Primarschule

Aus- und Weiterbildungsreglement
für Schulleitungen Lehrpersonen und Therapeutinnen und Therapeuten

Version 12/2021

Das Weiterbildungsreglement für Schulleitungen, Lehrpersonen und Therapeutinnen und Therapeuten regelt folgende Bereiche:

1. Geltungsbereich
2. Grundlagen
3. Grundsatz
4. Weiterbildungsarten
5. Art der Unterstützung
6. Finanzierung
   - 6.1 Schulinterne Weiterbildungen
   - 6.2 Individuelle Weiterbildungen
7. Urlaub
8. Vertretungen
9. Unterrichtseinstellung
10. Inkraftsetzung und Aufhebung früherer Regelungen
11. Anhänge
    - 11.1 Neu definierter Berufsauftrag – Weiterbildung. Arbeitszeit & Kostenbeteiligung 08.02.2017
    - 11.2 Neu definierter Berufsauftrag – Absenzen und Urlaub 08.02.2017

1. Geltungsbereich

Dieses Reglement gilt für kantonal und kommunal angestellte Schulleitende, Lehrpersonen und Therapeutinnen und Therapeuten, die in ungekündigter Stellung angestellt sind.

2. Grundlagen

- Lehrpersonalgesetz vom 10.05.1999 und die entsprechenden Verordnungen Volksschulamt
- Neu definierter Berufsauftrag Weiterbildung. Arbeitszeit und Kostenbeteiligung (VSA, 08.02.2017)
- Neu definierter Berufsauftrag Absenzen und Urlaub (VSA, 08.02.2017)

3. Grundsatz

Die Primarschule Rickenbach unterstützt ihre Mitarbeitenden in ihrem aktiven Bemühen, sich weiterzubilden und damit ihrem Berufsauftrag nachzukommen. Sie fördert die Weiterentwicklung des Bildungsstandes und die gezielte Entwicklung der Berufs- und Selbstkompetenz der Mitarbeitenden.

Die individuelle Weiterbildung ist regelmässiger Bestandteil der Mitarbeitergespräche. Die Primarschule Rickenbach unterstützt die schulinterne Weiter-bildung, die Schulentwicklung und die Teambildung.

4. Weiterbildungsarten

Es wird unterschieden zwischen individuellen und schulinternen Weiterbildungen. Berufsunterstützende Massnahmen wie Coaching, Intervision, Supervision, berufliche Beratung und Unterstützung gelten ebenfalls als Weiterbildung im Sinne dieses Reglements.

5. Art der Unterstützung

Die Unterstützung erfolgt durch finanzielle Beiträge an die Weiterbildungskosten und/oder die Gewährung von bezahltem oder unbezahltem Urlaub.

Es werden nur Weiterbildungen finanziell oder durch bezahlten Urlaub unterstützt, die in einem Bezug zur Berufsausübung stehen.

6. Finanzierung

Die Zuteilung der Mittel für Weiterbildungen erfolgt im Rahmen des durch die Gemeindeversammlung bewilligten Budgets.

6.1 Schulinterne Weiterbildungen

Die Kosten für schulinterne Weiterbildungen werden zu 100% von der Schule übernommen. Diese gilt auch für im Rahmen der Weiterbildungstage organisierte Teamanlässe. Die Kosten sind von den Schulleitungen zu budgetieren.

6.2 Individuelle Weiterbildungen

Für individuelle Weiterbildungen werden die Kosten gemäss Personalreglement der Primarschule Rickenbach übernommen.

Die Schulpflege kann auf Antrag weitergehende Kostenbeteiligungen an Aus- und Weiterbildungen genehmigen.

Als Richtlinie für die Kostenbeteiligung gelten die definierten Interessegrade gemäss Empfehlungen des Volksschulamtes (Neu definierter Berufsauftrag Absenzen und Urlaub (8. Februar 2017).

