

**Vollzugsverordnung
zum Personalgesetz
Lehrpersonalverordnung
(Änderungen vom 17. April 2019)**

Der Regierungsrat beschliesst:

I. Die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 und die Lehrpersonalverordnung vom 19. Juli 2000 werden geändert.

II. Die Änderung der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz tritt am 1. Januar 2020 in Kraft. Die Änderung der Lehrpersonalverordnung tritt am 1. August 2020 in Kraft. Wird ein Rechtsmittel ergriffen, wird über die Inkraftsetzungen neu entschieden.

III. Gegen die Veränderungsänderungen und gegen Dispositiv II kann innert 30 Tagen, von der Veröffentlichung an gerechnet, beim Verwaltungsgericht des Kantons Zürich Beschwerde erhoben werden. Die Beschwerdeschrift muss einen Antrag und dessen Begründung enthalten.

IV. Veröffentlichung dieses Beschlusses, der Veränderungsänderungen und der Begründung im Amtsblatt.

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:

Thomas Heiniger

Die Staatsschreiberin:

Kathrin Arioli

Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO)

(Änderung vom 17. April 2019)

Der Regierungsrat beschliesst:

Die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 wird wie folgt geändert:

- Ferienanspruch
a. Grundsatz
- § 79. ¹ Den Angestellten steht im Kalenderjahr folgender Ferienanspruch zu:
- | | |
|---|---------|
| a. bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden, sowie den Lernenden | 27 Tage |
| b. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 21. Altersjahr vollenden | 25 Tage |
| c. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden | 27 Tage |
| d. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden | 32 Tage |
- ² Der Anspruch nach Abs. 1 bestimmt sich nach dem jeweiligen Beschäftigungsgrad.
Abs. 3–5 werden aufgehoben.
- b. Kürzung
- § 79 a. ¹ Im Eintritts- und Austrittsjahr werden die Ferien im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr gewährt. Für zu viel bezogene Ferientage im Austrittsjahr bleibt eine Lohnrückforderung vorbehalten.
- ² Bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch für jeden vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt. Bei vollständiger Dienstaussetzung wegen Krankheit und Nichtberufsunfall wird der Ferienanspruch nach Ablauf der ersten drei Monate unabhängig vom Kalenderjahr für jeden weiteren vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt.
- ³ Sofern Angestellte während sechs zusammenhängender Monate wieder ihr volles Pensum geleistet haben, werden frühere Dienstaussetzungen wegen Krankheit und Unfall bei einer erneuten Dienstaussetzung für die Ferienkürzung nicht berücksichtigt.
- ⁴ Sind die Ferien im laufenden Kalenderjahr bereits bezogen, wird die Ferienkürzung vom Ferienanspruch des folgenden Kalenderjahres abgezogen.

§ 80. Abs. 1 wird aufgehoben.

Stundenlohn

Abs. 2 wird zu Abs. 1.

§ 81. ¹ Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien. Er nimmt dabei auf die Wünsche der Angestellten Rücksicht, soweit dies mit den betrieblichen Bedürfnissen vereinbar ist, und sorgt dafür, dass sich Angestellte ohne Anstellung von Aushilfen gegenseitig vertreten. Bezug
der Ferien

² Grundsätzlich sind zwei Ferienwochen pro Jahr zusammenhängend und im laufenden Kalenderjahr zu beziehen.

³ Ferien, die im laufenden Kalenderjahr aus dienstlichen oder triftigen persönlichen Gründen nicht bezogen werden können, sind bis spätestens Mitte des folgenden Kalenderjahres zu beziehen. Der Übertrag von nicht bezogenen Ferien sowie der ausnahmsweise Vorbezug von Ferien bedürfen der Bewilligung der Verwaltungseinheit.

§ 124. Abs. 1 und 2 unverändert.

Kompensation

³ Die zusammenhängende Kompensation von mehr als einem Tag ist erst nach dem Bezug der Ferien zulässig.

Abs. 3 wird zu Abs. 4.

Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 17. April 2019

I. Lehrpersonen, Vikarinnen und Vikare, die dem Lehrpersonalgesetz unterstehen, steht bis zum Inkrafttreten der Änderung der Lehrpersonalverordnung vom 17. April 2019 folgender Ferienanspruch zu:

- | | | |
|----|--|----------|
| a. | bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das
20. Altersjahr vollenden | 5 Wochen |
| b. | vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das
21. Altersjahr vollenden | 4 Wochen |
| c. | vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das
50. Altersjahr vollenden | 5 Wochen |
| d. | vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das
60. Altersjahr vollenden | 6 Wochen |

II. Ferienansprüche, die bis zum Inkrafttreten der Verwaltungsänderung entstanden sind und nicht bezogen wurden, sind von § 124 Abs. 3 ausgenommen.

Lehrpersonalverordnung (LPVO)

(Änderung vom 17. April 2019)

Der Regierungsrat beschliesst:

Die Lehrpersonalverordnung vom 19. Juli 2000 wird wie folgt geändert:

Stellenplan	<p>§ 2. Abs. 1 und 2 unverändert.</p> <p>³ Der Basiswert beträgt:</p> <p>a. auf der Kindergartenstufe 22,41</p> <p>b. auf der Primarstufe 17,65</p> <p>c. auf der Sekundarstufe 16,88.</p> <p>Abs. 4 und 5 unverändert.</p>
Zusätzliche Vollzeit- einheiten	<p>§ 2 c. ¹ Die Bildungsdirektion teilt den Gemeinden für die Schulleitung folgende zusätzliche Vollzeiteinheiten zu:</p> <p>a. 0,204 in jeder Gemeinde,</p> <p>b. 0,041 pro Vollzeiteinheit,</p> <p>c. in Gemeinden mit 25 oder mehr Vollzeiteinheiten weitere 0,128 pro 25 Vollzeiteinheiten.</p> <p>Abs. 2–6 unverändert.</p>
Einsatz der Vollzeit- einheiten	<p>§ 2 d. Die Schulpflegen setzen pro Vollzeiteinheit gemäss § 2 27,3 Wochenlektionen Unterricht sowie zusätzlich pro Regelklasse der Kindergartenstufe 0,02 Vollzeiteinheiten für Tätigkeiten gemäss §§ 10 a, 10 b, 10 c und 10 f ein.</p>
Lohnanspruch	<p>§ 31. Abs. 1 unverändert.</p> <p>² Als Berechnungsgrundlage dienen die §§ 2 d, 14 und 18 sowie die Stufen 1 der Lohnskalen gemäss Anhang.</p> <p>Abs. 3–5 unverändert.</p>

Anhang zur Lehrpersonalverordnung

C. Vikariate, Lektionenansatz

¹ Vikarinnen und Vikare mit Lehrdiplom erhalten bei einem Ferienanspruch ab Beginn des Schuljahres, in dem sie das 21. Altersjahr vollenden, folgenden Lohn:

Anstellung	Lohn pro Unterrichtslektion in Franken
a. Lehrperson an Regelklassen auf der Kindergartenstufe	87.18
b. Förderlehrperson auf der Kindergartenstufe ohne Lehrdiplom in Schulischer Heilpädagogik	85.16
c. Förderlehrperson auf der Kindergartenstufe mit Lehrdiplom in Schulischer Heilpädagogik	90.88
d. . . .	
e. Lehrperson und Fachlehrperson an Regelklassen der Primarstufe	90.88
f. Lehrperson und Fachlehrperson an Aufnahmeklassen der Primarstufe	90.88
g. Förderlehrperson und Lehrperson ohne Lehrdiplom in Schulischer Heilpädagogik sowie Fachlehrperson an Einschulungs- und Kleinklassen der Primarstufe	90.88
h. Förderlehrperson und Lehrperson an Einschulungs- und Kleinklassen der Primarstufe mit Lehrdiplom in Schulischer Heilpädagogik	96.30
i. Lehrperson und Fachlehrperson an Regelklassen der Sekundarstufe	96.30
j. Lehrperson und Fachlehrperson an Aufnahmeklassen der Sekundarstufe	96.30
k. Förderlehrperson und Lehrperson ohne Lehrdiplom in Schulischer Heilpädagogik sowie Fachlehrperson an Kleinklassen der Sekundarstufe	96.30
l. Förderlehrperson und Lehrperson an Kleinklassen der Sekundarstufe mit Lehrdiplom in Schulischer Heilpädagogik	103.04

Abs. 2 und 3 unverändert.

