



Protokollauszug vom

07.07.2021

Departement Schule und Sport / Zentralschulpflege:

Transformation ISS-ISR / Verzicht auf Sozialplan / Überführung Betreuungspersonal Schulische Integration und Klassenassistenzen

IDG-Status: öffentlich

SR.21.518-1

Der Stadtrat hat beschlossen:

1. Es wird festgestellt, dass im Projekt Transformation ISS-ISR allen von einem Stellenabbau im ISS betroffenen Mitarbeitenden eine Stelle als kantonale Lehrperson oder als Schulassistent an der Volksschule der Stadt Winterthur angeboten werden kann und daher auf die Erstellung eines eigentlichen Sozialplans verzichtet werden kann.

2. Für die Überführung des Lohnes der bisher als Mitarbeitende Betreuung Schulische Integration oder Klassenassistent angestellten Mitarbeitenden gelten folgende Überführungsregeln:

- a. Der Lohn vor der Überführung wird bei Mitarbeitenden Betreuung Schulische Integration mit einer im Lohnband der Lohnklasse 7 festlegten Lohn sowie bei sämtlichen Klassenassistenten bei der betragsmässig entsprechenden Position im Lohnband der Lohnklasse 6 festgelegt.
- b. Bei Klassenassistenten, deren heutiger Lohn tiefer ist als das Minimum der Lohnklasse 6, entspricht der neue Lohn dem Minimum der Lohnklasse 6.
- c. Mitarbeitende Betreuung Schulische Integration mit einem Pensum bis zu 20 %, die bisher mit einem Einheitslohnansatz gemäss Lohntabelle Ausserordentliche Anstellungen entlohnt wurden, erhalten den Einheitslohnansatz gemäss Dispositiv Ziff. 3.
- d. Die Überführung ist auf den 1. Januar 2022 zu vollziehen.

3. Die Lohntabelle Ausserordentliche Anstellung wird in Lit. B. Einheitslohnansätze / 5 Schule und Sport wie folgt geändert:

Sonderschulung	LK	JL 100 %	Lohnband %	SL in Fr. inkl. 13. ML
Mitarbeiter/in Betreuung CPS oder HPS Junior (berufl. Erfahrung ≤ 3 Jahre)	7	70'453	102	32.26
Mitarbeiter/in Betreuung CPS oder HPS Senior (berufl. Erfahrung > 3 Jahre)	7	73'216	106	33.52

Schulassistent Junior (berufl. Erfahrung ≤ 3 Jahre)	6	64'441	100	29.50
Schulassistent Senior (berufl. Erfahrung > 3 Jahre)	6	71'852	111.5	32.90

4. Die Änderung der Lohntabelle Ausserordentliche Anstellung wird auf den 1. Januar 2022 in Kraft gesetzt.

5. Das Departement Schule und Sport wird beauftragt, in denjenigen Fällen, in denen gemäss Art. 27 f. PST ein Abfindungsanspruch besteht, die individuellen Abfindungen im Einvernehmen mit dem Personalamt entsprechend der Regelung im Personalstatut und der zugehörigen Verordnung festzulegen.

6. Mitteilung mit Begründung an: Departement Schule und Sport, Bereich Bildung (auch z.H. Zentralschulpflege), Bereich Zentrale Dienste, Personalabteilung DSS; Departement Kulturelles und Dienste, Personalamt; Departement Finanzen, Finanzamt; Stadtkanzlei; Finanzkontrolle.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtschreiber:



A. Simon

## **Begründung:**

### **1. Zusammenfassung**

Das seit 1. Januar 2021 gültige «Rahmenkonzept Schulische Integration» RSI sieht für die Integration von Schülerinnen und Schülern in die Regelschule eine Stärkung der Verantwortung der Schule vor Ort vor. Bereits bei der Verabschiedung des Rahmenkonzepts wurde daher angekündigt, dass in Zukunft die Schulen die Verantwortung für alle integrierten Schülerinnen und Schüler, also auch für die bisherige ISS (integrierten Sonderschulung in der Verantwortung der Sonderschulen) erhalten sollen.

