



## Anfrage gemäss § 17 des Gemeindegesetzes von Marion Halter, Primarschulpflege Niederhasli, zum Thema: Verrechnung von bezahltem Urlaub, der durch den Schulzweckverband gewährt wird

Konkret richtete Frau Halter am 6. Oktober 2025 folgende Fragen an den SZV:

- ❖ Wie wird ein vom Schulzweckverband Dielsdorf gewährter bezahlter Urlaub einer angestellten Person (Logopädin) gegenüber der Trägergemeinde verrechnet?
- ❖ Wird der Lohnaufwand während der Dauer des bezahlten Urlaubs durch den Schulzweckverband getragen oder anteilmässig der Gemeinde weiterverrechnet?
- ❖ Gibt es dazu eine einheitliche Regelung oder Praxis innerhalb des Verbandes.

### Die Antwort des SZV:

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass gemäss Personalgesetz (VVO § 79) für sämtliche Mitarbeitenden des Sonderpädagogischen Schulzweckverbands Dielsdorf (SZV) ein gesetzlich vorgeschriebener Anspruch auf bezahlte Ferien besteht. Dieser Anspruch wird - dem Alter der Mitarbeitenden entsprechend - in den Anstellungsverfugungen festgehalten. Daneben regelt die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO § 79), unter welchen familiären Voraussetzungen ein bezahlter Urlaub gewährt werden muss (z.B. Hochzeit, Todesfall, Wohnungswechsel, etc.). Sofern ein solches Ereignis eintrifft, hält sich der SZV strikt an den Umfang der gesetzlich vorgeschriebenen Urlaubstage.

Der daraus resultierende Lohnaufwand wird den Verbandsgemeinden gemäss SZV-Statuten (Art. 43) bzw. SZV-Organisationserlass (Art. 30) mittels Kostensatz entweder aufgrund der per Stichtag 15. September gemeldeten Anzahl Schülerinnen und Schüler (bei den Löhnen der Verwaltung) oder aber aufgrund der bezogenen Beratungs-/Therapiestunden (bei den Löhnen des SPBD, der Logopädie und der Psychomotorik) verrechnet. Auf die geleisteten bzw. zu leistenden Beratungs- und/oder Therapie-Stunden haben Ferien- und Urlaubstage keinen oder einen nur geringfügigen Einfluss, da die Ferien während der Schulferienzeit bezogen werden und ein bezahlter Urlaub infolge eines familiären Ereignisses nur sehr kurz ausfällt (ausgefallene Therapie-Lektionen könnten bei Bedarf vor- oder nachgeholt werden).

Die Genehmigung von bezahlten Ferien- und/oder Urlaubstagen, die über den gesetzlichen Anspruch hinausgehen, kommt beim SZV nicht zur Anwendung, zumal hierfür die rechtlichen Grundlagen fehlen. Als einzige Ausnahme kann der Bezug eines gesetzlich geregelten Dienstaltersgeschenks (PVO 28 und LPVO 21) betrachtet werden, das auf ausdrücklichen Wunsch der/des Mitarbeitenden hin in Form von zusätzlichen Urlaubstagen bezogen werden kann. Trifft dieser Sachverhalt zu, wird für die Abwesenheit der/des Mitarbeitenden der Therapie ein Vikariat organisiert, damit die vereinbarten Therapie-Lektionen nahtlos abgedeckt werden können. Die Verrechnung der daraus resultierenden Kosten erfolgt wie vorgenannt gemäss SZV-Statuten bzw. SZV-Organisationserlass.

Nach persönlicher Rücksprache mit Frau Marion Halter hat sich gezeigt, dass ihre Anfrage auf einen spezifischen Fall von Ende Juni 2025 zurückzuführen ist: Unsere langjährige Mitarbeitende war zu diesem Zeitpunkt in fortgeschrittenem Stadium schwanger. Aufgrund ihrer gesundheitlichen Kondition war sie ab 12. Juni 2025 zu 50% und ab 9. Juli 2025 zu 100% krankgeschrieben – die Geburt ihres Kindes erfolgte am 5. August 2025. Es sei an dieser Stelle vorweggenommen, dass bei langandauernden Ausfällen der Mitarbeitenden infolge Krankheit die Krankentaggeldversicherung zum Tragen kommt, welche dem SZV nach einer Wartefrist von 30 Tagen 80% des versicherten Lohnes vergütet. Für die Verbandsgemeinden entstehen dadurch keine erheblichen Zusatzkosten.



Der SZV nimmt den gesetzlich vorgeschriebenen Schutz von schwangeren Mitarbeiterinnen sehr ernst und hält sich dabei an die Vorgaben gem. schweizerischem Arbeitsgesetz und dessen Verordnungen sowie der damit einhergehenden Mutterschutzverordnung (SR 822.111.52). Hierzu hat der SZV – in Anlehnung an die SECO-Infobroschüre «Mutterschutz» - ein internes Merkblatt erstellt, welches allen Mitarbeiterinnen bei Stellenantritt übergeben wird. Darin sind insbesondere SZV-relevante Faktoren berücksichtigt, die bei schwangeren Mitarbeiterinnen hinsichtlich ihrer Arbeitssituation von der vorgesetzten Stelle aktiv zu berücksichtigen sind. Unter anderem ist vermerkt:

### ❖ Hitze

Eine Schwangere darf nicht bei einer Innentemperatur von 28 Grad und darüber arbeiten. Die vorgesetzte Stelle muss eine Alternativarbeit unter 28 Grad organisieren (Raum runterkühlen, Homeoffice in kühlerer Umgebung, etc.) oder die Schwangere in den bezahlten Urlaub schicken.

