verweist.

Abs. 4 nennt die Bereiche, in denen mit einem öffentlich-rechtlichen Vertrag von dieser Verordnung und von den zugehörigen Ausführungsbestimmungen abgewichen werden kann (unter Vorbehalt allfälliger zu beachtender Rahmenbedingungen gemäss Abs. 5). Diese Bereiche entsprechen grundsätzlich Art. 12 Abs. 1 PR und § 12 Abs. 2 PG. Zusätzlich werden die Zulassungsvoraussetzungen für die Berufsausübung erwähnt. Die Aufzählung in Abs. 4 ist abschliessend. Die Abweichungen sind im Vertrag festzuhalten. Unter mögliche Abweichungen hinsichtlich des Lohnes fallen insbesondere die in Art. 19 VLT geregelten Lohnkategorien und die Einreihung, die Spesenentschädigung, die Treueprämie bzw. der Treueurlaub und die Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall. Unter Abweichungen hinsichtlich der Arbeitszeit fallen z. B. ein Abweichen von den Vorgaben des Berufsauftrags (Arbeitszeitmodell gemäss §§ 18 ff. LPG) oder deren Wegbedingung. Hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses können abweichende Kündigungsvoraussetzungen und -fristen, Abfindungen und Folgen missbräuchlicher oder sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung vereinbart werden.

In **Abs. 5** wird analog Art. 12 Abs. 4 PR normiert, dass der Stadtrat Rahmenbedingungen für die vertragliche Anstellung festlegen kann. Gemäss den Ausführungsbestimmungen des Stadtrats sind bei sämtlichen Anstellungen mit öffentlich-rechtlichem Vertrag jedenfalls die Minimalanforderungen gemäss OR einzuhalten.

Nicht unter Art. 6 VLT fallen Anstellungen, die aus dem Globalkredit finanziert werden. Soweit der VLT unterstehende Personen für besondere Aufgaben aus dem Globalkredit entlohnt werden, erfolgt dies im Rahmen eines Zusatzpensums gemäss Art. 27 VLT (vgl. auch Art. 4 Abs. 1 Reglement über die aus dem Globalkredit der Volksschule zu finanzierenden Dienstleistungen, Dienstleistungsreglement, AS 412.102). Soweit Drittpersonen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses zulasten des Globalkredits beschäftigt werden, wird die Anstellung mit einem öffentlich-rechtlichen Vertrag gemäss PR (und nicht gemäss VLT) begründet (Art. 4 Abs. 2 Dienstleistungsreglement).

Anstellungsinstanzen	<p>Art. 7 ¹ Anstellungsinstanzen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. die Präsidentin oder der Präsident der Kreisschulbehörde für folgende im Schulkreis beschäftigte Angestellte der städtischen Volksschule: die Schulleiterinnen und Schulleiter sowie die Lehrpersonen der Regelschulen; b. die Dienstchefin oder der Dienstchef der für den betreffenden Sachbereich zuständigen Dienstabteilung für folgende Angestellte der städtischen Volksschule: <ul style="list-style-type: none"> 1. das Führungspersonal sowie die Lehrpersonen der Sonderschulen, 2. das Führungspersonal sowie die Therapeutinnen und Therapeuten für Logopädie und Psychomotorik, 3. die Lehrpersonen weiterer gesamtstädtischer Angebote, 4. die Kursleiterinnen und Kursleiter des freiwilligen Schulsports; c. die Dienstchefin oder der Dienstchef von MKZ für folgende Angestellte von MKZ: das Führungspersonal sowie die Lehrpersonen. <p>² Die Anstellungsinstanzen üben die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers aus, soweit der Stadtrat nichts anderes bestimmt.</p> <p>³ Sie sind ermächtigt, ihre Entscheidungsbefugnisse im Rahmen von Vorgaben des Stadtrats an ihnen unterstellte Angestellte zu übertragen.</p>
Zugehörige AVLT-Artikel: Art. 7 und 28	

Abweichend von § 7 LPG, wonach generell die Schulpflege Anstellungsbehörde ist, enthält Art. 7 **Abs. 1** eine differenzierte Regelung der Anstellungsinstanzen für die der VLT unterstehenden Personalgruppen.

Art. 7 Abs. 1 **lit. a** VLT hält fest, dass die Präsidentin oder der Präsident der Kreisschulbehörde Anstellungsinstanz der Schulleiterinnen und Schulleiter sowie Lehrpersonen (einschliesslich Vikarinnen und Vikare) der Regelschulen sind (vgl. Art. 1 Abs. 1 lit. a Ziff. 4 und Abs. 2). Diese werden alle «im Schulkreis beschäftigt».

Gemäss **lit. b** ist die Dienstchefin oder der Dienstchef der für den betreffenden Sachbereich zuständigen Dienstabteilung Anstellungsinstanz für das Führungspersonal sowie die Lehrpersonen der Sonderschulen gemäss Art. 1 Abs. 1 lit. a Ziffer 1 (Ziffer 1), das Führungspersonal sowie die Therapeutinnen und Therapeuten für Logopädie und Psychomotorik gemäss Art. 1 Abs. 1 lit. a Ziffer 2 (Ziffer 2), die Lehrpersonen weiterer gesamtstädtischer Angebote gemäss Art. 1 Abs. 1 lit. a Ziffer 3 (Ziffer 3) sowie die Kursleiterinnen und Kursleiter des freiwilligen Schulsports gemäss Art. 1 Abs. 1 lit. a Ziffer 5 (Ziffer 4). Zuständige Dienstabteilung ist dabei je nach Regelung des Stadtrats (z. B. im STRB DGA) das Schulamt (Sonderschulen, Therapien, Begabungs- und Begabtenförderung), die Fachschule Viventa («15plusSHS») oder das Sportamt (freiwilliger Schulsport, Schulschwimmen). Dies entspricht der bisherigen Regelung von Art. 5 Abs. 1 lit. c SVL (vgl. z. B. STRB Nr. 449/2017, Erw. 4 und 5).

Lit. c hält schliesslich fest, dass Anstellungsinstanz für das bei MKZ beschäftigte Führungspersonal sowie die bei MKZ beschäftigten Lehrpersonen gemäss Art. 1 Abs. 1 lit. b die Dienstchefin oder der Dienstchef von MKZ ist.

Eine Bestimmung analog der bisherigen Vorschrift von Art. 5 Abs. 1 lit. d SVL, wonach der Stadtrat Anstellungsinstanz der Dienstchefin oder des Dienstchefs von MKZ ist, fehlt in der VLT. Dies, weil die Dienstchefin oder der Dienstchef von MKZ nach PR angestellt ist, weshalb eine entsprechende Regelung systematisch am falschen Ort wäre. Die Zuständigkeit des

Stadtrats als Anstellungsinstanz ergibt sich jedoch weiterhin aus Art. 4 Abs. 3 VVZ i. V. m. Art. 11 Abs. 1 lit. a PR.

Nach **Abs. 2** üben die Anstellungsinstanzen gegenüber den ihnen unterstellten Mitarbeitenden die sich aus der VLT (einschliesslich Verweisungen) ergebenden Rechte und Pflichten des Arbeitgebers aus, soweit der Stadtrat nichts anderes bestimmt. Zu diesen Rechten und Pflichten zählen grundsätzlich alle Rechte und Pflichten, die im kantonalen Lehrpersonalrecht der Schulpflege oder gestützt auf § 3 Abs. 2 LPVO dem Volksschulamt zugewiesen sind. Art. 7 Abs. 2 beinhaltet eine Rechtsetzungsdelegation an den Stadtrat und enthält zugleich eine subsidiäre Kompetenzvermutung zugunsten der Anstellungsinstanz.

Überdies können die Anstellungsinstanzen gemäss **Abs. 3** die ihnen aufgrund von Abs. 2 zustehenden Entscheidungsbefugnisse «im Rahmen von Vorgaben des Stadtrats» an ihnen unterstellte Angestellte übertragen. Die Bestimmung enthält also eine Ermächtigung zur Subdelegation. In die Ausführungsbestimmungen des Stadtrats soll eine Bestimmung analog zu Art. 23 AB PR aufgenommen werden, wonach bestimmte Massnahmen (wie namentlich die unfreiwillige Entlassung) von der Übertragung ausgeschlossen sind. Demgegenüber soll die Anstellung selbst (mit Verfügung oder öffentlich-rechtlichem Vertrag) an unterstellte Angestellte übertragen werden können. Vorbehalten bleibt stets das übergeordnete Recht, das in § 44 Abs. 2 Volksschulverordnung (VSV, LS 412.101) die Delegationsmöglichkeiten in den Schulkreisen einschränkt.

Art. 7 ist gemäss Art. 1 Abs. 2 auch auf nach kantonalem Recht beschäftigte Schulleiterinnen und Schulleiter sowie Lehrpersonen anwendbar. Selbstverständlich bleiben insoweit entgegenstehende Vorschriften des kantonalen Rechts stets vorbehalten. So können die gemäss § 3 Abs. 2 LPVO dem Volksschulamt zustehenden Rechte und Pflichten des Arbeitgebers nicht gestützt auf Art. 7 Abs. 2 durch die Anstellungsinstanz ausgeübt werden. Ebenso wenig sind sie gestützt auf Art. 7 Abs. 3 übertragbar.

Die Mitarbeitenden des Schulamts, die für die Personaladministration besorgt sind, sind keine den Präsidien der Kreisschulbehörden «unterstellte Angestellte». Die entsprechende Aufgabenzuweisung richtet sich daher nach Art. 8.

Art. 6 Abs. 3 lit. a OS soll auf Art. 7 Abs. 2 und 3 VLT abgestimmt werden (vgl. dazu die Ausführungen zu Art. 34 VLT).

Personaladministration

Art. 8¹ Die Personaladministration für die in den Schulkreisen beschäftigten Angestellten der städtischen Volksschule erfolgt nach Massgabe eines vom Stadtrat festgelegten Aufgabenkatalogs durch das Departement.

² Die mit der Personaladministration gemäss Abs. 1 betrauten Stellen des Departements und der Anstellungsinstanz geben einander die für die Personaladministration erforderlichen Personendaten, einschliesslich besonderer Personendaten, bekannt.

³ Für die gesamtstädtische Personal- und Lohndatenbearbeitung und die Zusammenarbeit der dafür zuständigen Stellen mit dem Departement und den Anstellungsinstanzen gelten die Bestimmungen des städtischen Personalrechts.

⁴ Im Übrigen erfolgt die Personaladministration in Verantwortung der Anstellungsinstanz, sofern der Stadtrat nichts anderes bestimmt.

Zugehöriger AVLT-Artikel: Art. 8

In der Regel erfolgt die Personaladministration, worunter insbesondere die Vorbereitung von Verfügungen, die Lohnberechnung und die Meldungen zuhanden von Versicherungen (Pensionskasse, Unfallversicherung, EO usw.) fallen, durch der Anstellungsinstanz untergeordnete Stellen. Weil mit der Personaladministration grundsätzlich keine Entscheidungsbefugnisse

einhergehen, ist dafür in der Regel keine besondere Rechtsgrundlage erforderlich. Anders verhält es sich, wenn die Personaladministration für die in den Schulkreisen beschäftigten Angestellten, deren Anstellungsinstanz das Präsidium der Kreisschulbehörde ist, durch das Departement erfolgen soll. Denn dieses steht nicht in der Führungslinie der Präsidien, so dass die übliche Delegation «nach unten» nicht möglich ist. Art. 8 **Abs. 1** hält dafür deshalb eine ausdrückliche Rechtsgrundlage bereit, wie sie bislang in Art. 5 Abs. 2 SVL enthalten war. Neu soll die Personaladministration durch das Departement «nach Massgabe eines vom Stadtrat festgelegten Aufgabenkatalogs» erfolgen. Damit ist es der Stadtrat, der bestimmt, welche Personaladministrationsleistungen das Schul- und Sportdepartement bzw. das Schulamt für die Schulkreise erbringt. Bislang fehlte eine entsprechende Regelung.

Soweit die Personaladministration gemäss Abs. 1 durch das Departement erfolgt, stellen die Anstellungsinstanz und die für die Personaladministration zuständige Stelle unterschiedliche öffentliche Organe im Sinne des Gesetzes über die Information und den Datenschutz (IDG, LS 170.4) dar. Mit **Abs. 2** wird die von § 16 Abs. 1 lit. a und § 17 Abs. 1 lit. a IDG vorausgesetzte Rechtsgrundlage geschaffen, dass Departement und Anstellungsinstanz einander (gegenseitig und proaktiv) die für die Personaladministration erforderlichen einfachen und besonderen Personendaten bekanntgeben dürfen. Im Übrigen richtet sich der Datenschutz aufgrund von Art. 2 VLT sinngemäss nach kantonalem Recht, wobei § 1 a LPG, §§ 34 und 35 PG sowie §§ 21 ff. VVO zum Zug gelangen. Einer besonderen Bestimmung in der VLT bedarf es hierfür nicht. Ohne Weiteres direkt anwendbar ist das IDG.

Nach **Abs. 3** gelten für die gesamtstädtische Personal- und Lohndatenbearbeitung und die Zusammenarbeit der dafür zuständigen Stellen (HRZ) mit dem Departement (SSD) und den Anstellungsinstanzen (Art. 7) die Bestimmungen des städtischen Personalrechts. Diese Verweisung bezieht sich auf Art. 42 PR i. V. m. Art. 53 und 54 AB PR und umfasst auch den Austausch der für die Aufgabenerfüllung erforderlichen einfachen und besonderen Personendaten.

Gemäss **Abs. 4** erfolgt die Personaladministration «im Übrigen», d. h. abgesehen von den Fällen gemäss Abs. 1–3, «in Verantwortung der Anstellungsinstanz» – durch diese selbst oder durch ihr unterstellte Stellen, die unter ihrer (Dienst-)Aufsicht stehen. Unter diese Bestimmung fallen einerseits Aufgaben der Personaladministration für die in den Schulkreisen beschäftigten Angestellten, soweit sie nicht im Aufgabenkatalog gemäss Abs. 1 enthalten sind. Sie werden also durch die Präsidien bzw. die Verwaltungen der Kreisschulbehörden erbracht. Andererseits wird von Abs. 4 die gesamte Personaladministration für die anderen gemäss VLT beschäftigten Angestellten erfasst, deren Anstellungsinstanz eine Dienstchefin oder ein Dienstchef ist. Die Personaladministration erfolgt für diese Angestellten schon heute in Verantwortung der Anstellungsinstanz. Vorbehalten bleibt eine abweichende Regelung des Stadtrats. Damit soll eine gewisse Flexibilität bei der internen Organisation des Departements gewahrt werden.

