



SR-Nummer: 400.2

Reglement über das Arbeitsverhältnis des kommunalen Lehr- und Therapiepersonals (Schulpersonalreglement, SPRegl)

1. August 2025

- Von der Schulpflege Thalwil mit Beschluss Nr. 596 am 16. Juni 2025 erlassen und in Kraft gesetzt per 1. August 2025.

Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeine Bestimmungen	3
Art. 1 Geltungsbereich / Allgemeines	3
Art. 2 Personalkategorien	3
Art. 3 Geltung des kantonalen Rechts	3
II. Arbeitsverhältnis	3
Art. 4 Rechtsnatur	3
Art. 5 Anstellungsinstanz	4
Art. 6 Stellenausschreibung	4
Art. 7 Arbeitszuweisung und Versetzung	4
Art. 8 Kündigungsfristen und -termine	4
III. Rechte und Pflichten der Angestellten	4
Art. 9 Lohn und Zulagen	4
Art. 10 Auszahlung des Jahreslohnes	5
Art. 11 Lohnklassen und Einstufung	5
Art. 12 Lohnanpassungen	5
Art. 13 Dienstaltersgeschenke	5
Art. 14 Aus- und Weiterbildungen	5
Art. 15 Arbeitszeit	6
Art. 16 Unterrichtszeit	6
Art. 17 Bezahlter Urlaub und andere Abwesenheiten	6
Art. 18 Unbezahlter Urlaub	6
IV. Personalvorsorge	7
Art. 19 Unfallversicherung	7
Art. 20 Mutterschaft	7
Art. 21 Pensionskasse	7
V. Schlussbestimmungen	7
Art. 22 Übergangsbestimmungen	7
Art. 23 Inkrafttreten, Aufhebung des früheren Reglements	7

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich / Allgemeines

Diesem Reglement unterstehen gestützt auf die Personalverordnung der Gemeinde Thalwil (PerVO) die unbefristeten oder befristeten kommunalen Arbeitsverhältnisse des Lehr- und Therapiepersonals an der Schule Thalwil, unabhängig davon, ob ein volles oder teilzeitliches Pensum oder eine Aushilfstätigkeit gegeben ist.

Das vorliegende Schulpersonalreglement (SPRegl) ist nicht anwendbar auf die Rechtsbeziehungen zwischen der Schule Thalwil und den Angestellten, welche aufgrund des übergeordneten Rechts beim Kanton angestellt sind (namentlich kantonale Lehrpersonen und Schulleitungen).

Für Lehrpersonen der Musikschule Thalwil-Oberrieden, die Musikschulleitung und das Musikschulsekretariat der Musikschule Thalwil-Oberrieden, die Fachstellenleitungen sowie die weiteren an der Schule tätigen Personen gelten die PerVO, das Personalreglement (PersR) und die Ausführungsbestimmungen zum Personalreglement (APersR) der Gemeinde Thalwil, soweit nicht die Anstellungsverfügung davon abweicht.

Art. 2 Personalkategorien

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

- a) kommunal angestellte Fachlehrpersonen (wie z. B. für Deutsch als Zweitsprache (DaZ), für Begabungs- und Begabtenförderung (Begafö), Wahlfächer Sekundarstufe);
- b) Therapeutinnen und Therapeuten;
- c) kommunal angestellte Vikarinnen und Vikare.

Art. 3 Geltung des kantonalen Rechts

Soweit dieses Reglement und dessen Ausführungserlasse nichts Abweichendes regeln, gelten für die kommunal angestellten Fachlehrpersonen, die Therapeutinnen und Therapeuten sowie die kommunal angestellten Vikarinnen und Vikare (Angestellte gemäss Art. 2 lit. a-c) sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Lehrpersonalrechts und dessen Ausführungserlasse. Soweit diese nichts regeln, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.

Dort, wo die Schulpflege von der Kompetenz zum Erlass von Ausführungsbestimmungen zu diesem Reglement keinen Gebrauch macht, gelten stattdessen die kantonalen Ausführungsbestimmungen sinngemäss.

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

II. Arbeitsverhältnis

Art. 4 Rechtsnatur

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich und wird in der Regel durch Verfügung begründet. Dabei ist die Schulpflege berechtigt, in der Anstellungsverfügung von diesem Reglement und den kantonalen Bestimmungen abzuweichen.

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 diesem Reglement abweichen.

Art. 5 Anstellungsinstanz

Die Anstellungsinstanz für alle Angestellten ist die Schulpflege.

Die Schulpflege kann das Anstellungsverfahren in Beachtung der Bestimmungen des Volksschulgesetzes an die Leitung des DLZ Bildung oder an die Schulleitungen delegieren.

Art. 6 Stellenausschreibung

Freiwerdende oder neu geschaffene Stellen werden in der Regel ausgeschrieben. Die Schulpflege kann jedoch freiwerdende Stellen auf dem Wege der Berufung oder durch Beförderung besetzen.

