Gemeinde Thalwil

SR-Nummer: 400.8

Reglement über das Arbeitsverhältnis des kommunalen Lehrpersonals (LPRegl) (Lehrpersonalreglement)

2. April 2007

- Von der Schlupflege Thalwil am 2. April 2007 beschlossen und in Kraft gesetzt.
- Von der Schlupflege geändert mit Beschluss Nr. 261 vom 16. Juni 2008 und Beschluss Nr. 232 vom 11. März 2013.

Inhaltsverzeichnis

Seite

I Allgemeine Bestimmungen ... 4

Art. 1 Zweck ... 4
Art. 2 Personalkategorien ... 4
Art. 3 Verhältnis zum kantonalen Recht ... 4

II Arbeitsverhältnis ... 4

A. Grundsätzliches
Art. 4 Rechtsnatur ... 4
Art. 5 Stellenausschreibung ... 5
Art. 6 Anstellungsinstanz ... 5

B. Dauer und Umfang
Art. 7 Anstellungsdauer ... 5
Art. 8 Probezeit ... 5
Art. 9 Umfang der Anstellung ... 5
Art. 10 Vollpensum ... 5
Art. 11 Altersentlastung ... 6

C. Änderung des Arbeitsverhältnisses
Art. 12 Arbeitszuweisung ... 6
Art. 13 Zuweisung anderer Arbeit für die Dauer der Kündigungsfrist ... 6
Art. 14 Vorsorgliche Massnahmen ... 6

D. Beendigung des Arbeitsverhältnisses
Art. 15 Beendigungsgründe ... 7
Art. 16 Kündigungsfristen und -termine ... 7
Art. 17 Kündigungsschutz ... 7
Art. 18 Kündigungsgründe ... 7
Art. 19 Kündigungsverfahren ... 8
Art. 20 Kündigung zu Unzeit ... 8
Art. 21 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen ... 8
Art. 22 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen ... 8
Art. 23 Entlassung altershalber und infolge Invalidität ... 8
Art. 24 Leistungen infolge Entlassung altershalber, Invalidität, Altersrücktritt und Tod ... 9
Art. 25 Ablauf der befristeten Anstellung ... 9
Art. 26 Abfindung ... 9

III Rechte und Pflichten der Angestellten ... 9

A. Rechte
Art. 27 Schutz der Persönlichkeit ... 9
Art. 28 Lohn ... 9
Art.29 Auszahlung des Jahreslohnes ... 10

Art. 30 Lohnklassen und Einstufung ... 10
Art. 31 Lohnanpassungen ... 10
Art. 32 Dienstaltersgeschenke ... 10
Art. 33 Sozialzulagen ... 10
Art. 34 Spesen ... 11
Art. 35 Mitarbeiterbeurteilung ... 11
Art. 36 Zeugnis ... 11
Art. 37 Mitsprache ... 11
Art. 38 Niederlassungsfreiheit ... 11
Art. 39 Aus- und Weiterbildung ... 11

B. Pflichten
Art. 40 Berufsauftrag ... 11
Art. 41 Nichterfüllung der Berufspflichten ... 12
Art. 42 Annahme von Geschenken ... 12
Art. 43 Schweigepflicht und Datenschutz ... 12
Art. 44 Unterrichtszeit ... 12
Art. 45 Nebenbeschäftigung ... 12
Art. 46 Vertrauensärztliche Untersuchung ... 12

C. Unterbrüche in der Berufsausübung
Art. 47 Ferien ... 13
Art. 48 Abwesenheit infolge Krankheit und Unfall ... 13
Art. 49 Abwesenheit infolge Militär- und Zivilschutzdienst etc. ... 13
Art. 50 Bezahlter Urlaub ... 13
Art. 51 Unbezahlter Urlaub ... 13

IV Personalvorsorge ... 13
Art. 52 Unfallversicherung ... 13
Art. 53 Lohn bei Krankheit und Unfall ... 14
Art. 54 Besoldungsnachgenuss ... 14
Art. 55 Mutterschaft ... 14
Art. 56 Pensionskasse ... 14

V Datenschutz ... 14
Art. 57 Datenschutz und Einsichtsrecht ... 14

VI Rechtsschutz ... 15
Art. 58 Rechtsmittelbelehrung ... 5
Art. 59 Anhörungsrecht ... 15
Art. 60 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen ... 15

VII Schlussbestimmungen ... 15
Art. 61 Aufhebung bisheriger Erlasse ... 15
Art. 62 In-Kraft-Treten ... 15

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Zweck

Die nachstehenden Bestimmungen regeln gestützt auf Art. 1 der Personalverordnung der Gemeinde Thalwil (PerVO) die kommunalen Arbeitsverhältnisse des Lehr-, Betreuungs- und Therapiepersonals an der Schule Thalwil.