7. Urlaub

Die Kompetenz für die Bewilligung von Urlaub für eine Weiterbildung richtet sich nach §§ 28 und 29 LPVO.

8. Vertretungen

Die Lehrpersonen sind in jedem Fall verpflichtet, in Zusammenarbeit mit der Schulleitung für die Dauer ihrer Abwesenheit selbst eine qualifizierte Stellvertretung zu finden.

9. Unterrichtseinstellung

Unterrichtseinstellungen sind nur für interne Weiterbildungen oder kantonale Stufentagungen, bei Teilnahme der ganzen Schule, einer Stufe oder Fachschaft möglich. Es gelten § 23 LPG und § 26 LPVO.

Für Unterrichtseinstellungen bei schulinternen Weiterbildungen gelten die Bestimmungen gemäss § 10e Abs. 2 der Lehrpersonalverordnung und weitere spezielle kantonale Bestimmungen (z.B. Weiterbildungen im Rahmen der Einführung des Zürcher Lehrplans 21).

Erteilt eine Lehrperson aufgrund einer Aus- und Weiterbildung die vorgesehenen Unterrichtslektionen nicht, werden für jede nicht erteilte Lektion 1.5 Arbeitsstunden nicht dem Tätigkeitsbereich Weiterbildung angerechnet.

10. Inkraftsetzung und Aufhebung früherer Regelungen

Dieses Reglement wurde von der Schulpflege mit Beschluss vom 08.12.2021 genehmigt und tritt per 01.01.2022 in Kraft.

Auf diesen Zeitpunkt werden alle bisher gefassten Beschlüsse oder Verfügungen und alle seitherigen Änderungen aufgehoben.

11. Anhänge

11.1 Neu definierter Berufsauftrag – Weiterbildung. Arbeitszeit & Kostenbeteiligung (VSA, 08.02.2017)
11.2 Neu definierter Berufsauftrag – Absenzen und Urlaub (VSA, 08.02.2017)

Primarschule Rickenbach

Ruedi Brugger
Präsident

Bea Bachmann
Leiterin Schulverwaltung

Kanton Zürich
Bildungsdirektion
Volksschulamt
Lehrpersonal

8. Februar 2017

Anhang 1

Neu definierter Berufsauftrag
Weiterbildung. Arbeitszeit & Kostenbeteiligung

A. Vorbemerkungen

1. Grundlagen

Das Bundesgesetz über die Weiterbildung vom 20. Juni 2014 hält in Art. 5 Abs. 1 als Grundsatz fest: „Der einzelne Mensch trägt die Verantwortung für seine Weiterbildung.“ Und weiter in Absatz 2: „Die öffentlichen (…) Arbeitgeber begünstigen die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“

2. Zielsetzung des neu definierten Berufsauftrags

Ein Ziel des neu definierten Berufsauftrags ist eine Angleichung des Arbeitszeitmodells an jene des übrigen Staatspersonals. Dies gilt auch für die bei Weiterbildungen aufzuwendende Arbeitszeit und für die finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten der Weiterbildungen.

B. Grundsätze

1. Unterstützung durch den Arbeitgeber und Interessegrade

Die Beteiligung des Arbeitgebers an Aus- und Weiterbildungen ist möglich, wenn die Aus- und Weiterbildung mit der gegenwärtigen und/oder zukünftigen Funktion zusammenhängt und/oder der beruflichen und/oder persönlichen Weiterentwicklung der Mitarbeitenden dient. Dabei ist auch die Arbeitsmarktfähigkeit und die Berufsorientierung der Mitarbeitenden (Employability) in die Überlegungen einzubeziehen.

Die Höhe der Beteiligung richtet sich nach dem Verhältnis der dienstlichen und privaten Interessen an der Aus- und Weiterbildung. Die entsprechenden kantonalen Empfehlungen dazu sind unter Kapitel C, Ziffer 1 zu finden.