Infolge Änderung der Finanzierung durch den Kanton (bzw. der Pauschalfinanzierung der Sonderschulung an den Kanton) ist mit einer Kostensteigerung in der ISS von 1.592 Mio. Franken zu rechnen. Mit der Überführung der ISS in die ISR (integrierte Sonderschulung in der Verantwortung der Regelschule) wird dieses allein auf dem neuen Gesetz basierende Kostenwachstum gebremst. Für die Sonderschülerinnen und Sonderschüler ändert sich in der Ausgestaltung des Settings nichts, die Stellen an der Sonderschule für Lehrpersonen für ISS sowie für die Mitarbeitenden Betreuung Schulische Integration sind jedoch zu den Regelschulen zu verschieben. Dies hat zur Folge, dass den schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen eine kantonale Anstellung angeboten wird und die Mitarbeitenden Betreuung Schulische Integration von den Sonderschulen zur Volksschule wechseln. Allen Lehrpersonen wie auch allen Mitarbeitenden Betreuung kann eine Stelle an der Volksschule angeboten werden, weshalb auf die Ausarbeitung eines Sozialplans verzichtet werden kann.

Im Zuge der Transformation ISS-ISR kann zudem dem langjährigen Anliegen Rechnung getragen werden, die in der ISR an der Volksschule angestellten Klassenassistenzen in eine Verwaltungsanstellung als Schulassistenten zu überführen.

Die Überführung der Löhne der Klassenassistenzen und der Mitarbeitenden Betreuung Schulische Integration soll betragsmässig ins Lohnband der Lohnklasse 6 erfolgen. Die Löhne der Heilpädagoginnen und Heilpädagogen werden vom Kanton festgelegt, wobei auch bei diesen Mitarbeitenden weitgehend mit einer Übernahme der bisherigen Löhne gerechnet werden kann. Zu prüfen ist infolge des Wechsel der Anstellung als städtische Lehrperson zu einer Anstellung als kantonale Lehrperson die Ausrichtung von Abfindungen.

### **2. Ausgangslage**

Derzeit bestehen im Sonderschulwesen der Stadt Winterthur zwei Formen der integrativen Beschulung von Sonderschülerinnen und Sonderschülern, nämlich die integrierte Sonderschulung

in Verantwortung der Regelschule (ISR) und die integrierte Sonderschulung in Verantwortung der Sonderschule (ISS).

Im Projekt WEGA (dem Überführungsprojekt von SIRMA zu RSI) ist von Seiten der Schulleitungen und der Pädagogik stets betont worden, die ISS sei in ISR zu überführen. Damit würden einerseits Doppelspurigkeiten und administrative Hürden abgebaut. Andererseits könne die Regelschule so ihren pädagogischen Auftrag, die Verantwortung für die Integration von Sonderschülerinnen und Sonderschülern, umfassender und besser wahrnehmen. Bei der Verabschiedung des Rahmenkonzepts Schulische Integration (RSI) wurde daher diese Überführung angekündigt.

Im Zuge der Totalrevision des Kinder- und Jugendheimgesetzes (KJG) beschloss der Kantonsrat die Änderung der Finanzierungsmodalitäten der Integrierten Sonderschulung in der Verantwortung der Sonderschule. Die Änderungen in der Finanzierung der ISS-Beschulung führen zu bedeutend höheren Kosten für die Gemeinden bei der Zuteilung von Kindern zu ISS. Dies könnte in Winterthur zu einer Kostensteigerung in der Sonderschulung bis zu jährlich 1.592 Mio. Franken führen.

Mit Beschluss vom 27. Oktober 2020 beauftragte die Zentralschulpflege eine Arbeitsgruppe mit der Ausarbeitung eines Projektauftrages zur Transformation der ISS-Beschulungen in ISR-Beschulungen. Am 26. Januar 2021 nahm die Zentralschulpflege den Projektauftrag zur Transformation ISS-ISR, welcher als Zielsetzung des Projekts unter anderem die Überführung der Schülerinnen und Schüler mit integrierter Sonderschulung in Verantwortung der Sonderschulen (ISS) in die Verantwortung der Regelschulen (ISR) per 1. Januar 2022 beinhaltet, zustimmend zur Kenntnis. Mit der Überführung der Kinder in die integrierte Sonderschulung in der Verantwortung der Regelschule soll die Kostensteigerung gebremst werden, ohne dass Einbussen bei der Qualität der Beschulung der Kinder und Jugendlichen resultieren. Allerdings ist die Überführung der ISS-Beschulungen in ISR-Beschulungen mit einem Abbau von Stellen an den Sonderschulen verbunden. Dies betrifft die Anstellungsverhältnisse von 42 Heilpädagoginnen und Heilpädagogen sowie rund 80 Mitarbeitenden Betreuung Schulische Integration. Gleichzeitig sind an der Volksschule für die zusätzlichen ISR-Settings Stellen für Heilpädagoginnen und Heilpädagogen und Betreuungspersonal neu zu schaffen.