Für Lehrpersonen der Musikschule MTO, Musikschulleitung und -sekretariat, Hortpersonal, Fachstelle Sonderpädagogik, Betreuungspersonen, Klassenhilfen sowie weitere an der Schule tätigen Personen die nicht unterrichten, gelten die Personalverordnung (PerVO), das Personalreglement (PersR) und die Ausführungen zum Personalreglement (APersR) der Gemeinde Thalwil, soweit nicht die Anstellungsverfügung davon abweicht.

Art. 2 Personalkategorien

Das kommunale Personal der Schule, das diesem Reglement unterstellt ist, umfasst insbesondere:

a) kommunale Fachlehrpersonen

b) Therapeutinnen und Therapeuten

c) Stütz- und Förderlehrpersonen

d) Lehrpersonen Deutsch als Zweitsprache (DaZ)

e) Gemeindeeigene Vikarinnen und Vikare

f) Kantonal besoldete Lehrpersonen im Mehrstundenbereich (§ 11 LPVO)

Art. 3 Verhältnis zum kantonalen Recht

Wo dieses Reglement nichts regelt, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Lehrerpersonalrechts sowie die für das übrige Staatspersonal anwendbaren Bestimmungen.

Wo diese Verordnung kantonales Recht im Wortlaut oder materiell gleichbedeutend wiedergibt, wird die Verordnung automatisch entsprechend angepasst, wenn sich diese kantonalen Bestimmungen ändern.

II. Arbeitsverhältnis

A. Grundsätzliches

Art. 4 Rechtsnatur

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich und wird in der Regel durch Verfügung begründet.

Es kann in speziellen Fällen mit öffentlich-rechtlichem Vertrag begründet werden. Dieser kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.

Art. 5 Stellenausschreibung

Offene Stellen von mehr als 50% sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

Die Ausschreibung kann unterbleiben,

a) wenn die Stelle durch Beförderung oder Versetzung innerhalb der Schule oder auf dem Weg der Berufung besetzt wird,

b) wenn die öffentliche Ausschreibung aufgrund des Stellenmarktes aussichtslos oder mit einem unverhältnismässigen Aufwand verbunden wäre.

Art. 6 Anstellungsinstanz

Die Anstellung erfolgt durch die Schulpflege.

Die Schulpflege kann das Anstellungsverfahren an die Leitung des DLZ Bildung oder an die Schulleitung delegieren.

B. Dauer und Umfang

Art. 7 Anstellungsdauer

Die Verfügung bestimmt die Anstellungsdauer. Diese kann befristet oder unbefristet sein.

Befristete Arbeitsverhältnisse sind höchstens bis zwei Jahre möglich und gelten nach diesem Ablauf – falls sie erneuert werden – als unbefristet.

Art. 8 Probezeit

Bei Lehrpersonen gemäss Art. 2 lit. a* und f findet keine Probezeit statt.
**a) ändert auf Beginn Schuljahr 2014/15, Probezeit gilt ab dann auch für kommunale Lehrpersonen.*

Bei Lehrpersonen gemäss Art. 2 lit. b, c, d und e kann eine Probezeit angeordnet werden.
Ändert auf Beginn Schuljahr 2014/15, Probezeit gilt ab dann auch für kommunale Lehrpersonen (Art. 2 a).

Art. 9 Umfang der Anstellung

Die Anstellungsverfügung bestimmt den Beschäftigungsgrad (Pensum).

