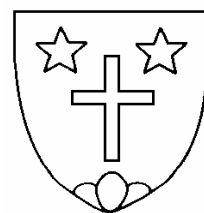


GEMEINDE SUHR



PERSONALREGLEMENT DER MUSIKSCHULE SUHR

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 1. April 2001, beschliesst:

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich und Zuständigkeiten

Dieses Reglement ordnet das Arbeits- und Besoldungsverhältnis aller im Dienste der Musikschule Suhr stehenden Lehrkräfte sowie des Musikschulleiters/der Musikschulleiterin, sofern nicht kantonale Vorschriften Gültigkeit haben.

Die in diesem Reglement der Schulpflege oder dem Gemeinderat zugewiesenen Aufgaben können durch die Schulpflege bzw. den Gemeinderat delegiert werden.

Art. 2 Arbeitsverhältnis

Alle Lehrkräfte (auch Stellvertreter/-innen) sowie der Musikschulleiter/die Musikschulleiterin der Musikschule Suhr stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis (kein Beamtenstatus).

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

Art. 3 Anstellungsbehörde

Sämtliche Lehrkräfte der Musikschule sowie der Musikschulleiter/die Musikschulleiterin werden von der Schulpflege auf unbefristete oder befristete Zeit angestellt.

Kurzfristige Stellvertretungen bis zu vier Wochen werden durch den Musikschulleiter/die Musikschulleiterin nach Vorgaben der Schulpflege angestellt.

Mit jedem Mitarbeiter/jeder Mitarbeiterin ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschliessen. Darin sind zumindest festzuhalten:

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

Bei kurzfristigen Stellvertretungen ist nur ein Datenblatt zu erstellen.

Art. 4 Anstellungsvoraussetzungen

Als Musikschulleiter/in sind einstellbar:

- Inhaber/-in eines anerkannten musikpädagogischen Diploms.
- Absolventen/Absolventinnen mit Abschluss einer Schulleiterausbildung des Verbandes Musikschulen Schweiz oder einer gleichwertigen Ausbildung.

Als Musiklehrer/-innen sind einstellbar:

- Inhaber/-innen eines Wahlfähigkeitszeugnisses gemäss § 5 der Verordnung über den Instrumentalunterricht des Kantons Aargau vom 14. März 1988.
- Lehrkräfte an der Musikgrundschule mit kantonalem Ausweis.
- Blockflötenlehrer/-innen mit SAJM-Ausweis C.

Die Einreihung in ein Besoldungsband erfolgt durch die Schulpflege.

Als Stellvertreter/-innen können auch Personen beschäftigt werden, welche die Bedingungen gemäss Art. 4 nicht erfüllen.

Art. 5 Schaffung neuer Stellen (Erweiterung Instrumentalangebot)

Über die Schaffung neuer Stellen (Erweiterung des Instrumentalangebots) und die Einreihung bestehender Stellen in ein anderes Besoldungsband entscheidet die Schulpflege, unter Beachtung der im Budget bewilligten Mittel.

II. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Art. 6 Beginn

Beginn und allenfalls Dauer des Arbeitsverhältnisses werden durch die Anstellungsbehörde oder den Musikschulleiter/die Musikschulleiterin im Einvernehmen mit den Lehrkräften festgesetzt.

Art. 7 Anzeige und Annahme der Anstellung

Anzeige und Annahme der Anstellung haben schriftlich zu erfolgen. Den neuen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen sind diejenigen Erlasse auszuhändigen, welche ihr Arbeitsverhältnis betreffen.

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

Die Finanzverwaltung ist über die Anstellungen und Änderungen von Anstellungen zu informieren.

Art. 8 Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Der Arbeitsvertrag kann beidseitig auf das Ende eines Schulhalbjahres mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten mit eingeschriebenem Brief aufgelöst werden. Verzichtet die Anstellungsbehörde auf die Erneuerung des Arbeitsvertrages, ist die Lehrkraft berechtigt, die Gründe dafür zu erfahren.