Heilpädagoginnen und Heilpädagogen, die in ISR-Settings tätig sind, erhalten eine kantonale Anstellung, weshalb der Kanton für die Neueinreihung und Einstufung dieser Lehrpersonen zuständig ist. Bezüglich dieser Mitarbeitenden stellt sich infolge des Wechsels zum Kanton die Frage der Abfindung.

Derzeit sind Betreuungspersonen im ISR, sogenannte Klassenassistenzen, als Lehrpersonen angestellt. Im Zuge der Umsetzung des Projekts «Transformation ISS-ISR» sollen diese Stellen in Verwaltungsstellen überführt werden, da die Arbeitsbedingungen weit mehr denjenigen für Verwaltungspersonal als für Unterrichtspersonal entsprechen. Ein entsprechender Antrag an den Stadtrat wurde von der Zentralschulpflege mit Beschluss vom 11. Mai 2021 bereits gestellt. Das Personalamt hat mit Einbezug des Fachgremiums Funktionseinreichung und in Absprache mit dem Departement Schule und Sport auch bereits die Besoldung in der Lohnklasse 6 festgelegt. Da sich die Löhne von in Lohnreglemente für Lehrpersonen eingereihte Funktionen aus der Einreihung sowie der Einstufung in die Stufen 1 bis 27 ergeben, die städtische Festlegung der Lage im Lohnband aber auf einer Prozentangabe beruht, können nicht alle Löhne ohne weiteres in die städtischen Lohnklassen überführt werden. Es sind daher Überführungsregeln zu erlassen.

Die Funktion «Mitarbeitende Betreuung Schulische Integration» ist derzeit in die Lohnklasse 7 eingereiht. Mit einer Anstellung als Schulassistent an der Volksschule steht eine Überführung des Lohnes in die Lohnklasse 6 bevor. Bezüglich der Überführung dieser Löhne ist eine rechtsgleiche Behandlung der Betreuungsmitarbeitenden mit den Klassenassistenzen sicherzustellen, weshalb auch bezüglich der Funktion Betreuung Schulische Integration Überführungsregeln festzulegen sind.

Von den zur Stellungnahme zum vorliegenden Antrag eingeladenen Personalverbände nahmen der Personalverband der Stadt Winterthur, der Personalverband SekZH, der ZLV, Sektion Winterthur, sowie der VPOD Zürich teilweise kritisch Stellung. Zu den Ausführungen der sich kritisch äussernden Personalverbänden ist in den nachfolgenden Erwägungen Stellung zu nehmen.

### **3. Überführung der Stellen in die Volksschule**

Da die Kinder und Jugendlichen, die heute ISS-Unterstützung erhalten, in ISR-Settings umgeteilt und daher im gleichen Rahmen wie bisher mit sonderpädagogischen Massnahmen unterstützt werden, müssen die entsprechenden personellen Ressourcen von der Sonderschule in die Volksschule überführt werden. Geplant ist daher, allen betroffenen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen sowie allen Mitarbeitenden Betreuung Schulische Integration eine Stelle an der Volksschule anzubieten.

#### **3.1. Heilpädagoginnen und Heilpädagogen**

Heilpädagoginnen und Heilpädagogen für ISS sind bei den Sonderschulen angestellt, üben ihre Tätigkeit aber an den Klassen der Regelschulen, an die die sonderschulbedürftigen Kinder zugeteilt sind, aus. Bei einer Überführung der Settings von ISS zu ISR unterrichten die Heilpädagoginnen und Heilpädagogen dieselben Kinder wie bisher, in der Regel im gleichen Schulhaus und

den gleichen Klassen, sofern keine Austritte, Stufenübertritte oder individuellen Umteilungen von Kindern vorgesehen sind. Teilweise verfügen in Teilzeit tätige Heilpädagoginnen und Heilpädagogen im ISS zusätzlich über eine Teilzeitanstellung im ISR. Derzeit wird davon ausgegangen, dass sämtlichen insgesamt betroffenen 42 Heilpädagoginnen und Heilpädagogen an der Volksschule Stellen als ISR-Lehrpersonen angeboten werden können. Dabei verfügen 18 der 42 Lehrpersonen bisher über keine zusätzliche Anstellung als ISR-Lehrperson.

