



## Beilage 2 zu GR Nr. 2026/11

# Anstellungsverhältnis des Lehr- und Therapiepersonals der städtischen Volksschulen, Sonderschulen und MKZ

Merkblatt Stand Januar 2026 | hrzgmts

## 1. Anstellungsgrundlagen

Die Anstellung des Unterrichtspersonals ist in der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des Lehr- und Therapiepersonals der städtischen Volksschule (VLT) und den dazugehörigen Ausführungsbestimmungen (AVLT) geregelt. Das Unterrichtspersonal umfasst die Lehrpersonen an den städtischen Sonderschulen, Lehrpersonen für städtische Angebote an den städtischen Volksschulen, die Therapeut\*innen für Logopädie und Psychomotorik, die Kursleitenden des freiwilligen Schulsports sowie die Lehrpersonen an der Musikschule Konservatorium Zürich (MKZ). Soweit in VLT oder AVLT nichts anderes bestimmt ist, kommen das Lehrpersonalgesetz (LPG) und die Lehrpersonalverordnung (LPVO) des Kantons Zürich sinngemäss zur Anwendung. Soweit in LPG und LPVO keine ausdrückliche Regelung besteht, richtet sich das Arbeitsverhältnis nach den Bestimmungen für das übrige kantonale Personal, insbesondere dem Personalgesetz (PG), der Personalverordnung (PVO) und der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO).

Das städtische Personalrecht (PR) und die Ausführungsbestimmungen dazu (AB PR) gelten für Lehrpersonen nur, soweit in VLT oder AVLT ausdrücklich darauf verwiesen wird. Solche Verweise bestehen betreffend Berechnung der Dienstjahre (Art. 14 VLT), Auflösung und Versetzung aus gesundheitlichen Gründen (Art. 16 VLT), Altersrücktritt und Beendigung altershalber (Art. 17 VLT), Abfindung und Lohnfortzahlung nach Entlassung (Art. 18 VLT), Treueansprüche (Art. 21 VLT), Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall (Art. 23 VLT), Case Management (Art. 24 VLT), vertrauensärztliche Untersuchung (Art. 25 VLT), berufliche Vorsorge (Art. 30 VLT) und Unfallversicherung (Art. 31 VLT).

Die Anstellungsbedingungen können durch Revision der Gesetze, Verordnungen und Reglemente mit sofortiger Wirkung geändert werden.

## 2. Einsicht in die Personalvorschriften

Lehrpersonen der MKZ können beim HR Management der Musikschule Konservatorium, Florhofgasse 6, 8024 Zürich, das übrige Unterrichtspersonal beim Schulamt, Abteilung Personal Schulen (APS), Parkring 4, 8027 Zürich nach Voranmeldung Einsicht in sämtliche Personalvorschriften nehmen oder diese auf schriftlichen Antrag hin in Papierform beziehen. Die wichtigsten Personalvorschriften sind ausserdem auf der Plattform «Mein Intranet VSZ» abrufbar.

## 3. Versicherungsschutz

### 3.1 Pensionskasse

Die Pensionskasse Stadt Zürich (PKZH), siehe auch [www.pkzh.ch](http://www.pkzh.ch), versichert die städtischen Angestellten gegen die finanziellen Folgen von Tod, Invalidität und Alter. Die PKZH ist eine Beitragsprimatkasse mit Leistungsziel.

Die Aufnahme in die Pensionskasse erfolgt, wenn die folgenden drei Bedingungen erfüllt sind:

- die Anstellung ist unbefristet oder dauert mehr als drei Monate oder die Gesamtdauer mehrerer Arbeitseinsätze übersteigt drei Monate und kein Unterbruch dauert länger als drei Monate,
- die Person wird im laufenden Jahr mindestens 18 Jahre alt und hat das ordentliche AHV-Rücktrittsalter (Frauen 64 und 3 Monate, Männer 65) noch nicht erreicht,
- der Jahreslohn (ohne Lohnbestandteile, die nur gelegentlich anfallen) übersteigt den BVG-Mindestlohn von Fr. 22 680.– oder der Beschäftigungsumfang beträgt mindestens 30 Prozent und der auf 100 Prozent umgerechnete Lohn übertrifft den Koordinationsabzug von Fr. 26 460.–.

