

**Behördenerlass betreffend die Ausführungsbestimmungen zum Personalstatut
der Stadt Adliswil für das Schulpersonal
(Schulpersonalverordnung, SPV)**

vom 25. September 2019

(Stand 16. Februar 2023)

Anwendungshinweise:

Für das Personal des Ressorts Bildung gilt grundsätzlich das Personalstatut der Stadt Adliswil. Davon ausgenommen sind die nach kantonalem Recht angestellten Lehrpersonen. Für sie gelten die kantonalen Vorschriften, ergänzt durch einzelne Regelungen dieser Ausführungsbestimmungen Soweit diese Ausführungsbestimmungen bzw. das Personalstatut (PeSta) inklusive Personalverordnung (PeV) keine Regelungen enthalten, gilt das kantonale Personalrecht als kommunales Recht analog.

Dort, wo aufgrund der besonderen Verhältnisse im Ressort Bildung abweichende Regelungen angezeigt sind, werden diese nachfolgend beschrieben. In diesem Sinne regeln diese Ausführungsbestimmungen lediglich die Abweichungen vom Personalstatut der Stadt Adliswil bzw. vom kantonalen Personalrecht. Hingegen verzichten diese Ausführungsbestimmungen zugunsten einer besseren Transparenz auf die Wiederholung der übrigen, nicht veränderten Bestimmungen über das Personalverhältnis, welche bereits im kantonalen oder kommunalen Recht geregelt sind.

Um personalrechtliche Fragen im Ressort Bildung beantworten zu können, kann zuerst in den untenstehenden Bestimmungen und je nach Personalgruppe im Personalstatut der Stadt Adliswil geprüft werden, ob ein Sachverhalt geregelt wurde. Besteht eine solche Regelung, gilt diese. Besteht keine Regelung, gilt das kantonale Personalrecht und seine Ausführungserlasse sinn gemäss.

Art. 1

Geltungsbereich - Allgemeines

¹ Diesen Ausführungsbestimmungen unterstehen die Angestellten des Ressorts Bildung soweit sie nicht der Personalverordnung des Stadtrats unterstehen

² Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet im Dienst des Ressorts Bildung stehen, unabhängig davon, ob sie ein volles oder teilzeitliches Pensum erfüllen oder ob sie aushilfsweise beschäftigt werden. Dazu zählen insbesondere:

Die kommunalen Lehrpersonen:

- a) DaZ-Lehrpersonen,
- b) Schulische Heilpädagogen,
- c) Lehrpersonen der Musikalischen Grundausbildung,
- d) Musiklehrpersonen,
- e) Mitarbeitende der Begabungs- und Begabtenförderung,

Das Therapiepersonal:

- f) Logopäden und Logopädinnen,
- g) Mitarbeitende der Psychomotorik,
- h) Mitarbeitende der Psychotherapie,

Die kommunal angestellten Schulleitungen:

- i) Musikschulleitung,
- j) Schulleitungen Betreuung,

Das übrige Schulpersonal:

- k) Mitarbeitende der Zahn- und Lausprophylaxe,
- l) Klassenassistentinnen und -assistenten,
- m) Kursleitende des Schulsports, der Erwachsenenbildung,
- n) Personal der schulischen Betreuung.

³ Die vorliegenden Ausführungsbestimmungen sind nicht anwendbar auf die Rechtsbeziehungen zwischen dem Ressort Bildung und Angestellten, welche aufgrund des übergeordneten Rechts beim Kanton angestellt sind (namentlich kantonale Lehrpersonen und Schulleitungen). Davon ausgenommen sind Art. 19 und 22, welche auch für Angestellte des Kantons gelten, sofern sie den kantonalen Bestimmungen nicht zuwiderlaufen. Ansonsten richten sich diese Rechtsbeziehungen nach dem kantonalen Lehrpersonalgesetz, dem kantonalen Personalgesetz und deren Ausführungserlassen.