Im Gegensatz zu ISS-Lehrpersonen, welche als kommunale Lehrpersonen angestellt werden müssen, verfügen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen für ISR über eine dem kantonalen Recht unterstehende Anstellung. Die Kreisschulpflegen müssen daher die entsprechenden Anstellungen beim Kanton eingeben, welcher die Anstellungsverfügungen ausstellt. Das Volksschulamt wird eine Neueinstufung der Lehrpersonen vornehmen. Da die Stadt Winterthur die kantonalen Einreichungs- und Einstufungsregeln für die städtischen Lehrpersonen anwendet und die Lohnentwicklung entsprechend der kantonalen Regeln vollzieht (Art. 2 ff. Besoldungsordnung für die städtischen Lehrpersonen vom 16. April 2012) dürften bei den meisten Lehrpersonen keine Lohn-einbussen entstehen. Bei den Heilpädagoginnen und Heilpädagogen auf der Kindergartenstufe könnten jedoch Lohndifferenzen entstehen, da diese Lehrpersonen an den Sonderschulen wie schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen an der Primarstufe eingestuft sind. Dies ist eine Folge der Ausgestaltung der Kindergartenstufe in den Sonderschulen als Grundstufe.

Neben den möglichen Lohn-einbussen für Heilpädagoginnen und Heilpädagogen auf der Kindergartenstufe werden diejenigen Lehrpersonen die heute nur über eine Anstellung bei der Stadt verfügen, durch den Wechsel zum Kanton Nachteile bei denjenigen Anstellungsbedingungen erfahren, die an die Dienstjahre gekoppelt sind, wie z.B. die Ausrichtung von Dienstaltersgeschenken oder die Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall. Gemäss Auskunft des Volksschulamtes werden die bei der Stadt Winterthur als ISS-Lehrperson absolvierten Dienstjahre nicht angerechnet werden.

Von einigen Personalverbänden wird die Tiefereinstufung der Heilpädagoginnen und Heilpädagogen auf der Kindergartenstufe sowie die Nichtübernahme der Dienstjahre durch den Kanton Zürich kritisiert. Auf beide Forderungen hat die Stadt Winterthur indessen keinen Einfluss. Sowohl die Tiefereinstufung als auch die Nichtübernahme der Dienstjahre wurden im Gespräch mit den kantonalen Stellen thematisiert. Mit Hinweis auf die geltenden gesetzlichen Grundlagen lehnten die Vertretungen des Kantons die Forderungen jedoch ab. Ansprüche auf allfällige Abfindungen werden von der Stadt Winterthur selbstverständlich geprüft werden (vgl. hinten Ziff. 5.).

### **3.2. Mitarbeitende Betreuung Schulische Integration**

Wie für die Heilpädagoginnen und Heilpädagogen gilt, dass die Mitarbeitenden Betreuung Schulische Integration zwar bei den Sonderschulen angestellt sind, ihre Tätigkeit aber an den Klassen der Regelschulen, an die die sonderschulbedürftigen Kinder zugeteilt sind, ausüben. Bei einer Überführung der Settings von ISS zu ISR betreuen die Mitarbeitenden dieselben Kinder wie bisher, in der Regel im gleichen Schulhaus und den gleichen Klassen. Die der Anstellung Mitarbeitende Betreuung entsprechende Funktion an der Volksschule ist diejenige der Klassenassistenten. Klassenassistenten sind kommunal angestellt, derzeit gemäss Vollzugsverordnung für die Lehrpersonen, Schulleitungen und übrigen Funktionen im Schulwesen vom 14. Juli 2010 (VVo LP). Derzeit wird davon ausgegangen, dass allen ca. 80 betroffenen Mitarbeitenden Betreuung Schulische Integration eine Stelle an der Volksschule angeboten werden kann.

Per 1. Januar 2022 werden die Stellen für Klassenassistenten in Verwaltungsstellen (Funktion Schulassistenten) umgewandelt (vgl. unten Ziff. 3.3.). Entlohnt wird die Funktion in der Lohnklasse 6. Die Mitarbeitenden Betreuung Schulische Integration sind derzeit in der Lohnklasse 7 eingereiht. Der Wechsel der Anstellungsinstanz sowie der Lohnklasse stellen für sie die einzigen Veränderungen bei einer Anstellung an der Volksschule dar. Bei der Überprüfung der Anstellungen im Zuge des vorliegenden Projekts wurde festgestellt, dass sämtliche Löhne der Mitarbeitenden Betreuung Schulische Integration im Lohnband der Lohnklasse 7 verhältnismässig tief angesetzt sind, auch diejenigen der langjährigen Mitarbeitenden. Eine Überführung in die Lohnspanne der Lohnklasse 6 ist daher für alle Mitarbeitenden möglich. Da bei der Überführung der Löhne eine rechtsgleiche Behandlung der Betreuungsmitarbeitenden mit den Klassenassistenten (vgl. unten Ziff. 3.3.) anzustreben ist, erscheint eine betragsmässige Überführung in die Lohnklasse 6 als angebracht. Aufgrund der oben erwähnten Überprüfung der Löhne ist davon auszugehen, dass die meisten Löhne bei einer betragsmässigen Überführung den Kriterien Lebensalter, Erfahrung und Leistung angemessen entsprechen. Sollte die Lage im Lohnband in Einzelfällen diesen Kriterien nicht entsprechen, kann die Lage im Lohnband bei den jährlichen Lohnerhöhungen berücksichtigt werden (§ 47 Abs. 2 VVO PST).