Die Auflösung des Arbeitsvertrages durch die Anstellungsbehörde ist zulässig, wenn

- a) der Musiklehrer/die Musikschullehrerin seine/ihre Aufgaben über eine längere Zeit nicht befriedigend erfüllt, oder
- b) sich über eine längere Zeit ungenügend einsetzt, oder
- c) die Gemeinschaft erheblich stört, oder
- d) wenn aufgrund der Anmeldezahlen der Musikschüler/-innen eine Weiterbeschäftigung nicht mehr möglich ist.

Sofern der Arbeitsvertrag aufgrund von lit. a - c aufgelöst werden soll, ist dem Musiklehrer/der Musikschullehrerin durch die Anstellungsbehörde unter Hinweis auf die Möglichkeit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine angemessene Frist für die Bewährung einzuräumen; diese beträgt mindestens 3 Monate.

Das Arbeitsverhältnis kann durch die Anstellungsbehörde am Ende der Bewährungszeit unter Einhaltung der ordentlichen Frist aufgelöst werden, wenn feststeht, dass die Weiterbeschäftigung des Musiklehrers/der Musikschullehrerin mit dem öffentlichen Interesse nicht mehr vereinbar ist. Dies ist aufgrund des Verhaltens während der Bewährungsfrist, aber auch unter angemessener Berücksichtigung der früheren Vorkommnisse zu beurteilen.

Für den Musikschulleiter/die Musikschulleiterin gelten die gleichen Bestimmungen wie für Stufenleiter/Rektoren der Schule Suhr.

Art. 9 Pensionierung

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

Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über das Pensionsalter hinaus ist grundsätzlich nicht möglich. Über Ausnahmen entscheidet die Schulpflege.

Für die dem vorliegenden Reglement unterstehenden Personen besteht die Möglichkeit der vorzeitigen Pensionierung. Sowohl der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin als auch der Arbeitgeber kann 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. 10 Arbeitszeugnis

Dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitszeugnis oder auf Verlangen während der Anstellung ein Zwischenzeugnis ausgestellt. Auf Verlangen des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin kann auch nur eine Arbeitsbestätigung ausgestellt werden.

III. Pflichten der Mitarbeiter

Art. 11 Allgemeines

Die Lehrkräfte sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Arbeiten nach bestem Wissen und mit Sorgfalt auszuführen. Sie haben nach den erteilten Weisungen des Musikschulleiters/der Musikschulleiterin, des Schulleiters/der Schulleiterin und der Anstellungsbehörde zu handeln.

Die Teilnahme an den Konferenzen der Musikschule ist für alle Lehrkräfte obligatorisch.

Alle mit dem Musikschulunterricht eingehenden Gebühren und Abgeltungen fallen an den Arbeitgeber.

Im Weiteren gilt das Reglement der Musikschule.

Die Gemeinde achtet und schützt die Persönlichkeit der Lehrkräfte.

Werden Lehrkräfte im Zusammenhang mit der Erfüllung ihrer Aufgaben auf dem Rechtsweg belangt oder erweist sich die Beschreitung des Rechtswegs zur Wahrung ihrer Rechte als notwendig und angemessen, so gewährt die Schulpflege zumindest für das erstinstanzliche Verfahren Rechtsschutz.

Ausgenommen sind

- geringfügige Übertretungen;
- Verfahren, in denen die Gemeinde Gegenpartei ist.

Die Schulpflege kann die Kostenübernahme im Einzelfall ablehnen, wenn die Lehrkraft eine schwerwiegende Amtspflichtverletzung begangen hat oder eine Kostenrückerstattung verfügen, wenn das Verfahren ergibt, dass die Lehrkraft vorsätzlich oder grobfahrlässig gehandelt hat.

Für den Musikschulleiter/die Musikschulleiterin gilt ein separates Pflichtenheft.

Art. 12 Amtsgeheimnis

Die Mitarbeiter/innen unterstehen für die Dauer und nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses dem Amtsgeheimnis.