⁴ Die Rechtsbeziehungen zwischen dem Ressort Bildung und den Mitgliedern der Behörden und den beratenden Kommissionen richten sich nach einem separaten Erlass (Entschädigungserlass).

Art. 2

Geltung des Personalstatuts und des kantonalen Rechts

¹ Für das übrige Schulpersonal gelten, soweit diese Ausführungsbestimmungen nichts Abweichendes regeln, sinngemäss die Bestimmungen des Personalstatuts der Stadt Adliswil sowie dessen Ausführungserlasse und subsidiär diejenigen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.

² Für das Therapiepersonal, die kommunalen Lehrpersonen und die kommunalen Schulleitungen gelten, soweit diese Ausführungsbestimmungen nichts Abweichendes regeln, sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Lehrpersonalgesetzes, des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.

³ Dort, wo die Schulpflege von der Kompetenz zum Erlass von Vollzugsbestimmungen zu diesen Ausführungsbestimmungen keinen Gebrauch macht, gelten stattdessen die kantonalen Ausführungserlasse sinngemäss.

Art. 3

Anstellungsinstanz

¹ Das diesem Reglement unterstellte Personal wird von der Schulpflege angestellt.

² Die Anstellungskompetenz kann soweit zulässig von der Schulpflege delegiert werden.

Art. 4

Einstufung und Einreihung

¹ Die Schulpflege legt unter Berücksichtigung der kommunalen Vorschriften (insbesondere des Gehaltssystems der Stadt Adliswil) einen Einreihungsplan fest.

² Die Anstellungsinstanz stuft die Angestellten aufgrund des Einreihungsplanes je nach Tätigkeit, Verantwortung, Ausbildung, Berufserfahrung und Alter sowie besonderen Fähigkeiten und Eignung ein.

Schulpersonalverordnung (SPV)

³ Das Therapiepersonal, die kommunalen Lehrpersonen und die kommunalen Schulleitungen werden analog den kantonalen Bestimmungen entschädigt.

⁴ Die Besoldung der Musiklehrpersonen und der Lehrpersonen der Musikalischen Grundausbildung richtet sich nach den Empfehlungen des Verbandes Zürcher Musikschulen.

Aufgaben im Schulwesen, welche gemäss kantonalem Recht durch die Gemeinden zusätzlich entschädigt werden können, können mit einem Pauschalbetrag vergütet werden.

Art. 5

Jahreslohn, Stundenlohn, Auszahlung

¹ In der Regel wird der Lohn monatlich ausbezahlt.

² Bei unregelmässigem Einsatz oder solchem auf kurze Dauer kann der Lohn im Stundenlohn erfolgen.

³ Die Ansätze der Stundenlöhne richten sich nach dem Einreichungsplan oder für kommunale Lehrpersonen, Therapeuten und kommunale Schulleitungen nach den kantonalen Vorschriften. Für den Stundenlohn von Musiklehrpersonen und der Lehrpersonen der Musikalischen Grundausbildung sind die Ansätze der Empfehlungen des Verbandes Zürcher Musikschulen massgebend.

⁴ Angestellte im Stundenlohn werden nur für die vereinbarten Stunden entlohnt.

⁵ Dauert ein Vikariat länger als drei Monate, wird die Vikariatsperson im Monatslohn entschädigt.

⁶ Mit dem Stundenlohn werden Anteile für Ferien, Feiertage und 13. Monatslohn ausbezahlt.

Art. 6

Spontanprämien und Einmalprämien

Die Ausrichtung von Spontanprämien und Einmalprämien richtet sich nach den Bestimmungen der Personalverordnung der Stadt Adliswil. Die Schulpflege stellt dafür einen Prozentanteil der Lohnsumme zur Verfügung. Sie orientiert sich dabei an dem durch den Stadtrat für das übrige Personal festgelegten Anteil. Der Entscheid über die Ausrichtung von Prämien liegt bei der Anstellungsinstanz.