In Bezug auf die Anpassung von zu tief im Lohnband festgesetzten Löhnen mit der jährlichen Lohnentwicklung fordern zwei Personalverbände, dass die Löhne mit der Überführung in die Lohnklasse 6 sofort in der Erfahrung und Leistung entsprechenden Position im Lohnband festgelegt werden. Ausserdem verlangt ein Personalverband, dass bei zu hoch im Lohnband festgesetzten Löhnen die Lohnentwicklung ohne Unterbruch weitergeführt wird. Indessen würde eine sofortige Erfahrung und Leistung entsprechende Festlegung der Position voraussetzen, dass im Vorfeld sämtliche zu überführende Personen überprüft werden und Erfahrung und Leistung im Hinblick auf eine Neufestsetzung der Lohnbandposition überprüft werden müssten. Dies würde

einen sehr grossen Aufwand bedeuten, der eine Einhaltung des Überführungszeitpunkts 1. Januar 2022 verunmöglichen würde. Bei insgesamt rund 280 Überführungen und lediglich – wie oben ausgeführt – einzelnen Betroffenen erscheint dieser Aufwand zudem als unverhältnismässig. Zur Forderung auf eine Aussetzung der Lohnentwicklung bei zu hoch im Lohnband angesetzten Löhnen zu verzichten ist im Übrigen festzuhalten, dass eine Ungleichbehandlung bei der Besoldung lediglich für eine möglichst kurze Übergangszeit gerechtfertigt ist.

### **3.3. Klassenassistenzen**

Klassenassistenzen sind derzeit als kommunale Lehrpersonen angestellt. Von der Transformation ISS-ISR sind diese Mitarbeitenden nicht direkt betroffen, jedoch soll im Zuge der Umsetzung des Projekts ein langjähriges Anliegen, nämlich die Aufnahme der Klassenassistenzen in den Verwaltungsstellenplan und die Ausgestaltung der Anstellungen als Verwaltungsstellen, umgesetzt werden. Die Schaffung der neuen Stellen im Verwaltungsstellenplan wurde von der Zentralschulpflege beim Stadtrat mit Beschluss vom 11. Mai 2021 bereits beantragt. Ausserdem hat das Personalamt unter Einbezug des Fachgremiums Funktionseinreihung und in Absprache mit dem Departement Schule und Sport für die neue Funktion die Lohnklasse 6 festgelegt.

Durch die Aufnahme in den Verwaltungsstellenplan ändern sich die Anstellungsbedingungen für die Klassenassistenzen, insbesondere hat die Aufnahme in den Stellenplan zur Folge, dass die Klassenassistenzen, die derzeit in die kantonalen Lohnreglemente für Lehrpersonen eingereiht sind, in die Lohnklassen der Stadt, vorliegend die Lohnklasse 6, überführt werden müssen. Derzeit erhalten die Klassenassistenzen 70.4 % des Lohnes des Lohnreglements 9.03, was einem Lohnminimum von 60 834.75 Franken und einem –maximum von 97 569.45 Franken entspricht. Das Lohnband der Lohnklasse 06 verfügt über ein Minimum von 64 441 Franken und ein Maximum von 93 439 Franken. Der Lohn des grössten Teils der betroffenen rund 150 Klassenassistenzen befindet sich betragsmässig innerhalb des Lohnbandes der Lohnklasse 6. Lediglich bei zehn der 150 Klassenassistenzen muss der Lohn etwas angehoben werden, weil die heutigen Löhne unter dem Minimum von Lohnklasse 6 liegen. Da es sich bei allen betroffenen Klassenassistenzen um Mitarbeitende mit Teilzeitpensum handelt (insgesamt 197 Stellenprozente), ist lediglich mit geringen Mehrkosten von jährlich ca. 4 000 Franken zu rechnen. Keine der 150 Klassenassistenzen der Stadt Winterthur verfügt derzeit über einen Lohn, welcher das Maximum der Lohnklasse 6 übersteigt.