Art. 13 Absenzen

Ist der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin am Erscheinen zur Arbeit verhindert, so hat sie dies unter Angabe des Grundes sofort dem Schulsekretariat zu melden.

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

Art. 14 Pensionskasse

Die Mitarbeiter/innen sind verpflichtet, der jeweiligen Pensionskasse der Musikschule beizutreten.

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

Art. 15 Stundenplan

Die Lehrkräfte erstellen zu Handen des Musikschulleiters/der Musikschulleiterin für die ihnen zugeteilten Pen- sen die Stundenpläne.

Art. 16 Absenzenkontrolle

Die Lehrkräfte führen eine Kontrolle über die erteilten Lektionen und die Schülerabsenzen und erstatten dem Sekretariat regelmässig Meldung.

Die Lektionen sind pünktlich zu beginnen und zu beenden.

IV. Besoldung, Zulagen, Spesen

Art. 17 Allgemeines

Die Lehrkräfte werden für ihre Arbeitsleistung gemäss den im Anhang festgelegten Besoldungsbändern entlohnt.

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

Das Pensum und damit die Besoldung des Musikschulleiters/der Musikschulleiterin richten sich nach der Schülerzahl und der Grösse des Kollegiums. (Richtlinien stellt der Verband Musikschulen Schweiz zur Verfügung.)

Art. 18 Einreihung

Die Schulpflege stuft die Lehrkräfte ihrer Aufgabe und Ausbildung entsprechend in die gemäss Anhang enthaltenen Besoldungsbänder ein.

Für die Anfangsbesoldung gilt das Minimum des Besoldungsbandes, in welches die Lehrkraft eingereiht wird.

Sie kann höher angesetzt werden, wenn besondere Umstände (bisherige Tätigkeit, Ausbildung etc.) es rechtfertigen.

Art. 19 Besoldungsanpassungen

Die Schulpflege beantragt beim Gemeinderat zu Handen des Voranschlages für das folgende Jahr eine vorgesehene Besoldungsanpassung.

Es besteht kein Anspruch auf Gleichbehandlung mit den übrigen Gemeindeangestellten.

Art. 20 Besondere Leistungen

Die Schulpflege kann ausserordentliche Einzel- oder Teamleistungen mit einer einmaligen Prämie honorieren. Solche Prämien sind zu budgetieren und haben keine präjudizierende Wirkung.

Art. 21 Kinderzulage

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

Art. 22 Treueprämien

Die in ungekündigtem Arbeitsverhältnis stehenden Mitarbeiter/-innen haben im Verhältnis zum Pensum (Durchschnitt der letzten 5 Jahre) bei den nachfolgenden Dienstjubiläen folgende Ansprüche:

Nach Vollendung von

- 10 Anstellungsjahren	1/2 Monatsbesoldung
- 20 Anstellungsjahren	1 Monatsbesoldung
- 25 Anstellungsjahren	1/4 Monatsbesoldung
- 30 Anstellungsjahren	1 Monatsbesoldung
- 35 Anstellungsjahren	1/4 Monatsbesoldung
- 40 Anstellungsjahren	1 Monatsbesoldung

Bei bewilligtem, unbesoldetem Urlaub von mehr als 2 Monaten wird der Anspruch nicht unterbrochen, jedoch zeitlich verschoben ausgerichtet.

Art. 23 Besoldung während Militär- und anderen Dienstleistungen

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

1. *Während der Rekrutenschule als Rekrut oder bei der Leistung von Zivildienst*
 - a) an Ledige ohne Unterstützungspflicht: 50 % der Besoldung.
 - b) an Verheiratete und Ledige 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 darüber hinausgehende 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 Erwerbsersatzordnung zurückgefordert werden können.

Die Vergütungen der Erwerbsersatzordnung fallen der Gemeinde zu.

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

Art. 24 Krankentaggeld-Versicherung

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

Art. 25 Unfallversicherung

Die Mitarbeiter/-innen 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 Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen getragen.