Begründung

1. Ausgangslage

Der Kanton Zürich ist ein attraktiver Arbeitgeber, der sehr gute und fortschrittliche Anstellungsbedingungen bietet. Ein Vergleich mit grossen privatrechtlichen Arbeitgebern sowie mit dem Bund und anderen Kantonen zeigt aber, dass die bestehende Ferienregelung – insbesondere die Ferienansprüche der Mitarbeitenden von 21 bis 49 Jahren – nicht mehr den heutigen Standards entspricht. So wurde in den vergangenen Jahren auch von verschiedenen Seiten wiederholt der Wunsch nach der Einführung einer fünften Ferienwoche geäussert.

2. Vernehmlassungen

Mit Beschluss Nr. 495/2018 beauftragte der Regierungsrat die Finanzdirektion, zu einem Vorschlag zur Gewährung einer zusätzlichen Ferienwoche eine Vernehmlassung durchzuführen. Vorgesehen war die Gewährung einer zusätzlichen Ferienwoche bei gleichzeitiger Erhöhung der Wochenarbeitszeit von 42 auf 42,5 Stunden und unter Einrechnung der in den letzten Jahren zusätzlich gewährten zwei Urlaubstage über den Jahreswechsel. Im Rahmen der Vernehmlassung wurde gefordert, dass den Mitarbeitenden zusätzliche Ferienansprüche gewährt werden sollen, jedoch ohne Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit und ohne andere Einsparungsmassnahmen. Auf mehrheitliche Zustimmung gestossen ist hingegen der Vorschlag, die bisher über den Jahreswechsel gewährten zwei Urlaubstage in den Ferienanspruch aller Mitarbeitenden einzurechnen.

Aufgrund des Vernehmlassungsergebnisses hat der Regierungsrat auf die Umsetzung der ersten Vernehmlassungsvorlage verzichtet und die Finanzdirektion mit der Erarbeitung eines neuen Vorschlages beauftragt. Den Direktionen des Regierungsrates, der Staatskanzlei, der Justizverwaltung und den selbstständigen Anstalten wurden in der Folge im Rahmen einer Umfrage zwei Varianten zur Stellungnahme vorgelegt. Beide Varianten sahen vor, die bisher über den Jahreswechsel gewährten zwei Tage bezahlten Urlaubs in den Ferienanspruch einzurechnen. Den Mitarbeitenden zwischen 21 und 49 Jahren sollte in der Variante 1 zudem drei zusätzliche Ferientage bzw. in der Variante 2 fünf zusätzliche Ferientage gewährt werden.

3. Gegenstand der Vorlage

a) Im Sinne der Rückmeldungen aus den Vernehmlassungen werden allen Mitarbeitenden des Kantons zwei zusätzliche Ferientage gewährt. Hierzu werden die in den letzten Jahren zusätzlich gewährten zwei Urlaubstage über den Jahreswechsel in den Ferienanspruch eingerechnet. Die bezahlten Urlaubstage über den Jahreswechsel wurden als Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zwar bisher regelmässig gewährt, ein Anspruch darauf bestand aber nicht.

Zur Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit des Kantons Zürich als attraktiven Arbeitgebers erhalten Mitarbeitende von 21 bis 49 Jahren zudem einen Ferienanspruch von fünf Wochen bzw. 25 Tagen. Ihnen werden deshalb zusätzlich zu den zwei Tagen drei weitere Ferientage gewährt. Die Mitarbeitenden zwischen 21 und 49 Jahren befinden sich erfahrungsgemäss in einer beruflich und familiär intensiven Lebensphase und verfügen dennoch über den geringsten Ferienanspruch. Gerade in dieser Alterskategorie dient die massvolle Erhöhung des Ferienanspruchs der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und hat durch den höheren Erholungswert auch einen positiven Einfluss auf die Gesundheit und die Motivation der Mitarbeitenden.

