



Gemeinderat Illgau

Gemeindehaus
6434 Illgau

Telefon: 041/ 830 10 66
Homepage: www.illgau.ch
E-Mail: gemeinde@illgau.ch

Personalreglement der Musikschule Muotathal - Illgau

vom

02.04.2025

Personalreglement der Musikschule Muotathal - Illgau vom 02.04.2025

Gestützt auf das kantonale Musikschulgesetz (MuSG, SRSZ 671.100) vom 22.05.2024, die kantonale Musikschulverordnung (MuSV, SRSZ 671.111) vom 26.11.2024 und das Reglement über die Musikschule Muotathal - Illgau vom 31.01.2025 erlassen die Gemeinderäte Muotathal und Illgau das nachfolgende Personalreglement der Musikschule Muotathal - Illgau:

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Gegenstand

Das Personalreglement regelt das Arbeitsverhältnis und die Besoldung der an der Musikschule Muotathal - Illgau tätigen Musikschullehrpersonen in Ergänzung zu den kantonalen Vorgaben.

Art. 2 Ausschreibung

¹ Freie Stellen sind vor einer unbefristeten Anstellung grundsätzlich öffentlich auszuschreiben.

² Auf die Ausschreibung kann bei der Anstellung von befristet beschäftigten Musikschullehrpersonen verzichtet werden.

II. Arbeitsverhältnis

Art. 3 Rechtsnatur

Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Schulträger und den Musikschullehrpersonen ist öffentlich-rechtlich.

Art. 4 Begründung

¹ Das Arbeitsverhältnis wird durch schriftlichen Vertrag begründet.

² Anstellungsbehörde ist die Musikschulkommission. Diese hat die Kompetenz, die Anstellung der Musikschulleitung zu delegieren. Die Delegation beinhaltet auch die Entlassungskompetenz.

Art. 5 Anforderungen

¹ Als Musikschullehrpersonen dürfen grundsätzlich nur Personen angestellt werden, die über einen anerkannten Ausbildungsabschluss verfügen.

² Es können Musikschullehrpersonen ohne anerkannten Ausbildungsabschluss angestellt werden, sofern ihre Befähigung anderswie ausgewiesen ist.

³ Vor der Anstellung haben Musikschullehrpersonen einen Sonderprivatauszug vorzuweisen.

Art. 6 Dauer

¹ Das Arbeitsverhältnis der Musikschullehrperson mit anerkanntem Ausbildungsabschluss ist in der Regel unbefristet.

² Das Arbeitsverhältnis von Stellvertretungen ist befristet.

³ Das Arbeitsverhältnis kann überdies befristet werden, im ersten Anstellungsjahr oder wenn eine Musikschullehrperson voraussichtlich nur während einer begrenzten Zeitdauer beschäftigt werden kann.

Art. 7 Probezeit

Es kann eine Probezeit mit entsprechender Kündigungsfrist vereinbart werden.

Art. 8 Beendigung

¹ Die Anstellungsbehörde und die Musikschullehrperson können das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen auf jeden Zeitpunkt ändern oder beenden.

² Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Kündigung;
- b) Auflösung aus wichtigen Gründen;
- c) vorzeitige Pensionierung.

³ Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch:

- a) Ablauf einer befristeten Anstellung;
- b) Anspruch auf eine ganze Rente der Eidgenössischen Invalidenversicherung;
- c) Erreichen der Altersgrenze am Ende des Semesters, in welchem die Musikschullehrperson das 65. Altersjahr vollendet;
- d) Tod.

⁴ Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis verlängert werden.

Art. 9 Kündigung

¹ Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann seitens der Musikschullehrperson und seitens der Anstellungsbehörde mit einer Kündigungsfrist von vier Monaten jeweils auf den 31. Januar und den 31. Juli jeden Jahres schriftlich gekündigt werden.

² Im Arbeitsvertrag kann das Recht zur Auflösung des befristeten Arbeitsverhältnisses mit einer der Vertragsdauer angepassten Kündigungsfrist vorgesehen werden. Das befristete Arbeitsverhältnis endet in diesen Fällen ohne Kündigung spätestens durch Ablauf der Vertragsdauer.

Art. 10 Kündigungsschutz, Verfahren

¹ Die Anstellungsbehörde hat der Musikschullehrperson vor der Kündigung das rechtliche Gehör zu gewähren.