Die Regelung gemäss Art. 8 entspricht der bisherigen Rechtslage und Praxis.

Ausbildungsanforderungen

Art. 9 Der Stadtrat erlässt Vorschriften über die Zulassung zur Berufsausübung, soweit diese nicht durch kantonales Recht geregelt wird.

Zugehöriger AVLT-Artikel: Art. 9

Der Kanton regelt die Ausbildungsanforderungen für folgende Personalgruppen gemäss Art. 1 VLT abschliessend in § 29 VSM:

- das Führungspersonal sowie die Lehrpersonen der Sonderschulen / Sonderschulung;
- das Führungspersonal sowie die Therapeutinnen und Therapeuten der Therapien Logopädie und Psychomotorik;

- Lehrpersonen im Bereich Integrative Förderung;
- Lehrpersonen für Aufnahmeunterricht und Aufnahmeklassen (DaZ).

Für folgende Personalgruppen können Ausbildungsanforderungen auf kommunaler Ebene festgelegt werden:

- Lehrpersonen weiterer gesamtstädtischer Angebote (wie derzeit geplant im Bereich der Begabungsförderung);
- Kursleiterinnen und Kursleiter des freiwilligen Schulsports;
- Lehrpersonen und Führungspersonen an MKZ;
- Fachlehrpersonen ohne Lehrdiplom mit Spezialauftrag (wie z. B. im Bereich der Sonderschulen Rollstuhltrainerin, Rollstuhltrainer, Mobilitätstrainerin, Mobilitätstrainer und Punktschriftlehrperson).

Die AVLТ enthalten entsprechende Vorschriften.

Dauer der Anstellung	<p>Art. 10 ¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet begründet.</p> <p>² Befristete Arbeitsverhältnisse sind für längstens ein Jahr zulässig. Wird das befristete Arbeitsverhältnis darüber hinaus verlängert, hat es unter Vorbehalt von Abs. 3 die Wirkungen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses.</p> <p>³ Angestellte mit zeitlich begrenzten Aufgaben, insbesondere Vikariate und die Erteilung von Einzelunterricht sowie von Kursen des freiwilligen Schulsports, können auch über einen längeren Zeitraum sowie wiederholt befristet angestellt werden.</p>
Zugehöriger AVLТ-Artikel: Art. 10	

Die Formulierung von **Abs. 1** orientiert sich an Art. 13 Abs. 1 PG und entspricht inhaltlich § 5 Abs. 1 LPG. Die Bestimmung weicht vom bisherigen Art. 6 SVL ab, wonach Lehrpersonen in der Regel erst nach einem Dienstjahr unbefristet angestellt wurden. Damit wird die Stellung neu angestellter Mitarbeitenden gegenüber dem bisherigen Recht gestärkt.

Abs. 2 entspricht § 13 Abs. 2 Satz 1 und 2 PG.

Befristeten Anstellungen kommt bei den kommunalen Anstellungen – mit speziellen Fächern wie Einzelunterricht und Situative Unterstützung mit wechselnden Schülerzahlen – ein höherer Stellenwert zu als im kantonalen Recht. **Abs. 3** enthält für solche Anstellungen daher eine besondere Rechtsgrundlage. Demnach können Angestellte «mit zeitlich begrenzten Aufgaben» – abweichend von Abs. 2 – auch über einen längeren Zeitraum als ein Jahr befristet angestellt werden. Davon erfasst wird auch das wiederholte Aneinanderreihen von befristeten Arbeitsverhältnissen. Eine solche Regelung ist zulässig, wenn sie wie bei Lehrkräften mit Semester- oder Schuljahresanstellungen, die von Schülerzahlen abhängen, auf sachlichen Gründen beruht (BGr 2P.26/2007, Erw. 3.5). Als besonderer Anwendungsfall wird wie im bisherigen Art. 6 Abs. 2 SVL der Einzelunterricht erwähnt; neu werden auch die Vikariate sowie die Kurse des freiwilligen Schulsports angeführt. Abs. 3 ist mit Zurückhaltung anzuwenden. Können Schwankungen mit einem variablen Pensum gemäss Art. 13 aufgefangen werden, ist diese Form der Anstellung in der Regel vorzuziehen.

Nicht von Art. 10 erfasst werden kommunale Zusatzpensen für Tätigkeiten ausserhalb des Berufsauftrags i. S. v. Art. 27 VLT. Solche können jeweils befristet zugewiesen werden, ohne dass ihrer Natur nach zeitlich begrenzte Aufgaben vorliegen müssen (vgl. dazu die Bemerkungen zu Art. 27 Abs. 3 VLT).

Probezeit	<p>Art. 11 ¹ Die Anstellung erfolgt mit einer Probezeit gemäss kantonalem Recht.</p> <p>² Diese kann einvernehmlich wegbedungen oder verkürzt werden.</p>
Zugehörige AVLT-Artikel: –	

Auf das Schuljahr 2015/16 wurde auf kantonaler Ebene eine Probezeit auch für Lehrpersonen eingeführt. Die Probezeit beträgt fünf Monate. Dabei kann das Arbeitsverhältnis beidseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf den letzten Schultag vor den Schulferien aufgelöst werden (§ 7 a Abs. 1 LPG). Diese Probezeitregelung, die auf die Besonderheiten im Schulbetrieb Rücksicht nimmt, gilt für sämtliche Angestellte gemäss Art. 1 Abs. 1, die Unterricht bzw. Kurse erteilen oder Therapien durchführen. Für das Führungspersonal gemäss Art. 1 Abs. 1 gilt aufgrund von Art. 2 Abs. 1 Satz 2 demgegenüber die reguläre Probezeit von drei Monaten für Schulleitungen, während der das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen aufgelöst werden kann (§ 7 a Abs. 2 LPG i. V. m. § 14 PG). In Art. 11 **Abs. 1** wird lediglich der Grundsatz festgehalten, dass auch Anstellungen gemäss VLT grundsätzlich mit einer Probezeit gemäss kantonalem Recht erfolgen.

Die Probezeit für Lehrpersonen dient dem gegenseitigen Kennenlernen und der Prüfung, ob sich die gegenseitigen Erwartungen an das Arbeitsverhältnis erfüllen. Sind eine Lehrperson und deren Arbeitsweise aufgrund vorangehender Tätigkeiten im jeweiligen Schulkreis, in welchem eine kommunale Anstellung erfolgen soll, bereits hinreichend bekannt, so entbehrt die Probezeit ihres Zwecks. Namentlich in solchen Fällen kann gestützt auf **Abs. 2** im gegenseitigen Einvernehmen auf eine Probezeit verzichtet werden. Weiter sieht Abs. 2 die Möglichkeit einer einvernehmlichen Verkürzung der Probezeit vor. Eine solche Verkürzung kann insbesondere bei befristeten Arbeitsverhältnissen, die bei gemäss kommunalem Recht beschäftigten Lehrpersonen weitaus häufiger vorkommen, sachlich gerechtfertigt sein. Das Volksschulamt geht davon aus, dass diese Möglichkeiten auch ohne ausdrückliche gesetzliche Grundlage dafür gegeben sind. Um Unsicherheiten zu vermeiden, ist in Abs. 2 eine klare rechtliche Grundlage für ein entsprechendes Vorgehen zu schaffen.

In der Vernehmlassung wurde von zwei Personalverbänden gefordert, dass die Probezeit bei befristeten Anstellungen von Gesetzes wegen verkürzt werde. Eine solche Regelung hätte allerdings den Nachteil, dass unterschiedliche Probezeit-Regelungen gälten, wenn eine Lehrperson – was oft vorkommt – sowohl über eine kommunale als auch über eine kantonale Anstellung verfügt. Für die kommunale Anstellung käme von Gesetzes wegen die verkürzte Probezeit zum Zug. Bei der kantonalen Anstellung wäre dies nur bei einer einvernehmlichen Kürzung der Fall. Diese Rechtslage würde ein einheitliches Vorgehen bei der Auflösung der Arbeitsverhältnisse während der Probezeit erschweren. Das wäre sowohl für die betroffenen Mitarbeitenden als auch für die Stadt als Arbeitgeberin nachteilig. Deshalb wird auf eine entsprechende Regelung verzichtet. Einvernehmlich ist eine Verkürzung wie erwähnt möglich, wobei die Probezeit von kantonalen und kommunalen Anstellungen einheitlich festgelegt werden kann.

Vollpensum und Mindestpensum	<p>Art. 12 ¹ Ein Vollpensum entspricht einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent. Es darf auch in Kombination mit einer Anstellung als kantonale Lehrperson oder mit einer anderen Anstellung bei der Stadt Zürich nicht überschritten werden.</p> <p>² Der Stadtrat kann Ausnahmen von der Anrechnung auf das Vollpensum vorsehen.</p> <p>³ Der Stadtrat kann für bestimmte Personalgruppen Vorgaben zu Mindestpensum erlassen.</p>
Zugehöriger AVLT-Artikel: Art. 11	

Gemäss **Abs. 1** entspricht ein Vollpensum einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent. Es darf grundsätzlich auch in Kombination mit einer Anstellung als kantonale Lehrperson oder mit einer anderen Anstellung bei der Stadt Zürich (nach VLT, PR oder VLV) nicht überschritten werden. Mit dieser Regelung soll ein von der Schulpflege (damals noch als «Präsidentinnen- und Präsidentenkonferenz» bezeichnet) mit der Einführung des neuen Berufsauftrags getroffener Grundsatzentscheid vom 1. November 2016 auf Gesetzesstufe umgesetzt werden. Für Nebenbeschäftigungen (einschliesslich Anstellungen bei anderen Arbeitgebern) und für öffentliche Ämter gelten die allgemeinen Vorgaben des kantonalen Rechts (Art. 2 VLT i. V. m. § 22 LPG und §§ 53 und 54 PG).

Gemäss **Abs. 2** kann der Stadtrat Ausnahmen vorsehen. Vorgesehen sind solche Ausnahmen namentlich für Zusatzpensen, die aus dem Globalkredit finanziert werden (vgl. Art. 10 Abs. 1 und 2 OS), sowie für Anstellungen als Kursleiterinnen und Kursleiter des freiwilligen Schulsports. Überdies soll in betrieblich begründeten Ausnahmefällen das Pensum für längstens ein Jahr auf 104 Prozent erhöht werden können, wobei eine Verlängerung ausgeschlossen ist. Bereits aufgrund der VLT nicht von der Beschränkung auf 100 Prozent erfasst wird die gemäss Verordnung über die Entschädigung der Tätigkeiten der Schulbehörden und der öffentlich-rechtlichen Organisationen des Schulpersonals (VES, AS 177.540) zu entschädigende Tätigkeit in Konventen und Fachgruppen. Es handelt sich dabei nicht um Anstellungen im Rechtsinn, obwohl sie bezüglich Sozialversicherung, Krankheit und Unfall so behandelt werden (Art. 12 VES). Sie werden in Normtext daher nicht als Ausnahme vermerkt. Für solche Tätigkeiten gelten jedoch die erwähnten Regelungen für Nebenbeschäftigungen.

Überdies kann der Stadtrat gemäss **Abs. 3** für bestimmte Personalgruppen (gemäss Art. 1 VLT bzw. Untergruppen davon) Vorgaben zu Mindestpensen erlassen. Demgegenüber gilt die Vorgabe von § 6 Abs. 1 LPG, wonach der Beschäftigungsgrad einer Lehrperson «in der Regel mindestens 35 %» beträgt, aufgrund der VLT nicht, wie im Umkehrschluss aus der «Kann»-Formulierung von Abs. 3 hervorgeht. Dies rechtfertigt sich deshalb, weil im Anwendungsbe- reich der VLT ein Bedarf an einer Vielzahl von kleineren Pensen besteht, z. B. für Einzelunter- richt, Musikunterricht und situative Unterstützungsangebote. Aktuell sind im Anwendungsbe- reich der VLT keine Mindestpensen vorgesehen.

Variable Pensen	<p>Art. 13¹ Die Anstellung kann für ein variables Pensum mit einer Bandbreite von 20 Prozent eines Vollpensums erfolgen.</p> <p>² Im Rahmen dieser Bandbreite sind semesterweise Pensenänderungen auf das Herbstsemester (Schulwochen zwischen Sommerferien und Sportferien) und das Frühjahrssemester (Schulwochen zwischen Sportferien und Sommerferien) möglich.</p> <p>³ Die Pensenänderung ist Angestellten der städtischen Volksschule spätestens zwei Monate, Angestellten von MKZ spätestens einen Monat vor dem ersten Schultag des Semesters schriftlich mitzuteilen. Andernfalls bleibt das Pensum unverändert.</p>
Zugehörige AVLT-Artikel: –	

Die Regelung von **Abs. 1** ist primär auf Lehrpersonen sowie Therapeutinnen und Therapeuten zugeschnitten. Ein Vollpensum beträgt dabei 100 Prozent, wie aus Art. 12 Abs. 1 Satz 1 her- vorgeht. Die Anstellungsverfügung hält das Minimal- und Maximalpensum fest. Ein Minimal- pensum von 0 Prozent ist nicht vorgesehen; kann überhaupt kein Pensum zugesichert werden, ist stattdessen eine befristete Anstellung für «zeitlich begrenzte Aufgaben» gemäss Art. 10 Abs. 3 vorzunehmen. Aus der «Kann»-Formulierung von Abs. 1 ergibt sich, dass eine Anstellung selbstverständlich auch für ein festes Pensum erfolgen kann. Als Regelfall, der

auch der Vorstellung des kantonalen Gesetzgebers zugrunde liegt, braucht dies im Normtext nicht besonders erwähnt zu werden.

Im Rahmen der Bandbreite, die sich aus dem Minimal- und Maximalpensum ergibt, sind gemäss **Abs. 2** semesterweise Pensenänderungen jeweils auf das Herbstsemester und das Frühjahrssemester möglich. In Klammern wird angemerkt, welche Schulwochen (mit Unterricht und Therapien usw.) diese Semester umfassen, weil sich dies nicht aus dem übergeordneten Recht ergibt. Die Semester sind v. a. für MKZ relevant, die sich anstellungsrechtlich – anders als die Volksschule – mehr an Semestern denn an Schuljahren orientiert. Die Lohnänderung erfolgt auf den ersten Schultag des Semesters (vgl. auch das Merkblatt «Änderung des Beschäftigungsgrades einer Lehrperson während des Schuljahres» des Volksschulamts vom 1. Juli 2017).