b) Im Zuge der notwendigen Anpassungen bietet sich ausserdem die Gelegenheit, die geltende Rechtslage zu verdeutlichen, wonach grundsätzlich der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien bestimmt. Dabei nimmt er – soweit es mit den betrieblichen Bedürfnissen vereinbar ist – Rücksicht auf die Wünsche der Mitarbeitenden. Unverändert bleibt die Verpflichtung, die Ferien grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr und zwei Wochen pro Jahr zusammenhängend zu beziehen. Der mindestens zweiwöchige Ferienbezug dient der Erholung der Mitarbeitenden und ist im Sinne der Fürsorgepflicht konsequent umzusetzen. Ebenso wird der in der Praxis teilweise bereits angewendete und anerkannte Grundsatz «Ferienbezug vor Mehrzeitkompensation» ausdrücklich festgehalten. Der Bezug der Ferien vor der Kompensation des positiven Arbeitszeitsaldos soll die Anhäufung von Ferienguthaben und damit übermässige Rückstellungen verhindern. Bereits bestehende Ferienguthaben sind von der Regelung auszunehmen. Schliesslich hat die zuständige Verwaltungseinheit – statt wie bisher die vorgesetzte Dienststelle – die Übertragung nicht bezogener Ferientage zu bewilligen.

4. Bemerkungen zu den einzelnen Bestimmungen

4.1 Änderung der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz

§ 79. Ferienanspruch a. Grundsatz

In § 79 Abs. 1 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO, LS 177.111) wird der Ferienanspruch aufgrund der Gewährung der zusätzlichen zwei Ferientage neu nicht mehr in Wochen, sondern in Tagen geregelt.

Voll- und Teilzeitmitarbeitende haben den gleichen Anspruch auf Ferientage, was in der Verordnungsbestimmung nicht ausdrücklich erwähnt werden muss. Wie viele Stunden einem Ferientag entsprechen, ist hingegen abhängig vom entsprechenden Beschäftigungsgrad. Dies wird durch den neuen Abs. 2 festgehalten.

Die bisherigen Abs. 2–5 von § 79 VVO werden aus Gründen der besseren Übersicht und zur klaren Trennung der beiden Themenbereiche Ferienanspruch und Ferienkürzung in den neu aufzunehmenden § 79a verschoben.

§ 79a. b. Kürzung

Der bisherige § 79 Abs. 2 VVO wird zu § 79a Abs. 1 VVO. Die Rundung des Ferienanspruchs auf halbe Tage wird weggelassen, da diese Rundungsregelung nicht mehr zeitgemäss ist. Mit den neuen Zeiterfassungssystemen können Feriensaldi minutengenau berechnet werden. Zudem ist durch die genaue Berechnung des Ferienguthabens die Rechtsgleichheit sichergestellt. In der Praxis wurde die Rundungsregelung denn auch kaum mehr angewendet.

§ 79 Abs. 3 VVO wird zu § 79a Abs. 2 VVO. Der Wortlaut bleibt zwar unverändert, es ist aber zu beachten, dass sich Ferienkürzungen stets nach dem Ferienanspruch im Zeitpunkt der Entstehung des Kürzungsgrundes (Krankheit, Nichtberufsunfall oder unbezahlter Urlaub) richten.

§ 79 Abs. 4 VVO wird unverändert in § 79a Abs. 3 VVO überführt.

§ 79 Abs. 5 VVO wird zu § 79a Abs. 4 VVO, wobei die Rundungsregeln aus den gleichen Gründen wie in Abs. 1 weggelassen werden. Der bisherige Wortlaut wird aus Gründen der Einheitlichkeit dahingehend angepasst, dass anstelle vom «Jahr» vom «Kalenderjahr» gesprochen wird. Materiell ändert sich an der Regelung nichts.

§ 80. Stundenlohn

Ein § 79 VVO entsprechender Ferienanspruch steht auch den im Stundenlohn Beschäftigten zu. Indessen wird Abs. 1 aufgehoben, da diese Berechnung des Ferienanspruchs nicht mehr zeitgemäss ist. Heute

erfolgt die Berechnung des Ferienanspruchs jeweils gestützt auf den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad. Neu zu berechnen ist aber der Prozentschlag für diejenigen Fälle, in denen die Ferien mittels eines Geldzuschlages abgegolten werden.