Die wöchentliche Lektionenzahl kann durch ein Minimum und Maximum umschrieben werden, das nicht mehr als vier Lektionen differieren darf. Veränderungen in der Lektionenzahl sind spätestens zwei Monate vor dem Kündigungstermin, d.h. bis 31. Mai, anzuzeigen.

Art. 10 Vollpensum

Das Vollpensum einer Lehrperson richtet sich nach den kantonalen Bestimmungen (LPVO §§ 7 u. 7a) oder Richtlinien der entsprechenden Schulstufe oder Personalkategorie.

Das Vollpensum beträgt wöchentlich für Lehrpersonen:

a) auf der Kindergartenstufe 23 Stunden

b) auf der Unterstufe (1.-3. PS) 29 Lektionen

c) auf der Mittelstufe (4.-6- PS) 28 Lektionen

d) auf der Sekundarstufe 28 Lektionen

e) An Klein- und Sonderklassen 28 Lektionen

f) für Integrative Förderung 28 Lektionen

g) für Deutsch als Zweitsprache (DaZ) 28 Lektionen

h) für Therapien 28 Lektionen

Art. 11 Altersentlastung

Eine Altersentlastung von zwei Lektionen ab dem 57. Altersjahr (LPVO § 9) wird nur Lehrpersonen mit einem Pensum ab 10 Wochenlektionen gewährt.

C. Änderung des Arbeitsverhältnisses

Art. 12 Arbeitszuweisung

Die Anstellungsinstanz bestimmt den Arbeitsort und den Arbeitseinsatz im Interesse der Schule und im Rahmen der Zumutbarkeit.

Den Lehrpersonen können im Rahmen der Zumutbarkeit bei Besitzstandwahrung auch stufenfremde Lektionen zugewiesen werden, sofern dies die besonderen Umstände erfordern.

Art. 13 Zuweisung anderer Arbeit für die Dauer der Kündigungsfrist

Angestellten kann unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit andere Arbeit zugewiesen werden.

Art. 14 Vorsorgliche Massnahmen

Die Anstellungsinstanz kann Angestellte vorsorglich vom Dienst freistellen, wenn

a) genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen,

b) wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist,

c) zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern,

d) das Wohl der Schülerinnen und Schüler gefährdet erscheint.

Die Anstellungsinstanz entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes. Über eine Nach- oder Rückzahlung wird spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses befunden.

D. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 15 Beendigungsgründe

Das Arbeitsverhältnis endet durch

a) Kündigung
b) Ablauf einer befristeten Anstellung
c) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen
d) Auflösung aus wichtigen Gründen
e) Altersrücktritt
f) Entlassung altershalber oder infolge Invalidität
g) Tod

Art. 16 Kündigungsfristen und -termine

Unbefristete Arbeitsverhältnisse gemäss Art. 2 lit. a und f können beidseitig jeweils auf Ende eines Schuljahres, vier Monate im Voraus (31. März), gekündigt werden.

Unbefristete Arbeitsverhältnisse gemäss Art. 2 lit. b, c und d können beidseitig jeweils auf das Ende eines Monats, drei Monate im Voraus, gekündigt werden.

Arbeitsverhältnisse gemäss Art. 2 lit. f können beidseitig jederzeit drei Tage im Voraus gekündigt werden.

Art. 17 Kündigungsschutz

Bevor eine Kündigung ausgesprochen wird, ist dem oder der betroffenen Angestellten das rechtliche Gehör zu gewähren.

Die Kündigung durch die Gemeinde darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR 336) sein und setzt einen sachlich hinreichenden Grund voraus.

Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, und wird der Angestellte nicht wieder eingestellt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung (OR 336a).

Erfolgt die Kündigung, weil die Stelle aufgehoben wird, ist dem Angestellten nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle anzubieten.

Art. 18 Kündigungsgründe

Ein sachlich zureichender Grund für die Kündigung durch die Anstellungsinstanz besteht insbesondere

a) bei mangelhafter Leistungen oder unbefriedigendem Verhalten
b) bei erheblich gestörtem Vertrauensverhältnis
c) bei Aufhebung der Stelle, wenn keine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann oder abgelehnt wird
d) bei langer Zeit und wiederholter Verhinderung an der Erfüllung der Berufspflichten aus gesundheitlichen Gründen

Art. 19 Kündigungsverfahren

Wird eine Kündigung auf Grund von Art. 16 Abs. 1 und 2 in Aussicht genommen, ist dies der oder dem Angestellten in einem Mitarbeitergespräch zu eröffnen und das rechtliche Gehör zu gewähren.