Die im Berufsauftrag postulierte Pflicht zur beruflichen Weiterbildung (§ 18c des Lehrpersonalgesetzes vom 10. Mai 1999; LS. 412.31; LPG) führt deshalb nicht automatisch zur Übernahme der Kosten und zur Anrechnung an die Arbeitszeit.

2. Teilzeitbeschäftigung und Mehrstunden

Die Beteiligung des Arbeitgebers an der Arbeitszeit ist bei Teilzeitmitarbeitenden mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 90 % entsprechend dem Beschäftigungsgrad linear zu kürzen. Davon ausgenommen sind Aus- und Weiterbildungen mit Interessegrad I.

Bei der Kostenbeteiligung hingegen wird der Beschäftigungsgrad in der Regel nicht berücksichtigt.

3. Weiterbildung und Unterricht

Um den geordneten Schulbetrieb nicht zu tangieren, sorgt die Schulleitung dafür, dass Aus- und Weiterbildungen möglichst in der unterrichtsfreien Zeit stattfinden. Bei einer gemeindeeigenen Weiterbildung gelten die Bestimmungen gemäss § 10e Abs. 2 der Lehrpersonalverordnung vom 19. Juli 2000 (LS 412.311; LPVO). Die Kompetenz für die Bewilligung von Urlaub für eine Weiterbildung richtet sich nach §§ 28 und 29 LPVO.

Erteilt eine Lehrperson aufgrund einer Aus- und Weiterbildung die vorgesehenen Unterrichtslektionen nicht, werden für jede nicht erteilte Lektion 1.5 Arbeitsstunden nicht dem Tätigkeitsbereich Weiterbildung angerechnet.

4. Kantonale Vorgaben

Für diverse Aus- und Weiterbildungen (z.B. Hochschulstudium in Sonderpädagogik mit Vertiefungsrichtung Schulische Heilpädagogik; Intensivweiterbildung; Schulleitungsausbildung; CAS- und MAS-Weiterbildung; Stufenumstieg und Ergänzungsstudien; Qualifikationen und Weiterbildungen im Rahmen des Zürcher Lehrplans 21) sorgt der Kanton für eine einheitliche Handhabung.

C. Empfehlungen des Volksschulamtes zur Umsetzung

Die Schulpflegen und Schulleitungen sind zuständig für die Umsetzung der Grundsätze zur Weiterbildung in ihrer Schulgemeinde und Schuleinheit. Die nachstehenden Ausführungen sind als Empfehlungen des Volksschulamtes zu verstehen.

1. Interessegrade

Es wird zwischen den folgenden Interessegraden einer Aus- oder Weiterbildung unterschieden:

Interessegrad I
Arbeitsplatzbezogen: Für die Funktion absolut notwendige Aus- oder Weiterbildung (z.B. schulinterne Weiterbildungen). Dazu gehören auch vom Arbeitgeber explizit angeordnete Weiterbildungen. Nicht dazu gehören Nachqualifikationen bei Lehrpersonen, die für Funktionen eingestellt werden, für welche sie eine bestimmte Qualifikation benötigen, diese jedoch noch nachholen müssen (z.B. Hochschulstudium in Sonderpädagogik mit Vertiefungsrichtung Schulische Heilpädagogik; Stufenumstieg).

Interessegrad IIa
Laufbahnorientiert: Dienstlich erwünscht, nicht zwingend notwendig für die Funktion, aber hoher Nutzen für Arbeitgeber und Mitarbeitende/r. Notwendig für die Steigerung der Arbeitsmarktfähigkeit und Berufsorientierung. Erfolgt im Rahmen von Nachfolgeplanungen und/oder internen Programmen.

Interessegrad IIb
Arbeitsplatzbezogene, laufbahnorientierte Aus- und Weiterbildung zur Vertiefung von Fachwissen und Kompetenzen, die für die Ausübung der aktuellen oder künftigen Funktion dienlich sein können und daher arbeitgeberseitig erwünscht ist. Die Arbeitsmarktfähigkeit wird nachhaltig verbessert und es entsteht ein mittelbarer Nutzen für den Arbeitgeber. Beispiele: Ergänzungsstudium bzw. Fachergänzung.