² Die Kündigung ist von der Anstellungsbehörde schriftlich zu begründen.

³ Bevor einer Musikschullehrperson gekündigt werden kann, die nicht geeignet ist, ihren schulischen Auftrag zu erfüllen oder deren Leistung und Verhalten nicht befriedigen, sind ihr die Beanstandungen durch eine Beurteilung vorzuhalten und ihr ist eine Bewährungsfrist von mindestens einem Monat anzusetzen. Auf die Ansetzung einer Bewährungsfrist kann verzichtet werden, wenn diese ihren Zweck nicht erfüllen kann.

Art. 11 Sachlicher Kündigungsschutz

¹ Die Kündigung durch die Anstellungsbehörde darf nicht missbräuchlich sein nach den Bestimmungen des Obligationenrechts und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

² Ein sachlich zureichender Grund liegt vor, wenn:

- a) eine Musikschullehrperson längerfristig oder dauernd verhindert ist, ihren schulischen Auftrag zu erfüllen;
- b) eine Musikschullehrperson nicht geeignet ist, ihren schulischen Auftrag zu erfüllen oder wenn ihre Leistung und ihr Verhalten nicht befriedigen;
- c) eine Musikschullehrperson ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis schwer oder wiederholt verletzt hat;
- d) eine Musikschullehrperson eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung an der Musikschule nicht vereinbar ist;
- e) das musikalische Angebot vermindert und damit die Zahl der Musikschullehrpersonen vermindert wird.

Art. 12 Zeitlicher Kündigungsschutz

¹ Die Anstellungsbehörde darf das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a) während sowie vier Wochen vor und nach einer mindestens elf Tage dauernden obligatorischen Dienstleistung;
- b) während eines unbesoldeten Urlaubs, der für eine freiwillige gemeinnützige Dienstleistung bewilligt worden ist;
- c) während der Schwangerschaft einer Musikschullehrerin und in den 16 Wochen nach der Niederkunft;
- d) während 30 Tagen im ersten Dienstjahr, während 90 Tagen ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr und während 180 Tagen ab sechstem Dienstjahr im Fall unverschuldeter ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall, sofern kein Kündigungsgrund gemäss Art. 11 Abs. 2 lit. b bis d gegeben ist;
- e) solange der Anspruch auf Betreuungsurlaub besteht, längstens aber während sechs Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist zu laufen beginnt.

² Ist die Kündigung vor Beginn einer Sperrfrist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis zum Beginn der Sperrfrist noch nicht abgelaufen, so wird die Kündigungsfrist bis zum Ablauf der Sperrfrist unterbrochen.

Art. 13 Auflösung aus wichtigen Gründen

¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen jederzeit aufgelöst werden.

² Das rechtliche Gehör ist vor der Auflösung zu gewähren und die Auflösung hat schriftlich und mit Begründung zu erfolgen.

³ Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

Art. 14 Vorzeitige Pensionierung

¹ Die Musikschullehrpersonen können sich gemäss den Bedingungen der Pensionskasse vorzeitig pensionieren lassen.

² Die Anstellungsbehörde kann eine Musikschullehrperson nach Vollendung des 63. Altersjahres und im gegenseitigen Einvernehmen in den vorzeitigen Ruhestand versetzen.

Art. 15 Folgen einer unzulässigen Kündigung oder Auflösung

¹ Eine Kündigung, die von der Anstellungsbehörde während einer Sperrfrist nach Art. 12 ausgesprochen wird, ist nichtig und entfaltet keine Rechtswirkung.

² Ist eine Kündigung missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts, ist eine Kündigung ohne sachlich zureichenden Grund nach Art. 11 oder in Missachtung der Verfahrensvorschriften nach Art. 10 ausgesprochen worden oder ist eine fristlose Entlassung nach Art. 13 ohne wichtigen Grund erfolgt, hat die betroffene Musikschullehrperson Anspruch auf eine Abfindung nach Absatz 3, sofern die betroffene Musiklehrperson nicht wiedereingestellt wird; hingegen kann in diesen Fällen kein Anspruch auf die Fortführung des Arbeitsverhältnisses abgeleitet werden.