Die Anstellungsinstanz kann eine Bewährungszeit von drei bis sechs Monaten ansetzen, wenn Aussicht auf eine Verbesserung der beanstandeten Mängel besteht.

Die Kündigung wird schriftlich mitgeteilt. Die Schulpflege muss sie auf Verlangen begründen.

Art. 20 Kündigung zur Unzeit

Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR 336c).

Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.

Art. 21 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.

Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR 337b).

Art. 22 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.

Eine Abfindung gemäss Art. 26 dieser Verordnung kann ausgerichtet werden.

Art. 23 Entlassung altershalber und infolge Invalidität

Die Angestellten werden nach den massgebenden Vorschriften der Pensionskasse der Gemeinde Thalwil alters- bzw. invaliditätsbedingt entlassen bzw. in den Rentenstand versetzt.

Angestellte scheiden altershalber spätestens auf das Ende des Monats aus dem Dienst aus, in welchem sie das ordentliche AHV-Rentenalter erreichen.

Für die Lehrpersonen gemäss Art. 2 lit. b und f endet das Dienstverhältnis altershalber spätestens auf das Ende des Schuljahres, in welchem das ordentliche AHV-Rentenalter erreicht wird.

Eine befristete Weiterbeschäftigung über das ordentliche AHV-Rentenalter hinaus kann mit Zustimmung des betroffenen Angestellten von der Anstellungsinstanz bewilligt werden, wenn die entsprechende Stelle nicht anderweitig mit geeignetem Personal besetzt werden kann. Die Bewilligung ist in der Regel auf höchstens ein Jahr zu beschränken.

Die Anstellungsinstanz kann, nach Anhörung des Betroffenen und auf Grund des Zeugnisses des Vertrauensarztes, die vorübergehende oder dauernde Pensionierung gemäss Statuten der Beamtenversicherungskasse anordnen.

Art. 24 Leistungen infolge Entlassung altershalber, Invalidität, Altersrücktritt und Tod

Die Leistungen infolge altersbedingter Entlassung, Invalidität, Altersrücktritt und Tod richten sich nach der Pensionskasse der Gemeinde Thalwil.

Art. 25 Ablauf der befristeten Anstellung

Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.

Besteht die Absicht, das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies die Anstellungsinstanz der betroffenen Person rechtzeitig mit.

Art. 26 Abfindung

Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren in der Gemeinde, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Gemeinde und ohne eigenes Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35-jährig sind.
Angestellten mit Unterstützungspflichten kann bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze ausbezahlt werden.

Für die Entlöhnung von Mehrstunden und Freifächern besteht kein Abfindungsanspruch.

Kein Anspruch auf eine Abfindung besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 15 lit. a, b, c, d, e, f, dieses Reglements.

Die Höhe der Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalles festgelegt und beträgt höchstens 15 Monatslöhne. Sie wird aufgrund der Richtlinien des Regierungsrates festgesetzt. Bei besonderen Verhältnissen kann im Einzelfall eine höhere Abfindung als 15 Monatslöhne zugesprochen werden.

Die Abfindung wird von der Schulpflege mit schriftlicher Verfügung festgesetzt.

Die Abfindung wird als Einmalzahlung mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt, sofern nicht an Stelle der Abfindung eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wurde.

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Rechte

Art. 27 Schutz der Persönlichkeit

Die Gemeinde Thalwil achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht und trifft zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten die erforderlichen Massnahmen.

Art. 28 Lohn

Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Arbeitsleistung.

An Fachlehrpersonen werden keine Zulagen gemäss § 19 und 19 a LPVO ausgerichtet.

Art. 29 Auszahlung des Jahreslohnes

Der Jahreslohn besteht in der Regel aus 13 gleichen Teilen. Der Lohnbezug am Schuljahresanfang beginnt am 1. August. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Ende eines Schuljahres wird der Lohn bis 31. Juli ausgerichtet.