Dauert die Anstellung weniger als ein Jahr, so gilt als Jahreslohn der Lohn, der bei ganzjähriger Anstellung erzielt würde.

Ausnahmen von den oben erwähnten Bedingungen:

- Personen, die den Mindestlohn nach BVG nur zusammen mit Anstellungen bei anderen Arbeitgebern überschreiten, können für den bei der Stadt Zürich bezogenen Lohn bei einem Pensum von mindestens 10 Prozent ein Gesuch um Aufnahme an die PKZH richten.
- Beträgt das städtische Kleinpensum weniger als 10 Prozent, besteht unter Umständen eine Versicherungsmöglichkeit bei der Personalvorsorge des Kantons Zürich (BVK) oder der Pensionskasse Musik und Bildung (PK MuB). Die Anstellungsinstanz informiert über die Voraussetzungen und beurteilt entsprechende Gesuche.
- Personen, die bei einem anderen Arbeitgeber bereits für eine hauptberufliche Erwerbstätigkeit versichert sind, können ein Gesuch um Befreiung an die Pensionskasse stellen.
- Personen, die hauptberuflich eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, können ein Gesuch um Befreiung an die Pensionskasse stellen.
- Personen, die bereits eine volle Invalidenrente der Eidgenössischen Invalidenversicherung beziehen, unterstehen grundsätzlich nicht der Versicherungspflicht.

### **3.2 Unfallversicherung**

Die Unfallversicherung Stadt Zürich ([www.uvz.ch](http://www.uvz.ch)) versichert die städtischen Angestellten gegen die wirtschaftlichen Folgen von Berufsunfällen, Nichtberufsunfällen und Berufskrankheiten.

Gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) und der entsprechenden Verordnung (UVV) sind nur diejenigen Angestellten, welche mindestens acht Arbeitsstunden (bei Lehrpersonen und Vikariaten im Monatslohn: Beschäftigungsgrad von mindestens 19 Prozent, bei Vikariaten im Stundenlohn Nettounterrichtsdauer von mindestens 240 Minuten) pro Woche beim gleichen Arbeitgeber leisten, obligatorisch auch für Nichtberufsunfälle versichert.

Bei einer dauernden Reduktion des Beschäftigungsgrades auf weniger als acht Arbeitsstunden (bei Lehrpersonen und Vikariaten im Monatslohn: Beschäftigungsgrad von weniger als 19 Prozent, bei Vikariaten im Stundenlohn weniger als 240 Minuten Nettounterrichtsdauer) endet der Versicherungsschutz für Nichtberufsunfälle nach 31 Tagen (Nachdeckungsfrist). Es besteht jedoch die Möglichkeit, den Versicherungsschutz für Nichtberufsunfälle mit einer Abredeversicherung zu verlängern. Der Abschluss muss vor Ablauf der 31-tägigen Nachdeckungsfrist über die zuständige Versicherung (UVZ) erfolgen (siehe Abschnitt «Abredeversicherung»).

Sofern bei der Krankenkasse die Unfalldeckung gemäss Bundesgesetz über die Krankenversicherung (KVG) sistiert wurde, ist der Krankenkasse der Verlust des Versicherungsschutzes für Nichtberufsunfall umgehend mitzuteilen, damit die Unfalldeckung reaktiviert werden kann.

Bei schwankendem Beschäftigungsgrad wird für die Berechnung der Acht-Stunden-Grenze (bei Lehrpersonen und Vikariaten im Monatslohn: Beschäftigungsgrad von 19 Prozent, bei Vikariaten im Stundenlohn 240 Minuten Nettounterrichtsdauer) für die Nichtberufsunfallversicherung (NBU) der

Durchschnitt der effektiv in den letzten drei Monaten vor einem Nichtberufsunfall tatsächlich geleisteten Wochenarbeitszeit zugrunde gelegt.