Interessegrad III
Aus- und Weiterbildung, die zur Ausübung der aktuellen und soweit absehbar auch der künftigen Funktion grundsätzlich nicht erforderlich ist, sich aber positiv auf die arbeitsplatzbezogene Grundsituation auswirkt.

Interessegrad IV
Kein ersichtlicher Nutzen bzw. kein Bezug zum Aufgabenbereich.

2. Regelfall der Aufteilung von Kosten und Arbeitszeit

Interessegrad	Beteiligung Arbeitgeber		Beteiligung Lehrperson		Total
	Arbeitszeit	Kurskosten	Arbeitszeit	Kurskosten	Arbeitgeber
I	100 %	100%	0 %	0 %	200 %
IIa	50 - 75 %	50 - 75 %	25 - 50 %	25 - 50 %	100 - 150 %
IIb	50 %	50 %	50 %	50 %	100 %
III	20 - 30 %	20 - 30 %	70 - 80 %	70 - 80 %	40 - 60 %
IV	0 %	0 %	100 %	100 %	0 %

3. Arbeitszeit

Für die zeitliche Beteiligung sind grundsätzlich die Präsenzveranstaltungen einer Aus- oder Weiterbildung zu berücksichtigen, auch wenn diese ausserhalb der Schul- und Unterrichtszeit stattfinden.

Vorbereitungsarbeiten, Selbststudium, Lösungen von Aufgaben, Schreiben von Arbeiten, Prüfungsvorbereitungen etc. werden in der Regel ausserhalb der Arbeitszeit geleistet. Liegt das Interesse der Weiterbildung vorwiegend beim Arbeitgeber (Interessegrad I, evtl. IIa), kann auch die ausserhalb der Präsenzveranstaltungen liegende Aus- und Weiterbildung ganz oder teilweise als Arbeitszeit angerechnet werden.

4. Kosten
Für die Kostenbeteiligung sind die Kurskosten (inkl. Prüfungsgebühren, Kursmaterial) relevant. Es werden grundsätzlich keine Verpflegungsspesen vergütet.

Die meisten Schulgemeinden haben die Kostenbeteiligung in einem Weiterbildungsreglement geregelt.

Kanton Zürich
Bildungsdirektion
Volksschulamt
Lehrpersonal

Matthias Weisenhorn
Abteilungsleiter

Anhang 2

Neu definierter Berufsauftrag Absenzen und Urlaub

8. Februar 2017

Inhalt

1. Grundlagen
1.1. Rechtsgrundlagen
1.2. Grundsätze

2. Urlaube für Aus- und Weiterbildung
2.1. HfH-Studium
2.2. CAS
2.3. Intensivweiterbildung (IWB)
2.4. Ergänzungsstudium (Facherweiterung)
2.5. Stufenumstieg
2.6. Weiterbildungen im Rahmen der Einführung des Zürcher Lehrplans 21
2.6.1. Onlineunterstützte Angebote zum Zürcher Lehrplan 21
2.6.2. Drei Weiterbildungstage mit Schuleinstellungen
2.6.3. Grundlagenkurs zur Qualifikation in Medien und Informatik
2.6.4. Weitere Weiterbildungen
2.7. Gemeindeeigene Weiterbildung

3. Planbare Absenzen
3.1. DAG-Urlaub
3.2. Unbezahlter Urlaub
3.3. Bezahlter Urlaub für Aufgaben im Schulwesen
3.4. Urlaub mit Kontingent
3.5. Entlastung für Behördenämter