Der bisherige Abs. 2 wird damit zum alleinigen Regelungsinhalt von § 80 VVO. Darin wird die Ausnahme zum Grundsatz, dass auch Mitarbeitenden im Stundenlohn den Ferienanspruch grundsätzlich in Form von Ferien zu beziehen haben, festgehalten: Bis zu einem Beschäftigungsgrad von 40% oder bei einer Anstellungsdauer von höchstens drei Monaten können Ferien mit einem Ferienzuschlag abgegolten werden.

§ 81. Bezug der Ferien

In Abs. 1 wird die geltende Rechtslage verdeutlicht. Grundsätzlich bestimmt der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien, wobei er – soweit es mit den betrieblichen Bedürfnissen vereinbar ist – Rücksicht auf die Wünsche der Mitarbeitenden nimmt. Mitarbeitenden mit schulpflichtigen Kindern sind – soweit möglich und gewünscht – Ferien während der Schulferien zu gewähren.

In Abs. 2 wird neu der zweite Satz des bisherigen Abs. 1 festgehalten. Der rechtzeitige Bezug der Ferien im laufenden Jahr liegt sowohl in der Verantwortung der Mitarbeitenden als auch in der Verantwortung der Vorgesetzten. Im Zweifelsfall ist der Ferienbezug von den Vorgesetzten anzuordnen.

Der neue Abs. 3 übernimmt den bisherigen Abs. 2. Klargestellt wird, dass Ferien des Vorjahres bis Mitte des folgenden Kalenderjahres bezogen sein müssen. Neu hat die zuständige Verwaltungseinheit – statt wie bisher die vorgesetzte Dienststelle – die Übertragung nicht bezogener Ferientage bzw. den Vorbezug von Ferientagen zu bewilligen. Die zuständige Verwaltungseinheit bestimmt sich nach § 59 und Anhang 2 der Verordnung über die Organisation des Regierungsrates und der kantonalen Verwaltung (VOG RR, LS 172.11). Die Leitung der Verwaltungseinheit kann Standardfälle – wie z.B. die grundsätzliche Erlaubnis zum Übertrag von fünf Ferientagen am Jahresende – weiterhin durch eine entsprechende Weisung rechtsgleich erledigen. Übertragene Ferientage sind bis am 30. Juni des Folgejahres zu beziehen.

§ 124. Kompensation

Der neue Abs. 2 regelt den in der Praxis teilweise bereits angewendeten und anerkannten Grundsatz «Ferienbezug vor Mehrzeitkompensation» neu ausdrücklich. Das bedeutet, dass Ferien zu beziehen sind, bevor Mehrzeit (= positiver Arbeitszeitsaldo) kompensiert werden kann. Der konsequente Bezug der Ferien vor der Kompensation von Mehrzeitguthaben soll die Anhäufung von Ferien und damit über-

mässige Rückstellungen verhindern. Dieser Grundsatz gilt allerdings nicht absolut. So ist die Kompensation von Mehrzeit bis zu einem Tag ausgenommen. Möglich bleiben damit insbesondere der Bezug von sogenannten Brückentagen (z.B. nach Auffahrt) oder der stundenweise Bezug von Mehrzeit (z.B. durch früheren Arbeitsschluss oder auch durch Bezug eines freien Vormittags am Sechseläuten oder Knabenschüssen). Ferien sind mithin grundsätzlich zu beziehen, bevor aneinandergereihte Kompensationstage bezogen werden. Eine systematische Unterbrechung von Kompensationstagen durch den Bezug von Ferientagen oder durch Wochenenden ist nicht zulässig. Mit Ferien im Sinne der Bestimmung sind alle Ferienguthaben gemeint, die nach bzw. mit Inkrafttreten der Verordnungsänderung entstehen. Für Ferienguthaben, die vor dem Inkrafttreten der neuen Regelung entstanden sind, wird auf die nachfolgenden Ausführungen verwiesen.

Übergangsbestimmungen

I.

Im Bereich der Volksschule und insbesondere bei den Anstellungen der Lehrpersonen und der Vikarinnen und Vikare ist bezüglich Ferienanspruch das Schuljahr (1. August bis 31. Juli des folgenden Kalenderjahres) massgebend. Deshalb können die Änderungen der Lehrpersonalverordnung (LPVO, LS 412.311) erst auf den 1. August 2020 in Kraft gesetzt werden. Da in der LPVO keine Bestimmungen zum Ferienanspruch zu finden sind, gelten in diesem Bereich die Regelungen der VVO, die bereits per 1. Januar 2020 geändert werden. Die Übergangsbestimmung regelt für die Zwischenzeit den Ferienanspruch der Lehrpersonen sowie der Vikarinnen und Vikare nach den bisherigen Grundlagen.