Nach **Abs. 3** ist eine allfällige Pensenänderung gemäss Abs. 2 Angestellten der städtischen Volksschule (Art. 1 Abs. 1 lit. a VLT) spätestens zwei Monate, Angestellten von MKZ (Art. 1 Abs. 1 lit. b VLT) spätestens einen Monat vor dem ersten Schultag des jeweiligen Semesters, also dem Montag nach den Sommer- bzw. Sportferien, schriftlich mitzuteilen. Diese Mitteilung ergeht nicht als Verfügung und ist demnach nicht selbstständig anfechtbar. Bleibt eine entsprechende Mitteilung aus, bleibt das bisherige Pensum unverändert. Die bloss einmonatige Frist bei MKZ ist dadurch bedingt, dass die genauen Pensen für den Musikunterricht aufgrund der ergangenen An- und Abmeldungen (Frist 31. Mai bzw. 15. Dezember) jeweils erst wenige Wochen vor Unterrichtsbeginn festgelegt werden können. Gemäss konstanter Praxis erfolgt die Zuteilung von Unterricht wenn immer möglich im Einvernehmen mit der jeweiligen Lehrperson. Das Vorgehen hängt unmittelbar mit den betrieblichen Besonderheiten einer Musikschule zusammen und ist auch an anderen Musikschulen üblich. Könnten die Pensen im Rahmen der Bandbreite nicht relativ kurzfristig angepasst werden, müssten längere «Wartelisten» für Schülerinnen und Schüler in Kauf genommen werden. Das soll vermieden werden.

Art. 13 VLT handelt ausschliesslich von Pensenänderungen im Rahmen der verfügbaren Bandbreite. Demgegenüber sind für Pensenanpassungen, die das verfügte Minimalpensum unterschreiten, die Fristvorgaben und weiteren Vorschriften über (Teil-)Kündigungen zu beachten. Für Pensenänderungen, die das verfügte Maximalpensum übersteigen, bedarf es jedenfalls des Einverständnisses der betroffenen Mitarbeitenden (vgl. § 8 LPVO).

In der Vernehmlassung verlangte ein Personalverband, auf variable Pensen gänzlich zu verzichten. Eine ähnliche Regelung enthielt allerdings bereits Art. 7 Abs. 2 SVL. Diese Bestimmung hat v. a. im Sonderschulbereich eine grosse praktische Bedeutung, weil der Unterstützungsbedarf für die Schülerinnen und Schüler variieren kann. Ein Verzicht auf die Variabilität hätte zudem zur Folge, dass vermehrt befristete Anstellungen erfolgen müssten (vgl. dazu vorn die Ausführungen zu Art. 10 Abs. 3). An Art. 13 VLT soll daher festgehalten werden. Hingegen wurde der Vorschlag aus der Vernehmlassung aufgenommen, dass bei der Bemessung einer Abfindung oder Lohnfortzahlung bei variablen Pensen nicht auf den minimal garantierten Beschäftigungsgrad, sondern auf einen Durchschnittswert des effektiven Beschäftigungsgrads abgestellt wird (vgl. dazu hinten Art. 18 Abs. 2 und die zugehörigen Erwägungen).

Dienstjahre

Art. 14¹ Die Berechnung der Dienstjahre richtet sich nach dem städtischen Personalrecht. Berücksichtigt werden ausschliesslich Dienstjahre kommunaler Anstellungen bei der Stadt Zürich.

² Der Stadtrat kann in begründeten Fällen vom städtischen Personalrecht abweichende Regelungen für die Berechnung der Dienstjahre erlassen.

Zugehöriger AVLT-Artikel: Art. 12

In der SVL findet sich keine allgemeine Bestimmung zur Berechnung der Dienstjahre. Dies bedeutet, dass kraft der Verweisung auf das kantonale Lehrpersonalrecht in Art. 2 SVL an sich Art. 13 Abs. 3 PG zur Anwendung gelangt. Demnach würden gemäss kantonalem Recht im Grundsatz sämtliche Arbeitsverhältnisse, ungeachtet allfälliger Unterbrüche, angerechnet. Dies im Gegensatz zu Art. 13 Abs. 4 PR, wonach nur *ununterbrochene* städtische Arbeitsverhältnisse für die Berechnung der Dienstjahre berücksichtigt werden. In der SVL besteht allerdings in fast allen Bereichen, die sich auf Dienstjahre stützen, eine Verweisung auf das städtische Personalrecht. Aufgrund dieser Verweisungen, an denen auch mit der VLT festgehalten werden soll, werden in folgenden Bereichen ununterbrochene Dienstjahre vorausgesetzt:

- die Dauer der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall (Art. 23 SVL bzw. Art. 23 VLT i. V. m. Art. 61 PR);
- die Entlassung wegen Invalidität bzw. die Auflösung aus gesundheitlichen Gründen (Art. 11 SVL bzw. Art. 16 VLT i. V. m. Art. 23 PR);
- den Beitrag der Stadt an einen allfälligen Überbrückungszuschuss bei einem Altersrücktritt (Art. 12 SVL bzw. Art. 17 VLT i. V. m. Art. 27 Abs. 2 PR);
- die Höhe der Abfindung bei unverschuldeter Entlassung (Art. 10 SVL bzw. Art. 18 VLT i. V. m. Art. 28 PR);
- die Dauer der Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Entlassung (Art. 10 SVL bzw. Art. 18 VLT i. V. m. Art. 29 PR);
- Dienstaltersgeschenk, Dienstaltersurlaub und Teilauszahlung des Dienstaltersgeschenks (Art. 7 ASVL bzw. Art. 21 VLT i. V. m. Art. 62 PR, Art. 135 AB PR und Art. 90 AB PR).

Diese Verweisungen dienen einer guten Koordination zwischen städtischen Leistungen und Leistungen der Pensionskasse Stadt Zürich oder anderer Sozialversicherungen. Zudem erfolgen die damit zusammenhängenden Berechnungen teils im städtischen Personalinformationssystem (SAP HCM) automatisiert. Würde für Anstellungen nach SVL bzw. VLT die kantonale Dienstjahresberechnung angewendet, hätte dies einen unverhältnismässig grossen Anpassungsaufwand in der Personaladministration zur Folge. Ausserdem bestünde das Problem, dass bei einem Wechsel zwischen den beiden Anstellungsgrundlagen SVL bzw. VLT und PR die Ansprüche jeweils neu berechnet werden müssten.

Auch bei der Dauer der Sperrfristen bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall (sogenannte Kündigung zur Unzeit, Art. 9 SVL i. V. m. § 8 Abs. 3 LPG und Art. 336 c Abs. 1 lit. b OR), deren Dauer sich nach Dienstjahren bemisst, wird praxisgemäss auf ununterbrochene Dienstjahre abgestellt. Daran ist ebenfalls festzuhalten.

Aus diesen Gründen soll in **Abs. 1 Satz 1** neu festgelegt werden, dass für die Berechnung der Dienstjahre generell das städtische Personalrecht zur Anwendung gelangt. Dies bedeutet, dass alle ununterbrochenen (städtischen) Anstellungsverhältnisse, ungeachtet des Beschäftigungsgrads, bei der Ermittlung der Dienstjahre berücksichtigt werden. Hat eine Person verschiedene kommunale, der VLT und/oder dem PR oder der VLV unterstehende Anstellungen bei der Stadt Zürich, sollen alle diesen Erlassen unterstehenden ununterbrochenen Anstellungsjahre für die Berechnung der Dienstjahre berücksichtigt werden. Dies entspricht einer langjährigen Praxis, die sich an der Dienstreue zur Stadt Zürich unabhängig vom jeweils anwendbaren kommunalen Personalrecht ausrichtet.

Vom Grundsatz der Ununterbrochenheit der Dienstjahre abgewichen wird wie bis anhin (vgl. Art. 7 SVL) bei der Berechnung der Treueprämie und des Treueurlaubs: Gemäss Art. 21 VLT i. V. m. Art. 62 Abs. 3 PR wird bei einem Unterbruch des Arbeitsverhältnisses wegen Betreuungsaufgaben in der Familie die vorangegangene Dauer des Arbeitsverhältnisses mitgerechnet. Eine weitere Ausnahme von diesem Grundsatz ermöglicht Abs. 2.

Sodann muss seit dem Entscheid des Verwaltungsgerichts vom 5. März 2014 (VB.2013.00768) ausdrücklich geregelt werden, dass ausschliesslich Dienstjahre kommunaler Anstellungen bei der Stadt Zürich angerechnet werden (vgl. auch das Merkblatt des VSA vom 22. April 2017 «Anstellung als kommunale Lehrperson: Erläuterungen zur Musterverfügung»). Diese Regelung findet sich in **Abs. 1 Satz 2**.

Schliesslich soll der Stadtrat in **Abs. 2** ermächtigt werden, «in begründeten Fällen» – also bei besonderer sachlicher Rechtfertigung – vom städtischen Personalrecht abweichende Regelungen für die Berechnung der Dienstjahre zu erlassen. Solche finden sich in Art. 12 AVLT.

Beendigungsgründe	<p>Art. 15 Das Arbeitsverhältnis endet durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kündigung; b. Ablauf einer befristeten Anstellung; c. Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen; d. fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen; e. Auflösung aus gesundheitlichen Gründen; f. Altersrücktritt, Beendigung altershalber; g. Tod.
Zugehörige AVLT-Artikel: –	

Die Beendigungsgründe entsprechen grundsätzlich den Beendigungsgründen des kantonalen Rechts gemäss § 16 PG. Allerdings übernimmt Art. 15 die Terminologie von Art. 15 PR, weil Art. 16 und 17 VLT hinsichtlich spezifischer Beendigungstatbestände auf die Regelung gemäss PR verweisen und sich daher die Übernahme von dessen Begrifflichkeiten aufdrängt.

Auflösung und Versetzung aus gesundheitlichen Gründen	<p>Art. 16 Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen und die Versetzung aus gesundheitlichen Gründen richten sich nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.</p>
Zugehörige AVLT-Artikel: –	

Die Vorschrift verweist auf Art. 23 PR sowie Art. 84 und 90 AB PR und umfasst sowohl Tatbestand als auch Rechtsfolge. Die Übernahme der PR-Regelung ist angezeigt aufgrund des engen Sachzusammenhangs mit der Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall, auf die gemäss Art. 23 VLT ebenfalls die Vorschriften des PR zum Zug gelangen. Die Bestimmung entspricht dem bisherigen Art. 11 Abs. 1 SVL, der noch von «Entlassung wegen Invalidität» sprach.

Die Zuständigkeit für die Entlassung und Versetzung aus gesundheitlichen Gründen ergibt sich aus Art. 7 Abs. 2 VLT und den zugehörigen Ausführungsbestimmungen. Sie liegt demnach bei der Anstellungsinstanz.

Altersrücktritt und Beendigung altershalber	<p>Art. 17 ¹ Der Altersrücktritt und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses altershalber richten sich nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts. ² Der Altersrücktritt ist unter Einhaltung der Kündigungsfristen und Kündigungsfristen zu erklären. ³ Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses altershalber erfolgt bei Lehrpersonen, Therapeutinnen und Therapeuten für Logopädie und Psychomotorik sowie Kursleiterinnen und Kursleitern des freiwilligen Schulsports auf das Ende des Schuljahres, in dem sie das 65. Altersjahr vollenden. Für die übrigen Personalgruppen endet das Arbeitsverhältnis am Ende des Monats nach Vollendung des 65. Altersjahres.</p>
Zugehörige AVLT-Artikel: –	

Abs. 1 verweist auf Art. 24–27 PR und umfasst sowohl Tatbestand als auch Rechtsfolge. Die Übernahme der PR-Regelung rechtfertigt sich aufgrund des engen Sachzusammenhangs mit den Versicherungsleistungen der beruflichen Vorsorge, für die gemäss Art. 30 VLT ebenfalls das PR zum Zug kommt. Die Bestimmung entspricht insoweit dem bisherigen Art. 12 SVL.

Die Formulierung von **Abs. 2** ist § 24 a Abs. 2 PG entliehen und bedeutet vorliegend, dass aufgrund von Art. 2 VLT i. V. m. § 8 Abs. 2 LPG der Altersrücktritt bei Lehrpersonen, Therapeutinnen und Therapeuten sowie Kursleitenden des freiwilligen Schulsports nur per Ende Schuljahr möglich ist, bei den vom Stadtrat gemäss Art. 1 Abs. 1 bezeichneten Führungspersonen demgegenüber auf das Ende eines jeden Monats. Letzteres entspricht Art. 24 PR i. V. m. Art. 35 AB PR. Der bisherige Art. 12 SVL hatte demgegenüber noch generell den Altersrücktritt einzig per Ende Schuljahr für zulässig erklärt.

Abs. 3 übernimmt für Lehrpersonen, Therapeutinnen und Therapeuten sowie Kursleitende des freiwilligen Schulsports die Regelung von § 24 c Abs. 1 Satz 2 PG, wonach die Beendigung des Arbeitsverhältnisses altershalber per Ende Schuljahr erfolgt. Für die übrigen Personalgruppen erfolgt sie am Ende des Monats, in dem das 65. Altersjahr vollendet wird. Letzteres entspricht Art. 25 Abs. 1 PR i. V. m. Art. 36 Abs. 1 AB PR. Abs. 3 befasst sich mit den regulären Beendigungsterminen. Aufgrund von Abs. 1 gelten Art. 25 Abs. 2 und 3 PR (aufgeschobene und vorzeitige Beendigung altershalber) sowie Art. 26 PR (Vorbehalt spezieller Regelungen durch den Stadtrat) auch im Anwendungsbereich der VLT. In gegenseitigem Einvernehmen ist die Beendigung altershalber auch bei den Angestellten gemäss Satz 1 auf das Ende eines jeden Monats zulässig.

Abfindung und Lohnfortzahlung nach Entlassung

Art. 18 ¹ Abfindung und Lohnfortzahlung nach Entlassung richten sich nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.

² Bei variablen Pensen gemäss Art. 13 lösen Pensenänderungen innerhalb der festgelegten Bandbreite keine Ansprüche auf Abfindung oder Lohnfortzahlung aus.

Zugehörige AVLT-Artikel: –

Abs. 1 entspricht dem bisherigen Art. 10 Satz 1 SVL. Er verweist auf Art. 28–30 PR und umfasst sowohl Tatbestand als auch Rechtsfolge. Die Übernahme der PR-Regelung anstelle jener von § 26 PG rechtfertigt sich, weil damit die Koordination von Leistungen bei unverschuldeter Entlassung sichergestellt werden kann. Sie ist auch bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen massgebend. Für die Berechnung der Dienstjahre ist auf Art. 14 VLT abzustellen.

