



Kanton Zürich
Bildungsdirektion
Volksschulamt

Personelles

Grundlagen für Schulbehörden

01 Anstellung

02 Beendigung

03 Berufsauftrag

Links

Behördenhandbuch

- Personal → [Personalrecht der Volksschule](#)
- Personal → [Pflichten der Lehrperson](#)
- Schulpflege → Personalführung → [Mitarbeiterbeurteilung](#)

Website des Kantons

- [Personal führen](#)
- [Anstellung und Arbeit](#)

Grundsätzliches

→ im Anstellungsrecht hat sich einiges bewegt

- Kantonale Anstellung für alle Lehrpersonen ✓
- Probezeit für Lehrpersonen ✓
- Mindestpensum 35% ✓
- keine Unterrichtsverpflichtung für Schulleitung ✓
- Neudefinierter Berufsauftrag für Lehrpersonen mit Jahresarbeitszeit ✓
- 5 Ferienwochen für das Staatspersonal ✓

Anpassung per 1.1.2023:

- Gleiche Lohnkategorie für Kindergarten und Primarschule ✓

Rechtsgrundlagen

Personalrecht für kantonal angestellte Lehrpersonen und Schulleitende

- Lehrpersonalgesetz, LPG
- Lehrpersonalverordnung, LPVO
- Personalgesetz, PG
- Personalverordnung, PVO
- Vollzugsverordnung zum Personalgesetz, VVO
- Vorsorgereglement der BVK

→ Graues Büchlein zum «Lehrpersonalrecht»

Bestellen bei KDMZ, Räfelstrasse 32, 8090 Zürich Fr. 18.45, Art. 619753

Stellenplan

→ www.zh.ch/vs-schulinfo → [Vollzeiteinheiten und Stellenplan](#)

- Die **Bildungsdirektion** (das Volksschulamt) teilt die Vollzeiteinheiten zu (aufgrund von **Schülerzahl**, **Sozialindex** und einem **Basiswert** pro Schulstufe).
- Die **Schulpflegen** legen in einem Stellenplan die Aufteilung der Vollzeiteinheiten fest und lassen den Stellenplan vom VSA bewilligen.
- Die **Schulleitung** weist den Lehrpersonen die Stelle und die damit verbundenen Tätigkeitsbereiche zu (→ Berufsauftrag)



Kanton Zürich
Bildungsdirektion
Volksschulamt



01 Anstellung

Anstellung

Die Schulpflege stellt die Lehrpersonen und die Schulleiterinnen bzw. Schulleiter an (§ 7 LPG)

Zu beachten:

- grundsätzlich unbefristete Anstellung (§ 5 LPG; § 13 PG)
- grundsätzlich auf ein festes Pensum (§ 6 LPG; § 8 LPVO)
- Probezeit (§ 7 LPG)
- Mindestpensum 35% (in der Regel)

Besonderheiten der Anstellung

- Anstellung durch Schulpflege mit Verfügung (kein Vertrag!)
- Verfügung kann durch Kanton aufgehoben oder befristet werden, wenn
 - Anstellungsvoraussetzungen nicht erfüllt sind (ganz oder teilweise fehlende Ausbildung)
 - Wenn die Stelle nicht bewilligt ist
- Maximaler Beschäftigungsgrad 100%
- Dienstzeit aus vorhergehenden kantonalen Anstellungen wird mitberücksichtigt

Rekrutierung des Personals

Stellenbesetzung

siehe: → [Stellenbesetzung](#)

Beurteilungsgrundlagen:

- Ausbildung
- vollständiger Lebenslauf
- Referenzen
 - aktuell
 - glaubhaft
- Strafregistrauszug & Sonderprivatauszug

Anstellung Lohn

- Das VSA nimmt die **Lohneinstufungen** vor (§14 LPG) und teilt mittels Verfügung mit
→ Kein Verhandlungsspielraum der Gemeinde betreffend Lohneinstufung!
- **Finanzierung** 20% Kanton, 80% Schulgemeinden (§ 61 VSG)
- **Lohnauszahlung** durch das VSA (§ 15 LPG), monatliche Verrechnung mit den Schulgemeinden

Lohnvergleich

Stand SJ 21/22

Löhne von Lehrpersonen variieren je nach Kanton stark

Jährlicher Bruttolohn für ein Vollpensum inklusive 13. Monatslohn
in ausgewählten Kantonen, in Franken