4. Weitere Absenzen
4.1. Krankheit und Unfall
4.2. Mutterschaftsurlaub
4.3. Militärdienst, Zivildienst und Zivilschutz

1. Grundlagen

1.1. Rechtsgrundlagen

- Abwesenheiten: §§ 26ff der Lehrpersonalverordnung vom 19. Juli 2000 (LS.412.311; LPVO)
- Kürzung der festgelegten Arbeitszeit für die Tätigkeitsbereiche Schule, Zusammenarbeit und Weiterbildung: § 10 Abs. 3 LPVO
- Kürzung des persönlichen Ferienanspruchs: § 79 Abs. 3-5 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (LS 177.111; VVO)

1.2. Grundsätze

Bei einer Absenz bzw. einem Urlaub sind bezüglich Arbeitszeit und Ferienanspruch folgende Grundsätze zu beachten.

Arbeitszeit für die Tätigkeitsbereiche Schule, Zusammenarbeit und Weiterbildung: Bei der festgelegten Arbeitszeit für die drei erwähnten Tätigkeitsbereiche werden bei einer oder mehreren Absenzen von mehr als einem Monat die jeweiligen Arbeitszeiten um je 1/12 pro ganzen Monat Abwesenheit gekürzt. Dabei werden sämtliche Absenzen im gleichen Schuljahr zusammengezählt.
Die festgelegten Arbeitszeiten für die drei erwähnten Tätigkeitsbereiche werden bei kürzeren Absenzen (bis zu einem Monat) nicht verändert. Das bedeutet, dass die LP auch in einem solchen Fall die festgelegten Arbeitszeiten erfüllen muss.

Kürzung des persönlichen Ferienanspruchs: Bei der Kürzung des persönlichen Ferienanspruchs werden nur der unbezahlte Urlaub und die Abwesenheiten wegen Krankheit oder Unfall berücksichtigt – dies aber unabhängig vom Schul- oder Kalenderjahr.

Aufteilung der Arbeitszeit: Die individuelle Aufteilung der Arbeitszeit einer Lehrperson ist bezüglich Absenz oder Urlaub grundsätzlich nicht relevant. Auch die Frage, ob bei einer Absenz oder einem Urlaub ein Vikariat eingerichtet werden muss oder nicht, spielt dabei keine Rolle. Vikariate werden nämlich nicht in erster Linie als Stellvertretung für die abwesende Lehrperson eingerichtet, sondern um der gesetzlichen Schulpflicht für die Schülerinnen und Schüler nachzukommen.

2. Urlaube für Aus- und Weiterbildung

Vgl. auch Dokument ‚Neu definierter Berufsauftrag. Weiterbildung. Arbeitszeit und Kostenbeteiligung‘.

Grundsatz: Für die vom Volksschulamt (VSA) bewilligten bezahlten Urlaube mit ECTS-Format gilt: Pro ECTS-Punkt wird ein Tag bezahlter Urlaub in der Regel für die Teilnahme an Präsenzveranstaltungen gewährt. Weitergehende zeitliche Aufwendungen gehen zulasten der Lehrperson. Dabei handelt es sich meist nicht um Präsenzveranstaltungen, sondern um Vor- und Nachbereitungsarbeiten oder Selbststudium.

Ausfall von Unterrichtslektionen wegen Weiterbildung: Erteilt eine Lehrperson aufgrund einer Aus- und Weiterbildung die vorgesehenen Unterrichtslektionen nicht, wird für jede nicht erteilte Lektion 1.5 Arbeitsstunden vom Tätigkeitsbereich Weiterbildung abgezogen.

Teilzeitbeschäftigung: Die Beteiligung an der Arbeitszeit (Tätigkeitsbereich Weiterbildung) ist bei Teilzeitmitarbeitenden mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 90 % entsprechend dem Beschäftigungsgrad linear zu kürzen.