Art. 7

Individuelle Lohnentwicklung für das übrige Schulpersonal, für Musiklehrpersonen und Lehrpersonen der Musikalischen Grundausbildung

¹ Die individuelle Lohnentwicklung erfolgt nach Massgabe der Mitarbeiterbeurteilung und der Lage des Gehalts in der Gehaltsstufe gemäss dem Gehaltssystem der Stadt Adliswil (GeSy).

² Für die individuelle Lohnentwicklung der Musiklehrpersonen und der Lehrpersonen der Musikalischen Grundausbildung sind die Empfehlungen des Verbandes Zürcher Musikschulen massgebend.

³ Über den Teuerungsausgleich, generelle Realloohnerhöhungen, strukturell bedingte Neueinstufungen sowie generelle Lohnreduktionen entscheidet die Schulpflege.

Art. 8

Dienstaltersgeschenk

Für die Ausrichtung des Dienstaltersgeschenks werden nur die durch die Stadt Adliswil besoldeten Dienstjahre berücksichtigt.

Art. 9

Dienstalter

¹ Für die Berechnung von Ansprüchen, bei denen auf das Dienstalter abgestellt wird, namentlich bei Dienstaltersgeschenken, der Kündigung zur Unzeit, Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft, Rentenansprüchen wird auf die Dauer der Anstellung bei der Stadt Adliswil abgestellt und nicht auf frühere Anstellungen für andere öffentliche Organe oder private Arbeitgeber.

² Der Anstellungsinstanz ist es aber freigestellt, bei der Anstellung und der Einreihung frühere Anstellungen zu berücksichtigen.

Art. 10

Bestimmungen zur Kündigung

¹ Die Schulpflege kann das Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen. Als sachlicher Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelten zusätzlich zu den sachlichen Gründen des kantonalen Rechts insbesondere

- a) Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung;
- b) Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten;
- c) Mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die in der Anstellungsverfügung angeordnete Arbeit zu verrichten;

Schulpersonalverordnung (SPV)

- d) Mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit;
- e) Nachhaltige Störung des Arbeitsklimas während der Arbeitszeit;
- f) Sexuelle Belästigung von Arbeitskolleginnen, Arbeitskollegen oder in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehenden Personen;
- g) Unvereinbarkeit der Weiterbeschäftigung mit dem öffentlichen Interesse an möglichst störungsfreien und raschen Betriebsabläufen
- h) Störung der Zusammenarbeit aus anderen Gründen, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als nicht mehr zumutbar erscheinen lässt, ohne dass die Voraussetzungen für eine fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen gegeben sind.

² Das Vorliegen eines oder mehrerer dieser Kündigungsgründe muss durch eine Mitarbeiterbeurteilung bzw. durch eine Leistungs- und Verhaltensbeurteilung im Sinne des kommunalen Rechts oder ein anderes gleichwertiges Verfahren belegt sein.

³ In der Regel kann bei Vorliegen dieser sachlichen Gründe auf das Ansetzen einer Bewährungsfrist verzichtet werden.

Art. 11

Bestimmungen zum Kündigungsverfahren

¹ Die Wiederanstellung ist ausgeschlossen. Den Rechtsmitteln gegen Kündigung und gegen allfällige vorsorgliche Massnahmen kommt keine aufschiebende Wirkung zu.

² Eine bezahlte Beurlaubung wie auch eine Freistellung kann ohne Zustimmung der Angestellten einseitig durch die Anstellungsinstanz angeordnet werden.

Art. 12

Kündigungsfristen der Musiklehrpersonen

Die Kündigungsfrist für unbefristet angestellte Musiklehrpersonen beträgt einen Monat jeweils auf Ende eines Semesters.

Art. 13

Arbeitszeit der Musiklehrpersonen und der Lehrpersonen für die Musikalische Grundausbildung

¹ Die Arbeitszeit der Musiklehrpersonen setzt sich aus der effektiven Unterrichtszeit (Minuten pro Lektion) und der unterrichtsfreien Arbeitszeit zusammen. In der besoldeten Unterrichtsdauer ist in jeder Unterrichtslektion eine Umschlagzeit von 5 Minuten eingerechnet.