Art. 7 Arbeitszuweisung und Versetzung

Die Schulpflege bestimmt den Arbeitsort und die Arbeit im Interesse der Schule und im Rahmen der Zumutbarkeit.

Den Angestellten können unter Beibehaltung des Lohnes für die Dauer der Kündigungsfrist und ansonsten im Rahmen der Zumutbarkeit auch andere Aufgaben zugewiesen werden, die nicht im Bereich der ordentlichen Diensttätigkeit liegen, sofern dies die besonderen Umstände erfordern. Unter denselben Voraussetzungen können sie auch örtlich versetzt werden. In diesem Falle ist eine angemessene Frist zu wahren.

Art. 8 Kündigungsfristen und -termine

Unbefristete Arbeitsverhältnisse der kommunal angestellten Fachlehrpersonen, Therapeutinnen und Therapeuten (Angestellte gemäss Art. 2 lit. a-b) können nach Ablauf der Probezeit beidseitig jeweils auf Ende eines Schuljahres, unter Berücksichtigung einer Kündigungsfrist von vier Monaten, gekündigt werden.

Wenn Änderungen im Stellenplan es erfordern, oder wenn eine beabsichtigte Kündigung infolge der Sperrfristen nach Art. 336c OR nicht auf das Ende eines Schuljahres ausgesprochen werden darf, kann die Schulpflege den kommunal angestellten Fachlehrpersonen, Therapeutinnen und den Therapeuten auf das Ende eines Monats kündigen. Es gilt die Kündigungsfrist nach Abs. 1.

Arbeitsverhältnisse der kommunal angestellten Vikarinnen und Vikare (Angestellte gemäss Art. 2 lit. c) können jederzeit, unter Berücksichtigung einer Kündigungsfrist von drei Tagen, gekündigt werden. Art. 13 Abs. 3 und Art. 14 Abs. 3 dieses Reglements sind nicht anwendbar.

Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

Art. 9 Lohn und Zulagen

Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Arbeitsleistung.

An die kommunal angestellten Fachlehrpersonen, Therapeutinnen, Therapeuten und kommunal angestellten Vikarinnen und Vikare (Angestellte gemäss Art. 2 lit. a-c) werden keine Zulagen gemäss §§ 19 und 19 a LPVO ausgerichtet.

Die Angestellten haben für die zu ihren Pflichten gehörenden Verrichtungen, welche sie während der Arbeitszeit erbringen, keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Provisionen und sonstige Entschädigungen. Solche Leistungen fallen der Gemeindekasse zu.

Art. 10 Auszahlung des Jahreslohnes

Der Jahreslohn besteht in der Regel aus 13 gleichen Teilen.

Der Lohnbezug der kommunal angestellten Fachlehrpersonen, Therapeutinnen und Therapeuten sowie kommunal angestellten Vikarinnen und Vikare (Angestellte gemäss Art. 2 lit. a-c), die auf Beginn eines Schuljahres angestellt werden, beginnt am 1. August. Bei Beendigung 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 (§ 18 LPVO).

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

Bei Angestellten im Stunden- respektive Lektionenlohn wird der 13. Monatslohn im ordentlichen Stunden- respektive Lektionenlohn eingerechnet und monatlich ausbezahlt.

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

Art. 11 Lohnklassen und Einstufung

Für die Besoldung des Personals gelten die im kantonalen Personalrecht enthaltenen Grundsätze und Besoldungsklassen, soweit die folgenden Bestimmungen nicht davon abweichen.

Die Schulpflege legt einen Einreichungsplan fest. Die Einreichungen bewegen sich im Rahmen der Lohnklassen und -stufen des Kantons für Verwaltungsangestellte und Lehrpersonen und sind auch in halben Stufen möglich.

Die Schulpflege stuft die Angestellten aufgrund des Einreichungsplanes je nach Tätigkeit, Verantwortung, Vorbildung und Dienstzeit in einer Lohnklasse und -stufe ein.

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

Art. 12 Lohnanpassungen

Die Schulpflege legt die Richtlinien für die Besoldungsanpassung fest. Individuelle Lohnerhöhungen sind abhängig von der Finanzlage der Gemeinde.

Die Schulpflege entscheidet aufgrund von Leistungsbeurteilungen und Mitarbeitergesprächen über individuelle Lohnanpassungen. Diese Kompetenz kann von der Schulpflege delegiert werden.

Die Beschlüsse des Kantons- und Regierungsrates über den Teuerungsausgleich für das Staatspersonal gelten auch für die Angestellten, sofern es die Finanzlage der Gemeinde erlaubt. Über generelle Realloohnerhöhungen, strukturell bedingte Neueinstufungen sowie generelle Lohnreduktionen entscheidet die Schulpflege.

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

Art. 13 Dienstaltersgeschenke

Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet (§§ 45 ff. VVO).

Art. 14 Aus- und Weiterbildungen

Die Aus- und Weiterbildungen sind im Reglement Weiterbildungen Schule Thalwil geregelt.