2.1. HfH-Studium

Das Hochschulstudium in Sonderpädagogik mit Schwerpunkt Schulische Heilpädagogik umfasst 90 ECTS-Punkte. Das VSA gewährt wie folgt bezahlten Urlaub (Studienvariante A):

- 4 Studienwochen
- 10 Ganzwochen (für Masterthese oder grosse Projekte)
- Einzeltage (für Wahlmodule, Prüfungen, Hospitationen oder Gruppenarbeiten), die wie folgt berechnet werden: Anzahl Unterrichtstage x 5 (Die Einzeltage können nicht als ganze Wochen bezogen werden.)

Die Studienvariante B kann von Lehrpersonen mit einem Beschäftigungsgrad von mindesten 90 % gewählt werden. Das VSA gewährt in diesem Fall wie folgt bezahlten Urlaub:
- 1 Studientag (mit max. 6 WL) während des 1. - 4. Semesters
- 4 Studienwochen
- 20 Einzeltage für Wahlmodule, sofern die Lehrperson am Freitag unterrichtet
- 2 Wochen Alternativpraktikum (sofern von der HfH angeordnet)

Wird der vorgesehene bezahlte Urlaub gewährt, können keine zusätzlichen Arbeitsstunden im Tätigkeitsbereich ‚Weiterbildung' aufgeschrieben werden.

2.2. CAS
Ein CAS umfasst 10 - 18 ECTS-Punkte. Demnach werden in der Regel für Präsenzveranstaltungen 10 - 18 Tage bezahlter Urlaub gewährt.
Wenn das VSA den bezahlten Urlaub im vorgesehenen Rahmen gewährt, können keine zusätzlichen Arbeitsstunden im Tätigkeitsbereich ‚Weiterbildung' notiert werden.

2.3. Intensivweiterbildung (IWB)
Für die IWB werden 13 Wochen bezahlter Urlaub, davon mindestens 3 Wochen während den Schul- ferien gewährt.
Wird der vorgesehene bezahlte Urlaub gewährt, können keine zusätzlichen Arbeitsstunden im Tätigkeitsbereich ‚Weiterbildung' notiert werden.

2.4. Ergänzungsstudium (Facherweiterung)
Ein Ergänzungsstudium umfasst 4.5 - 40 ECTS-Punkte. Demnach werden in der Regel für Präsenzveranstaltungen 4.5 - 40 Tage bezahlter Urlaub gewährt.
Wird der vorgesehene bezahlte Urlaub gewährt, können keine zusätzlichen Arbeitsstunden im Tätigkeitsbereich ‚Weiterbildung' notiert werden.

2.5. Stufenumstieg
Bezahlter Urlaub wird bei einem Stufenumstieg in der Regel nur gewährt, wenn die Lehrperson bereits an der Zielstufe tätig ist. Für den regelmässigen Studientag wird kein bezahlter Urlaub gewährt. Die Lehrperson muss ihren Beschäftigungsgrad reduzieren und kann an diesem Tag keine Unterrichtslektionen erteilen. Bezahlter Urlaub wird aber für die Kompaktwochen und -blöcke sowie für Module, die nicht am Studientag stattfinden, gewährt.

Wird der vorgesehene bezahlte Urlaub gewährt, können keine zusätzlichen Arbeitsstunden im Tätigkeitsbereich ‚Weiterbildung' notiert werden.

2.6. Weiterbildungen im Rahmen der Einführung des Zürcher Lehrplans 21
Bezüglich Interessegrade wird auf das Kapitel C. im Dokument ‚Neu definierter Berufsauftrag. Weiterbildung. Arbeitszeit und Kostenbeteiligung' verwiesen.

2.6.1. Onlineunterstützte Angebote zum Zürcher Lehrplan 21
Die onlineunterstützten Angebote zum Zürcher Lehrplan 21 (Grundlagen Lehrplan 21 und Kompetenzorientierung, Beurteilung, Deutsch, Mathematik, Sonderpädagogik) zählen zum Interessegrad I. Entsprechend kann eine Lehrperson – unabhängig vom Beschäftigungsgrad – die ganze Arbeitszeit (maximal 6 x 3 h) im Tätigkeitsbereich Weiterbildung aufschreiben.