³ Die Abfindung entspricht höchstens der Hälfte des letzten Jahreslohns und wird unter Berücksichtigung des Alters, der Dienstjahre und der persönlichen Verhältnisse der Musikschullehrperson sowie der Grund, der zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Anstellungsbehörde nach den Umständen des Einzelfalls festgesetzt.

III. Rechte und Pflichten

Art. 16 Besoldung und Versicherung

Musikschullehrpersonen haben Anspruch auf Besoldung und werden gegen die wirtschaftlichen Folgen von Arbeitslosigkeit, Unfall, Invalidität, Alter und Tod versichert.

Art. 17 Arbeitszeit, Ferien

¹ Die wöchentliche Unterrichtszeit umfasst im Vollpensum 29 Lektionen zu 60 Minuten.

² Weitere Arbeitszeit ist aufzuwenden für die Erfüllung des Berufsauftrages, welcher als Anhang Bestandteil dieses Personalreglements ist. Die Musikschulleitung kann Präsenzzeiten für die Teilnahme an Konferenzen anordnen.

³ Unterrichtsstunden, die ohne Verschulden der Musiklehrperson ausfallen, gelten als erteilt. Lektionen, die aufgrund von Absenzen der Musikschullehrpersonen ausfallen, sind nachzuholen. Ist dies nicht möglich, erfolgt eine Kürzung des Gehalts. Vorbehalten bleiben die Regelungen bezüglich Urlaube, Arbeitsverhinderungen und Abwesenheiten.

⁴ Das Musikschuljahr entspricht dem Schuljahr der Volksschule. Es gelten die Ferien und unterrichtsfreien Tage der örtlichen Volksschule.

⁵ Die Musikschullehrpersonen können während eines Teils der Ferien zur Weiterbildung und zur Teilnahme an Musikschulkonferenzen verpflichtet werden.

Art. 18 Urlaub

¹ Einer Musikschullehrperson kann besoldeter oder unbesoldeter Urlaub gewährt werden, sofern der ordentliche Schulbetrieb sichergestellt ist.

² Während des besoldetenurlaubes ist ein bestimmter Auftrag im Interesse der Musikschule, Volksschulen oder des Schulträgers zu erfüllen.

³ Für die Gewährung von Urlaub, von besoldetem Kurzurlaub für persönliche Anlässe sowie des Mutterschaftsurlaubes ist die Musikschulkommission zuständig.

⁴ In folgenden Fällen wird Mitarbeitenden ein besoldeter Kurzurlaub gewährt:

- | | | |
|----|--|----------|
| a) | Zivile und kirchliche Eheschliessung: | je 1 Tag |
| b) | Zivile und kirchliche Eheschliessung in der eigenen Familie: | 1 Tag |
| c) | Todesfall im eigenen Haushalt und in der Familie: | 3 Tage |
| d) | Tod von nahestehenden Verwandten/Bekannten: | ½ Tag |
| e) | Umzug des eigenen Haushalts: | 1 Tag |

Bei Teilzeitarbeit besteht der Anspruch anteilmässig.

⁵ Die Musikschulleitung kann bei unaufschiebbaren privaten Verpflichtungen für höchstens 3 Tage einen besoldeten Kurzurlaub bewilligen.

⁶ In besonderen Fällen, namentlich bei Naturereignissen, kann die Musikschulleitung einem bestimmten Personenkreis für die erforderliche Dauer einen Kurzurlaub bewilligen.

⁷ Während den Schulferien wird kein besoldeter Kurzurlaub gewährt.

Art. 19 Organisationen, Mitwirkung

¹ Die Verbandsfreiheit ist gewährleistet.

² Musikschullehrpersonen können namentlich Organisationen gründen und ihnen angehören.

³ Die Lehrerorganisationen und die einzelnen Musikschullehrpersonen haben das Recht, in schulischen Angelegenheiten Vorschläge zu machen.

Art. 20 Personaldaten

¹ Die Musikschullehrperson kann Einsicht in ihre Personaldaten nehmen.

² Sie kann verlangen, dass falsche persönliche Daten berichtigt und unvollständige ergänzt werden.

Art. 21 Arbeitszeugnis

¹ Die Musikschullehrperson kann jederzeit von der Anstellungsbehörde ein Zeugnis verlangen, das sich über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht.