Ob bei einzelnen Angestellten die NBU-Prämie abzuziehen ist oder nicht, muss bereits aufgrund des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades der voran gegangenen Monate entschieden werden. Die Zeitspanne, in welcher die NBU-Prämie vom Lohn abgezogen wird, kann daher vom Zeitraum, in dem eine NBU-Versicherungsdeckung besteht, abweichen. Falls der Beschäftigungsgrad um die massgebende Acht-Stunden-Grenze (bei Lehrpersonen und Vikariaten im Monatslohn: Beschäftigungsgrad von 19 Prozent, bei Vikariaten im Stundenlohn 240 Minuten Nettounterrichtsdauer) schwankt, kann im Voraus keine sichere Deckungszusage im NBU-Bereich gemacht werden, da sich die geleistete Arbeitszeit immer erst im Nachhinein exakt berechnen lässt. In solchen Fällen wird empfohlen, die Unfalldeckung der obligatorischen Krankenversicherung beizubehalten.

Falls eine ursprünglich vorhandene NBU-Deckung als Folge einer temporären Reduktion der Wochenarbeitszeit wegfällt, besteht überdies die Möglichkeit, auftretende Lücken bis zu sechs Monaten über eine Abredeversicherung aufzufüllen (siehe Abschnitt «Abredeversicherung»). Eine gewisse Überversicherung lässt sich in einer solchen Situation kaum verhindern. Allerdings sind Unfallrisiken, die durch die obligatorische Krankenversicherung abgedeckt werden, mit denen der Unfallversicherung nach UVG nicht vergleichbar. Während die Krankenversicherungen im Schadenfall oftmals nur die Heilungskosten für ambulante oder stationäre Behandlung entrichten, werden durch die obligatorische Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung zusätzlich Taggeldzahlungen bei vorübergehender bzw. Rentenleistungen bei dauernder Arbeitsunfähigkeit vergütet.

### **3.3 Abredeversicherung**

Die Abredeversicherung beginnt am Tag, der dem Ende der Nichtberufsunfallversicherung folgt (nach der Nachdeckungsfrist von 31 Tagen). Sie kann für maximal sechs Monate abgeschlossen werden und endet vorzeitig bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit von mindestens acht Arbeitsstunden pro Woche. Die Prämie ist spätestens an dem Tage einzuzahlen, an dem die Versicherung für Nichtberufsunfall endet. Bei vorzeitigem Erlöschen der Versicherung besteht kein Anspruch auf Prämienrückerstattung.

Für nähere Informationen und Fragen wenden Sie sich bitte an den Personaldienst Ihrer Dienstabteilung oder an die UVZ, welche Ihnen auch die Vertragsunterlagen mit Einzahlungsschein aushändigen.

## **4. Arbeitnehmerbeiträge**

### **4.1 AHV/IV/EO**

5,3 % des Bruttolohnes

Angestellte bezahlen ab Erreichen des Referenzalters weiter AHV-Beiträge, soweit ihr Lohn pro Arbeitgeber den Freibetrag von Fr. 1400.– pro Monat oder Fr. 16 800.– pro Kalenderjahr übersteigt. Auf den Freibetrag kann verzichtet werden. Der Verzicht auf den AHV-Freibetrag muss der HR-Abteilung vor der ersten Abrechnung nach Erreichen des Referenzalters mitgeteilt werden. Ohne Mitteilung wird der Freibetrag automatisch abgezogen. Die Wahl gilt für das gesamte Jahr und wird - ohne anderslautende Mitteilung vor der ersten Lohnzahlung - im Folgejahr übernommen.

### **4.2 Arbeitslosenversicherung**

1,1 % des Bruttolohnes (Höchstgrenze des beitragspflichtigen Lohnes von Fr. 12 350.– [1/12] im Monat bzw. Fr. 148 200.– im Jahr).

Während einer Anstellung ab Alter 65 bestehen gegenüber der Arbeitslosenversicherung weder eine Beitragspflicht noch Leistungsansprüche (Art. 2 Abs. 2 lit. c und Art. 8 Abs. 1 lit. d AVIG).