Abs. 2 hält fest, dass bei variablen Pensen gemäss Art. 13 Pensenschwankungen innerhalb der festgelegten Bandbreite (maximal 20 Prozent) keine Ansprüche auf Abfindung oder Lohnfortzahlung auslösen. Dies ist im Grunde eine Selbstverständlichkeit. Etwas anderes wäre mit der Flexibilität, die mit Art. 13 erreicht werden soll, nicht vereinbar. Davon zu unterscheiden ist die Frage nach der *Höhe* einer allfälligen Abfindung oder Lohnfortzahlung, insbesondere nach dem massgeblichen Monatslohn, falls das Anstellungsverhältnis als solches aufgelöst wird und die Voraussetzungen von Art. 28 oder 29 PR erfüllt sind. Hierfür ist aufgrund der Verweisung von Abs. 1 die Rechtslage gemäss PR massgebend. Gemäss der Praxis des Bezirksrats zu Art. 28 PR (Entscheid vom 13. Januar 2011, GE.2010.46 2.02.05) ist bei Anstellungen mit unregelmässigem Beschäftigungsgrad auf den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad in den letzten zwölf Monaten abzustellen. Dies gilt folglich auch für variable Pensen gemäss Art. 13 VLT. Der Stadtrat hat am 11. Juli 2018 (unter dem Vorbehalt, dass der Gemeinderat einer damit im Zusammenhang stehenden PR-Revision [GR Nr. 2018/265] zustimmt) eine Teilrevision der AB PR beschlossen, der diese Praxis kodifiziert (STRB Nr. 587/2018). Der entsprechende neue Art. 36^{bis} AB PR gilt, sofern er verbindlich in Kraft tritt, auch für VLT-Anstellungen.

Der Vernehmlassungsentwurf hatte noch vorgesehen, bei den variablen Pensen für die Festlegung der Abfindung oder Lohnfortzahlung auf den unteren Rand der Bandbreite, also den minimal garantierten Beschäftigungsgrad, abzustellen. Das Abstellen auf einen Durchschnittswert entspricht einer Forderung aus der Vernehmlassung.

Anders als Art. 10 Satz 2 SVL enthält die VLT keine explizite Regelung der Zuständigkeit für die Festlegung der Abfindung oder Lohnfortzahlung mehr. Aufgrund der allgemeinen Vorschrift von Art. 7 Abs. 2 VLT ist dafür die Anstellungsinstanz zuständig, soweit der Stadtrat nichts anderes bestimmt. Es ist vorgesehen, dass der Stadtrat die Dienstchefin oder den Dienstchef des Schulamts für zuständig erklärt, soweit Anstellungen in den Schulkreisen betroffen sind. Der Grund für diese Sonderregelung besteht v. a. darin, dass die Schulkreise nicht über ein eigenes Budget verfügen, sondern zum Buchungskreis des Schulamts gehören.

Der Stadtrat hat mit der erwähnten Teilrevision der AB PR eine Regelung beschlossen, wonach die für die Festlegung einer Abfindung oder Lohnfortzahlung zuständige Instanz ihren diesbezüglichen Vorschlag dem Departement – zwecks Gewährleistung einer einheitlichen Praxis – zur Genehmigung vorzulegen hat, wobei unter Umständen auch HRZ beizuziehen ist (vgl. STRB Nr. 587/2018, zu Art. 37 AB PR). Diese Regelung gilt, sofern sie verbindlich in Kraft tritt, aufgrund von Art. 18 Abs. 1 VLT auch für VLT-Anstellungen.

C. Rechte und Pflichten der Angestellten

Lohn	<p>Art. 19 ¹ Für die Anstellungen sind die Lohnkategorien der kantonalen Lehrpersonalverordnung massgebend. Der Stadtrat regelt die Einreihung der einzelnen Personalgruppen.</p> <p>² Für die Anstellungen des Führungspersonals sowie von Spezialfunktionen kann der Stadtrat die Entlöhnung in Prozenten der Lohnkategorien festlegen.</p> <p>³ Der Stadtrat regelt weiter die Entlöhnung:</p> <ul style="list-style-type: none">a. der Kursleiterinnen und Kursleiter des freiwilligen Schulsports;b. der Vikarinnen und Vikare.
Zugehöriger AVLT-Artikel: Art. 13	

Gemäss **Abs. 1** Satz 1 dieser Bestimmung sind für die Anstellungen die Lohnkategorien der kantonalen Lehrpersonalverordnung massgebend. Diese Vorschrift verweist mithin direkt auf § 14 LPVO und die zugehörige Lohnskala in Anhang A zur LPVO – und nicht allgemein auf das «kantonale Lehrpersonalrecht der Volksschule», wie dies in Art. 2 Abs. 1 VLT der Fall ist (vgl. dazu vorn die Erläuterungen zu Art. 2 VLT). Damit ist der Stadtrat an diese Lohnkategorien gebunden, obwohl sie nur in einem Ausführungserlass zum kantonalen Gesetzesrecht enthalten sind. Er darf von diesen Regelungen nur insoweit abweichen, als er in Art. 19 Abs. 2 und 3 durch Rechtsetzungsdelegation ermächtigt wird. Diese Abweichung vom allgemeinen Normstufenkonzept gemäss Art. 32 Abs. 2 ist angezeigt, weil es sich bei den Lohnkategorien um eine Materie von grosser Tragweite handelt. Die entsprechenden LPVO-Bestimmungen auf Kantonsebene bedürfen der Genehmigung durch den Kantonsrat (vgl. § 13 i. V. m. § 28 Abs. 2 LPG). Die direkte Verweisung auf die LPVO entspricht auch der heutigen Regelung von Art. 15 Abs. 1 SVL. Nach Abs. 1 Satz 2 regelt der Stadtrat die Einreihung der einzelnen Personalgruppen in diese Lohnkategorien. Auch dies entspricht der bisherigen Regelung.

Gestützt auf **Abs. 2** kann der Stadtrat wie bislang z. B. bestimmen, dass die Fachbereichsleitungen Logopädie und Psychomotorik mit 107,5 Prozent der Lohnkategorie IV eingereiht werden (vgl. Art. 9 ASVL). Das bedeutet, dass für die entsprechende Lohnkategorie bzw. Stufe gemäss Lohnskala im Anhang A zur LPVO ein entsprechender Zuschlag von 7,5 Prozent erfolgt.

Abs. 3 lit. a entspricht der bisherigen Regelung von Art. 19 SVL. Lit. b hält überdies fest, dass der Stadtrat für die Entlöhnung von Vikarinnen und Vikaren eine eigenständige Regelung erlassen kann.

Die Rechtsgrundlage für die Festlegung der Entlöhnung von Zusatzpensen für Tätigkeiten ausserhalb des Berufsauftrags findet sich in Art. 27 Abs. 4 VLT.

Einmalzulage	Art. 20 Im Rahmen der budgetierten Mittel können Einmalzulagen gemäss den kantonalen Vorgaben ausgerichtet werden.
Zugehörige AVLT-Artikel: –	

Es soll die Möglichkeit bestehen, auch gemäss kommunalem Recht beschäftigten Angestellten – im Rahmen der budgetierten Mittel – Einmalzulagen auszurichten. Mit der Einmalzulage werden besondere Leistungen honoriert. Die Kriterien für die Ausrichtung von Einmalzulagen sind in den kantonalen Bestimmungen umschrieben (vgl. § 19 LPVO). Es handelt sich um einmalige Vergütungen für ausserordentliche Leistungen in quantitativer oder qualitativer Hinsicht, wie insbesondere eine Tätigkeit an übergrossen oder mehrklassigen Klassen oder eine besonders erfolgreiche Problemlösung in einer schwierigen und anspruchsvollen Situation mit Schülerinnen und Schülern in einer Klasse. Eine Pflicht zur Ausrichtung von Einmalzulagen besteht nicht. Vikarinnen und Vikare erhalten generell keine Einmalzulagen.

Treueansprüche	Art. 21 ¹ Die Ausrichtung einer Treueprämie oder einer Teiltreueprämie sowie der Bezug eines unbezahlten Treueurlaubs richten sich nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts. ² Die Lohnsistierung beim unbezahlten Treueurlaub berechnet sich nach dem kantonalen Recht.
Zugehöriger AVLT-Artikel: Art. 12	

Das Dienstaltersgeschenk wurde bislang in Art. 7 ASVL geregelt. Nach dieser Regelung richten sich folgende Aspekte nach dem PR:

- Ununterbrochenheit der Dienstjahre (Art. 62 Abs. 1 PR);
- Ausnahmeregelung für Unterbruch der Berufstätigkeit infolge Betreuungsaufgaben in der Familie analog Art. 62 Abs. 3 PR;
- Berechnungsgrundlage ist der durchschnittliche Beschäftigungsumfang der letzten fünf Jahre (Art. 88 Abs. 2 AB PR);
- Auszahlung des Dienstaltersgeschenks analog Art. 62 Abs. 1 und 4 PR;
- Dienstaltersurlaub in Form von unbezahltem Urlaub analog Art. 135 AB PR.

Im Übrigen richtet sich das Dienstaltersgeschenk gemäss Art. 7 ASVL demgegenüber im Einklang mit Art. 2 SVL nach dem kantonalen Recht. Darunter fallen z. B. die Bemessung der Höhe gemäss § 45 VVO sowie die Lohnsistierung bei unbezahltem Urlaub.

Neu wird hinsichtlich der in **Abs. 1** genannten Treueansprüche generell auf das städtische Personalrecht verwiesen. Aus diesem Grund werden unter dem Oberbegriff «Treueansprüche» neu die Bezeichnungen «Treueprämie» und «unbezahlter Treueurlaub» anstelle von «Dienstaltersgeschenk» und «Dienstaltersurlaub in Form von unbezahltem Urlaub» verwendet. Die Verweisung auf die Bestimmungen des PR hat zur Folge, dass neu auch bei Anstellungen nach VLT die städtischen Bemessungsgrundlagen der Treueprämie, insbesondere der städtische Bemessungsansatz gemäss Art. 62 Abs. 2 PR i. V. m. Art. 88 Abs. 2 AB PR, zur Anwendung gelangen. Dies bedeutet, dass die Treueprämie grundsätzlich ein Zwölftel, bei

25 Dienstjahren eineinhalb Zwölftel und bei 40 Dienstjahren zwei Zwölftel des Jahreslohns beträgt. Die Treueprämie fällt somit höher aus als der kantonale Ansatz des Dienstaltersgeschenks gemäss § 45 Abs. 2 VVO, der mit Wirkung ab 1. Januar 2005 aus Spargründen um einen Drittel gekürzt wurde und seither grundsätzlich ein Achtzehntel, bei 25 Jahren ein Zwölftel und bei 40 Dienstjahren ein Neuntel des Jahreslohns beträgt. Von der Verweisung erfasst sind neben den bereits erwähnten Art. 62 PR und Art. 88 AB PR auch Art. 89, Art. 90, Art. 91 sowie Art. 92 AB PR. Der Anspruch auf unbezahlten Treueurlaub umfasst vier Wochen, kann erstmals nach Vollendung einer ununterbrochenen Dienstzeit von fünf Jahren bezogen werden und richtet sich grundsätzlich nach Art. 135 AB PR.

Vorbehalten bleibt die Berechnung der Lohnsistierung beim unbezahlten Treueurlaub. Diese richtet sich gemäss **Abs. 2** nach kantonalem Recht. Gemäss § 29 Abs. 2 LPVO wird der auf den unbezahlten Urlaub entfallende Schulferienanteil gemäss § 18 LPVO auf ganze Besoldungstage abgerundet und an die Dauer der Lohnsistierung angerechnet.

Auf eine Art. 7 Abs. 1 letzter Satz ASVL entsprechende Regelung, wonach einer bis anhin vom Kanton an der Volksschule der Stadt Zürich entlöhnten Lehrperson, die einer gemeindeeigenen Klasse zugeteilt wird oder die an eine gemeindeeigene Schule wechselt, die kantonale entlöhnten Dienstjahre angerechnet werden, ist in Zukunft zu verzichten. Da die Treueansprüche gemäss Art. 21 VLT die Diensttreue zur Stadt Zürich honorieren, liegen keine sachlichen Gründe für eine Anrechnung der vorangegangenen kantonalen Dienstjahre vor. Auch vom Kanton Zürich werden kommunale Dienstjahre grundsätzlich nicht angerechnet. Ebenso wenig liegen sachliche Gründe für eine Übergangsbestimmung zu dieser Änderung vor, zumal die bisherige Regelung in der Praxis nicht angewendet wurde.

Vergütung von Auslagen	<p>Art. 22 ¹ Der Stadtrat erlässt Bestimmungen über die Vergütung dienstlicher Auslagen.</p> <p>² Er kann die Festlegung von Pauschalspesen für Angestellte der städtischen Volksschule der Schulpflege und für Angestellte von MKZ deren Dienstchefin oder Dienstchef übertragen.</p>
Zugehöriger AVLT-Artikel: Art. 21	

Die Zuständigkeit des Stadtrats zur Regelung der Vergütung dienstlicher Auslagen (Spesen) gemäss **Abs. 1** entspricht Art. 69 PR.

Im Anwendungsbereich des PR können gestützt auf Art. 97 Abs. 2 AB PR aufgrund ihrer betrieblichen Nähe die Dienstchefinnen und Dienstchefs Pauschalspesen festlegen, wenn besondere Umstände dies rechtfertigen. Um soweit sinnstiftend einheitliche Pauschalspesen für den gesamten Bereich der städtischen Volksschule zu gewährleisten, soll der Stadtrat deren Festlegung gemäss **Abs. 2** demgegenüber *der Schulpflege* übertragen können. Eine solche «Querdelegation» ist mit der vorliegenden Grundlage in der VLT angesichts von Art. 80 Abs. 2 GO ohne Weiteres zulässig. Eine direkte Ermächtigung der Schulpflege erfolgt nicht, weil die Pauschalspesen ohnehin in Abhängigkeit von den Bestimmungen des Stadtrats gemäss Abs. 1 festzulegen sind.

Art. 22 gilt, soweit das kantonale Recht dafür Raum lässt, auch für die nach kantonalem Recht beschäftigten Schulleitungen und Lehrpersonen (vgl. Art. 1 Abs. 2). In erster Linie sind für diese jedoch § 20 LPVO sowie §§ 64 ff. VVO zu beachten.

Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall	<p>Art. 23 Der Lohnanspruch bei Krankheit oder Unfall richtet sich nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.</p>
Zugehörige AVLT-Artikel: –	

Die Vorschrift verweist auf Art. 61 PR und umfasst sowohl Tatbestand als auch Rechtsfolge. Die Übernahme der PR-Regelung ist angezeigt, weil auch für die Berechnung der Dienstjahre die städtische Regelung zur Anwendung gelangt und Leistungen der städtischen Pensionskasse damit zusammenhängen. Die Bestimmung entspricht dem bisherigen Art. 23 SVL.

