



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](http://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
- Strafregisterauszug & 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

# 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)

# 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

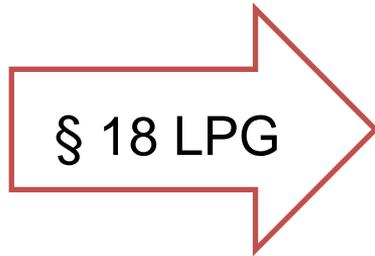
1. Klärung quantitativer Erwartungen
2. Schutz vor zeitlicher Überlastung
3. Nutzung professioneller Stärken
4. Verbindlichkeit und Transparenz
5. Stärkung der Schulleitungen
6. Keine zusätzliche Belastung

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](http://www.zh.ch) → Personal führen → Rechtlicher Kontext → [Berufsauftrag](#)

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



Der Berufsauftrag der Lehrpersonen war schon damals inhaltlich festgelegt.

## B. Pflichten

§ 18.<sup>11</sup> <sup>1</sup> Die Lehrperson unterrichtet und erzieht die Schülerinnen und Schüler im Sinne der Volksschulgesetzgebung<sup>4</sup> und nach den im Lehrplan und dem Schulprogramm festgelegten Grundsätzen. Sie achtet die Persönlichkeit der Kinder.

Berufsauftrag

<sup>2</sup> 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.

Unterricht

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

Zusammenarbeit

<sup>4</sup> 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.

Weiterbildung

<sup>5</sup> 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.

Schule

# Berufsauftrag, gesetzliche Grundlagen (§ 18 LPG) neu

## B. Pflichten

§ 18.<sup>29</sup> <sup>1</sup> 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**

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Sie erledigt die administrativen Arbeiten, die im Zusammenhang mit ihrer Unterrichtstätigkeit anfallen.

§ 18 a.<sup>28</sup> <sup>1</sup> Die Lehrperson arbeitet als Mitglied der Schulkonferenz bei der Gestaltung der Schule mit. **b. Schule**

<sup>2</sup> Sie stellt sich in angemessenem Umfang für Aufgaben im Schulwesen zur Verfügung.

§ 18 b.<sup>28</sup> Die Lehrperson arbeitet mit anderen Lehrpersonen, den Eltern, der Schulleitung, den Behörden und weiteren Personen im Umfeld der Schule zusammen. **c. Zusammenarbeit**

§ 18 c.<sup>28</sup> <sup>1</sup> Die Lehrperson bildet sich gemäss den gesetzlichen Bestimmungen über die Lehrerbildung für ihren Beruf regelmässig weiter. **d. Weiterbildung**

<sup>2</sup> 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	<b>58 Std. pro WL</b>
	Schule	<b>60 Std bei 100%</b>
	Zusammenarbeit	<b>50 Std bei 100%</b>
	Weiterbildung	<b>30 Std bei 100%</b>

# Neues Arbeitszeitmodell

## ALT: Unterrichtstätigkeit

Kindergarten

23 Stunden

Unterstufe

29 Lektionen

Mittelstufe

28 Lektionen

Sekundarstufe

28 Lektionen

39 Schulwochen

**NEU:** 2'184 Jahresarbeitsstunden brutto



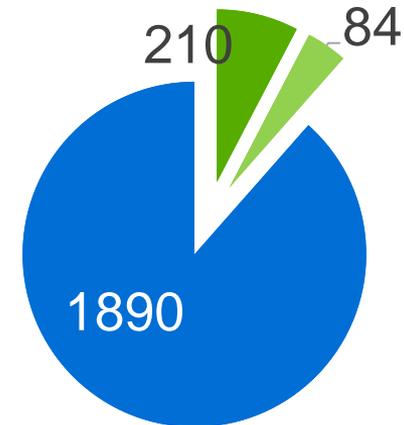
**Neues Arbeitszeitmodell, angelehnt an das  
Arbeitszeitmodell des Staatspersonals**

# Jahresarbeitszeit

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

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

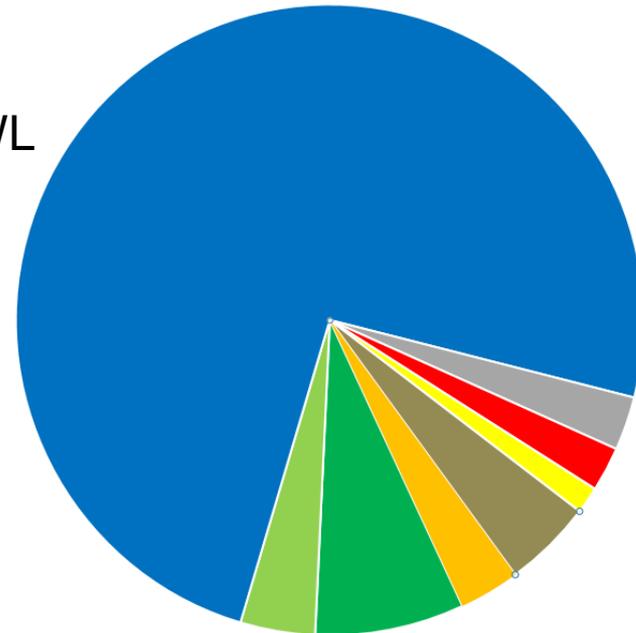
\*Zahlen in Verordnung

\*Lehrpersonen in der Berufseinführung + 1.5 h pro WL

# Jahresarbeitsstunden. Lehrperson 1 (28-jährig)

100% (brutto 2184 h)