Für die Schulleitenden entfaltet die Übergangsbestimmung keine Wirkung. Sie werden bereits ab 1. Januar 2020 in den Genuss des höheren Ferienanspruchs kommen. Die zusätzlichen Mittel können aber erst sieben Monate später gewährt werden.

II.

Ferienguthaben die vor dem Inkrafttreten der Änderung von § 124 VVO entstanden sind, sollen aus Gründen der Verhältnismässigkeit, von der Regelung in Abs. 2 ausgenommen werden. Die vorhandenen Ferienguthaben sind so bald als möglich abzubauen.

4.2 Änderungen der Lehrpersonalverordnung

Vorbemerkungen

Das Arbeitszeitmodell des Lehrpersonals der Volksschule beruht seit der Einführung des neu definierten Berufsauftrags auf den 1. August 2017 auf der Jahresarbeitszeit gemäss §§ 116 und 117 VVO. Entsprechend führt eine Ausdehnung des persönlichen Ferienanspruchs zu weniger Zeitressourcen.

Die Arbeitszeit der Lehrpersonen wird auf fünf Tätigkeitsbereiche aufgeteilt. Der grösste Teil der Arbeitszeit (in der Regel 80–90%) wird dem Tätigkeitsbereich «Unterricht» zugewiesen. Die dabei geleisteten Aufwendungen werden als Pauschale an die Arbeitszeit angerechnet. Die LPVO legt dafür 58 Arbeitsstunden pro Wochenlektion fest. Ebenfalls mit einer Pauschale von 100 Stunden pro Klasse wird der Tätigkeitsbereich «Klassenlehrperson» abgegolten. Eine Herabsetzung dieser Werte würde zu einem Qualitätsabbau in der Volksschule führen.

Für die drei weiteren Tätigkeitsbereiche «Schule», «Zusammenarbeit» und «Weiterbildung» verbleiben 140 bis 200 Stunden. Ein zeitlicher Abbau in diesen Bereichen würde die Schulen hindern, ihren Auftrag zweckmässig erfüllen zu können. So wäre die Schulentwicklung, Qualitätssicherung und Weiterbildung nicht mehr im notwendigen Masse möglich.

Die Schulleitungen der Volksschule haben dasselbe Arbeitszeitmodell wie die Verwaltung. Sie weisen bereits heute in vielen Fällen einen positiven Arbeitszeitsaldo auf, der beim Übertrag auf neue Kalenderjahre auf die zwei Wochen-Sollzeiten gekürzt werden muss.

Deshalb ist es nicht möglich, im Bereich der Volksschule die geringere Jahresarbeitszeit aufgrund des höheren Ferienanspruchs mit organisatorischen Massnahmen zu kompensieren. Vielmehr muss mit zusätzlichen Mitteln die fehlende Arbeitszeit ausgeglichen werden.

§ 2. Stellenplan

Mit dem Basiswert gemäss Abs. 3 von § 2 LPVO wird für die jeweilige Schulstufe der Umfang der Vollzeiteneinheiten (VZE), die aufgrund der Schülerzahl und des Sozialindex einer Gemeinde zugewiesen werden, gesteuert. Als Teil des Nenners wird der erhöhte VZE-Bedarf durch eine Senkung des Basiswertes erzielt. Die neuen Werte werden so festgelegt, dass sich die durchschnittliche Klassengrösse nicht verändert und damit auch die Vorgaben in § 3 des Lehrpersonalgesetzes vom 10. Mai 1999 (LPG, LS 412.31) eingehalten werden können.

§ 2c. Zusätzliche Vollzeiteinheiten

Die Berechnung der Vollzeiteinheiten für die Schulleitungen werden in Abs. 1 so angepasst, dass den Schulleitungen nach der Erweiterung des persönlichen Ferienanspruchs immer noch gleich viel Netto-Arbeitszeit zur Verfügung steht.