Case Management	<p>Art. 24 ¹ Das Case Management am Arbeitsplatz erfolgt durch das Case Management der Stadt Zürich.</p> <p>² Dieses kann ein Tätigwerden ablehnen, wenn eine Angestellte oder ein Angestellter zugleich über eine kantonale Anstellung gemäss Art. 1 Abs. 2 verfügt und aus demselben Grund das Case Management des Kantons in Anspruch nimmt.</p> <p>³ Im Übrigen richtet sich das Case Management nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.</p>
Zugehörige AVLT-Artikel: –	

Das kantonale Case Management ist aufgrund des kantonalen Rechts nur für kantonale Angestellte zuständig. Deshalb erklärt **Abs. 1** das städtische Case Management für die kommunalen Anstellungen für zuständig.

Mit **Abs. 2** soll verhindert werden, dass bei kantonomer und kommunaler «Doppelanstellung» das kantonale und das kommunale Case Management parallel tätig werden.

Die Verweisung in **Abs. 3** bezieht sich auf Art. 3^{bis} PR und die zugehörigen Ausführungsvorschriften in den AB PR (Art. 9^{bis}, Art. 44 Abs. 3 und Art. 55^{bis}). Er umfasst sowohl Tatbestand als auch Rechtsfolge. Die Verweisung drängt sich auf, weil die städtischen Case Managerinnen und Case Manager bei allen Fällen nach denselben Vorschriften sollen verfahren können.

Vertrauensärztliche Untersuchung	<p>Art. 25 Vertrauensärztliche Untersuchungen richten sich nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.</p>
Zugehörige AVLT-Artikel: –	

Die Verweisung umfasst sowohl Tatbestand als auch Rechtsfolge und bezieht sich insbesondere auf Art. 84 PR und Art. 182 AB PR. Die Übernahme der PR-Bestimmungen rechtfertigt sich aufgrund des engen Sachzusammenhangs mit der Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall sowie der Pensionskasse (vgl. Art. 23 und 30). Die Zuständigkeit für die Anordnung einer vertrauensärztlichen Untersuchung gemäss Art. 182 Abs. 1 lit. b–e AB PR richtet sich nach Art. 7 Abs. 2 VLT und den zugehörigen Ausführungsbestimmungen. Die Zuständigkeit für die Anordnung einer vertrauensärztlichen Untersuchung gemäss Art. 182 Abs. 1 lit. a AB PR liegt gemäss Abs. 2 derselben Bestimmung bei der Pensionskasse.

Berufsauftrag	<p>Art. 26 ¹ Die Bestimmungen des kantonalen Lehrpersonalrechts über den Berufsauftrag, die Arbeitszeit und deren Aufteilung auf die einzelnen Tätigkeitsbereiche gelten sinngemäss für die Lehrpersonen sowie für die Therapeutinnen und Therapeuten für Logopädie und Psychomotorik.</p> <p>² Für die übrigen Personalgruppen gelten diese Bestimmungen nicht.</p>
Zugehörige AVLT-Artikel: Art. 23–25	

Gemäss **Abs. 1** gelten die Bestimmungen des kantonalen Lehrpersonalrechts über den Berufsauftrag, die Arbeitszeit und deren Aufteilung auf die einzelnen Tätigkeitsbereiche sinngemäss auch für alle in Art. 1 Abs. 1 genannten (nach kommunalem Recht beschäftigten) Lehrpersonen sowie für die Therapeutinnen und Therapeuten für Logopädie und Psychomotorik. Die Verweisung bezieht sich auf §§ 18–18 c LPG (Hauptmarginalie «Berufsauftrag»),

§§ 19–19 c LPG (Hauptmarginalie «Arbeitszeit und Tätigkeitsbereiche») und die zugehörigen Ausführungsbestimmungen der LPVO (insbesondere §§ 7, 10 a–10 c und 10 f). Der Stadtrat kann gemäss der allgemeinen Bestimmung von Art. 32 Abs. 2 VLT allerdings von der LPVO, die kantonales Ausführungsrecht darstellt, abweichende Ausführungsbestimmungen erlassen. Von dieser Möglichkeit macht er für MKZ aufgrund der dortigen besonderen Verhältnisse Gebrauch. Der Berufsauftrag mit den verschiedenen Tätigkeitsbereichen gilt auch für Vikariate im Anwendungsbereich von Abs. 1. Vikariatslehrpersonen mit Entlohnung auf Lektionenbasis erbringen allerdings keinen Arbeitszeitznachweis (§ 31 Abs. 3 LPVO). Nicht von diesem befreit sind hingegen Vikariatslehrpersonen, die im Monatslohn beschäftigt werden (§ 31 Abs. 4 LPVO). Beide Vikariatsformen bestehen auch für kommunale Vikariate.

Auf die übrigen in Art. 1 Abs. 1 VLT genannten Personalgruppen, also auf das vom Stadtrat bezeichnete Führungspersonal und die Kursleiterinnen und Kursleiter des freiwilligen Schulsports, sind die genannten Bestimmungen des kantonalen Lehrpersonalrechts gemäss **Abs. 2** nicht anwendbar. Für deren Berufsauftrag und Arbeitszeit gelten aufgrund von Art. 2 VLT und § 2 LPG mithin – wie für die nach kantonalem Recht beschäftigten Schulleiterinnen und Schulleiter der Regelschulen – grundsätzlich die entsprechenden Vorschriften des PG sowie der zugehörigen Ausführungsbestimmungen. Für das Führungspersonal gemäss Art. 1 Abs. 1 ergibt sich dies grundsätzlich bereits aus Art. 2 Abs. 1 Satz 2 VLT. Für die Kursleiterinnen und Kursleiter des freiwilligen Schulsports ist allerdings eine separate Rechtsgrundlage erforderlich.

Tätigkeiten ausserhalb des Berufsauftrags

Art. 27 ¹ Für Tätigkeiten von Angestellten ausserhalb ihres Berufsauftrags, insbesondere für das Betreuen von Aufgabenstunden und für Tätigkeiten, die aus dem Globalkredit der städtischen Volksschule finanziert werden, wird ein kommunales Zusatzpensum errichtet.

² Die Übernahme eines solchen Zusatzpensums erfolgt freiwillig.

³ Das Zusatzpensum kann jeweils befristet zugewiesen werden.

⁴ Das Zusatzpensum setzt den Bestand einer Anstellung gemäss dieser Verordnung oder dem kantonalen Lehrpersonalrecht voraus. Bei deren nachträglichem Wegfall erlischt es ohne Kündigung.

⁵ Der Stadtrat legt die Entlohnung fest und bestimmt weitere Einzelheiten des Zusatzpensums.

Zugehörige AVLT-Artikel: Art. 26 und 27

Gemäss **Abs. 1** wird für Tätigkeiten von der VLT unterstehenden Personen ausserhalb ihres jeweiligen Berufsauftrags ein kommunales Zusatzpensum errichtet. Dies entspricht der Regelung, die bereits heute für aus dem Globalkredit zu finanzierende Zusatzpensen sowie für die Betreuung von Aufgabenstunden durch Lehrpersonen gilt (Art. 3 Dienstleistungsreglement und Art. 6 ASVL). Beide Anwendungsfälle werden im Normtext beispielhaft erwähnt. Der Begriff «Zusatzpensum» lässt offen, ob für dieses eine separate Anstellung verfügt wird. Gemäss AVLT soll ein Zusatzpensum unter gewissen Voraussetzungen auch in eine andere kommunale Anstellung integriert werden können. Dies dient der administrativen Vereinfachung. Art. 27 ist primär auf die Personalgruppen gemäss Art. 26 Abs. 1 gemünzt, für die der Berufsauftrag gemäss kantonalem Lehrpersonalrecht gilt. Sie ist jedoch auch auf die Personalgruppen gemäss Art. 26 Abs. 2 wie namentlich Schulleiterinnen und Schulleiter anwendbar. Letztere können damit für ausserordentliche Aufwendungen, die über ihren Auftrag gemäss Pflichtenheft hinausgehen, weiterhin ebenfalls aus dem Globalkredit entschädigt werden. Aufgrund von Art. 1 Abs. 2 findet Art. 27 auch auf das nach kantonalem Recht beschäftigte Personal Anwendung, soweit § 2 f Abs. 1 LPVO dafür Raum lässt. Betreuungsmitarbeitende, die Aufgabenstunden betreuen, werden für diese Aufgabe neu nicht mehr von der VLT erfasst und

über ein Zusatzpensum entschädigt, sondern auch für diese Aufgabe gemäss PR angestellt (vgl. dazu auch Art. 35 Abs. 5 VLT).

Gemäss **Abs. 2** erfolgt die Übernahme eines solchen Zusatzpensums freiwillig, weil dieses (inhaltlich und/oder umfangmässig) über den jeweiligen Berufsauftrag hinausgeht. Allerdings können gleich gelagerte Aufgaben auch in den Berufsauftrag gemäss kantonalem Lehrpersonalrecht integriert und damit als verbindlich ausgestaltet werden. Dies unter der Voraussetzung, dass sie sich einem der Tätigkeitsbereiche gemäss §§ 18 ff. LPG zuordnen lassen und das verfügte Pensum (bzw. bei variablen Pensen das verfügte Maximalpensum) nicht überschritten wird.

Abs. 3 schafft eine gesetzliche Grundlage dafür, dass Zusatzpensen auch über einen längeren Zeitraum als ein Jahr und wiederholt befristet zugewiesen werden können. Solche Befristungen entsprechen insbesondere bei Zusatzpensen, die aus dem Globalkredit der städtischen Volksschule finanziert werden, einem Bedürfnis (vgl. auch Art. 4 Abs. 3 Dienstleistungsreglement). Art. 10 Abs. 3 VLT wird insoweit für Zusatzpensen ergänzt, wobei für diese allerdings nicht notwendig eine ihrer Natur nach zeitlich begrenzte Aufgabe vorliegen muss (vgl. demgegenüber die Ausführungen zu Art. 10 Abs. 3 VLT).

Abs. 4 hält fest, dass ein Zusatzpensum zwingend den Bestand einer Anstellung gemäss VLT oder dem kantonalen Lehrpersonalrecht, die man in diesem Kontext auch als «Grundanstellung» bezeichnen kann, voraussetzt und bei deren Wegfall ohne Weiteres erlischt. Dadurch kann für separat verfügte Zusatzanstellungen ein eigenständiges Kündigungsverfahren vermieden werden, wenn z. B. einer kantonalen Lehrperson infolge Leistungs- oder Verhaltensmängeln gekündigt wird und infolgedessen keine Grundanstellung verbleibt. Alsdann fällt auch die kommunale Zusatzanstellung ohne Kündigung dahin. Anders verhält es sich, wenn diese Lehrperson über eine zusätzliche kommunale Grundanstellung, etwa als DaZ-Lehrperson, verfügt. Bleibt diese Grundanstellung erhalten, gilt auch die Zusatzanstellung weiterhin und müsste diese separat gekündigt werden.

Nach **Abs. 5** legt der Stadtrat die Entlohnung und weitere Einzelheiten des Zusatzpensums fest.

Nicht unter Art. 27 fallen Anstellungen von Kursleitenden des freiwilligen Schulsports, selbst wenn es sich dabei um Personen handelt, die zugleich als Lehrpersonen tätig sind. Dafür werden selbstständige Anstellungen gemäss VLT begründet.

Besondere Beanspruchungen

Art. 28 ¹ Für besondere Beanspruchungen, die nicht anderweitig durch die Stadt abgegolten werden, können besondere Vergütungen ausgerichtet werden.

² Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.

Zugehörige AVLT-Artikel: –

Abs. 1 ist Art. 58 Abs. 1 PR nachgebildet. Er ermöglicht spezielle Vergütungen besonderer Beanspruchungen. Ein praktisches Bedürfnis danach besteht namentlich hinsichtlich der Teilnahme an Sitzungen ausserhalb der Arbeitszeit, die im Rahmen der Mitarbeit in gesamtstädtischen Projekten erfolgt. Denn eine solche Projektmitarbeit soll mangels Bezug zu einer einzelnen Schule nicht aus dem Globalkredit finanziert werden. Als anderweitige Abgeltungen, die vorbehalten bleiben, fallen namentlich Lohn für Tätigkeiten im Rahmen des Berufsauftrags (Art. 26) oder eines Zusatzpensums (Art. 27) oder Entschädigungen gemäss VES und den zugehörigen Ausführungsbestimmungen (AVES, AS 177.541) in Betracht; erfolgt eine solche Abgeltung, ist eine zusätzliche Entschädigung gemäss Art. 28 selbstverständlich ausgeschlossen.

Gemäss **Abs. 2** regelt der Stadtrat die Einzelheiten. In diesem Rahmen kann er etwa die Entschädigungsansätze sowie die Modalitäten des Entschädigungsanspruchs, z. B. bei Ausfall der zu entschädigenden Tätigkeit, festlegen.

D. Rechtsschutz

Neubeurteilung von Verfügungen	Art. 29 Personalrechtliche Verfügungen können im Rahmen des übergeordneten Rechts beim Stadtrat mit Begehren um Neubeurteilung angefochten werden.
Zugehörige AVLT-Artikel: –	

Gemäss Art. 66 Abs. 1 GO können «Anordnungen der Departementsvorsteherinnen und Departementsvorsteher sowie von Angestellten mit Verwaltungsbefugnissen mit eigener Verantwortlichkeit (ausgenommen Stadtamtsfrauen und Stadtammänner sowie der Friedensrichterinnen und Friedensrichter)» beim Stadtrat «mit stadinternem Rekurs (Einsprache) angefochten» werden. Zu diesen Angestellten zählen in Personalrechtsbelangen – nebst den Dienstchefinnen und Dienstchefs sowie weiteren Verwaltungsmitarbeitenden mit personalrechtlichen Befugnissen – auch die Präsidentinnen und Präsidenten der Kreisschulbehörden. Im Anwendungsbereich des städtischen Personalrechts ergibt sich dies ausdrücklich aus Art. 39 Abs. 1 i. V. m. Art. 11 Abs. 1 lit. b PR (vgl. auch die Weisung zum Erlass des PR, STRB Nr. 1783/2000, Ziffer II.15). Für Anstellungen gemäss SVL wurde Art. 39 Abs. 1 PR bislang in ständiger Praxis gestützt auf Art. 1 Abs. 3 PR zur Anwendung gebracht.

