



Gemeinderat

Tramstrasse 14, Postfach, 5034 Suhr

Gemeindekanzlei@suhr.ch

+41 62 855 56 29

www.suhr.ch

Personalreglement der Musikschule

gültig ab 1. Januar 2022

Per 1. Januar 2022 wurde gestützt auf die Volksabstimmung zur Neuorganisation der kommunalen Führungsstrukturen vom 27. September 2020 die Schulpflege abgeschafft. Dadurch gehen alle Aufgaben der Schulpflege an den Gemeinderat über. Der Gemeinderat hat die Möglichkeit, einzelne Aufgaben zu delegieren.

Bei Aufgaben, die der Gemeinderat delegiert hat, ist dies in Klammern vermerkt:
(1) = Gesamtschulleitung; (2) = Musikschulleitung.

Inhaltsverzeichnis	Seite
I. Allgemeine Bestimmungen	4
Art. 1 Geltungsbereich und Zuständigkeiten	4
Art. 2 Arbeitsverhältnis	4
Art. 3 Anstellungsbehörde und Arbeitsvertrag	4
Art. 4 Anstellungskriterien	5
Art. 5 Änderungen des Arbeitsverhältnisses	5
Art. 6 Auflösung des Arbeitsverhältnisses	5
Art. 7 Pensionierung	5
Art. 8 Arbeitszeugnis	6
II. Pflichten der Lehrpersonen und Musikschulleitung	6
Art. 9 Allgemeines	6
Art. 10 Amtsgeheimnis	6
Art. 11 Absenzen	6
Art. 12 Pensionskasse	7
Art. 13 Stundenplan	7
Art. 14 Absenzenkontrolle	7
III. Besoldung, Zulagen, Spesen	7
Art. 15 Allgemeines	7
Art. 16 Besondere Leistungen	7
Art. 17 Kinderzulage	8
Art. 18 Dienstalergeschenk	8
Art. 19 Besoldung während Militär- und anderen Dienstleistungen	8
Art. 20 Krankentaggeld-Versicherung	9
Art. 21 Unfallversicherung	9
Art. 22 Besoldung bei Krankheit und Unfall	9
Art. 23 Besoldung bei Mutterschaft	9
Art. 24 Besoldung bei Todesfall	10
Art. 25 Ferien und Feiertage	10
Art. 26 Urlaub	10
Art. 27 Ausfall von Lektionen/Stundenverschiebungen	10
Art. 28 Aus- und Weiterbildung	11
Art. 29 Rechtsmittel	11
IV. Schlussbestimmung	11
Art. 30 Inkrafttreten	11

Ingress

Die Einwohnergemeindeversammlung der Gemeinde Suhr, gestützt auf § 20 Abs. 2 lit. I des Gesetzes über die Einwohnergemeinden vom 19. Dezember 1978 (Gemeindegesetz) und § 11 der Gemeindeordnung vom 3. September 1981, beschliesst:

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich und Zuständigkeiten

Die in diesem Reglement verwendeten Begriffe für die Lehrpersonen gelten immer für beide Geschlechter.

Dieses Reglement ordnet das Arbeits- und Besoldungsverhältnis aller im Dienste der Musikschule Suhr stehenden Lehrpersonen und der Musikschulleitung.

Die in diesem Reglement dem Gemeinderat zugewiesenen Aufgaben können durch den Gemeinderat delegiert werden.

Art. 2 Arbeitsverhältnis

Alle Lehrpersonen (auch Stellvertretungen) und die Musikschulleitung der Musikschule Suhr stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.

Soweit dieses Reglement keine abweichenden Regelungen enthält, gelten subsidiär die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechtes über den Einzelarbeitsvertrag (Art. 319 ff OR).

Art. 3 Anstellungsbehörde und Arbeitsvertrag

Sämtliche Lehrpersonen der Musikschule und die Musikschulleitung werden vom Gemeinderat (1) durch einen Arbeitsvertrag auf unbefristete oder befristete Zeit angestellt.

Im Arbeitsvertrag sind zumindest festzuhalten:

- Personalien
- Anstellungszeitpunkt
- Fach
- Stundenansatz/Anzahl Stunden (erstmaliges Pensum, kein Anspruch auf Zuteilung während der gesamten Dauer der Anstellung)

Stellvertretungen bis zu vier Wochen werden durch die Musikschulleitung angestellt. In diesem Fall ist nur ein Datenblatt zu erstellen.

Art. 4 Anstellungskriterien

- Als Musikschulleitung kann angestellt werden, wer über eine abgeschlossene, staatlich anerkannte musikalische Ausbildung und eine abgeschlossene Musikschulleitungsausbildung verfügt oder sich in Ausbildung zur Musikschulleitung befindet.
- Als Musiklehrperson kann angestellt werden, wer über ein anerkanntes musikpädagogisches Diplom verfügt.
- Als Stellvertretungen können auch Personen beschäftigt werden, die diese Bedingungen nicht erfüllen.