Kindergarten

	1. Jahr	Maximallohn
ZH	87'191	134'325
SG	81'478	120'299
BL	79'658	118'550
BS	77'720	121'651
BE	77'008	121'481

Primarstufe

	1. Jahr	Maximallohn
ZH	93'042	143'509
BS*	83'314	130'406
BL	79'658	118'550
BS**	77'720	121'651
BE	77'008	121'481

Sekundarstufe

	1. Jahr	Maximallohn
ZH	98'592	153'505
AI	95'362	143'023
BL	93'347	145'370
BS	89'456	140'020
BE	86'732	136'821

Gymnasium

	1. Jahr	Maximallohn
ZG	118'016	172'025
ZH	113'377	183'308
BE	102'939	162'386
BL	100'029	156'358
BS	98'972	161'954

* 3.–8. Schuljahr, Altersentlastung bei Pensum 50–99%: 1 Lektion

** Kindergarten und 1.–5. Schuljahr, Altersentlastung bei Pensum
50–99%: 1 Lektion

Grafik: mre, lm / Quelle: NW EDK

Anstellung Probezeit

siehe: Personal führen → Personalprozess → [Probezeit](#)

- Dauer 5 Monate (Schulleitungen 3 Monate)
- Kündigungsfrist 7 Tage
- 1. Kündigungstermin letzter Schultag vor Herbstferien
- 2. Kündigungstermin letzter Schultag vor Weihnachtsferien

Auch in der Probezeit braucht es sachlich zureichen Gründe für die Entlassung!
Im Fall einer Entlassung, rechtliches Gehör gewähren!

In der Probezeit keine Sperrfristen, keine Abfindungen, keine Entlassung altershalber



Kanton Zürich
Bildungsdirektion
Volksschulamt



02 Beendigung

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Gründe (§ 8 LPG; § 16 PG):

- Kündigung (durch Lehrperson oder Schulpflege)
- Ablauf einer befristeten Anstellung (z. B. ohne Ausbildung, älter als 65, Stelle nur für ein Jahr bewilligt)
- Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen (z.B. bei Konflikt, andere Anstellung)
- Auflösung aus wichtigen Gründen (Fristlose Kündigung)
- Entlassung invaliditätshalber
- Altersrücktritt (ordentliche oder frühzeitige Pensionierung ab 60)
 - Für Männer und Frauen spätestens auf Ende SJ, in dem die LP 65 wird
- Entlassung altershalber (wenn unverschuldet, ab 58, **Achtung teuer!**)
- Tod

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Fristen

Lehrperson:

Kündigung durch die Schulpflege oder durch die Lehrperson auf **Ende des Schuljahres** (31. Juli) unter Einhaltung der **viermonatigen** Kündigungsfrist.

Schulleitung:

Kündigung durch die Schulpflege oder durch die Schulleitung auf **Ende jeden Monats** unter Einhaltung der **viermonatigen** Kündigungsfrist.

Kündigung durch die Schulpflege

Für eine Kündigung braucht es einen **sachlich zureichenden Grund** (§16 VVO):

- Mangelhafte Leistung oder unbefriedigendes Verhalten (Vorgehen: → MAB)
- Aufhebung der Stelle (schulorganisatorische Gründe)
- Gesundheitliche Gründe

Liegt kein sachlich zureichender Kündigungsgrund vor oder ist die Kündigung fehlerhaft und kann es **teuer** werden! (z.B. eine Kündigung auf «Vorrat», weil Stellenplanung noch unsicher ist).

Ist die Kündigung nicht durch die Lehrperson / Schulleitung verschuldet, kommen u.U. **Abfindungen** zum Tragen.

Vorgehen bei unbefriedigendem Verhalten oder mangelhafter Leistung

1. Mitarbeiterbeurteilung mit Resultat genügend (III) oder ungenügend (IV)
 2. Anschliessend Frist zur Verbesserung von max. 3 Monaten
 3. Überprüfen der Ziele mit Sachverhaltsprüfung (z.B. MAB)
 4. Wenn wieder III oder IV, Kündigung auf den nächst möglichen Austrittszeitpunkt unter Einhalten der Kündigungsfristen
-
- Achtung: immer rechtliches Gehör gewähren, gut dokumentieren, Verfahren einhalten
 - Fehlerhafte oder missbräuchliche Kündigungen können hohe Kosten verursachen (Abfindungen, Entschädigungen, Entlassung altershalber)



Kanton Zürich
Bildungsdirektion
Volksschulamt



Kommunales Personal

Zahlreiche Personengruppen sind rein kommunal angestellt

Welche kennen Sie?