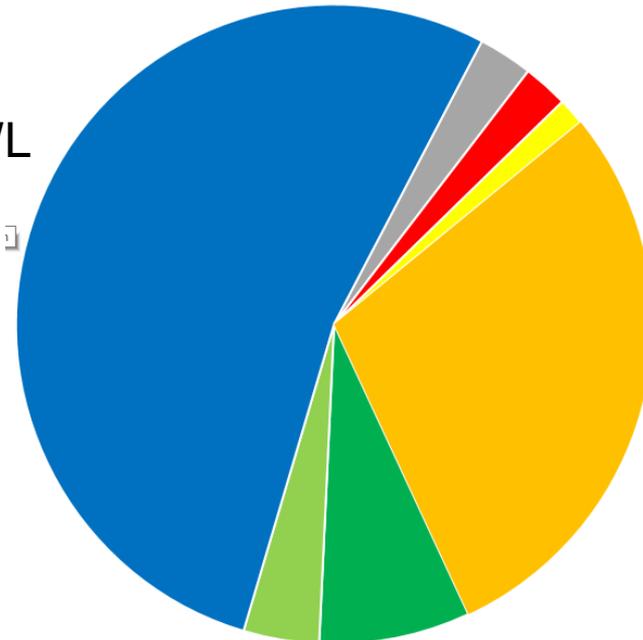
	Ferien	210 h
	Feiertage	84 h
	Unterricht	<b>28</b> WL
	Schule	60 h
	Zusammenarbeit	50 h
	Weiterbildung	30 h
	Klassenlehrperson	<u>100</u> h
	<b>Rest</b> , zu verteilen	<b>26</b> h



# Jahresarbeitsstunden. Lehrperson 2 (42-jährig)

100% (brutto 2184 h)

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



# 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.



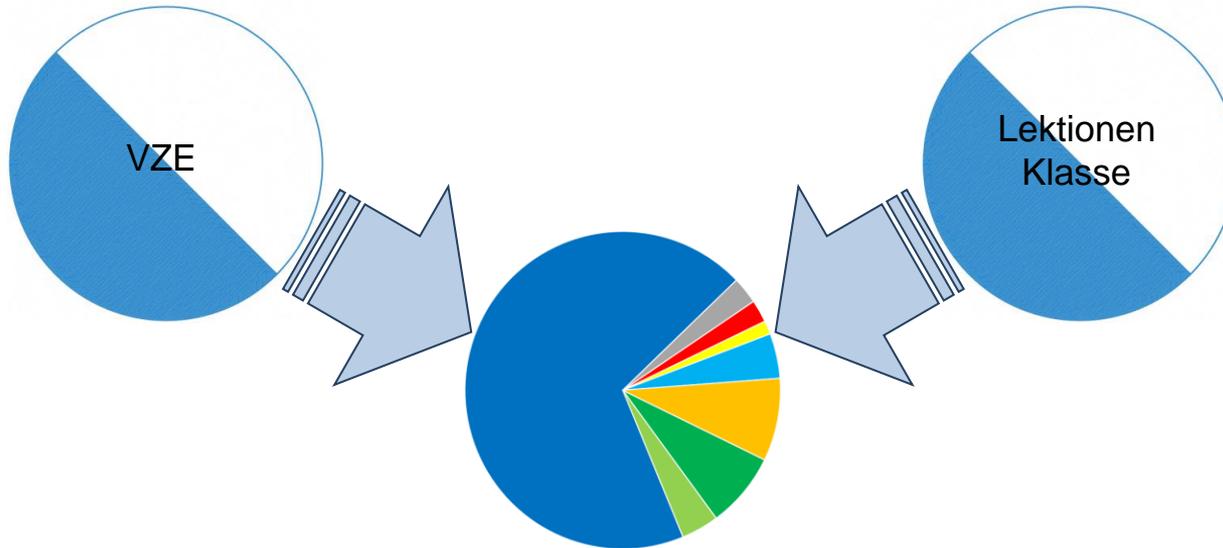
## **Die Gestaltung der Umsetzung und die grundlegenden Entscheidungskompetenzen zur Umsetzung des neu definierter Berufsauftrag liegen in der Verantwortung der Schulleitung**

**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

# **Bessere Bedingungen für Lehrpersonen und Schulleitungen**

Medienmitteilung 09.07.2024

**Die Anstellungsbedingungen für Lehrpersonen und Schulleitungen sollen verbessert werden. Der Regierungsrat schlägt dem Kantonsrat nach der Auswertung der Vernehmlassung zum neu definierten Berufsauftrag (nBA) verschiedene Anpassungen vor. Unter anderem geht es darum, Klassenlehrpersonen zu stärken und den administrativen Aufwand zu verringern.**

Siehe auch: <https://www.zh.ch/de/news-uebersicht/medienmitteilungen/2024/07/bessere-bedingungen-fuer-lehrpersonen-und-schulleitungen.html>

# Aufgaben der Schulpflege

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