Art. 5 Änderungen des Arbeitsverhältnisses

Änderungen während des Arbeitsverhältnisses sind durch die Gesamtschulleitung schriftlich zu eröffnen.

Die Abteilung Finanzen und die Personaladministration sind über die Anstellungen und Änderungen von Anstellungen zu informieren.

Art. 6 Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis kann beidseitig auf das Ende eines Schulhalbjahres aufgelöst werden. Die Kündigungsfrist beträgt im 1. Anstellungsjahr 1 Monat, ab dem 2. Anstellungsjahr 3 Monate vor Semesterende bzw. Schuljahresbeginn.

Das Anstellungsverhältnis endet ohne Kündigung:

- bei Erreichen des Pensionsalters
- mit Ablauf eines befristeten Vertrags

Für die Musikschulleitung gelten die gleichen Bestimmungen wie für die Schulleitungen der Schule Suhr.

Die vorzeitige Auflösung des Anstellungsverhältnisses aus Gründen, die in der Person der Musiklehrperson oder Musikschulleitung liegen und deshalb die Fortsetzung ihrer Tätigkeit an der Musikschule als unzumutbar erscheinen lassen, bleibt vorbehalten.

Art. 7 Pensionierung

Bei Erreichen des Pensionsalters gemäss den Versicherungsbedingungen der jeweiligen Pensionskasse der Musikschule erfolgt die Versetzung in den Ruhestand.

Für die dem vorliegenden Reglement unterstehenden Lehrpersonen besteht die Möglichkeit der vorzeitigen Pensionierung. Sowohl die Lehrperson als auch der Arbeitgeber können frühestens ab dem 60. Altersjahr die vorzeitige Pensionierung beantragen. Ein entsprechendes Begehren

ist mindestens 12 Monate im Voraus zu stellen. Die Finanzierung richtet sich nach den Bestimmungen der jeweiligen Vorsorgeeinrichtung.

Art. 8 Arbeitszeugnis

Der Lehrperson wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitszeugnis oder auf Verlangen während der Anstellung ein Zwischenzeugnis ausgestellt. Auf Verlangen der Lehrperson kann auch nur eine Arbeitsbestätigung ausgestellt werden.

II. Pflichten der Lehrpersonen und Musikschulleitung

Art. 9 Allgemeines

a) Lehrpersonen

- Die Lehrpersonen sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Arbeiten nach bestem Wissen und mit Sorgfalt auszuführen. Sie haben nach den erteilten Weisungen der Musikschulleitung und der Gesamtschulleitung zu handeln.
- Die Teilnahme an den Konferenzen der Musikschule ist für alle Lehrpersonen obligatorisch.
- Im Weiteren gilt das Reglement der Musikschule.

b) Musikschulleitung

Für die Musikschulleitung gilt das separate Pflichtenheft.

Art. 10 Amtsgeheimnis

Die Lehrpersonen unterstehen für die Dauer und nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses dem Amtsgeheimnis.

Art. 11 Absenzen

Ist die Lehrperson am Erscheinen zur Arbeit verhindert, so hat sie dies unter Angabe des Grundes sofort der Musikschulleitung zu melden.

Absenzen infolge Krankheit oder Unfall, die mehr als 3 Arbeitstage dauern, sind durch ein ärztliches Zeugnis zu belegen.

Art. 12 Pensionskasse

Die Lehrpersonen sind verpflichtet, der jeweiligen Pensionskasse der Musikschule beizutreten.

Für die daraus erwachsenden Rechte und Pflichten sind die Statuten und Versicherungsbedingungen dieser Pensionskasse massgebend.

Art. 13 Stundenplan

Die Lehrpersonen erstellen zuhanden der Musikschulleitung für die ihnen zugeteilten Pensen die Stundenpläne. Die Musikschulleitung bewilligt die Stundenpläne unter Berücksichtigung der Raumbelagungen und gesetzlich vorgeschriebener Pausen.

Art. 14 Absenzenkontrolle

Die Lehrpersonen führen eine Kontrolle über die erteilten Lektionen und die Schülerabsenzen und erstatten der Musikschulleitung vierteljährlich Meldung.

Die Lektionen sind pünktlich zu beginnen und zu beenden.

III. Besoldung, Zulagen, Spesen

Art. 15 Allgemeines

Die Besoldung der Musiklehrpersonen entspricht zu mindestens 90 % dem Lohndekret der Lehrpersonen des Kantons Aargau (LDLP, Instrumentalunterricht Volksschule). Lehrpersonen ohne entsprechende Ausbildung erhalten in der Regel einen Abzug der Besoldung.

Die Lehrpersonen erhalten anfangs Jahr sowie beim Eintritt von Änderungen eine detaillierte Lohnabrechnung.