Am Freitag, 27. Juni 2025 kontaktierte die besagte Mitarbeitende Regina Gerber/Ressortleitung Logopädie sowie Matthias Odermatt/Leitung Verwaltung und erkundigte sich, wie hinsichtlich der für die Folgewoche prognostizierten Hitzewelle vorzugehen sei (siehe Beitrag MeteoSchweiz vom 28. Juni 2025: «Eine markante Hitzewelle kommt auf uns zu»). An ihrem Arbeitsort im Dachstock der Primarschule Niederhasli seien bereits seit mehreren Tagen Temperaturen von 30 Grad zu messen, was sie zur Erschöpfung brächte.

Aufgrund der gesetzlichen Vorgaben und entsprechend des durch den SZV-Vorstand genehmigten Merkblattes «Mutterschutz» hätten Regina Gerber und Matthias Odermatt an besagtem Freitag für den darauffolgenden Montag eine deutliche Verbesserung der Raumtemperatur oder aber eine Alternativarbeit organisieren müssen. Ihr engagierter Austausch sowie die internen Abklärungen blieben allerdings ergebnislos: da der Therapieraum an der Primarschule Niederhasli ausserhalb unseres Zuständigkeitsbereiches liegt, hätte die Primarschule Niederhasli sehr kurzfristig dazu verpflichtet werden müssen, ein zweckdienliches Klimagerät zu installieren. Andererseits lässt sich für die Therapiearbeit mit den Kindern kein Homeoffice organisieren – wobei auch administrative Arbeiten nicht im Homeoffice hätten erledigt werden können, zumal schweizweit Temperaturen von 35C (und mehr!) angekündigt waren.

Die Mitarbeitende war zu diesem Zeitpunkt zu 50% krankgeschrieben und leistete noch insgesamt 7 Therapie-Lektionen pro Woche. Unter Berücksichtigung aller Möglichkeiten und im Sinne der Verhältnismässigkeit entschieden sich Regina Gerber und Matthias Odermatt dazu, die Mitarbeitende vom Montag, 30. Juni 2025 bis Freitag, 4. Juli 2025 (Dauer der Hitzeperiode) unter Lohnfortzahlung von der Arbeitspflicht zu befreien. Der SZV-Vorstand genehmigte das gewählte Vorgehen rückwirkend an seiner Sitzung vom 7. Juli 2025. Alternativ hätte sich die Mitarbeitende von ihrem Arzt problemlos krankschreiben lassen können, wobei festzuhalten ist, dass der Schutz von schwangeren Mitarbeiterinnen in der Verantwortung des Arbeitgebers liegt und nicht aktiv durch die Mitarbeiterin beim Arzt veranlasst werden muss (dies liesse den Schluss zu, dass sich der Arbeitgeber seiner Verantwortung entzieht).

Die Mitarbeitende wurde gebeten, die Schule und die Eltern der betroffenen Kinder über den vorliegenden Sachverhalt zu informieren, wobei sie dazu offenbar die Formulierung wählte, dass ein bezahlter Urlaub angeordnet wurde. Rückblickend sehen wir ein, dass dies bei der Verbandsgemeinde zu einem falschen Bild und/oder einem Missverständnis geführt hat. Wäre der Sachverhalt mit «ich darf aufgrund meiner Schwangerschaft und der angekündigten Hitzewelle aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeiten» kommuniziert worden, so wären wohl keinerlei Fragen entstanden und hätte nicht den Eindruck erweckt, dass der SZV einen «bezahlten Urlaub» gewährt, der den gesetzlichen Anspruch übersteigt.



Wie sich der Kostensatz Logopädie im laufenden Geschäftsjahr 2025 aufgrund der 7 nicht geleisteten Lektionen verändern wird, lässt sich aus heutiger Sicht nicht abschliessend beantworten – die Abweichung wird jedoch mit Sicherheit unter CHF 0.10/Lektion liegen.

Wir danken Frau Halter für Ihre Anfrage und ziehen daraus den Schluss, dass – nebst dem Schutz von schwangeren Mitarbeiterinnen – auch eine direkte, unmissverständliche Kommunikation mit den betreffenden Verbandsgemeinden zwingend erforderlich ist. Gleichzeitig wird sich der Vorstand mit der im internen Merkblatt «Mutterschutz» verwendeten Formulierung «bezahlter Urlaub» befassen und diesen ggf. anpassen (z.B. in «Befreiung von der Arbeitspflicht»).

Freundliche Grüsse

Sonderpädagogischer  
Schulzweckverband Dielsdorf

Katharina Schneider-Hauser  
Präsidentin