Für die Berechnung des Ferienanteils bei Auflösung während des Schuljahres gilt die kantonale Berechnungsart (LPVO § 18).

Der 13. Monatslohn wird hälftig im Juni und Dezember ausbezahlt.

Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes nach dem Grad der Beschäftigung.

Bei Angestellten im Stunden- bzw. Lektionenlohn wird der 13. Monatslohn im ordentlichen Monatslohn eingerechnet.

Der Vikariatslohn wird für die tatsächlich erteilten Lektionen ausgerichtet. In den Lektionsansätzen sind die Vergütungen für Sonntage, weitere Ruhetage und Ferien inbegriffen.

Art. 30 Lohnklassen und Einstufung

Die Personalkategorien werden in die Lohnskalen der kantonalen Lehrerpersonalverordnung eingereiht. (Anhang)

Die Schulpflege bestimmt die generelle Einreihung (Anhang) und die individuelle Einstufung aufgrund von Ausbildung, Berufserfahrung und Dienstzeit in der Gemeinde.

Für Stunden- und Lektionenentschädigungen kann die Schulpflege feste Pauschalansätze festlegen.

Art. 31 Lohnanpassungen

Die Beschlüsse des Kantons- und Regierungsrates über Reallohnerhöhungen, generelle Besoldungsreduktionen und über den Teuerungsausgleich für das Staatspersonal gelten auch für das kommunale Lehrpersonal.

Aufstiege und Beförderungen aufgrund guter Leistungen richten sich sinngemäss nach den Grundsätzen für die kantonalen Lehrpersonen (LPVO §§ 23-25). Das Verfahren der Mitarbeiterbeurteilung legt die Schulpflege fest. Sie kann in besonderen Fällen und bei Kleinpensen auf eine Mitarbeiterbeurteilung verzichten.

Von Aufstiegen und Beförderungen ausgeschlossen sind die pauschalen Lektionen- und Stundenansätze. Über deren Anpassung an die Teuerung entscheidet die Schulpflege.

Art. 32 Dienstaltersgeschenke

Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet (§§ 45 ff. VVO). Es werden nur in der Gemeinde Thalwil geleistete Dienstjahre angerechnet.

Auf die Mehrstunden der Regelklassenlehrpersonen (Art. 2 lit. f) werden keine Dienstaltersgeschenke ausgerichtet.

Art. 33 Sozialzulagen

Sozialzulagen werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.

Art. 34 Spesen

Der Ersatz dienstlicher Auslagen (Spesen) richtet sich nach den Bestimmungen für das Gemeindepersonal (PersR Art. 25 ff.).

Art. 35 Mitarbeiterbeurteilung

Die Angestellten mit einem Pensum von mehr als 30% haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten durch die Schulleitung oder eine andere von der Schulpflege bezeichnete Person.

Die Schulpflege regelt die Einzelheiten des Verfahrens.

Eine besoldungswirksame Mitarbeiterbeurteilung kann in einem Gespräch erfolgen.

Art. 36 Zeugnis

Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.

Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Art. 37 Mitsprache

Die Mitsprache wird in der Schulkonferenz und im Konvent ausgeübt. Teilnahmeberechtigung und -pflicht richten sich nach dem Organisationsstatut.

Art. 38 Niederlassungsfreiheit

Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet. Der oder die Angestellte ist nicht verpflichtet in der Gemeinde Thalwil Wohnsitz zu nehmen.

Art. 39 Aus- und Weiterbildung

Die Gemeinde fördert die Aus- und Weiterbildung des Personals. Die Schulpflege regelt die Einzelheiten.

B. Pflichten

Art. 40 Berufsauftrag

Die Lehrperson unterrichtet und erzieht die Schülerinnen und Schüler im Sinne der Volksschulgesetzgebung und nach den im Lehrplan und im Schulprogramm festgelegten Grundsätzen, nach dem allenfalls erlassenen individuellen Pflichtenheft und nach den Anweisungen der Schulleitung. Sie achtet die Persönlichkeit der Kinder.

Die Lehrperson bereitet den Unterricht gewissenhaft vor und wertet ihn aus. Sie verwendet die obligatorischen Lehrmittel und beachtet die Beschlüsse der Schulkonferenz.