Das Pensum der Musikschulleitung richtet sich nach der Schülerzahl und der Anzahl Lehrpersonen und wird durch den Gemeinderat auf Antrag der Gesamtschulleitung festgelegt. Die Besoldung der Musikschulleitung wird gemäss dem kantonalen LDLP, prozentual nach Pensum, festgelegt.

Art. 16 Besondere Leistungen

Für ausserordentliche Leistungen, spezielle Arbeiten oder für besondere in der Freizeit und ausserhalb des Berufsauftrags geleistete Einsätze zugunsten der Schule können an einzelne Lehrpersonen sowie an Arbeitsteams Anerkennungsprämien ausgerichtet werden.

Art. 17 Kinderzulage

Die Kinderzulage wird nach der für das Staatspersonal geltenden Regelung ausgerichtet.

Art. 18 Dienstaltersgeschenk

Lehrpersonen erhalten bei genügenden Leistungen nach 15 und jeweils 5 weiteren Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk. Dieses entspricht nach 15 und 30 Dienstjahren 4 Wochen und in den übrigen Fällen 2 Wochen bezahlten Urlaub.

Die Dienstaltersgeschenke können auf Wunsch der Lehrpersonen ganz oder teilweise in Form eines entsprechenden Anteils am Monatslohn bezogen werden. 4 Wochen bezahlter Urlaub entsprechen einem ganzen Monatslohn (ohne Kinder- und Ausbildungszulagen).

Art. 19 Besoldung während Militär- und anderen Dienstleistungen

Während der Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär-, Zivil- oder Zivildienst werden den Lehrpersonen folgende Entschädigungen ausgerichtet:

1. Während der Rekrutenschule als Rekrut oder bei der Leistung von Zivildienst

- a) an ledige Lehrpersonen ohne Unterstützungspflicht: 50 % der Besoldung.
- b) an verheiratete und ledige Lehrkräfte mit Unterstützungspflicht: 75 % der Besoldung.

Bei Zivildienstleistenden wird diese Entschädigung höchstens für die Dauer einer ordentlichen Rekrutenschule ausgerichtet.

2. Während den übrigen Dienstleistungen innerhalb eines Kalenderjahres

- a) für die Dauer von 4 Wochen: die volle Besoldung
- b) für darüberhinausgehende Dienstzeit, längstens aber für die Dauer einer Rekrutenschule:
 - an Ledige ohne Unterstützungspflicht: 50 % der Besoldung, maximal der Betrag der Erwerbsersatzordnung.
 - an Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht: 75 % der Besoldung, maximal der Betrag der Erwerbsersatzordnung
- c) Im Übrigen kann der Gemeinderat in speziellen Fällen abweichende Regelungen treffen.

Ein Anspruch auf Leistungen, die über die Entschädigung gemäss Erwerbsersatzordnung hinausgehen, besteht jedoch nur, sofern das Arbeitsverhältnis nach dem Dienst noch mindestens 12 Monate fortgesetzt wird. Diese Frist beginnt mit der letzten Dienstleistung (ausgenommen Wiederholungskurse) zu laufen. Zuviel bezogene Entschädigung wird von der Gemeinde zurückgefordert.

Die Lohnzahlungen werden davon abhängig gemacht, dass die Leistungen gemäss Erwerbssersatzordnung zurückgefordert werden können.

Die Vergütungen der Erwerbssersatzordnung fallen der Gemeinde zu.

Bei Dienstleistungen im allgemeinen Interesse (Feuerwehr, Ölwehr) wird kein Besoldungsabzug vorgenommen. Taggeld-Entschädigungen fallen an den Arbeitgeber.

Art. 20 Krankentaggeld-Versicherung

Eine aufgeschobene Krankentaggeld-Versicherung ab dem 180. Tag für 80 % der AHV-pflichtigen Besoldung (inkl. 13. Monatslohn) ist für alle Lehrpersonen obligatorisch. Die Prämien dieser Kollektivtaggeldversicherung werden je hälftig von der Gemeinde und den Lehrpersonen getragen.

Art. 21 Unfallversicherung

Die Lehrpersonen sind im Rahmen des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) gegen Berufsunfall und ab mind. 4 Wochenstunden auch gegen Nichtberufsunfälle versichert. Die Prämien werden je hälftig von der Gemeinde und den Lehrpersonen getragen.

Art. 22 Besoldung bei Krankheit und Unfall

a) Krankheit

Wird eine Lehrperson durch Krankheit vorübergehend arbeitsunfähig, so hat sie Anspruch auf:

- 1. - 6. Monat: 100 % der Besoldung
- 7. - 24. Monat: Die Leistung der Versicherung

b) Unfall

Wird eine Lehrperson durch Unfall vorübergehend arbeitsunfähig, so bezieht sie während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit die volle Besoldung. Die von den Versicherungsgesellschaften geleisteten Entschädigungen fallen in die Gemeindekasse.