Die Einstufung in die Stufen der kantonalen Lohnreglemente sowie die Stufenaufstiege innerhalb des Lohnreglements berücksichtigen die gleichen Kriterien wie die Bestimmung der Lage im Lohnband der städtischen Lohnklassen. Eine betragsmässige Überführung der bisherigen Löhne

der Klassenassistenzen und damit die Übernahme der bisherigen Berücksichtigung von Lebensalter, Erfahrung und Leistung erscheint damit als gerechtfertigt.

### 3.4. Fazit

Es kann allen Lehrpersonen und Betreuungsmitarbeitenden, deren Stelle von der Transformation betroffen ist, eine Stelle an der Volksschule angeboten werden. In Anbetracht dessen, dass sämtlichen betroffenen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen sowie Mitarbeitenden Betreuung Schulische Integration eine Anstellung entweder als kantonale Lehrperson oder als Schulassistentin an der Volksschule angeboten werden kann, machen die vom Stadtrat üblicherweise in einem Sozialplan zusätzlich festzulegenden Massnahmen wie Outplacementberatung, Bewerbungs-Coaching, Laufbahnberatung, verlängerte oder verkürzte Kündigungsfristen etc. wenig Sinn. In Bezug auf die Forderung eines Personalverbands, eine pro rata-Auszahlung des Dienstaltersgeschenks vorzusehen, ist zudem festzuhalten, dass gemäss § 28 Abs. 3 Personalverordnung, welcher aufgrund des Verweises in der Besoldungsordnung für die städtischen Lehrpersonen anzuwenden ist, eine Auszahlung nur dann möglich ist, wenn die betroffene Person mindestens 21 Dienstjahre aufzuweisen hat. Eine der Forderung des Personalverbands entsprechende Regelung kann daher in einem Sozialplan nicht aufgenommen werden. Auf die Erstellung eines eigentlichen Sozialplans kann unter diesen Umständen verzichtet werden.

Für die Überführung der Löhne der bisherigen Mitarbeitenden Betreuung Schulische Integration sowie der Klassenassistenzen erscheint eine betragsmässige Überführung die sinnvollste Lösung. Einerseits kann den für die Festsetzung von Löhnen wesentlichen Kriterien Lebensalter, Erfahrung und Leistung Rechnung getragen werden und andererseits gewährleistet eine solche Überführung eine möglichst rechtsgleiche Behandlung der betroffenen Personen.

### 4. Festlegung Einheitslohnansatz

Anstellungsverhältnisse mit einem Pensum bis 20% gelten gemäss Art. 7a Abs. 1 lit. b. PST als ausserordentliche Anstellungen, die in der Regel mit einem Einheitslohnansatz zu entschädigen sind (Art. 42 VVO PST). Für die Funktionen Mitarbeiter/in Betreuung CPS und HPS sowie Mitarbeiter/in Betreuung Schulische Integration hat der Stadtrat folgenden Einheitslohn, basierend auf der Lohnklasse 7, festgelegt:

Funktion	Lohnklasse	Jahreslohn 100 % in Fr.	Lohnband in %	SL in Fr. inkl. 13. ML
Mitarbeiter/in Betreuung CPS, HPS der SI Junior (berufl. Erfahrung ≤ 3 Jahre)	7	70 453	102 %	32.26

Mitarbeiter/in Betreuung CPS, HPS oder SI Senior (berufl. Erfahrung > 3 Jahre)	7	73 216	106 %	33.52
--	---	--------	-------	-------

Nachdem für die neue Funktion «Schulassistentz» die Lohnklasse 6 festgelegt wurde, können die bestehenden Einheitslohnansätze für die Mitarbeitenden Betreuung Schulische Integration nicht übernommen werden, sondern es ist ein Einheitslohnansatz im Lohnband der Lohnklasse 6 festzulegen. Nicht tangiert sind die Einheitslohnansätze der Mitarbeitenden Betreuung CPS und HPS. Diese Funktionen sind nicht Teil der vorliegenden Überführung.