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

Die Lehrperson bildet sich weiter. Sie ist zum Besuch der internen Anlässe und Weiterbildungsveranstaltungen verpflichtet.

Art. 41 Nichterfüllung der Berufspflichten

Bei Lehrpersonen, die ihre Berufspflichten nach erfolgloser Unterstützung und Ermahnung nicht erfüllen, stehen je nach Schwere und Art der Pflichtvernachlässigung die nachfolgenden Massnahmen zur Verfügung:

a) Verweis
b) Versetzung
c) Änderung des Pflichtenheftes
d) Fachaufsicht
e) Verpflichtung zur Weiterbildung
f) Rückstufung
g) Androhung der Entlassung
h) Kündigung
i) Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Art. 42 Annahme von Geschenken

Angestellte dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder andere annehmen oder sich versprechen lassen. Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

Art. 43 Schweigepflicht und Datenschutz

Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet und beachten den Datenschutz. Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Art. 44 Unterrichtszeit

Die Unterrichtszeit wird durch die Anstellungsverfügung und den Lektionenplan festgelegt.

Die Einstellung des Unterrichts und die Änderung der Unterrichtszeiten sind nur im Ausnahmefall gestattet und müssen durch die Schulleitung bewilligt werden, soweit die Unterrichtseinstellung nicht gesetzlich vorgesehen ist. Die Eltern sind frühzeitig zu informieren.

Art. 45 Nebenbeschäftigung

Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes kann untersagt werden, wenn die Ausübung sich nicht mit dem Lehramt vereinbaren lässt oder die Lehrperson übermässig in Anspruch nimmt.

Bei Beanspruchung von Arbeitszeit ist eine Bewilligung der Anstellungsinstanz erforderlich. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

Art. 46 Vertrauensärztliche Untersuchung

Die Angestellten können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

C. Unterbrüche in der Berufsausübung

Art. 47 Ferien

Ferien der Lehrpersonen bestimmen sich durch den Schuljahresplan, die ordnungsgemässe Erfüllung der Unterrichtsverpflichtung gemäss Lektionenplan und die weiteren Berufspflichten sowie durch die obligatorische und freiwillige Weiterbildung.

Art. 48 Abwesenheit infolge Krankheit und Unfall

Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Dauert die Abwesenheit länger als fünf Arbeitstage, ist ein ärztliches Zeugnis beizubringen.

Bei unvorhergesehener Abwesenheit einer Lehrperson sind die anderen Lehrpersonen verpflichtet, die Stellvertretung im Rahmen ihres Pensums zu übernehmen, bis ein Ersatz zur Verfügung steht.

Art. 49 Abwesenheit infolge Militär- und Zivilschutzdienst etc.

Die Angestellten erhalten während ihrer Abwesenheit wegen obligatorischem Militär- und Zivilschutzdienst sowie wegen Zivildienst den vollen Lohn. Allfällige Erwerbsersatz-Entschädigungen fallen in die Gemeindekasse.

Über freiwillige Dienstleistungen und Einsätze, die dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt sind, entscheidet die Schulpflege. In der Regel gelten die Vorschriften für das Staatspersonal (VVO § 87).

Art. 50 Bezahlter Urlaub

Die Gewährung und der Anspruch auf bezahlten Urlaub und richten sich nach den kantonalen Vorschriften (VVO §§ 85-90).

Die Schulpflege kann auch zur beruflichen Weiterbildung, für Aufgaben im Schulwesen oder aus anderen wichtigen Gründen bezahlten Urlaub gewähren.

Wenn Anlässe für den bezahlten Urlaub (inkl. Krankheit, Militärdienst usw.) bei Lehrpersonen nicht in die Unterrichtszeit fallen, berechtigt dies nicht zur Kompensation während der Unterrichtszeit.

Art. 51 Unbezahlter Urlaub

Unbezahlter Urlaub kann gewährt werden, wenn es die Interessen der Schule erlauben und die Stellvertretung gesichert ist. Es besteht kein Anspruch darauf.

Die Zuständigkeit zur Gewährung des Urlaubs richtet sich nach dem Organisationsstatut.

IV. Personalvorsorge

Art. 52 Unfallversicherung

Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.