Kommunal angestellt werden insbesondere:

- Lehrpersonen für Kurse
- Vikarinnen und Vikare bei Absenzen von max. drei Tagen von kantonal angestellten Lehrpersonen («Kurzvikariat»)
- Lehrpersonen und Stellvertretungen für den Aufnahmeunterricht DaZ
- Therapeutinnen und Therapeuten
- Schulassistenzen
- Personal für Betreuungsangebote (Hort, Mittagstisch, Blockzeiten etc.)

Für kommunal angestelltes Personal gibt es Empfehlungen und gewisse Vorgaben.

Von der Schule angestelltes kommunales Personal gilt als Gemeindepersonal. Das Gemeindegesetz erklärt in § 53 das Arbeitsverhältnis des Gemeindepersonals als ein öffentlich-rechtliches. Privatrechtliche Anstellungsverträge aufgrund des Obligationenrechts sind nicht zulässig.

Die Schulgemeinde kann das Anstellungsrecht für ihre Angestellten selbst regeln und ein eigenes Anstellungs- und Besoldungsreglement erlassen. Sie ist nicht verpflichtet, das kantonale Personalrecht zu übernehmen.

Überall dort, wo die Gemeinde nichts regelt, gilt gemäss § 53 Gemeindegesetz das kantonale Personalrecht, d.h. die Vorschriften für die kantonalen Angestellten (Personalgesetz PG, Personalverordnung PVO und Vollzugsbestimmungen zum Personalgesetz VVO).

Wenn es sich um Lehrpersonen handelt, ist die subsidiäre Anwendung des kantonalen Personalrechts nicht in allen Punkten sinnvoll. Es ist deshalb zweckmässiger, wenn die Schulgemeinde ausdrücklich auf das kantonale Lehrpersonalrecht verweist.

Empfehlungen und Vorgaben für kommunale Personalgruppen

Für die verschiedenen Personalgruppen gibt es verschiedenen Empfehlungen und Vorgaben. z.B. Schulassistentenz

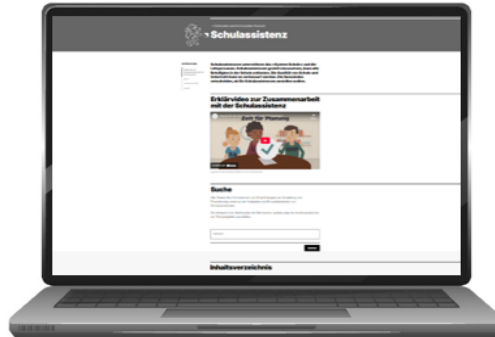


Kanton Zürich
Bildungsdirektion
Volksschulamt

Schulassistentenz

Informationen und Empfehlungen u.a. zu Anstellung, Finanzierung, Aufgaben und Einsatzbereichen von Schulassistenten. Erklärvideo zur möglichen Gestaltung der Zusammenarbeit mit der Schulassistentenz inkl.

Unterstützungsmaterial wie Checklisten.



zh.ch/vs-schulassistentenz

Aufgaben der Schulpflege

- Die besonderen rechtlichen Bestimmungen für das Schulpersonal beachten
- Bei vielen Personalsituationen muss das Volksschulamt beigezogen werden
- In schwierigen Personalsituationen oder bei Unsicherheiten nachfragen (→ Rechtsdienst VSA, Sektor Beratung VSA)





Kanton Zürich
Bildungsdirektion
Volksschulamt

03 Berufsauftrag

nBA (neuer Berufsauftrag für Lehrpersonen)

Der nBA (neu definierte Berufsauftrag für Lehrpersonen) wurde im Schuljahr 2017/18 für die Lehrerinnen und Lehrer im Kanton Zürich eingeführt.