Bei der Festlegung der Lohnklasse 6 wurde berücksichtigt, dass die Tätigkeit als Schulassistentz mit der Tätigkeit der Funktion Betreuungsmitarbeitende Schulerfüllende Betreuung vergleichbar ist. Der für Mitarbeitende in der Schulerfüllenden Betreuung geltende Einheitslohnansatz kann daher als Vergleichsgrundlage zur Festsetzung des Einheitslohnansatzes für die Schulassistentzen herangezogen werden. Allerdings ist im Umgang mit sonderschulbedürftigen Kindern Erfahrung im sonderpädagogischen Bereich besonders wichtig. Die bisherige Abstufung des Einheitslohnansatzes für Mitarbeitende mit mehr oder weniger als drei Jahren Erfahrung ist daher beizubehalten. Da in der Volksschule oft junge Mitarbeitende eingesetzt werden, die über keinerlei Erfahrung im sonderpädagogischen Bereich oder auch nur im Umgang mit Kindern verfügen, erscheint es als gerechtfertigt, den Einheitslohnansatz für die Einsteigerinnen und Einsteiger bei 100% im Lohnband festzulegen. Die Einheitslohnansätze für die Funktion Schulassistentz sind unter diesen Umständen wie folgt festzusetzen:

<b>Funktion</b>	<b>Lohn- klasse</b>	<b>Jahreslohn 100 % in Fr.</b>	<b>Lohnband in %</b>	<b>SL in Fr. inkl. 13. ML</b>
Schulassistentz Junior (berufl. Erfahrung ≤ 3 Jahre)	6	64 441	100.0	29.50
Schulassistentz Senior (berufl. Erfahrung > 3 Jahre)	6	71 852	111.5	32.90

Mitarbeitende Betreuung Schulische Integration, die über ein Pensum bis zu 20% verfügen, sind heute bereits im Einheitslohn angestellt. Für sie soll ab 1. Januar 2022 der neue Einheitslohnansatz gelten. Derzeit verfügen sämtliche mit einer unbefristeten ausserordentlichen Anstellung angestellten Mitarbeitenden über mehr als drei Jahre Erfahrung in der Betreuung von Kindern mit sonderpädagogischen Bedürfnissen, oder werden am 31. Dezember 2021 über die notwendige Erfahrung verfügen. Der tiefere Einheitslohnansatz für Schulassistentzen mit weniger als 3 Jahren Erfahrung wird daher lediglich bei neu anzustellenden Mitarbeitenden anwendbar sein. Infolge der Umorganisation werden bereits heute Neuanstellungen per 31. Dezember 2021 befristet,

weshalb voraussichtlich keine Mitarbeitenden in den neuen Einheitslohnansatz für Schulassistenten mit weniger als drei Jahren Erfahrung überführt werden müssen. Diejenigen Betreuungsmitarbeitenden, die derzeit den höheren Einheitslohnansatz erhalten, erfahren lediglich eine Lohneinbusse von knapp 2%. Damit liegen sie unter der Schwelle von 5% Lohneinbusse, die bei einem Einkommen zwischen 65 000 Franken und 90 000 Franken für ein 100% Pensum als zumutbar gilt (Art. 25 Abs. 2 lit. b. VVO PST). Aufgrund des tieferen Einheitslohnansatzes für neu einzustellende Mitarbeitende sowie für bisher im Einheitslohnansatz für Mitarbeitende Betreuung Schulische Integration Senior eingereichte Mitarbeitende ist damit zu rechnen, dass die Kosten aufgrund des etwas tieferen Einheitslohnansatzes leicht sinken.

Die Regelung in der Lohntabelle Ausserordentliche Anstellungen sieht vor, dass für Mitarbeitende, welche in derselben Funktion nach einer ordentlichen Anstellung als ao. Angestellte weiterbeschäftigt werden (Voranstellung ohne Unterbruch) das bisherige Lohnniveau weitergelten soll. Da die Klassenassistenten bis jetzt als Lehrpersonen anzustellen waren, galten die Bestimmungen über die ao. Anstellungen für sie nicht (Art. 7a Abs. 6 PST). Daher kommt die Regel über die Voranstellung ohne Unterbruch bei den Klassenassistenten zur Anwendung, weshalb sämtliche derzeit bereits angestellten Klassenassistenten ins Lohnband der Lohnklasse 6 zu überführen sind. Ausgenommen sind lediglich jene Klassenassistenten, die über eine befristete Anstellung verfügen bzw. neu angestellt werden, diese werden mit dem Einheitslohnansatz besoldet, sofern sie über ein Pensum bis 20 % verfügen. Ausserdem gilt die Regelung bei einer Weiterbeschäftigung von pensionierten Angestellten nicht, hier entsteht nach der Pensionierung ein grundsätzlich neues Anstellungsverhältnis, welches speziellen Bedingungen unterliegt.