Die Prämien für Berufsunfall werden von der Gemeinde, diejenigen für Nichtberufsunfall von den Angestellten bezahlt.

Art. 53 Lohn bei Krankheit und Unfall

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall (BU und NBU) wird während der ersten zwölf Monate die volle Besoldung ausgerichtet. Bei länger dauernder Arbeitsunfähigkeit setzt die Schulpflege die weitere Besoldungszahlung unter angemessener Berücksichtigung der bisherigen Dienstjahre und der persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin fest.

Angestellte, die infolge ansteckender Krankheiten in der Familie oder in der Schule an der Ausübung der Tätigkeit verhindert sind, erhalten dieselben Lohnleistungen wie im Fall der eigenen Erkrankung.

Die Schulpflege kann. nach Anhörung der/des Betroffenen und aufgrund des Zeugnisses des Vertrauensarztes, die vorübergehende oder dauernde Pensionierung gemäss den Statuten der Pensionskasse der Gemeinde Thalwil anordnen.

Allfällige Leistungen der Unfall-, Invaliden- und Militärversicherung oder von haftpflichtigen Dritten fallen der Gemeinde zu bzw. werden der Lohnzahlung angerechnet.

Erkrankte oder verunfallte Angestellte haben Schadenersatzansprüche gegenüber Dritten bis zur Höhe des bezogenen Lohnes an die Gemeinde abzutreten und bei der Geltendmachung solcher Ansprüche mitzuwirken. Im Falle der Weigerung kann der Lohn entsprechend gekürzt werden.

Bei befristeten Anstellungsverhältnissen beträgt die Dauer der Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall die Hälfte der gesamten Anstellungsdauer, längstens ein Jahr.

Tritt die Krankheit oder der Unfall während der Kündigungsfrist ein, endet die Lohnfortzahlungspflicht gleichzeitig mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

Art. 54 Besoldungsnachgenuss

Die Leistungen an die Hinterbliebenen im Todesfall richten sich nach den kantonalen Bestimmungen (VVO § 111).

Für Mehrstunden wird kein Besoldungsnachgenuss ausgerichtet.

Art. 55 Mutterschaft

Die Beurlaubung und Lohnfortzahlung bei Mutterschaft richtet sich nach kantonalem Personalrecht (VVO §§ 96 ff.), bzw. Lehrerpersonalrecht für die Lehrpersonen (LPVO § 27).

Art. 56 Pensionskasse

Die Angestellten sind obligatorisch bei der Pensionskasse der Gemeinde Thalwil gemäss deren Statuten gegen die wirtschaftlichen Folgen der Invalidität, des Alters oder des Todes versichert.

V. Datenschutz

Art. 57 Datenschutz und Einsichtsrecht

Der Schutz der Personendaten der Angestellten und das Einsichtsrecht in die Personalakten gemäss übergeordnetem Recht ist gewährleistet (PG §§ 34-38).

VI. Rechtsschutz

Art. 58 Rechtsmittelbelehrung

Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen. Der Instanzenweg innerhalb der Gemeinde richtet sich nach der Geschäftsordnung. Gegen personalrechtliche Anordnungen der Schulpflege steht der Rekursweg an den Bezirksrat offen. Im Übrigen gilt das Verwaltungsrechtspflegegesetz.

Art. 59 Anhörungsrecht

Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.

Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.

Art. 60 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

Die Schulpflege regelt die volle oder teilweise Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Angestellten, wenn diese im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Dienstes auf dem Rechtsweg belangt werden, oder wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.

VII. Schlussbestimmungen

Art. 61 Aufhebung bisheriger Erlasse

Für alle beim In-Kraft-Treten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die neuen Bestimmungen.

Bedeuten die neuen Bestimmungen für den Angestellten oder die Angestellte eine lohnmässige Verschlechterung, gilt die bisherige Regelung bis zur Erneuerung des Arbeitsverhältnisses.

Art. 62 In-Kraft-Treten

Dieses Reglement tritt auf Beginn des Schuljahres 2007/08 (16. August 2007) in Kraft.

SCHULPFLEGE THALWIL

Präsidentin	Leiterin DLZ Bildung
Beatrice Meier	Ester Häfliger