2.6.2. Drei Weiterbildungstage mit Schuleinstellungen
In den Schuljahren 2017/18 bis 2020/21 kann jede Schuleinheit insgesamt drei Tage für Weiterbildungen zur Umsetzung des Lehrplans einsetzen, an denen sie den Unterricht einstellt (Bildungsratsbeschluss 50/2015). Die drei Weiterbildungstage mit Schuleinstellungen zählen zum Interessegrad I. Entsprechend wird – unabhängig vom Beschäftigungsgrad – die ganze Arbeitszeit im Tätigkeitsbereich Weiterbildung aufgeschrieben.

Für jede nicht erteilte Lektion müssen 1.5 Arbeitsstunden von der in der Weiterbildung geleisteten Stundenzahl abgezogen werden. Entsprechend reduziert sich die Anzahl Stunden im Tätigkeitsbereich Weiterbildung.

2.6.3. Grundlagenkurs zur Qualifikation in Medien und Informatik
Der onlineunterstützte Grundlagenkurs Medien und Informatik zählt zum Interessegrad IIa. Da der Kanton die Kurskosten vollumfänglich übernimmt, werden 50 % der Arbeitszeit im Tätigkeitsbereich Weiterbildung angerechnet.

Nach Möglichkeit besuchen die Lehrpersonen die Präsenzveranstaltungen in der unterrichtsfreien Zeit. Wird einer Lehrperson der Kursbesuch während ihrer Unterrichtszeit gewährt, entscheidet die Gemeinde über den Urlaub. In diesem Fall hat die Schule ein kommunales Kurzvikariat einzurichten und auf eigene Kosten zu entlöhnen.

Bei einem Beschäftigungsgrad von 100 % können demnach 45 Stunden im Tätigkeitsbereich Weiterbildung aufgeschrieben werden. Bei Teilzeitbeschäftigten mit einem Beschäftigungsgrad von unter 90 % wird diese Stundenzahl anteilmässig zum Beschäftigungsgrad gekürzt. Wird ein bezahlter Urlaub gewährt, werden für jede nicht erteilte Lektion 1.5 Arbeitsstunden von der in der Weiterbildung geleisteten Stundenzahl abgezogen. Entsprechend reduziert sich die Anzahl Stunden im Tätigkeitsbereich Weiterbildung.

2.6.4. Weitere Weiterbildungen
Die übrigen Weiterbildungen im Rahmen der Einführung des Zürcher Lehrplans 21 zählen in der Regel zum Interessegrad IIb.

2.7. Gemeindeeigene Weiterbildung
Die gemeindeeigene Weiterbildung muss mindestens zur Hälfte in der unterrichtsfreien Zeit stattfinden. In der Regel zählt sie zum Interessegrad I. Entsprechend wird – unabhängig vom Beschäftigungsgrad – die ganze Arbeitszeit im Tätigkeitsbereich Weiterbildung aufgeschrieben.
Für jede nicht erteilte Lektion müssen 1.5 Arbeitsstunden von der in der Weiterbildung geleisteten Stundenzahl abgezogen werden. Entsprechend reduziert sich die Anzahl Stunden im Tätigkeitsbereich Weiterbildung.

3. Planbare Absenzen
3.1. DAG-Urlaub
Da die Anzahl Unterrichtslektionen nicht mehr die Grundlage für das Pensum und den Lohn bilden, wird das Guthaben eines DAG-Urlaubs künftig in Form von (Schul-)Wochen angegeben. Aus demselben Grund werden die Teilwochen künftig ohne Berücksichtigung der Unterrichtstage gewährt. Hat jemand also einen Urlaub von 2.4 Schulwochen, kann sie oder er neben den zwei Schulwochen von der dritten Schulwoche den Montag und Dienstag beziehen.