In Art. 29 VLT soll die bisherige Praxis nun klar abgebildet werden. Die Bestimmung hält fest, dass gegen personalrechtliche Verfügungen im Rahmen des übergeordneten Rechts zunächst eine Neubeurteilung durch den Stadtrat verlangt werden kann. Dies entspricht der Terminologie des am 1. Januar 2018 in Kraft getretenen neuen Gemeindegesetzes (GG). Kantonalrechtlich lässt sich die Bestimmung auf § 170 Abs. 1 und § 171 GG abstützen. Statt von «Anordnung» wird hier (und andernorts in der VLT) indes der geläufigere Begriff «Verfügung» verwendet.

Nicht anwendbar ist Art. 29 VLT auf personalrechtliche Verfügungen, die Anstellungsverhältnisse von kantonalen Lehrpersonen betreffen. Gegen solche Verfügungen ist gemäss § 10 LPG direkt Rekurs bei der Bildungsdirektion zu führen.

E. Versicherungen

Berufliche Vorsorge	Art. 30 ¹ Die berufliche Vorsorge erfolgt durch die Pensionskasse der Stadt Zürich. ² Sie richtet sich nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.
Zugehörige AVLT-Artikel: –	

Art. 30 entspricht hinsichtlich der beruflichen Vorsorge dem bisherigen Art. 3 SVL. **Abs. 1** ist Art. 85 Abs. 1 PR nachgebildet. **Abs. 2** verweist auf Art. 85 Abs. 2–5 und Art. 85^{bis} PR. Für die berufliche Vorsorge gelten also weiterhin die gleichen Bestimmungen wie für das gemäss PR beschäftigte Personal.

Unfallversicherung	Art. 31 ¹ Die obligatorische Unfallversicherung erfolgt durch die Unfallversicherung der Stadt Zürich. ² Sie richtet sich nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.
Zugehörige AVLT-Artikel: –	

Art. 31 entspricht hinsichtlich der obligatorischen Unfallversicherung dem bisherigen Art. 3 SVL. **Abs. 1** ist Art. 86 Abs. 1 PR nachgebildet. **Abs. 2** verweist auf Art. 86 Abs. 2–4 PR. Für die obligatorische Unfallversicherung gelten also weiterhin die gleichen Bestimmungen wie für das gemäss PR beschäftigte Personal.

F. Schlussbestimmungen

Ausführungsbestimmungen	Art. 32 ¹ Der Stadtrat erlässt Ausführungsbestimmungen. ² Er kann dabei von Ausführungserlassen zum kantonalen Gesetzesrecht oder zum städtischen Personalrecht abweichen, soweit diese Verordnung nichts anderes bestimmt. ³ Er bezeichnet die Ausführungsbestimmungen, die auch auf die nach kantonalem Recht beschäftigten Schulleiterinnen und Schulleiter sowie Lehrpersonen Anwendung finden.
Zugehörige AVLT-Artikel: insbesondere Art. 1 und 2	

Aufgrund von **Abs. 1** kann der Stadtrat Bestimmungen erlassen, welche Vollziehungsverordnungscharakter haben, was sich übergeordnet bereits aus Art. 49 und Art. 113 Abs. 1 GO ergibt. Solche Bestimmungen können in der VLT (einschliesslich Verweisungen) grundsätzlich bereits Enthaltenes näher ausführen. Demgegenüber dürfen sie keine materiellen Bestimmungen enthalten, die nicht bereits in der VLT selbst angelegt sind (ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. Aufl., Zürich/St. Gallen 2016, N. 99). Für weitergehende Bestimmungen des Stadtrats, die als Normen mit gesetzesvertretendem Charakter eigenständige materielle Regelungen enthalten, bedarf es zudem einer besonderen Rechtsetzungsdelegation auf Gesetzesstufe (HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, a.a.O., N. 96 f.). In der VLT selbst finden sich solche in Art. 9, Art. 12 Abs. 2 und 3, Art. 14 Abs. 2, Art. 19, Art. 22 und Art. 27 Abs. 4. Möglich sind auch Rechtsetzungsdelegationen im kantonalen Recht, auf die Art. 2 VLT verweist.

Die Verweisung von Art. 2 Abs. 1 auf das kantonale Lehrpersonalrecht bezieht sich sowohl auf Gesetzes- als auch auf Verordnungsrecht. Gemäss Art. 32 **Abs. 2** VLT kann der Stadtrat allerdings Ausführungsbestimmungen erlassen, die von Ausführungserlassen zum kantonalen Gesetzesrecht (mithin von LPVO, PVO und VVO) abweichen. Es kann sich dabei wie erwähnt um blosse Vollziehungsvorschriften handeln oder um Normen mit gesetzesvertretendem Charakter, wobei Letztere sich auf eine Rechtsetzungsdelegation abstützen lassen müssen. Art. 32 Abs. 2 VLT ist Folge des allgemeinen Normstufenkonzepts, wonach Regelungsmaterien des vom Kantonsrat erlassenen kantonalen Gesetzesrechts (LPG und PG) grundsätzlich in der VLT, Regelungsmaterien der kantonalen Ausführungserlasse demgegenüber in Ausführungsbestimmungen des Stadtrats (AVLT) zu regeln sind. Die allgemeine Verweisung von Art. 2 Abs. 1 und die übrigen Verweisungen auf das kantonale (Lehrpersonal-)Recht (z. B. in Art. 11 und Art. 26 VLT) erweisen sich insoweit also als dispositives, durch den Stadtrat veränderbares Recht. Gleiches gilt, wo die VLT auf das städtische Personalrecht verweist. Auch hier kann der Stadtrat von den AB PR abweichende Bestimmungen aufstellen, solange sie sich im Rahmen des PR bewegen. Vorbehalten bleibt in beiden Fällen, dass die VLT selbst etwas anderes bestimmt, wie der zweite Halbsatz von Abs. 2 festhält. So verweist die VLT etwa in Art. 19 direkt auf die Lohnkategorien gemäss LPVO und schränkt den Regelungsspielraum des Stadtrats durch spezifische Rechtsetzungsdelegationen ein.

Abs. 3 schliesslich ermächtigt den Stadtrat, im Rahmen des übergeordneten Rechts jene Ausführungsbestimmungen zu bezeichnen, die auch für die nach kantonalem Recht beschäftigten Schulleiterinnen und Schulleiter sowie Lehrpersonen gelten. Selbstverständlich setzt dies stets einen entsprechenden kommunalen Handlungsspielraum voraus. Das ist etwa im Bereich der Vergütung von Auslagen der Fall.

Aufhebung bisherigen Rechts

Art. 33 Die Verordnung über die Anstellung und den Lohn der städtischen Volksschullehrerinnen und Volksschullehrer (Städtische Volksschullehrer-Verordnung, SVL) vom 30. Januar 2002 wird aufgehoben.

Zugehörige AVLT-Artikel: –

Änderung bisherigen Rechts

Art. 34 Die nachstehenden Erlasse werden wie folgt geändert:

a. Verordnung über die geleiteten Volksschulen in den Schulkreisen der Stadt Zürich (Organisationsstatut) vom 11. Januar 2006:

Art. 6 Abs. 1 und 2 unverändert.

³ Die Präsidentin oder der Präsident der Kreisschulbehörde entscheidet in den ihr oder ihm von Gesetz und Verordnung oder durch Beschluss der Kreisschulbehörde übertragenen Geschäften. Insbesondere entscheidet sie oder er über:

a. personalrechtliche Anordnungen betreffend Schulleiterinnen und Schulleiter, Lehrpersonen und weitere Mitarbeitende der Schule im Rahmen des anwendbaren Personalrechts;

lit. b–h unverändert.

Abs. 4 unverändert.

Art. 10 ¹ Die Schulen erhalten aus dem Budget des Schul- und Sportdepartements einen Globalkredit zur selbstständigen Verwaltung, der sich insbesondere auf folgende Teilbereiche bezieht:

lit. a und b unverändert.

lit. c wird aufgehoben.

lit. d–h werden zu lit. c–g.

Abs. 2 unverändert.

³ Die Schulen können innerhalb des ihnen zugewiesenen Globalkredits Übertragungen vornehmen.

Abs. 4–7 unverändert.

Art. 12 Abs. 1–3 unverändert.

⁴ Der Schulleitung obliegen im Rahmen des übergeordneten Rechts und der bewilligten Mittel insbesondere:

lit. a–m unverändert.

lit. n wird aufgehoben.

lit. o–r werden zu lit. n–q.

Art. 22 wird aufgehoben.

b. Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht) vom 6. Februar 2002:

Art. 1 Allgemeines

Abs. 1–3 unverändert.

⁴ Für die Mitglieder des Stadtrats, die Beauftragte oder den Beauftragten in Beschwerdesachen, die Datenschutzbeauftragte oder den Datenschutzbeauftragten, die Direktorin oder den Direktor der Finanzkontrolle, Stadtamtsfrauen und Stadtammänner, Friedensrichterinnen und Friedensrichter sowie Präsidentinnen und Präsidenten der Kreisschulbehörden gilt das Personalrecht sinngemäss, soweit nicht besondere Bestimmungen bestehen.

Art. 11 Anstellungsinstanzen

¹ Anstellungsinstanzen sind unter Vorbehalt der Gemeindeordnung

- a. unverändert.
- b. die Stadtamtsfrauen und Stadtammänner, die Friedensrichterinnen und Friedensrichter, die Präsidentinnen und Präsidenten der Kreisschulbehörden, die oder der Beauftragte in Beschwerdesachen, die oder der Datenschutzbeauftragte, die Direktorin oder der Direktor der Finanzkontrolle sowie die Leiterin oder der Leiter der Parlamentsdienste für die bei ihnen beschäftigten Angestellten.

Abs. 2 und 3 unverändert.

Zugehörige AVLT-Artikel: –

Art. 6 Abs. 3 lit. a OS ist auf Art. 7 Abs. 2 und 3 VLT abzustimmen. Mit dem anwendbaren Personalrecht ist je nach betroffener Personalgruppe das kantonale Lehrpersonalrecht gemäss LPG, das Personalrecht gemäss VLT oder gemäss PR gemeint.

Gemäss **Art. 10 Abs. 1 OS** kennt der Globalkredit der Schulen verschiedene «Teilbereiche», für die Globalkreditmittel eingesetzt werden können. Aus dem in lit. c verankerten Teilbereich «Administratives» werden heute Entschädigungen für Verwaltungstätigkeiten (z. B. Verwaltung der Lehrmittel oder die Protokollierung von Schulkonferenzen) ausgerichtet. Mit STRB Nr. 844/2018 hat der Stadtrat beschlossen, dass an den Regelschulen der städtischen Volksschule flächendeckend Schulleitungssekretariate eingeführt werden. Diese sollen grundsätzlich die bisher vom Schulpersonal ausgeübten Verwaltungstätigkeiten übernehmen, soweit diese Aufgaben nicht im Rahmen des jeweiligen regulären Berufsauftrags der Mitarbeitenden erfüllt werden können. Nur wo beides der Natur der Aufgabe nach (wie z. B. der technische 1st-Levelsupport der IT-Geräte) nicht möglich ist, erfolgt weiterhin eine Finanzierung administrativer Arbeiten über den Globalkredit. Die dafür erforderlichen Mittel können über die übrigen Teilbereiche gemäss Art. 10 Abs. 1 OS abgewickelt werden. Der Tätigkeitsbereich «Administratives» erweist sich damit als obsolet und kann aufgehoben werden. Gleiches gilt für den damit in Zusammenhang stehenden Satz 2 von Abs. 3.

Aus dem zu Art. 6 Abs. 3 lit. a OS angeführten Grund ist auch **Art. 12 Abs. 4 lit. n OS**, wonach die Schulleitung über «Kurzurlaub von Teammitgliedern bis drei Tage» entscheidet, ersatzlos aufzuheben. Für die Bewilligung von Urlaub ist grundsätzlich die Anstellungsinstanz zuständig, wobei diese Kompetenz delegiert werden kann. Für den Anwendungsbereich der VLT ergibt sich dies aus Art. 7 VLT i. V. m. Art. 7 AVLT, für den Anwendungsbereich des PR aus Art. 70 PR i. V. m. Art. 23 AB PR. Insbesondere kann so den Schulleitungen die Gewährung sämtlicher Urlaube delegiert werden, die in der Zuständigkeit der Gemeinde bewilligt werden dürfen (siehe für die nach kantonalem Recht beschäftigten Angestellten § 28 Abs. 1 und § 29 LPVO). Eine Sonderregelung im OS, die nur für die Regelschulen in den Schulkreisen gilt und überdies auf Kurzurlaube bis zu drei Tagen beschränkt bleibt, ist nicht weiter erforderlich.

Gemäss **Art. 22 OS** erlässt die Schulpflege «Vorschriften über die obligatorische und freiwillige Fort- und Weiterbildung». Die Bestimmung umfasste bislang sowohl PR- als auch SVL-Anstellungen, war jedoch nur auf Anstellungen in den Schulkreisen anwendbar. Für Anstellungen ausserhalb der Schulkreise, namentlich in den städtischen Sonderschulen, war demgegenüber der Stadtrat für den Erlass entsprechender Vorschriften zuständig. Dies führte zu einer unübersichtlichen Zuständigkeitsordnung und zu Problemen bei der Rechtsanwendung. Art. 22 OS ist daher aufzuheben. Dies hat zur Folge, dass im Anwendungsbereich der VLT gestützt auf Art. 32 der Stadtrat für den Erlass entsprechender Ausführungsbestimmungen zum sinngemäss anwendbaren kantonalen Gesetzesrecht (§§ 12, 18 c und 21 LPG sowie § 5 PG) zuständig ist. Für PR-Anstellungen ergibt sich die Zuständigkeit des Stadtrats aus

Art. 87 PR. Sie gilt neu, nach dem Wegfall von Art. 22 OS, auch für Anstellungen in den Schulkreisen. Die einheitliche Zuständigkeit des Stadtrats entspricht der allgemeinen Regelung von Art. 113 Abs. 1 GO, wonach der Stadtrat Vollzugsbestimmungen zu personalrechtlichen Verordnungen des Gemeinderats erlässt. Das neue Bildungsreglement (BiRegl, AS 177.140), das der Stadtrat mit STRB Nr. 195/2018 gestützt auf Art. 87 PR erlassen hat, soll für sämtliche PR-Anstellungen im Bereich der Volksschule (insbesondere Betreuung und Hausdienst) gelten. Für VLT-Anstellungen soll ein analoges Reglement geschaffen werden, das sich einerseits am BiRegl orientiert, andererseits aber auch den Besonderheiten der der VLT unterstehenden Personalgruppen Rechnung trägt.

Art. 1 Abs. 4 und Art. 11 Abs. 1 lit. b PR sind an die neuen Begrifflichkeiten gemäss Schulbehördenreorganisation vom 26. November 2017 anzupassen.