Art. 26 Besoldung bei Krankheit und Unfall

a) Krankheit:

Wird ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin durch Krankheit vorübergehend arbeitsunfähig, so hat diese/-r Anspruch auf:

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

b) Unfall:

Wird ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin 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. 27 Besoldung bei Mutterschaft

Mitarbeiterinnen, die vor der Mutterschaft während mindestens 12 Monaten ununterbrochen im Dienst der Gemeinde Suhr standen, haben bei Schwangerschaft und Mutterschaft Anspruch auf bezahlten Urlaub von 16 Wochen. Dieser ist so aufzuteilen, dass 6 Wochen in die Zeit unmittelbar vor der Mutterschaft fallen und 10 Wochen unmittelbar danach. Wird die Arbeit nach der Mutterschaft nicht mehr aufgenommen und mindestens 6 Monate fortgesetzt, besteht nur ein Anspruch auf insgesamt 6 Wochen bezahlten Urlaub.

Art. 28 Besoldung bei Todesfall

Stirbt ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin, so ist die Differenz zwischen den Rentenleistungen (Leistungen der AHV und Pensionskasse, im Verhältnis zum letzten Pensum) und der zuletzt bezogene Barbesoldung seinem Ehegatten oder bei dessen Fehlen seinen unterstützungs- und kinderzulagenberechtigten Kindern noch für 6 Monate vom Sterbetag an gerechnet, höchstens aber bis zum Zeitpunkt, da sie das Rentenalter erreicht hätte, auszurichten.

Art. 29 Ferien/Feiertage

Bezüglich der Ferien und der Feiertage sind die Lehrkräfte der Musikschule den Volksschullehrern/Volksschullehrerinnen gleichgestellt.

Für den Musikschulleiter/die Musikschulleiterin gilt der individuelle Arbeitsvertrag.

Art. 30 Urlaub

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

Über Urlaubsgesuche der Lehrkräfte und des Musikschulleiters/der Musikschulleiterin entscheidet der Schulleiter/die Schulleiterin.

Art. 31 Ausfall von Lektionen/Stundenverschiebungen

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

Lehrkräfte, die aus triftigem Grund verhindert sind, den Unterricht zu erteilen, haben die Schüler/innen oder deren Eltern sowie das Schulsekretariat rechtzeitig zu informieren. Ausfallende Stunden sind vor- oder nachzuholen. Ausgenommen von dieser Bestimmung sind Stunden, die infolge Krankheit und Unfall ausfallen.

Art. 32 Aus- und Weiterbildung

Der Arbeitgeber fördert und unterstützt die berufliche Weiterbildung der Lehrkräfte und des Musikschulleiters/der Musikschulleiterin durch geeignete Massnahmen. Der Schulleiter/die Schulleiterin kann dafür zusätzlichen bezahlten Urlaub gewähren und Kostenbeiträge bewilligen.

Die Lehrkräfte und der Musikschulleiter/die Musikschulleiterin 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 Lehrkräfte und der Musikschulleiter/die Musikschulleiterin haben sich um ihre berufliche Weiterbildung zu bemühen.

Der tatsächliche Besuch der Veranstaltungen ist nachzuweisen.

Art. 33 Rechtsmittel

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

V. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 34 Übergangsregelungen

Für die Auszahlung der Treueprämien gilt die Übergangsregelung im Anhang.

Art. 35 Inkrafttreten

Das Reglement tritt am 01.01.2005 in Kraft und ersetzt das bisherige Reglement vom 01. Januar 2001.

Beschlossen (inkl. Anhänge) an der Einwohnergemeindeversammlung vom 26. November 2004, rechtskräftig geworden am 03. Januar 2005.

5034 Suhr, 04. Januar 2005

NAMENS DES GEMEINDERATES

Der Gemeindeammann: Der Gemeindegeschreiber:

B. Rüetschi

H. Huber

Anhang

- Umschreibungen der Besoldungsbänder
- Besoldungsbänder
- Übergangsregelung Treueprämie