Weiterhin kann der DAG-Anspruch in maximal zwei Teilen bezogen werden. Neu gilt die Regelung, dass jeder Teil mindestens eine Schulwoche dauert.

DAG-Urlaube, die erst nach dem 1. August 2017 bezogen werden, werden in Schulwochen umgewandelt. Die betroffenen Lehrpersonen werden zu gegebener Zeit darüber orientiert.

3.2. Unbezahlter Urlaub
Der unbezahlte Urlaub wird wie bisher gehandhabt. Bei der Besoldungssistierung wird der Schulferienanteil berechnet und bei der Lohneinstellung berücksichtigt.
Der Ferienanspruch wird für jeden vollen Monat um einen Zwölftel gekürzt.

3.3. Bezahlter Urlaub für Aufgaben im Schulwesen
(z.B. Stundenplanordner) Gleiche Handhabung wie bisher.

3.4. Urlaub mit Kontingent
(z.B. KZS, Feuerwehrinstruktor, Aufsichtskommission KZS, Kirchenpflege, Gemeinderat) Da es sich vorliegend um Einzelfälle mit einem Ermessensspielraum handelt und der Urlaub ausschliesslich gewährt wird, damit die Arbeit während den stattfindenden Lektionen erledigt werden kann, wird ein solcher Urlaub auch künftig als Kontingent für eine Anzahl Lektionen gewährt.

3.5. Entlastung für Behördenämter
(z.B. Kantonsrat) Eine Entlastung wird für max. 10 % des individuellen Beschäftigungsgrads gewährt. Die Schulleitung bestimmt, in welchen Bereichen die betroffene Lehrperson ihr Pensum reduzieren kann. Dies muss nicht zwingend den Unterricht betreffen. Das VSA stellt eine Verfügung aus – darin ist die Entlastung (in Prozenten), nicht aber die Aufteilung angegeben.

Die Schulleitung kann – mit Einverständnis der Schulpflege – die damit fehlenden Ressourcen mit kommunalen Mitteln ergänzen.

Die kantonalen VZE Berufsauftrag bleiben dabei unverändert. Dies bedeutet, dass die Entlastung zu 100 % der Gemeinde belastet wird.

Für gewisse Funktionen gelten besondere Bestimmungen (z.B. LKV-Vorstand).

4. Weitere Absenzen
4.1. Krankheit und Unfall
Krankheits- oder unfallbedingte Absenzen führen einerseits dazu, dass die während dieser Zeit vorgesehenen Lektionen nicht erteilt werden können. Dafür wird ein Vikariat eingerichtet.

Die festgelegten Arbeitszeiten für die Tätigkeitsbereiche Schule, Zusammenarbeit und Weiterbildung werden bei einer kürzeren Absenz (bis zu einem Monat) nicht verändert. Das bedeutet, dass die LP auch in einem solchen Fall die Arbeitszeiten in den drei erwähnten Tätigkeitsbereichen vollumfänglich erfüllen muss. Bei einer Absenz von mehr als einem Monat werden diese Arbeitszeiten um 1/12 pro ganzen Monat gekürzt.

Dauert bei einer teilweisen Arbeitsunfähigkeit die Absenz mehr als einen Monat, ist die Kürzung der Arbeitszeit für die Tätigkeitsbereiche Schule, Zusammenarbeit und Weiterbildung anteilmässig vorzunehmen.

Beispiel bei 50 % Arbeitsunfähigkeit und einer Absenzdauer von 1.5 Monaten: Die 60 Stunden für den Tätigkeitsbereich Schule werden um die Hälfte von 1/12 gekürzt (also um 2.5 Stunden).

4.2. Mutterschaftsurlaub
Der Mutterschaftsurlaub wird wie bisher gehandhabt.

4.3. Militärdienst, Zivildienst und Zivilschutz
Der bezahlte Urlaub für Dienstleistungen wird wie bisher gehandhabt.