**Schuljahr
2017/18**



Ziele des neudefinierten Berufsauftrags

1. Klärung quantitativer Erwartungen
2. Schutz vor zeitlicher Überlastung
3. Nutzung professioneller Stärken
4. Verbindlichkeit und Transparenz
5. Stärkung der Schulleitungen
6. Keine zusätzliche Belastung

Der neu definierte Berufsauftrag ist und war in erster Linie ein **neues Arbeitszeitmodell**.

03 Berufsauftrag

- Jahresarbeitszeit (42 Stundenwoche, 5 Wochen Ferien)
 - 5 Tätigkeitsbereiche
 - Schulleitung kann Arbeitszeit der Lehrpersonen flexibel einsetzen (Pensenplanung)
 - Arbeitszeiterfassung für Teilbereiche
 - Mindestens 60% des Pensums für Unterricht
 - Minimalpensum 35% (in der Regel)
- Alle Unterlagen unter: www.zh.ch → Personal führen → Rechtlicher Kontext → [Berufsauftrag](#)

Den Berufsauftrag gab es schon vor der Einführung des «neu» definierten Berufsauftrages



§ 18 LPG

Der Berufsauftrag der
Lehrpersonen war schon
damals inhaltlich festgelegt.

B. Pflichten

§ 18.¹¹ ¹ Die Lehrperson unterrichtet und erzieht die Schülerinnen und Schüler im Sinne der Volksschulgesetzgebung⁴ und nach den im Lehrplan und dem Schulprogramm festgelegten Grundsätzen. Sie achtet die Persönlichkeit der Kinder. Berufsauftrag

² Die Lehrperson bereitet den Unterricht gewissenhaft vor, gestaltet ihn und wertet ihn aus. Sie verwendet die obligatorischen Lehrmittel und Lernmaterialien und beachtet die Beschlüsse der Schulkonferenz. Im Übrigen gilt Methodenfreiheit.

³ Die Lehrperson arbeitet mit den andern Lehrpersonen, den Eltern, der Schulleitung, den Behörden und weiteren Personen im Umfeld der Schule zusammen.

⁴ Die Lehrperson bildet sich gemäss den gesetzlichen Bestimmungen über die Lehrerbildung für ihren Beruf regelmässig weiter. Der Besuch von obligatorischen Weiterbildungsveranstaltungen ausserhalb der Unterrichtszeit im Umfang von bis zu vier Wochen pro Jahr berechtigt zu keinen zusätzlichen Lohnansprüchen.

⁵ Die Lehrperson ist zur Erfüllung der administrativen Arbeiten im Zusammenhang mit dem eigenen Tätigkeitsbereich verpflichtet und hat sich für Aufgaben im Schulwesen angemessen zur Verfügung zu stellen.

Unterricht

Zusammenarbeit

Weiterbildung

Schule

Berufsauftrag, gesetzliche Grundlagen (§ 18 LPG) neu

B. Pflichten

§ 18.²⁹ ¹ Die Lehrperson unterrichtet und erzieht die Schülerinnen und Schüler im Sinne der Volksschulgesetzgebung. Sie beachtet dabei die im Lehrplan und dem Schulprogramm festgelegten Grundsätze. Sie achtet die Persönlichkeit der Kinder.

Berufsauftrag
a. Unterricht

² Sie bereitet den Unterricht gewissenhaft vor, gestaltet ihn und wertet ihn aus. Sie verwendet die obligatorischen Lehrmittel und Lernmaterialien und beachtet die Beschlüsse der Schulkonferenz. Im Übrigen gilt Methodenfreiheit.

³ Sie erledigt die administrativen Arbeiten, die im Zusammenhang mit ihrer Unterrichtstätigkeit anfallen.

§ 18 a.²⁸ ¹ Die Lehrperson arbeitet als Mitglied der Schulkonferenz bei der Gestaltung der Schule mit.

b. Schule

² Sie stellt sich in angemessenem Umfang für Aufgaben im Schulwesen zur Verfügung.

§ 18 b.²⁸ Die Lehrperson arbeitet mit anderen Lehrpersonen, den Eltern, der Schulleitung, den Behörden und weiteren Personen im Umfeld der Schule zusammen.

c. Zusammenarbeit

§ 18 c.²⁸ ¹ Die Lehrperson bildet sich gemäss den gesetzlichen Bestimmungen über die Lehrerbildung für ihren Beruf regelmässig weiter.

d. Weiterbildung

² Der Besuch von obligatorischen Weiterbildungsveranstaltungen ausserhalb der Unterrichtszeit im Umfang von bis zu vier Wochen pro Jahr führt zu keinen zusätzlichen Lohnansprüchen.