² Zu der unterrichtsfreien Arbeitszeit der Musiklehrpersonen gehören insbesondere die unter „Berufsprofile und Berufsauftrag“ im Besoldungsreglement des Verbandes Zürcher Musikschulen aufgeführten Punkte.

Art. 14

Berufsauftrag der Musiklehrpersonen und der Lehrpersonen der Musikalischen Grundausbildung

Im Rahmen des Berufsauftrages wird von der Musikschulleitung für jede Musiklehrperson und jede Lehrperson der Musikalischen Grundausbildung individuell festgehalten, wie sich ihre Unterrichtszeit und die unterrichtsfreie Arbeitszeit aufgrund ihres Pensums zusammensetzt. Dabei wird zwischen den Bereichen Unterricht, Schule, Zusammenarbeit und Weiterbildung unterschieden.

Art. 15

Vollpensum der Musiklehrpersonen

¹ Die Arbeitszeit für ein Vollpensum beträgt 42 Stunden pro Woche.

² Die Unterrichtszeit einer Musiklehrperson im Vollpensum beträgt bis 31. Juli 2020 28 Lektionen à 60 Minuten in der Woche, ab 1. August 2020 27.3 Lektionen à 60 Minuten in der Woche (Erhöhung des Ferienanspruchs).

³ Bietet eine Musiklehrperson verschiedene Unterrichtsformen an, wird das massgebliche Pensum entsprechend den verschiedenen Tätigkeiten anteilmässig ermittelt.

⁴ Sind die Voraussetzungen von § 19a LPG gegeben, kann die Musikschulleitung die unterrichtsfreie Arbeitszeit erhöhen oder vermindern.

Art. 16

Kompensation nicht stattgefundener Lektionen der Musiklehrpersonen

¹ Fallen Lektionen durch Gründe, die bei der Musiklehrperson liegen aus, sind die Musiklektionen vor- oder nachzuholen, ausser die Musiklehrperson ist krankheits- oder unfallbedingt ausgefallen oder hat Anspruch

Schulpersonalverordnung (SPV)

auf bezahlte Abwesenheit, aufgrund eines persönlichen oder familiären Ereignisses.

² Bei Wegzug eines Musikschülers während dem Semester, kann die Musiklehrperson während den ausgefallenen Lektionen für eine andere Art von zumutbarer Arbeit eingesetzt werden.

³ Die ausgefallenen Lektionen können auch durch eine Neuzuteilung eines Schülers kompensiert werden. Eine derartige Neuzuteilung begründet keinen doppelten Lohnanspruch der Musiklehrperson. Ist ein Vor- bzw. Nachholen der ausgefallenen Lektionen nicht möglich oder will die Musiklehrperson keine andere zumutbare Arbeit ausführen, erfolgt ein Lohnabzug von anteilmässig 1/38 pro Lektion auf dem Jahressalar.

Art. 17

Ferienbezug

Sämtliche diesen Ausführungsbestimmungen unterstellte Personen, müssen ihre Ferien während der schulfreien Zeit beziehen.

Art. 18

Bewilligung von Urlauben

¹ Die direkt vorgesetzte Stelle entscheidet über bezahlte und unbezahlte Urlaube bis zu 5 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen.

² Über Urlaube von längerer Dauer entscheidet die nächsthöhere Instanz nach Anhörung der direkt vorgesetzten Stelle.

Pro nicht erteilter Lektion infolge Gewährung von unbezahltem Urlaub werden bei Musiklehrpersonen (Vokal- und Instrumentalunterricht) anteilmässig 1/38 des Jahreslohnes abgezogen.

Art. 19

Auskunftspflicht

¹ Sämtliche Mitarbeitenden des Ressorts Bildung sind verpflichtet, den Vorgesetzten Auskunft über ihre sonstigen Anstellungsverhältnisse zu geben.

² Die Mitarbeitenden geben den Vorgesetzten unaufgefordert Auskunft, sollte sich bezüglich ihrer Anstellungsverhältnisse etwas ändern.