### 4.3 Unfallversicherung

0,9661 % des Bruttolohnes (Höchstgrenze des beitragspflichtigen Lohnes Fr. 12 350.– [1/12] im Monat bzw. Fr. 148 200.– im Jahr) für die Nichtberufsunfallversicherung. Die Prämie der Berufsunfallversicherung geht zu Lasten der Stadt.

### 4.4 Pensionskasse

Beiträge in Prozenten des versicherten Lohnes (= Jahreslohn inklusive versicherte Zulagen abzüglich Koordinationsabzug von Fr. 26 460.– bzw. Monatslohn entspricht 1/12 Jahreslohn minus Fr. 2205.–, bei Teilzeitbeschäftigung entsprechend reduziert). Bei einer Weiterführung des Arbeitsverhältnisses ab Alter 65 können die Altersleistungen bis längstens zum vollendeten 70. Altersjahr auf Wunsch (teilweise) aufgeschoben und weiterhin Beiträge entrichtet oder nur das Alterskapital verzinst werden (Art. 49 Vorsorgereglement der Pensionskasse Stadt Zürich).

#### Beiträge der Versicherten an die Pensionskasse

Alter	18-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-65	66-70
<b>Sparbeitrag</b>	-	5,2 %	6,7 %	8,1 %	9,5 %	11,0 %	11,9%	12,9 %	12,9 %	6,0 %
<b>Risikobeitrag</b>	1,0 %	1,0 %	1,0 %	1,0 %	1,0 %	1,0 %	1,0 %	1,0 %	1,0 %	1,0 %

## 5. Familienzulagen

Die Zulagen richten sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen und Finanzhilfen an Familienorganisationen, der entsprechenden Verordnung und dem kantonalen Einführungsgesetz. Pro anspruchsberechtigtes Kind besteht folgender monatlicher Anspruch:

<b>Kinderzulagen</b>	Ab dem Geburtsmonat des Kindes bis zum vollendeten 12. Altersjahr.	Fr. 215.–/Monat
	Für Kinder zwischen dem vollendeten 12. und dem vollendeten 16. Altersjahr oder bis zum Anspruch auf eine Ausbildungszulage	Fr. 268.–/Monat
	Für erwerbsunfähige Kinder zwischen dem vollendeten 12. und dem vollendeten 20. Altersjahr	Fr. 268.–/Monat
<b>Ausbildungszulagen</b>	Ab Beginn des Monats, in dem das Kind eine nachobligatorische Ausbildung beginnt, frühestens jedoch ab Beginn des Monats, in dem der 15. Geburtstag des Kindes liegt. Besucht das Kind nach Vollendung des 16. Altersjahrs noch die obligatorische Schule, so wird die Ausbildungszulage ab dem Beginn des darauffolgenden Monats ausgerichtet. Die Auszahlung erfolgt bis zum Abschluss der Ausbildung, längstens jedoch bis zum Ende des Monats, in dem das Kind das 25. Altersjahr vollendet. Kein Anspruch besteht, wenn das Kind ein Einkommen erzielt, das höher ist als die maximale Altersrente der AHV (Fr. 2520.–/Monat bzw. Fr. 30 240.–/Jahr).	Fr. 268.–/Monat

Die Stadt Zürich bezahlt überdies in bestimmten Fällen ergänzende Familienzulagen (Art. 93 AB PR).

Ein Merkblatt mit den genauen Anspruchsbedingungen sowie das Anmeldeformular für Familienzulagen sind im [HR-Fachintranet](#) und beim HR Management der MKZ oder APS verfügbar.

## **6. Quellensteuer**

Quellensteuerpflichtig sind städtische Mitarbeitende ohne Schweizer Staatsbürgerschaft, die:

- weder die Niederlassungsbewilligung C haben noch mit einer Person verheiratet sind oder in eingetragener Partnerschaft leben, welche die Niederlassungsbewilligung C oder das Schweizer Bürgerrecht besitzt
- im Ausland wohnen (ungeachtet ihrer Staatsangehörigkeit) und als Grenzgänger\*innen bzw. als Wochenaufenthalter\*innen bei der Stadt arbeiten.