Art. 15 Arbeitszeit

Für die Angestellten beträgt die wöchentliche Arbeitszeit bei einem vollen Pensum 42 Stunden (Vorholzeit nicht eingerechnet). Der Arbeitszeitsaldo ergibt sich aus der täglich geleisteten anrechenbaren Arbeitszeit abzüglich der Regelarbeitszeit (analog VVO § 120 Abs. 1). Pro Tag sind höchstens 11 Stunden anrechenbar.

Die jährliche Arbeitszeit der Angestellten beträgt bei einem vollen Pensum grundsätzlich brutto 2'184 Stunden (52 Wochen x 42 Stunden) inklusive Ferien. Bei Teilzeitbeschäftigung wird die jährliche Arbeitszeit aufgrund des reduzierten Beschäftigungsgrades ermittelt. Für die Berechnung der Netto-Jahresarbeitszeit werden der individuelle Ferienanspruch, die auf einen Wochentag fallenden Ruhetage sowie Arbeitszeitreduktionen vor Ruhetagen in Abzug gebracht.

Die Angestellten haben während der 39 Wochen Schulbetrieb Arbeitszeit im Umfang von 8 Arbeitswochen vorzuholen und während den Schulferien diese 8 Wochen Vorholzeit zu kompensieren (ab dem 60. Altersjahr jeweils 7 Wochen). Dadurch erhöht sich die Arbeitszeit pro Arbeitswoche entsprechend.

Art. 16 Unterrichtszeit

Die Unterrichtszeit der kommunal angestellten Fachlehrpersonen, Therapeutinnen und Therapeuten sowie kommunal angestellten Vikarinnen und Vikare (Angestellte gemäss Art. 2 lit. a-c) 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.

Für DaZ-Lehrpersonen, die auf der Kindergartenstufe unterrichten, gelten bezüglich der Unterrichtszeit die gleichen Rahmenbedingungen wie für kantonal angestellte Lehrpersonen (z. B. Klassenlehrpersonen und Schulische Heilpädagoginnen und Heilpädagogen). Eine Lektion im Kindergarten umfasst grundsätzlich 45 Minuten. Zum Unterricht zählen jedoch auch die Auffangzeit vor Unterrichtsbeginn sowie die begleitete Pause, wie sie in § 7 Abs. 2 der Lehrpersonalverordnung (LPVO) als Arbeitszeit anerkannt sind. DaZ-Lehrpersonen, die an einem Vormittag mehrere Lektionen (z. B. vier Wochenlektionen) im Kindergarten unterrichten, arbeiten ab Beginn der offiziellen Auffangzeit bis zum Ende des Vormittagsbetriebs. Die Regelung stellt sicher, dass die Unterrichtszeit der DaZ-Lehrpersonen auf der Kindergartenstufe analog zu jener des übrigen kommunalen Personals ausgestaltet ist, insbesondere im Hinblick auf die Präsenzzeit und die Einbeziehung begleiteter Phasen als Teil der Arbeitszeit.

Art. 17 Bezahlter Urlaub und andere Abwesenheiten

Die Gewährung und der Anspruch auf bezahlten Urlaub richten sich nach den kantonalen Vorschriften (§§ 84 - 90 VVO).

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

Angestellte, die während den Schulferien ganz oder teilweise keinen Arbeitseinsatz leisten, können die gemäss §§ 85 - 90 VVO vorgesehenen Urlaube nicht kompensieren, falls sie nicht in die Unterrichtszeit fallen. Ebenso berechtigen Krankheit, Unfall, Mutterschaftsurlaub, Militärdienst, Zivilschutz- oder Zivildienstleistungen nicht zur Kompensation während der Unterrichtszeit (analog § 27 Abs. 3 LPVO).

Art. 18 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 unbezahlten Urlaubs richtet sich nach dem Organisationsstatut.

IV. Personalvorsorge

Art. 19 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. 20 Mutterschaft

Die Beurlaubung und Lohnfortzahlung bei Mutterschaft richten sich nach kantonalem Recht.

Fallen bei Angestellten, die während der Schulferien ganz oder teilweise keinen Arbeitseinsatz leisten, die letzten zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin in die Schulferien, wird diese Zeit an den Mutterschaftsurlaub angerechnet. Ersucht die Angestellte nach der Niederkunft um Entlassung, wird das Arbeitsverhältnis auf das Ende des bezahlten Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub aufgelöst.

Art. 21 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. Schlussbestimmungen

Art. 22 Übergangsbestimmungen

Für alle beim Inkrafttreten dieses Reglements bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt diese neuen Bestimmungen, Ausführungserlasse eingeschlossen.

Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieses Reglements bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt das bisherige Recht.

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

Art. 23 Inkrafttreten, Aufhebung des früheren Reglements

Dieses Reglement wurde von der Schulpflege am 16. Juni 2025 genehmigt. Es tritt per 1. August 2025 in Kraft und ersetzt das bisherige Reglement vom 1. Januar 2021.

POLITISCHE GEMEINDE THALWIL

Präsident Schulpflege

Leiter DLZ Bildung



Thomas Hunziker



Claudio Roten