Neu ist die Festlegung der Zeit für die weiteren Tätigkeiten

	Unterricht	58 Std. pro WL
	Schule	60 Std bei 100%
	Zusammenarbeit	50 Std bei 100%
	Weiterbildung	30 Std bei 100%

Neues Arbeitszeitmodell

ALT: Unterrichtstätigkeit

Kindergarten

23 Stunden

Unterstufe

29 Lektionen

Mittelstufe

28 Lektionen

Sekundarstufe

28 Lektionen

39 Schulwochen

NEU: 2'184 Jahresarbeitsstunden brutto



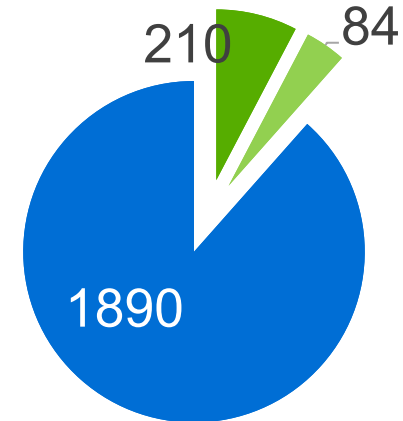
**Neues Arbeitszeitmodell, angelehnt an das
Arbeitszeitmodell des Staatspersonals**

Jahresarbeitszeit

brutto	52 Wo	42 h	2184 h
Ferien	5 Wo	42 h	210 h
Feiertage	10 d	8.4 h	84 h
netto			1890 h

Alter 50+	5 Wo* Ferien	227 h	1873 h
Alter 60+	6 Wo* Ferien	269 h	1831 h

* plus 2 d



Tätigkeitsbereiche

	Unterricht	Vor- & Nachbereitung, Beurteilung
	Schule	Schuleinheit, -gemeinde, Team
	Zusammenarbeit	Schülerinnen & Schüler, Eltern
	Weiterbildung	intern & extern, Schulentwicklung
	Klassenlehrperson	Schullaufbahnentscheide, Anlässe

Tätigkeitsbereiche, Jahresarbeitsstunden

	Unterricht	58**h pro WL	pauschal
	Schule	60* h (bei 100%)	Erfassung
	Zusammenarbeit	50* h (bei 100%)	Erfassung
	Weiterbildung	30* h (bei 100%)	Erfassung
	Klassenlehrperson	100* h	pauschal

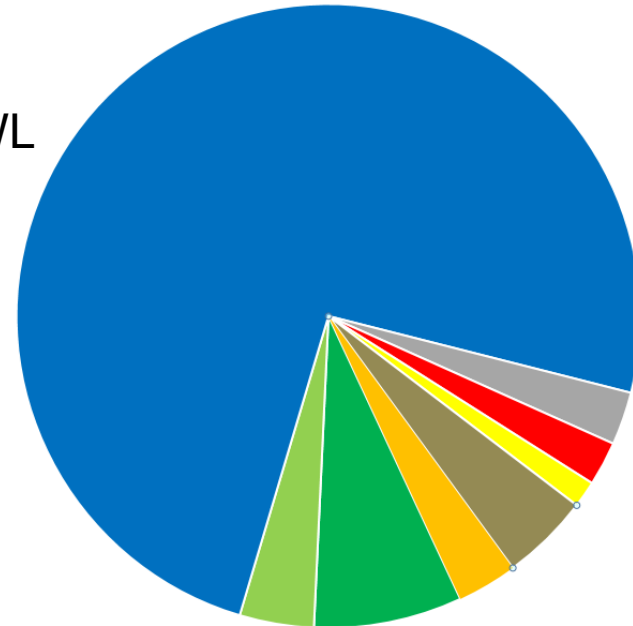
*Zahlen in Verordnung

*Lehrpersonen in der Berufseinführung + 1.5 h pro WL

Jahresarbeitsstunden. Lehrperson 1 (28-jährig)

100% (brutto 2184 h)