§ 2d. Einsatz der Vollzeiteinheiten

Damit auch künftig für die weiteren Tätigkeitsbereiche «Schule», «Zusammenarbeit» und «Weiterbildung» gleich viel Netto-Arbeitszeit wie heute zur Verfügung steht, muss der Anteil, der eine Schule pro zugewiesene VZE für den Unterricht einsetzt, verringert werden. Die Senkung des Basiswertes in § 2 Abs. 3 LPVO bewirkt, dass die Schule die zusätzlich benötigten Mittel für den Unterricht weiterhin erhält.

§ 31. Lohnanspruch

In Abs. 2 muss nicht auf §§ 7, 14 und 18, sondern auf §§ 2d, 14 und 18 verwiesen werden. Die Bestimmung ist demzufolge entsprechend anzupassen.

Anhang zur Lehrpersonalverordnung

C. Vikariate, Lektionenansatz

Die Löhne der Vikarinnen und Vikare (Lektionenansätze) sind entsprechend dem neuen Ferienanspruch betragsmässig anzupassen.

5. Inkrafttreten

Die Einführung der neuen Ferienansprüche bedingt eine technische Anpassung der Zeiterfassungssysteme. Zudem müssen die Stundenansätze und Ferienzuschläge neu berechnet sowie die notwendigen Weisungen und Lohntabellen erarbeiten werden. Deshalb wird die Änderung der VVO auf den 1. Januar 2020 in Kraft gesetzt.

Im Bereich der Volksschule und insbesondere bei den Anstellungen der Lehrpersonen ist – wie dargelegt – das Schuljahr entscheidend. Entsprechend wird die Änderung der LPVO erst auf den 1. August 2020 in Kraft gesetzt werden.

6. Finanzielle Auswirkungen

Die Gewährung der zwei zusätzlichen Ferientage hat keine Mehrkosten zur Folge, da diese den Mitarbeitenden im entsprechenden Umfang schon bisher über den Jahreswechsel gewährt wurden. Die tatsächlichen Mehrkosten für die zusätzlichen drei Ferientage für Mitarbeitende im Alter von 21 bis 49 Jahren sowie die Kosten für den administrativen Vollzug lassen sich nicht beziffern. Es wird erwartet, dass sich zumindest ein Teil der ferienbedingten Ausfälle über Effizienzsteigerung und Aufgabenumverteilungen auffangen lassen wird. Grundsätzlich sollen keine zusätzlichen Stellen geschaffen werden. Bei Anstellungsverhältnissen mit Schichtbetrieb wird ein personeller Mehrbedarf jedoch nicht zu vermeiden sein. Ein Mehrbedarf wird im Rahmen des ordentlichen Budgetierungs- und Stellenschaffungsprozesses zu behandeln sein. Im Konsolidierten Entwicklungs- und Finanzplan (KEF) 2019–2022 sind dafür keine Mittel eingestellt.

Die Mehrkosten im Bereich der Volksschule werden sich für den Kanton voraussichtlich auf 7,5 Mio. Franken, jene für die Gemeinden auf 22,7 Mio. bis 29,7 Mio. Franken belaufen. Die Unsicherheit betreffend die tatsächlichen Kosten bei den Gemeinden ergibt sich daraus, dass das heutige Arbeitszeitmodell der Lehrpersonen für die Gemeinden die Möglichkeit vorsieht, die aufgrund des höheren Ferienanspruchs der älteren Lehrpersonen fehlende Arbeitszeit mit kommunalen Mitteln auszugleichen. Da nicht bekannt ist, in welchem Mass die Gemeinden den Schulen diese zusätzlichen Mittel gewährt haben, müssen die Mehrkosten für die Gemeinden mit einem minimalen und einem maximalen Wert bezeichnet werden. Bei den Gemeinden, die keine eigenen Regelungen für die Ferienansprüche ihrer Mitarbeitenden getroffen haben, sind ebenfalls Mehrkosten zu erwarten.

7. Regulierungsfolgeabschätzung

Die vorliegenden Verordnungsänderungen haben keine Auswirkungen auf die Tätigkeit der Unternehmen. Es ist deshalb keine Regulierungsfolgeabschätzung im Sinne des Gesetzes zur administrativen Entlastung der Unternehmen (LS 930.1) durchzuführen.