Die Lohnzahlungspflicht während unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit obliegt der Gemeinde nur soweit, als nicht Lohnersatzansprüche gegenüber Dritten bestehen.

Art. 23 Besoldung bei Mutterschaft

Den Lehrpersonen wird während des Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs der bisherige Lohn während 13 Schulwochen bezahlt.

Erfolgt die Niederkunft in den ersten 6 Monaten nach Antritt des Anstellungsverhältnisses, erhält die Mitarbeiterin die Leistungen des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbssersatzgesetz, EOG) vom 25. September 1952 ausbezahlt, im Minimum aber die Hälfte des Lohns.

Lohnausfallentschädigungen aus einer staatlichen Mutterschaftsversicherung für die Zeit, während welcher der Lohn durch den Kanton bezahlt wurde, fallen bis zum Umfang des ausgerichteten Lohns an die Gemeinde Suhr.

Art. 24 Besoldung bei Todesfall

Beim Tod einer Lehrperson wird an Hinterbliebene, welche die verstorbene Person regelmässig unterstützte, der Lohn für einen weiteren Monat und nach fünf Dienstjahren für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, entrichtet.

Anspruch auf Lohnfortzahlung hat in erster Linie die überlebende Ehepartnerin oder der überlebende Ehepartner beziehungsweise die überlebende eingetragene Partnerin oder der überlebende eingetragene Partner, in zweiter Linie richtet sich die Anspruchsberechtigung der übrigen regelmässig unterstützten Hinterbliebenen nach den entsprechenden Bestimmungen der Personalvorsorgeeinrichtung, bei der die verstorbene Person vor ihrem Ableben versichert war.

Art. 25 Ferien und Feiertage

Bezüglich der Ferien und der Feiertage sind die Lehrpersonen der Musikschule den Volksschullehrpersonen gleichgestellt.

Art. 26 Urlaub

Urlaube werden gemäss den für die Lehrpersonen der Volksschule geltenden Bestimmungen gewährt.

Über Urlaubsgesuche der Lehrpersonen und der Musikschulleitung, die länger als 4 Wochen dauern, entscheidet die Gesamtschulleitung.

Art. 27 Ausfall von Lektionen/Stundenverschiebungen

Fallen Lektionen infolge Verhinderung der Schüler aus, haben die Musiklehrpersonen Anspruch auf die volle Besoldung (längstens bis Semesterende).

Lehrpersonen, die aus triftigem Grund verhindert sind, den Unterricht zu erteilen, haben die Schülerinnen und Schüler oder deren Eltern sowie die Musikschulleitung /die Schulverwaltung rechtzeitig zu informieren. Ausgefallene Lektionen sind vor- oder nachzuholen. Ausgenommen von dieser Bestimmung sind Lektionen, die infolge Krankheit und Unfall ausfallen.

Art. 28 Aus- und Weiterbildung

Der Arbeitgeber fördert und unterstützt die berufliche Weiterbildung der Lehrpersonen und der Musikschulleitung durch geeignete Massnahmen. Die Gesamtschulleitung kann dafür zusätzlichen bezahlten Urlaub gewähren und Kostenbeiträge bewilligen.

Die Lehrpersonen und die Musikschulleitung können zum Besuch von Aus- und Weiterbildungskursen zur Erweiterung der Fachkompetenz, der Führungskompetenz und der Sozialkompetenz verpflichtet werden. In diesem Fall bezahlt die Gemeinde die Kosten, diese sind zu budgetieren.

Die Lehrpersonen und die Musikschulleitung haben sich um ihre berufliche Weiterbildung zu bemühen.

Der tatsächliche Besuch der Veranstaltungen ist nachzuweisen.

Art. 29 Rechtsmittel

Der Entscheid über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses kann an die zuständigen kantonalen Instanzen weitergezogen werden.

IV. Schlussbestimmung

Art. 30 Inkrafttreten

Das Reglement tritt am 1. Januar 2022 in Kraft und ersetzt das bisherige Reglement vom 1. August 2019.

Gegenüber dem Reglement vom 1. August 2019 wurde lediglich die Aufgabenübertragung von der Schulpflege an den Gemeinderat angepasst, welche infolge der Abschaffung der Schulpflege von Gesetzes wegen nötig wurde. Entsprechend muss dieses Reglement nicht erneut durch die Einwohnergemeindeversammlung genehmigt werden.

Das Reglement vom 1. August 2019 wurde an der Einwohnergemeindeversammlung vom 29. November 2018 gutgeheissen und am 7. Januar 2019 rechtskräftig.

Gemeinderat



Carmen Suter-Frey
Gemeindepräsidentin



Philippe Woodtli
Geschäftsführer