Übergangsrecht

Art. 35 ¹ Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt diese Verordnung und ihre Ausführungsbestimmungen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit dem neuen Recht nicht übereinstimmen, gehen dessen Bestimmungen vor. Vorbehalten bleiben Abs. 2, 3 und 6.

² Die Pensen von Arbeitsverhältnissen gemäss dieser Verordnung, die bei Inkrafttreten abweichend von Art. 12 Abs. 1 allein oder in Kombination mit einer Anstellung als kantonale Lehrperson oder mit einer anderen Anstellung bei der Stadt Zürich einen Beschäftigungsgrad von 100 Prozent überschreiten, werden auf den 31. Juli nach Inkrafttreten dieser Verordnung in dem Ausmass gekürzt, dass das Gesamtpensum 100 Prozent beträgt. Ausnahmen gemäss Art. 12 Abs. 2 werden nicht angerechnet. Auf die Kürzung werden weder Abfindung noch Lohnfortzahlung ausgerichtet.

³ Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

⁴ Die gemäss städtischem Personalrecht angestellten Lehrpersonen der Begabungsförderung werden auf einen vom Stadtrat bestimmten Zeitpunkt, längstens jedoch bis vier Jahre nach Inkrafttreten dieser Verordnung, in den Anwendungsbereich dieser Verordnung überführt.

⁵ Die der städtischen Volksschullehrer-Verordnung unterstehenden Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitenden der städtischen Betreuungseinrichtungen für das Betreuen von Aufgabenstunden werden auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung in Arbeitsverhältnisse gemäss städtischem Personalrecht überführt.

⁶ Der Stadtrat kann weitere Übergangsbestimmungen erlassen.

Zugehörige AVLT-Artikel: –

Abs. 1 und 3 sind Art. 89 Abs. 1 und 5 PR nachgebildet.

Abs. 2 dient der Umsetzung von Art. 12 Abs. 1, wobei eine Übergangsfrist eingeräumt wird bis zum Schuljahresende, das auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung folgt (zum geplanten Inkrafttreten siehe unten Ausführungen zu Art. 36). Die Kürzung tritt nicht von Gesetzes wegen ein, sondern ist mittels Teilkündigung aus organisatorischen Gründen (§ 8 Abs. 3 LPG) zu vollziehen. Art. 18 VLT verweist für Abfindung und Lohnfortzahlung nach Entlassung auf Art. 28 und 29 PR. Die dortige Regelung bezweckt insbesondere eine Überbrückungshilfe, eine Milderung sozialer Härte sowie eine präventive Wirkung gegen Kündigungen ohne substantielle Begründung (RRB Nr. 4321/2004 zu § 26 PG, an dem sich Art. 28 und 29 PR orientieren). Diese Zwecke gelangen beim Abbau von Überpensen auf einen Beschäftigungsgrad von 100 Prozent nicht zum Tragen, da der Fortbestand eines Vollpensums mit entsprechender Entlohnung als Lehrperson keine soziale Härte nach sich zieht und eine Über-

brückungshilfe obsolet erscheinen lässt. Ebenso wenig vermöchte eine Abfindung oder Lohnfortzahlung präventive Wirkung zu entfalten, da gemäss Art. 35 Abs. 2 Satz 1 VLT der Gesetzgeber selbst die Kürzung zwingend anordnen soll. Mit Art. 35 Abs. 2 Satz 2 VLT soll daher ausdrücklich festgehalten werden, dass Art. 28 und 29 PR vorliegend nicht anwendbar sind. Dies entspricht gemäss Auskunft des Volksschulamts auch der Rechtslage gemäss kantonalem Recht, wonach beim Wegfall der Überpensen für «Mehrlektionen» ebenfalls keine Abfindungen auszurichten waren.

Die Lehrpersonen des städtischen Begabungs- und Begabtenförderprogramms «Universikum» werden heute mit öffentlich-rechtlichem Vertrag gemäss PR angestellt. Da sie eine Unterrichtstätigkeit an der Volksschule ausüben, sollen sie neu der VLT unterstellt werden. Aktuell ist eine Neukonzeption der Begabungs- und Begabtenförderung in Arbeit, die das bisherige «Universikum» ablösen soll. Nach aktuellem Planungsstand dauert die Pilotphase bis Ende Schuljahr 2021/22. Ab 1. August 2022 soll das neue Konzept Begabungs- und Begabtenförderung flächendeckend umgesetzt werden. Es erscheint sachgerecht, die Überführung der Anstellungsverhältnisse in den Anwendungsbereich der VLT auf diesen Zeitpunkt hin vorzunehmen. Der Stadtrat ist daher in **Abs. 4** zu ermächtigen, zu einem späteren Zeitpunkt den Zeitpunkt der Überführung zu bestimmen, wobei dies längstens bis vier Jahre nach Inkrafttreten der VLT zu erfolgen hat.

Aktuell erteilen 17 Betreuungsmitarbeitende auch betreute Aufgabenstunden. Sie sind dafür mit einer separaten Anstellung gemäss SVL / ASVL angestellt (vgl. Art. 6 Abs. 3 ASVL sowie Erwägung dazu in STRB Nr. 510/2017). Die VLT erfasst Anstellungen für betreute Aufgabenstunden nur noch, soweit sie im Rahmen eines Zusatzpensums zu einer VLT-Grundanstellung erteilt werden (vgl. Art. 1 und 27 VLT). Die genannten Anstellungen von Betreuungsmitarbeitenden für betreute Aufgabenstunden sollen daher gemäss **Abs. 5** mit Aufhebung der SVL und Inkrafttreten der VLT in Anstellungen gemäss PR überführt werden. Geplant ist, dass die entsprechenden Pensen in die bestehende Betreuungsanstellung integriert werden. Die Übergangsregelung ist für jene ganz wenigen Anstellungen von Belang, die nicht ohnehin infolge Befristung auslaufen.

Inkrafttreten	Art. 36 Der Stadtrat setzt diese Verordnung in Kraft.
Zugehörige AVLT-Artikel:	–

Die Inkraftsetzung ist auf 1. August 2019 oder allenfalls 1. Januar 2020 geplant. Die Bestimmung schliesst auch die Kompetenz ein, die VLT gegebenenfalls gestaffelt in Kraft zu setzen.

6. Finanzielle Auswirkungen

Die VLT und die AVLT, die sich hinsichtlich ihrer finanziellen Auswirkungen nicht vollständig voneinander isoliert betrachten lassen, führen zu folgenden Mehrkosten:

Die neue Berechnung der Treueprämie gemäss Art. 21 VLT nach städtischem Personalrecht führt zu Mehrkosten von 50 Prozent der bisherigen Kosten für das Dienstaltersgeschenk gemäss Art. 7 ASVL. Der Kanton hat den Dienstaltersgeschenk-Anspruch per 1. Januar 2005 um einen Drittel gekürzt, und diese Kürzung betraf bisher gestützt auf die dynamische Verweisung in Art. 2 SVL auf das kantonale Recht auch die unter die SVL fallenden Angestellten. Berechnet aufgrund der Daten des Schuljahres 2016/17 betragen die Mehrkosten für die neue Berechnungsweise rund Fr. 280 000.– pro Jahr.

Die in den AVLT vorgesehene Anwendbarkeit des Reglements über besondere Auslagen (Auslagenreglement, AS 177.150) auch auf das Personal der Sonderschulen und Therapien gemäss Art. 21 AVLT führt zu Mehrkosten in der Höhe von rund Fr. 54 000.– pro Jahr. Als

Berechnungsgrundlage dienen die Mittel, welche die Regelschulen dafür heute aus ihrem Globalkredit beanspruchen. Diese wendeten im Jahr 2017 für Personalanlässe und Auslagen gemäss Auslagenreglement durchschnittlich rund Fr. 110.– pro Lehrperson auf.

Im Übrigen führt der Neuerlass von VLT und AVLТ zu keinen neuen Kosten.

7. KMU-Regulierungsfolgenabschätzung

Gemäss Art. 3 ff. Verordnung über die Verbesserung der Rahmenbedingungen für KMU (AS 930.100) und dem zugehörigen Leitfadens ist im Rahmen der Vorbereitung von Stadtratsgeschäften eine Regulierungsfolgenabschätzung (RFA) durchzuführen, wobei die Ergebnisse dieser Abschätzung in der Weisung darzustellen sind. Diese Vorlage betrifft nur Arbeitsverhältnisse mit der Stadt Zürich. KMU sind vom beantragten Neuerlass der VLT nicht betroffen. Weitere Ausführungen zur RFA erübrigen sich daher.

Dem Gemeinderat wird beantragt:

Es wird eine Verordnung über das Arbeitsverhältnis des Lehr- und Therapiepersonals der städtischen Volksschule gemäss Beilage (Fassung vom 11. Dezember 2018) erlassen.

Die Berichterstattung im Gemeinderat ist dem Vorsteher des Schul- und Sportdepartements übertragen.

Im Namen des Stadtrats

die Stadtpräsidentin

Corine Mauch

die Stadtschreiberin

Dr. Claudia Cuche-Curti



Beilage zu GR Nr. 2018/502

Fassung vom 11. Dezember 2018

Verordnung über das Arbeitsverhältnis des Lehr- und Therapiepersonals der städtischen Volksschule (VLT)

vom [Datum]

Der Gemeinderat,

gestützt auf Art. 41 lit. g GO¹,

beschliesst:

A. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 ¹ Diese Verordnung regelt das Arbeitsverhältnis folgender Personalgruppen:

Gegenstand, Geltungsbereich

a. Angestellte der städtischen Volksschule:

1. das vom Stadtrat bezeichnete Führungspersonal sowie die Lehrpersonen der Sonderschulen,
2. das vom Stadtrat bezeichnete Führungspersonal sowie die Therapeutinnen und Therapeuten für Logopädie und Psychomotorik,
3. die gemäss kommunalem Recht zu beschäftigenden Lehrpersonen weiterer gesamtstädtischer Angebote,
4. die gemäss kommunalem Recht zu beschäftigenden Lehrpersonen der Regelschulen,
5. die Kursleiterinnen und Kursleiter des freiwilligen Schulsports;

b. Angestellte von MKZ:

das vom Stadtrat bezeichnete Führungspersonal sowie die Lehrpersonen.

² Art. 5, 7, 22, 27 und 28 finden auch auf die nach kantonalem Recht beschäftigten Schulleiterinnen und Schulleiter der Regelschulen und die nach kantonalem Recht beschäftigten Lehrpersonen Anwendung.

Art. 2 ¹ Enthält diese Verordnung keine Regelung und wird nicht auf das städtische Personalrecht verwiesen, richtet sich das Arbeitsverhältnis der ihr unterstehenden Personen sinngemäss nach dem kantonalen Lehrpersonalrecht der Volksschule. Auf das Führungsperso-

Verhältnis zum kantonalen Lehrpersonalrecht und zum städtischen Personalrecht

¹ AS 101.100

nal sind die für die Schulleiterinnen und Schulleiter geltenden Bestimmungen anwendbar.

² Vorbehalten bleiben Ausführungsbestimmungen gemäss Art. 32 Abs. 2.

Begriffe

Art. 3 In dieser Verordnung bedeuten:

- a. *Städtische Volksschule*: Gesamtheit der von der Stadt Zürich geführten Regelschulen und Sonderschulen sowie der weiteren städtischen Angebote gemäss Volksschulgesetz.
- b. *MKZ*: Von der Stadt Zürich geführte Musikschule Konservatorium Zürich.
- c. *Departement*: Das für die städtische Volksschule bzw. für MKZ zuständige Departement.

Stellen

a. Kommunale Stellen

Art. 4 ¹ Über die Schaffung von Stellen für die Personalgruppen gemäss Art. 1 Abs. 1 entscheidet der Stadtrat auf Antrag der gemäss Gemeindeordnung zuständigen Schulbehörde.

² Der Stadtrat kann die Stellenschaffungskompetenz an die Anstellungsinstanzen delegieren.

³ Die Bewirtschaftung des Stellenplans richtet sich im Übrigen nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.

b. Kantonale Stellen

Art. 5 ¹ Über die Schaffung von Stellen für die Personalgruppen gemäss Art. 1 Abs. 2 entscheidet die Schulpflege im Rahmen des kantonalen Lehrpersonalrechts, soweit dieses die Stellen nicht zwingend vorschreibt.

² Die Schulpflege kann die Stellenschaffungskompetenz an die Präsidentinnen und Präsidenten der Kreisschulbehörden delegieren.

B. Arbeitsverhältnis

Entstehung

Art. 6 ¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel durch Verfügung begründet.

² Die Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag ist zulässig für:

- a. nicht vollamtliche Dozentinnen und Dozenten;
- b. Angestellte, deren Lohn durch Drittmittel finanziert wird;
- c. Kursleiterinnen und Kursleiter des freiwilligen Schulsports.

³ Im Übrigen ist die vertragliche Anstellung nur ausnahmsweise zulässig für:

- a. die Ausübung von Spezialfunktionen;

- b. Anstellungen, in denen zwingend von diesem Personalrecht abgewichen werden muss.

⁴ Mit einer Anstellung mit öffentlich-rechtlichem Vertrag kann hinsichtlich der Zulassungsvoraussetzungen für die Berufsausübung, des Lohns, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung und den zugehörigen Ausführungsbestimmungen abgewichen werden.

⁵ Der Stadtrat kann Rahmenbedingungen für die vertragliche Anstellung festlegen.

Art. 7 ¹ Anstellungsinstanzen sind:

Anstellungsinstanzen

- a. die Präsidentin oder der Präsident der Kreisschulbehörde für folgende im Schulkreis beschäftigte Angestellte der städtischen Volksschule:

die Schulleiterinnen und Schulleiter sowie die Lehrpersonen der Regelschulen;

- b. die Dienstchefin oder der Dienstchef der für den betreffenden Sachbereich zuständigen Dienstabteilung für folgende Angestellte der städtischen Volksschule:

1. das Führungspersonal sowie die Lehrpersonen der Sonderschulen,
2. das Führungspersonal sowie die Therapeutinnen und Therapeuten für Logopädie und Psychomotorik,
3. die Lehrpersonen weiterer gesamtstädtischer Angebote,
4. die Kursleiterinnen und Kursleiter des freiwilligen Schulsports;

- c. die Dienstchefin oder der Dienstchef von MKZ für folgende Angestellte von MKZ:

das Führungspersonal sowie die Lehrpersonen.

² Die Anstellungsinstanzen üben die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers aus, soweit der Stadtrat nichts anderes bestimmt.

³ Sie sind ermächtigt, ihre Entscheidungsbefugnisse im Rahmen von Vorgaben des Stadtrats an ihnen unterstellte Angestellte zu übertragen.