Die Überführung sämtlicher betroffenen Mitarbeitenden erfolgt auf den 1. Januar 2022. Entsprechend ist auch die Änderung in der Lohntabelle Ausserordentliche Anstellungen per 1. Januar 2022 in Kraft zu setzen.

## **5. Abfindungen**

Wie oben ausgeführt, kann sämtlichen Mitarbeitenden Schulische Betreuung sowie allen Klassenassistenten eine zumutbare neue Stelle bei der Stadt Winterthur angeboten werden, weshalb diese Mitarbeitenden keinen Anspruch auf eine Abfindung haben (Art. 27 Abs. 3 PST).

Hingegen ist die Abfindungsfrage bei den schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen zu prüfen. Bei einem Wechsel zum Kanton ist nur dann keine Abfindung geschuldet, wenn eine städtische Aufgabe dem Kanton übertragen wird (Art. 27 Abs. 3 PST). Vorliegend findet jedoch keine Aufgabenübertragung statt. Die Umstellung von ISS auf ISR erfolgt aus organisatorischen, übergeordnet pädagogischen und finanziellen Gründen. Demzufolge ist davon auszugehen, dass

die Voraussetzung, dass mit dem Wechsel zum Kanton eine Übertragung einer städtischen Aufgabe verbunden sein muss, vorliegend nicht erfüllt, weshalb bei den schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen die Prüfung einer Abfindung vorzunehmen ist. Mit der Prüfung ist das Departement Schule und Sport zu beauftragen, welches allfällige Abfindungen im Einvernehmen mit dem Personalamt festzulegen hat.

## **6. Kosten**

Da vorgesehen ist, soweit möglich betragsmässige Überführungen in die neue Lohnklasse vorzunehmen, entstehen lediglich bezüglich derjenigen Mitarbeitenden kleine Mehrkosten, deren Lohn heute unter dem Minimum der Lohnklasse 6 liegt (vgl. Ziff. 3.3.). Bezüglich der Neueinrichtung der auf der Kindergartenstufe tätigen schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen sowie in Bezug auf die mit einem Einheitslohnansatz zu entlöhnenden Schulassistenten (vgl. Ziff. 4.) entstehen demgegenüber geringe Minderkosten. Insgesamt ist davon auszugehen, dass die Transformation in Bezug auf die Löhne mehr oder weniger kostenneutral erfolgen kann.

Kosten werden indessen entstehen durch die Ausrichtung von Abfindungen an die schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen. Von den insgesamt 42 Heilpädagoginnen und Heilpädagogen erfüllen voraussichtlich 21 Personen in Bezug auf Pensum, Alter und / oder Dienstjahre die Voraussetzungen für die Ausrichtung einer Abfindung. Da allen eine zumutbare Stelle als kantonale Lehrperson angeboten werden kann, ist davon auszugehen, dass sämtliche Abfindung um die Hälfte des während der Abfindungszeit erzielten Erwerbseinkommens zu kürzen sind (Art. 28 Abs. 3 PST). Insgesamt ist somit mit Kosten von rund 350 000 Franken zu rechnen, somit lediglich mit ca. 22% der Kosten von 1.592 Mio. Franken, die bei einem Verzicht auf die Transformation von ISS zu ISR entstehen würden.

Von einem Personalverband wird die Befürchtung vorgebracht, dass es durch die Transformation von ISS zu ISR allenfalls zu vorzeitigen Pensionierungen kommen wird und dadurch die Pensionskasse der Stadt zusätzlich finanziell belastet wird. Allerdings sind von den betroffenen Personen keine Absichten geäussert worden, wegen der vorgesehenen Transformation von ISS zu ISR vorzeitig in Pension zu gehen. Die Pensionskasse selbst erklärte zudem im Vorfeld der Abklärungen zur Transformation, dass die Neuorganisation nicht als Teilliquidation zu betrachten sei. Es ist daher nicht davon auszugehen, dass durch die vorgesehenen Verschiebungen von Personal zur Volksschule zusätzliche Kosten entstehen.

## **7. Kommunikation**

Es ist keine Medienmitteilung vorgesehen.

**Beilagen:**

1. Beschluss der Zentralschulpflege vom 22. Juni 2021
2. SRB betr. Transformation ISS-ISR. Änderung Stellenplan Verwaltungsangestellte DSS