

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

vom 22. Mai 2025

(Gültig ab 1. August 2025)

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, gelten das kantonale Personalrecht und seine Ausführungserlasse sinngemäss.

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 aus-hilfweise beschäftigt werden. Dazu zählen insbesondere

Die communal angestellten Lehrpersonen:

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

Das Therapiepersonal:

- f) Mitarbeitende der Logopädie,
- g) Mitarbeitende der Psychomotorik,
- h) Mitarbeitende der Psychotherapie,

Die communal angestellten Schulleitungen:

- i) Musikschulleitung

Das übrige Schulpersonal:

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

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 kantonalem 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 Personalstatus und des kantonalen Rechts

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

² Für das Therapiepersonal und die communalen Lehrpersonen 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

Anstellunginstanz

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.
- ³ Das Therapiepersonal und die kommunalen Lehrpersonen werden analog den kantonalen Bestimmungen entschädigt.
- ⁴ Die Besoldung der Musiklehrpersonen und der Lehrpersonen der Musikalischen Grundbildung richtet sich nach den Empfehlungen des Verbandes Zürcher Musikschulen.
- ⁵ 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 Einreihungsplan oder für kommunale Lehrpersonen, Therapeuten und kommunale Schulleitungen nach den kantonalen Vorschriften. Der Stundenlohn von Musiklehrpersonen und der Lehrpersonen der Musikalischen Grundbildung richtet sich nach den Ansätzen der Empfehlungen des Verbandes Zürcher Musikschulen.
- 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 Grundbildung

- ¹ Für das übrige Schulpersonal erfolgt die individuelle Lohnentwicklung durch einen jährlichen Stadtratsbeschluss.
- ² Für die individuelle Lohnentwicklung der Musiklehrpersonen und der Lehrpersonen der Musikalischen Grundbildung sind die Empfehlungen des Verbandes Zürcher Musikschulen massgebend.
- ³ Ausserordentliche Lohnentwicklungen richten sich nach der Geschäftsordnung der Schulpflege.

Art. 8

Dienstalter

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 und Rentenansprüchen wird auf die Dauer der Anstellung bei der Stadt Adliswil abgestellt und nicht auf frühere Anstellungen für andere öffentliche Organe oder private Arbeitgebende. Es gelten die Bestimmungen gemäss Behördenerlass betreffend die Ausführungsbestimmungen zum Personalstatut (PeV).

Art. 9

Dienstaltersgeschenk

Für die Ausrichtung des Dienstaltersgeschenks werden nur die durch die Stadt Adliswil besoldeten Dienstjahre gemäss Behördenerlass betreffend die Ausführungsbestimmungen zum Personalstatut (PeV) berücksichtigt.

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;
- 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 lassen, ohne dass die Voraussetzungen für eine fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen gegeben sind.

² Das Vorliegen eines oder mehrerer dieser Kündigungsgründe muss durch eine Mitarbeitendenbeurteilung 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

Grundbildung

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 dem Berufsauftrag im Besoldungsreglement des Verbandes Zürcher Musikschulen aufgeführten Punkte.

Art. 14

Arbeitszeit und Berufsauftrag der Musiklehrpersonen und der Lehrpersonen der Musikalischen Grundbildung

Die Arbeitszeit und der Berufsauftrag richten sich nach dem Anstellungs- und Besoldungsreglement des Verband Zürcher Musikschulen (Ausgabe 1.3.2023)

Art. 15

Kompensation nicht stattgefunder Lektionen der Musiklehrpersonen

¹ Entfallen Lektionen durch Gründe, die bei der Musiklehrperson liegen, sind die Musiklektionen vor- oder nachzuholen, ausser die Musiklehrperson ist krankheits- oder unfallbedingt ausgefallen oder hat Anspruch auf bezahlte Abwesenheit, aufgrund eines persönlichen oder familiären Ereignisses.

² Bei Wegzug einer Musikschülerin oder 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 einer Schülerin oder 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 Jahressalär.

Art. 16

Ferienbezug

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

Art. 17

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.

³ Pro nicht erteilte Lektion infolge Gewährung von unbezahltem Urlaub werden bei Musiklehrpersonen (Vokal- und Instrumentalunterricht) anteilmässig 1/38 des Jahreslohnes abgezogen.

Art. 18

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 sonstigen Anstellungsverhältnisse etwas ändern.

Art. 19

Mitarbeitendenbeurteilung / Leistungs- und Verhaltensbeurteilung

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

² Die Musiklehrpersonen und die Lehrpersonen der Musikalischen Grundbildung werden mindestens einmal pro Schuljahr im Unterricht besucht. Einmal jährlich findet ein Mitarbeitendengespräch und eine Mitarbeitendenbeurteilung durch die Musikschulleitung statt.

Art. 20

Spesen und Auslagen

¹ Die Stadt Adliswil vergütet den Mitarbeitenden ihre dienstlich bedingten Spesen und Auslagen.

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

Art. 21

Aus- und Weiterbildung

Für die Beteiligungen des Ressort Bildung an Aus- und Weiterbildungen von sämtlichem diesen Ausführungsbestimmungen unterstelltem Personal ist die Weiterbildungsrichtlinie der Stadt Adliswil massgebend.

Art. 22

Pensionskasse

¹ 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 auf deren Entscheid hin auch schon früher unterstellt werden.

² Die übrigen Mitarbeitenden sind in der gleichen Pensionskasse wie das übrige Personal der Stadt Adliswil versichert.

Art. 23

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. 24

Inkraftsetzung

Diese Ausführungsbestimmungen wurden von der Schulpflege gestützt auf Art. 55 des Personalstatuts am 5. Juli 2000 erlassen und treten auf 1. August 2025 in Kraft.