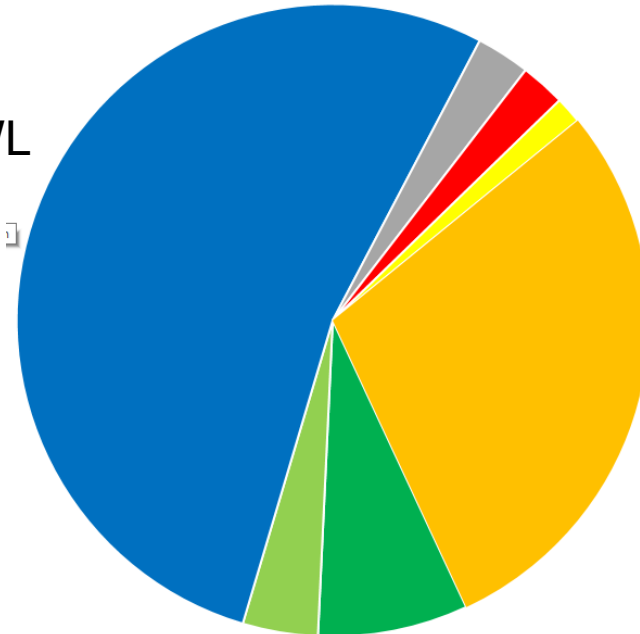
	Ferien	210 h
	Feiertage	84 h
	Unterricht	28 WL
	Schule	60 h
	Zusammenarbeit	50 h
	Weiterbildung	30 h
	Klassenlehrperson	<u>100 h</u>
	Rest , zu verteilen	26 h



Jahresarbeitsstunden. Lehrperson 2 (42-jährig)

100% (brutto 2184 h)

	Ferien	210 h
	Feiertage	84 h
	Unterricht	20 WL
	Schule	60 h
	Zusammenarbeit	50 h
	Weiterbildung	30 h
	Klassenlehrperson	<u>0 h</u>
	Rest, zu verteilen	590 h



Der NBA ist/war eine «**Grosse Kiste**»

Mit «Grosse Kiste» ist nicht gemeint, dass es einen besonders grossen administrativen Akt braucht, sondern, dass der NBA einen Paradigmenwechsel für das System Schule bedeutet.

Von Lektionen hin zu Arbeitszeit

Lehrerinnen und Lehrer werden nicht mehr «nur» für das Unterrichten, sondern für ihre Arbeit, resp. Tätigkeiten an der Schule angestellt.



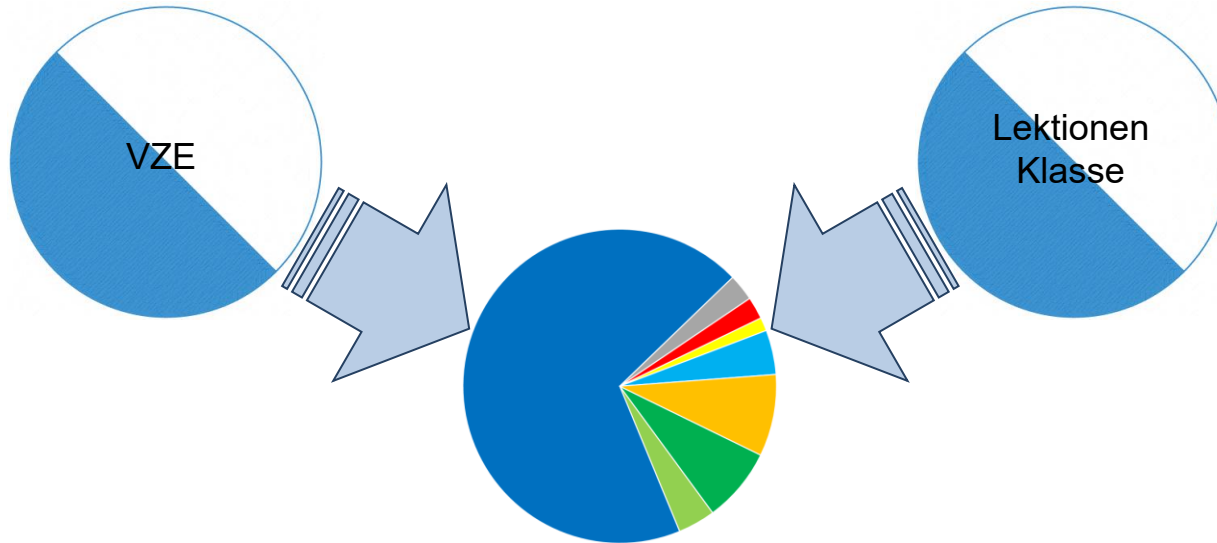
Die Gestaltung der Umsetzung und die grundlegenden Entscheidungskompetenzen zur Umsetzung des neu definierter Berufsauftrag liegen in der Verantwortung der Schulleitung

Der nBA ist auch neues Führungsinstrument für die Schulleitungen und stärkt die Stellung der Schulleitung.

