



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 Arbeitgeber
	Arbeitszeit	Kurskosten	Arbeitszeit	Kurskosten	
I	100 %	100 %	0 %	0 %	200 %
Ila	50 - 75 %	50 - 75 %	25 - 50 %	25 - 50 %	100 - 150 %
Ilb	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. Ila), 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.