Die Stadt ist als Arbeitgeberin von Gesetzes wegen verpflichtet, die Quellensteuer zu erheben und dem kantonalen Steueramt abzuliefern. Bei Anstellungsbeginn werden durch Human Resources Management (HRZ) verschiedene Angaben von quellensteuerpflichtigen Mitarbeitenden erhoben, um den massgeblichen Quellensteuertarif festzulegen und die Daten – und in der Folge allfällige Änderungen – dem kantonalen Steueramt zu melden.

## **7. Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall**

Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall wird der Lohn wie folgt weiter ausgerichtet:

- in den ersten drei Monaten des Arbeitsverhältnisses während 90 Kalendertagen zu 100 Prozent und ab dem 91. Kalendertag während 90 Kalendertagen zu 80 Prozent
- vom vierten bis zum zwölften Monat des Arbeitsverhältnisses während 180 Kalendertagen zu 100 Prozent und ab dem 181. Kalendertag während 180 Kalendertagen zu 80 Prozent
- nach dem zwölften Monat des Arbeitsverhältnisses während 180 Kalendertagen zu 100 Prozent und ab dem 181. Kalendertag während 550 Kalendertagen zu 80 Prozent
- nach dem vollendeten 65. Altersjahr während längstens 90 Kalendertagen und höchstens bis zum Ende der befristeten Anstellung zu 100 Prozent

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird die Lohnfortzahlung nur noch in bestimmten Fällen ausgerichtet.

Weitere Informationen dazu sind im «Merkblatt Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall» [HR-Fachintranet](#) und beim HR Management der MKZ oder APS verfügbar.

## **8. Weitere Hinweise**

### **8.1 Lohnauszahlung**

Der Lohn wird spätestens am 26. des Monats auf das Bank- oder PostFinance-Konto überwiesen.

### **8.2 13. Monatslohn**

Den Angestellten im Monatslohn wird bei durchgehender Anstellung der 13. Monatslohn im November ausbezahlt. In den Stundenlohn ist der Anteil am 13. Monatslohn eingerechnet. Bei Anstellungen, die auf Ende eines Schuljahres enden, wird der 13. Monatslohn mit dem Juli-Lohn anteilmässig ausbezahlt.

### **8.3 Probezeit**

Die VLT verweist hinsichtlich der Probezeit auf das kantonale Personalrecht. Die Probezeit für **Lehrpersonen** dauert demnach fünf Monate, während welcher das Arbeitsverhältnis beidseitig unter

Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf den letzten Schultag vor den Schulferien aufgelöst werden kann (§ 7a Abs. 1 LPG).

Für **Schulleitende** gilt eine dreimonatige Probezeit, während welcher das Anstellungsverhältnis beidseitig mit siebentägiger Kündigungsfrist auf einen beliebigen Tag aufgelöst werden kann (§ 7a Abs. 2 LPG i.V.m. § 14 PG).

#### **8.4 Kündigungsfristen und Termine**

Für **Lehrpersonen und Schulleitende** gilt eine einheitliche Kündigungsfrist von vier Monaten (§ 8 LPG).

Die Kündigung ist für **Lehrpersonen** beidseitig auf das Ende eines Schuljahres (31. Juli) möglich. Die gekündigte Lehrperson bzw. die Anstellungsinstanz muss die Kündigung spätestens am 31. März erhalten haben. Dies gilt auch für Altersrücktritte.

Kann das Anstellungsverhältnis wegen der Sperrfrist gemäss Art. 336c Obligationenrecht in Verbindung mit § 20 PG nicht auf Ende Schuljahr aufgelöst werden, kann Lehrpersonen auch auf Ende eines Monats während des Schuljahres gekündigt werden.

Bei **Schulleitenden** kann das Arbeitsverhältnis auf Ende jedes Monats gekündigt werden.

Bei **Vikariaten** beträgt die Kündigungsfrist beidseitig drei Kalendertage auf einen beliebigen Tag.