Art. 20

Mitarbeiterbeurteilung / Leistungs- und Verhaltensbeurteilung

¹ Sämtliche Angestellten des Ressorts Bildung haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.

² Die Musiklehrpersonen und die Lehrpersonen der Musikalischen Grundausbildung werden mindestens einmal pro Schuljahr im Unterricht besucht. Alle vier Jahre findet eine Mitarbeiterbeurteilung durch die Musikschulleitung statt.

Art. 21

Spesen und Auslagen

¹ Die Schulpflege vergütet den Angestellten ihre dienstlich bedingten Spesen und Auslagen.

² Für sämtliches diesen Ausführungsbestimmungen unterstelltes Personal gelten die kantonalen Bestimmungen.

Art. 22

Aus- und Weiterbildung

Für die Beteiligungen des Ressorts Bildung an Aus- und Weiterbildungen sämtlichen diesen Ausführungsbestimmungen unterstellten Personals ist die Weiterbildungsrichtlinie der Stadt Adliswil massgebend.

Art. 23

Versicherungen und Pensionskasse

¹ Die Schulpflege schliesst sich derselben Vorsorgeeinrichtung an, wie die Stadt Adliswil. Massgebend für das Versicherungsverhältnis sind der Anschlussvertrag zwischen der Schulpflege und dieser Vorsorgeeinrichtung bzw. deren Reglemente. Die Mitwirkungsrechte des Personals nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) sind gewährleistet.

² Die Schulpflege schliesst sich denselben vom kantonalen Recht nicht vorgesehene Versicherungen, insbesondere Taggeldversicherungen an, wie die Stadt Adliswil. Die Leistungen bei Krankheit und Unfall richten sich dann nach dem jeweiligen Vertrag mit der Versicherung. Die Schulpflege regelt die

Schulpersonalverordnung (SPV)

Einzelheiten.

³ Musiklehrpersonen und Lehrpersonen der Musikalischen Grundbildung sind bei der Pensionskasse Musik und Bildung in Basel versichert. Dauert ein allfälliges Vikariat länger als drei Monate wird die Vikariatsperson ebenfalls bei der Pensionskasse Musik und Bildung versichert. Die jeweilige Musiklehrperson kann der Pensionskasse Musik und Bildung in Basel unter Umständen auch schon früher unterstellt werden.

Art. 24

Pflichten bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft

¹ Bei Dienstaussetzung von mehr als einer Woche ist ein ärztliches Zeugnis beizubringen.

² Sämtliche Angestellten sind verpflichtet, sich den vertrauensärztlichen Untersuchungen der Vorsorgeeinrichtung sowie den weiteren privat- oder sozialversicherungsrechtlichen Personal- und Taggeldversicherungen der Schulpflege zu unterziehen und mit den Versicherungen zusammenzuarbeiten.

³ Sämtliche Angestellten sind verpflichtet, mit einem allfälligen Case-Management zusammen zu arbeiten.

⁴ Kürzen Versicherungen ihre Leistungen aufgrund der ungenügenden Mitwirkung des Angestellten, so ist die Anstellungsinstanz berechtigt, den Lohn des Angestellten entsprechend zu kürzen.

⁵ Auf ein Case-Management durch die Anstellungsinstanz kann verzichtet werden, namentlich wenn bereits von anderen Versicherungen ein Case-Management vorgesehen ist.

Art. 25

Rechtsweg

Anordnungen der Schulleitungen und der Schulpflege bzw. ihrer Ausschüsse können nach den Bestimmungen des Volksschulgesetzes, des Gemeindegesetzes und des Verwaltungsrechtspflegegesetzes angefochten werden.

Art. 26

Übergangsbestimmungen

¹ Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt diese neuen Bestimmungen, Ausführungserlasse eingeschlossen.

² Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt das bisherige Recht

Art. 27

Inkraftsetzung

Diese Ausführungsbestimmungen wurden von der Schulpflege gestützt auf Art. 55 des Personalstatuts am 31. Oktober 2019 erlassen und treten auf 1. Januar 2020 in Kraft.