Der nBA hat viel mit «Gestalten» und weniger mit «Kontrollieren» zu tun

Gestaltungsspielraum

begrenzt durch



Der Kanton stellt ganz viele Materialien für Schulleitungen zur Verfügung

Informationen zum Berufsauftrag

↓ **Neu definierter Berufsauftrag, Handbuch für Schulleitungen**
PDF | 22 Seiten | Deutsch | 427 KB

↓ **Berufsauftrag, Jahresablauf**
PDF | 5 Seiten | Deutsch | 246 KB

↓ **Tätigkeitsbereiche, Zuordnung von Tätigkeiten**
PDF | 10 Seiten | Deutsch | 259 KB

↓ **Tätigkeitsbereiche, Zuordnung von Tätigkeiten kommunal
angestellte Lehrpersonen, Therapeutinnen und Therapeuten**
PDF | 7 Seiten | Deutsch | 258 KB

↓ **Berufsauftrag, Tools zur Ressourcenplanung und Zeiterfassung**
PDF | 8 Seiten | Deutsch | 267 KB

Planungs- & Berechnungstool

Das Planungstool dient der Schulleiterin oder dem Schulleiter zur Planung der Pensen und Aufteilung der Arbeitszeiten der Lehrpersonen. Auf der Startseite des Planungstools kann das Schuljahr ausgewählt werden.

Das Berechnungstool zeigt die Zusammenhänge von Beschäftigungsgrad, Alter und Arbeitszeit auf.

↓ **Planungstool Version 3.10**
XLSM | Deutsch | 1 MB

↓ **nBA-Planungstool VSA, Anleitung**
PDF | 22 Seiten | Deutsch | 551 KB

Evaluation Berufsauftrag

Evaluation «neu definierter Berufsauftrag» Zusammenfassender Bericht der Bildungsdirektion

Bericht der Bildungsdirektion liegt vor. Die weiteren verwaltungsinternen und politischen Schritte sind geplant.

Empfehlungen des Berichts

Anpassungen am Konzept

- Vorgaben prüfen (z.B. Pauschale, Arbeitszeiterfassung)
- Rahmenbedingungen kommunal Angestellte

Optimierung der Umsetzung

- Gestaltungsspielraum vergrössern
- Beratung und Begleitung
- Netzwerke und Kooperation

Schwerpunkte in der Weiterarbeit seitens Bildungsdirektion:

- Vereinfachung des Systems
- Stärkung der Klassenlehrpersonen
- Umgang mit Zeiterfassung

Aktueller Stand Berufsauftrag

Der Zürcher Kantonsrat hat weitreichende Anpassungen am Berufsauftrag für Volksschullehrpersonen beschlossen.

Die wichtigsten Neuerungen im Überblick:

Erhöhter Lektionenfaktor:

Der Faktor für eine Unterrichtsstunde wurde von 58 auf 59 Stunden angehoben. Pro Lektion im Stundenplan werden somit mehr Minuten für Vor- und Nachbereitung angerechnet.

Mehr Zeit für Klassenlehrpersonen:

Die Pauschale für Klassenlehrpersonen wurde deutlich von 100 auf 160 Stunden pro Jahr erhöht.

Mindestpensum:

Der minimale Beschäftigungsgrad für Lehrpersonen wurde von 35 auf 40 Prozent angehoben

Aufgrund der Mehrkosten von jährlich rund 83 Millionen Franken haben SVP und FDP jedoch das Referendum ergriffen, weshalb die Vorlage Ende September 2026 vors Volk kommt.

Aufgaben der Schulpflege

- Dafür sorgen, dass nBA in der Gemeinde «gleich» gehandhabt wird
- Eckwerte vorgeben für Hausämter, Klassenlager, Weiterbildung
- Entscheid Umgang mit kommunalem Personal