Art. 8 ¹ Die Personaladministration für die in den Schulkreisen beschäftigten Angestellten der städtischen Volksschule erfolgt nach Massgabe eines vom Stadtrat festgelegten Aufgabenkatalogs durch das Departement.

Personaladministration

² Die mit der Personaladministration gemäss Abs. 1 betrauten Stellen des Departements und der Anstellungsinstanz geben einander die für die Personaladministration erforderlichen Personendaten, einschliesslich besonderer Personendaten, bekannt.

³ Für die gesamtstädtische Personal- und Lohndatenbearbeitung und die Zusammenarbeit der dafür zuständigen Stellen mit dem Departement und den Anstellungsinstanzen gelten die Bestimmungen des städtischen Personalrechts.

⁴ Im Übrigen erfolgt die Personaladministration in Verantwortung der Anstellungsinstanz, sofern der Stadtrat nichts anderes bestimmt.

Ausbildungsanforderungen

Art. 9 Der Stadtrat erlässt Vorschriften über die Zulassung zur Berufsausübung, soweit diese nicht durch kantonales Recht geregelt wird.

Dauer der Anstellung

Art. 10 ¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet begründet.

² Befristete Arbeitsverhältnisse sind für längstens ein Jahr zulässig. Wird das befristete Arbeitsverhältnis darüber hinaus verlängert, hat es unter Vorbehalt von Abs. 3 die Wirkungen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

³ Angestellte mit zeitlich begrenzten Aufgaben, insbesondere Vikariate und die Erteilung von Einzelunterricht sowie von Kursen des freiwilligen Schulsports, können auch über einen längeren Zeitraum sowie wiederholt befristet angestellt werden.

Probezeit

Art. 11 ¹ Die Anstellung erfolgt mit einer Probezeit gemäss kantonalem Recht.

² Diese kann einvernehmlich wegbedungen oder verkürzt werden.

Vollpensum und Mindestpensum

Art. 12 ¹ Ein Vollpensum entspricht einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent. Es darf auch in Kombination mit einer Anstellung als kantonale Lehrperson oder mit einer anderen Anstellung bei der Stadt Zürich nicht überschritten werden.

² Der Stadtrat kann Ausnahmen von der Anrechnung auf das Vollpensum vorsehen.

³ Der Stadtrat kann für bestimmte Personalgruppen Vorgaben zu Mindestpensen erlassen.

Variable Pensen

Art. 13 ¹ Die Anstellung kann für ein variables Pensum mit einer Bandbreite von 20 Prozent eines Vollpensums erfolgen.

² Im Rahmen dieser Bandbreite sind semesterweise Pensenänderungen auf das Herbstsemester (Schulwochen zwischen Sommerferien

und Sportferien) und das Frühjahrssemester (Schulwochen zwischen Sportferien und Sommerferien) möglich.

³ Die Pensenänderung ist Angestellten der städtischen Volksschule spätestens zwei Monate, Angestellten von MKZ spätestens einen Monat vor dem ersten Schultag des Semesters schriftlich mitzuteilen. Andernfalls bleibt das Pensum unverändert.

Art. 14 ¹ Die Berechnung der Dienstjahre richtet sich nach dem städtischen Personalrecht. Berücksichtigt werden ausschliesslich Dienstjahre kommunaler Anstellungen bei der Stadt Zürich.

Dienstjahre

² Der Stadtrat kann in begründeten Fällen vom städtischen Personalrecht abweichende Regelungen für die Berechnung der Dienstjahre erlassen.

Art. 15 Das Arbeitsverhältnis endet durch:

Beendigungsgründe

- a. Kündigung;
- b. Ablauf einer befristeten Anstellung;
- c. Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen;
- d. fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen;
- e. Auflösung aus gesundheitlichen Gründen;
- f. Altersrücktritt, Beendigung altershalber;
- g. Tod.

Art. 16 Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen und die Versetzung aus gesundheitlichen Gründen richten sich nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.

Auflösung und Versetzung aus gesundheitlichen Gründen

Art. 17 ¹ Der Altersrücktritt und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses altershalber richten sich nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.

Altersrücktritt und Beendigung altershalber

² Der Altersrücktritt ist unter Einhaltung der Kündigungsfristen und Kündigungstermine zu erklären.

³ Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses altershalber erfolgt bei Lehrpersonen, Therapeutinnen und Therapeuten für Logopädie und Psychomotorik sowie Kursleiterinnen und Kursleitern des freiwilligen Schulsports auf das Ende des Schuljahres, in dem sie das 65. Altersjahr vollenden. Für die übrigen Personalgruppen endet das Arbeitsverhältnis am Ende des Monats nach Vollendung des 65. Altersjahres.

Art. 18 ¹ Abfindung und Lohnfortzahlung nach Entlassung richten sich nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.

Abfindung und Lohnfortzahlung nach Entlassung

² Bei variablen Pensen gemäss Art. 13 lösen Pensenänderungen innerhalb der festgelegten Bandbreite keine Ansprüche auf Abfindung oder Lohnfortzahlung aus.

C. Rechte und Pflichten der Angestellten

Lohn

Art. 19 ¹ Für die Anstellungen sind die Lohnkategorien der kantonalen Lehrpersonalverordnung massgebend. Der Stadtrat regelt die Einreihung der einzelnen Personalgruppen.

² Für die Anstellungen des Führungspersonals sowie von Spezialfunktionen kann der Stadtrat die Entlöhnung in Prozenten der Lohnkategorien festlegen.

³ Der Stadtrat regelt weiter die Entlöhnung:

- a. der Kursleiterinnen und Kursleiter des freiwilligen Schulsports;
- b. der Vikarinnen und Vikare.

Einmalzulage

Art. 20 Im Rahmen der budgetierten Mittel können Einmalzulagen gemäss den kantonalen Vorgaben ausgerichtet werden.

Treueansprüche

Art. 21 ¹ Die Ausrichtung einer Treueprämie, einer Teiltreueprämie sowie der Bezug eines Treueurlaubs richten sich nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.

² Die Lohnsistierung beim unbezahlten Treueurlaub berechnet sich nach dem kantonalen Recht.

Vergütung von Auslagen

Art. 22 ¹ Der Stadtrat erlässt Bestimmungen über die Vergütung dienstlicher Auslagen.

² Er kann die Festlegung von Pauschalspesen für Angestellte der städtischen Volksschule der Schulpflege und für Angestellte von MKZ deren Dienstchefin oder Dienstchef übertragen.

Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall

Art. 23 Der Lohnanspruch bei Krankheit oder Unfall richtet sich nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.

Case Management

Art. 24 ¹ Das Case Management am Arbeitsplatz erfolgt durch das Case Management der Stadt Zürich.

² Dieses kann ein Tätigwerden ablehnen, wenn eine Angestellte oder ein Angestellter zugleich über eine kantonale Anstellung gemäss Art. 1 Abs. 2 verfügt und aus demselben Grund das Case Management des Kantons in Anspruch nimmt.

³ Im Übrigen richtet sich das Case Management nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.

Art. 25 Vertrauensärztliche Untersuchungen richten sich nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.

Vertrauensärztliche Untersuchung

Art. 26 ¹ Die Bestimmungen des kantonalen Lehrpersonalrechts über den Berufsauftrag, die Arbeitszeit und deren Aufteilung auf die einzelnen Tätigkeitsbereiche gelten sinngemäss für die Lehrpersonen sowie für die Therapeutinnen und Therapeuten für Logopädie und Psychomotorik.

Berufsauftrag

² Für die übrigen Personalgruppen gelten diese Bestimmungen nicht.

Art. 27 ¹ Für Tätigkeiten von Angestellten ausserhalb ihres Berufsauftrags, insbesondere für das Betreuen von Aufgabenstunden und für Tätigkeiten, die aus dem Globalkredit der städtischen Volksschule finanziert werden, wird ein kommunales Zusatzpensum errichtet.

Tätigkeiten ausserhalb des Berufsauftrags

² Die Übernahme eines solchen Zusatzpensums erfolgt freiwillig.

³ Das Zusatzpensum kann jeweils befristet zugewiesen werden.

⁴ Das Zusatzpensum setzt den Bestand einer Anstellung gemäss dieser Verordnung oder dem kantonalen Lehrpersonalrecht voraus. Bei deren nachträglichem Wegfall erlischt es ohne Kündigung.

⁵ Der Stadtrat legt die Entlöhnung fest und bestimmt weitere Einheiten des Zusatzpensums.

Art. 28 ¹ Für besondere Beanspruchungen, die nicht anderweitig durch die Stadt abgegolten werden, können besondere Vergütungen ausgerichtet werden.

Besondere Beanspruchungen

² Der Stadtrat regelt die Einzelzeiten.

D. Rechtsschutz

Art. 29 Personalrechtliche Verfügungen können im Rahmen des übergeordneten Rechts beim Stadtrat mit Begehren um Neu Beurteilung angefochten werden.

Neu beurteilung von Verfügungen

E. Versicherungen

Art. 30 ¹ Die berufliche Vorsorge erfolgt durch die Pensionskasse Stadt Zürich.

Berufliche Vorsorge

² Sie richtet sich nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.

Art. 31 ¹ Die obligatorische Unfallversicherung erfolgt durch die Unfallversicherung Stadt Zürich.

Unfallversicherung

² Sie richtet sich nach den Bestimmungen des städtischen Personalrechts.

F. Schlussbestimmungen

Ausführungsbestimmungen

Art. 32 ¹ Der Stadtrat erlässt Ausführungsbestimmungen.

² Er kann dabei von Ausführungserlassen zum kantonalen Gesetzesrecht oder zum städtischen Personalrecht abweichen, soweit diese Verordnung nichts anderes bestimmt.

³ Er bezeichnet die Ausführungsbestimmungen, die auch auf die nach kantonalem Recht beschäftigten Schulleiterinnen und Schulleiter sowie Lehrpersonen Anwendung finden.

Aufhebung bisherigen Rechts

Art. 33 Die Verordnung über die Anstellung und den Lohn der städtischen Volksschullehrerinnen und Volksschullehrer (Städtische Volksschullehrer-Verordnung, SVL) vom 30. Januar 2002 wird aufgehoben.

Änderung bisherigen Rechts

Art. 34 Die nachstehenden Erlasse werden wie folgt geändert:

a. Verordnung über die geleiteten Volksschulen in den Schulkreisen der Stadt Zürich (Organisationsstatut) vom 11. Januar 2006²:

Art. 6 Abs. 1 und 2 unverändert.

³ Die Präsidentin oder der Präsident der Kreisschulbehörde entscheidet in den ihr oder ihm von Gesetz und Verordnung oder durch Beschluss der Kreisschulbehörde übertragenen Geschäften. Insbesondere entscheidet sie oder er über:

a. personalrechtliche Anordnungen betreffend Schulleiterinnen und Schulleiter, Lehrpersonen und weitere Mitarbeitende der Schule im Rahmen des anwendbaren Personalrechts;

lit. b–h unverändert.

Abs. 4 unverändert.

Art. 10 ¹ Die Schulen erhalten aus dem Budget des Schul- und Sportdepartements einen Globalkredit zur selbstständigen Verwaltung, der sich insbesondere auf folgende Teilbereiche bezieht:

lit. a und b unverändert.

lit. c wird aufgehoben.

² AS 412.103

lit. d–h werden zu lit. c–g.

Abs. 2 unverändert.

³ Die Schulen können innerhalb des ihnen zugewiesenen Globalkredits Übertragungen vornehmen.

Abs. 4–7 unverändert.

Art. 12 Abs. 1–3 unverändert.

⁴ Der Schulleitung obliegen im Rahmen des übergeordneten Rechts und der bewilligten Mittel insbesondere:

lit. a–m unverändert.

lit. n wird aufgehoben.

lit. o–r werden zu lit. n–q.

Art. 22 wird aufgehoben.

b. Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht) vom 6. Februar 2002³:

Art. 1 Allgemeines

Abs. 1–3 unverändert.

⁴ Für die Mitglieder des Stadtrats, die Beauftragte oder den Beauftragten in Beschwerdesachen, die Datenschutzbeauftragte oder den Datenschutzbeauftragten, die Direktorin oder den Direktor der Finanzkontrolle, Stadtamtsfrauen und Stadtammänner, Friedensrichterinnen und Friedensrichter sowie Präsidentinnen und Präsidenten der Kreisschulbehörden gilt das Personalrecht sinngemäss, soweit nicht besondere Bestimmungen bestehen.

Art. 11 Anstellungsinstanzen

¹ Anstellungsinstanzen sind unter Vorbehalt der Gemeindeordnung

a. unverändert.

b. die Stadtamtsfrauen und Stadtammänner, die Friedensrichterinnen und Friedensrichter, die Präsidentinnen und Präsidenten der Kreisschulbehörden, die oder der Beauftragte in Beschwerdesachen, die oder der Datenschutzbeauftragte, die Direktorin oder der Direktor der Finanzkontrolle sowie die Leiterin oder der Leiter der Parlamentsdienste für die bei ihnen beschäftigten Angestellten.

Abs. 2 und 3 unverändert.

³ AS 177.100

Übergangsrecht

Art. 35 ¹ Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt diese Verordnung und ihre Ausführungsbestimmungen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit dem neuen Recht nicht übereinstimmen, gehen dessen Bestimmungen vor. Vorbehalten bleiben Abs. 2, 3 und 5.

² Die Pensen von Arbeitsverhältnissen gemäss dieser Verordnung, die bei Inkrafttreten abweichend von Art. 12 Abs. 1 allein oder in Kombination mit einer Anstellung als kantonale Lehrperson oder mit einer anderen Anstellung bei der Stadt Zürich einen Beschäftigungsgrad von 100 Prozent überschreiten, werden auf den 31. Juli nach Inkrafttreten dieser Verordnung in dem Ausmass gekürzt, dass das Gesamtpensum 100 Prozent beträgt. Ausnahmen gemäss Art. 12 Abs. 2 werden nicht angerechnet. Auf die Kürzung werden weder Abfindung noch Lohnfortzahlung ausgerichtet.

³ Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

⁴ Die gemäss städtischem Personalrecht angestellten Lehrpersonen der Begabungsförderung werden auf einen vom Stadtrat bestimmten Zeitpunkt, längstens jedoch bis vier Jahre nach Inkrafttreten dieser Verordnung, in den Anwendungsbereich dieser Verordnung überführt.

⁵ Die der städtischen Volksschullehrer-Verordnung unterstehenden Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitenden der städtischen Betreuungseinrichtungen für das Betreuen von Aufgabenstunden werden auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung in Arbeitsverhältnisse gemäss städtischem Personalrecht überführt.

⁶ Der Stadtrat kann weitere Übergangsbestimmungen erlassen.

Inkrafttreten

Art. 36 Der Stadtrat setzt diese Verordnung in Kraft.