² Die Angaben haben sich auf die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken, wenn es die Musikschullehrperson verlangt.

Art. 22 Weiterbildung

¹ Die Weiterbildung dient der Erweiterung der Kenntnisse und Fähigkeiten der Musikschullehrpersonen und trägt zur Optimierung der Unterrichts- und Schulqualität bei.

² Die Musikschullehrperson hat Anspruch auf Weiterbildung und ist verpflichtet, regelmässig an Weiterbildungskursen teilzunehmen. Die Weiterbildung findet ausserhalb der Unterrichtszeit statt. Ausnahmen kann die Musikschulleitung bewilligen.

³ Obligatorische Weiterbildung und interne Schulentwicklungsanlässe können von der Anstellungsbehörde oder von der Musikschulleitung angeordnet werden.

⁴ Im Rahmen der Weiterbildung kann die Gemeinde pro Kurstag und teilnehmende Musikschullehrpersonen einen Beitrag ausrichten. Deckt dieser die Kurskosten nicht, hat die Musikschullehrperson die Mehrkosten zu übernehmen.

Art. 23 Auftragsurlaub

¹ Die Musikschulkommission kann Musikschullehrpersonen zur Ausführung bestimmter Aufträge vom Unterricht beurlauben.

² Die Besoldung während des Urlaubs geht zu Lasten der Musikschule Muotathal - Illgau.

Art. 24 Aufgaben

¹ Der Berufsauftrag ist der Orientierungsrahmen für die tägliche Arbeit der Musikschullehrpersonen.

² Die Musikschullehrpersonen erfüllen einen schulischen Auftrag, der durch die Gesetzgebung der Musikschulen und das Leitbild umschrieben wird.

³ Die Musikschullehrpersonen tragen die Verantwortung für die ihnen anvertrauten Schüler.

⁴ Die Musikschullehrpersonen unterstützen sich gegenseitig bei der Aufgabenerfüllung, arbeiten zusammen, beteiligen sich am Schulleben und Wirken an der Schulentwicklung mit.

⁵ Die Musikschullehrpersonen arbeiten mit den Erziehungsberechtigten und der Schulleitung zusammen. Sie unterstehen im Rahmen der Gesetzgebung dem Weisungsrecht der Vorgesetzten.

Art. 25 Nebenbeschäftigung

¹ Die Musikschullehrperson darf keine Nebenbeschäftigung ausüben, die ihre Aufgabenerfüllung beeinträchtigen kann oder die Unterrichtszeit oder Präsenzzeit beansprucht.

² Unvereinbar ist insbesondere eine Nebenbeschäftigung, welche die Vertrauenswürdigkeit und Vorbildwirkung der Musikschullehrperson in ihrer schulischen Tätigkeit beeinträchtigen kann.

³ Die Musikschulkommission kann aus wichtigen Gründen Ausnahmen bewilligen.

⁴ Besteht die Nebenbeschäftigung in der Ausübung eines öffentlichen Amtes, kann die Musikschullehrperson pro Schuljahr höchstens 10 Arbeitstage als besoldeten Urlaub beziehen. Bei einem öffentlichen Amt mit Volkswahl beträgt der Anspruch höchstens 15 Arbeitstage. Der besoldete Urlaub bestimmt sich nach den für die Ausübung des Amtes tatsächlich aufgewendeten Tagen.

Art. 26 Berufsgeheimnis

¹ Die Musikschullehrpersonen haben im Zeitraum ihrer Anstellung und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Angelegenheiten zu schweigen, die ihnen berufsbedingt zur Kenntnis gelangen und an denen ein öffentliches Geheimhaltungsinteresse oder ein Persönlichkeitsschutzinteresse besteht oder die gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.

² Nach den gleichen Grundsätzen dürfen schulische Akten und Daten Dritten nicht zugänglich gemacht werden.

³ Die Geheimhaltungspflicht gilt nicht:

- a) wenn die Gesetzgebung zur Anzeige oder zur Auskunft verpflichtet;
- b) im Rahmen der Zeugnispflicht, wenn die Anstellungsbehörde zur Aussage ermächtigt.

Art. 27 Geschenkannahme und Ablieferung von Entschädigungen

¹ Musikschullehrpersonen ist es untersagt, für sich oder Dritte im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung Geschenke oder andere Vorteile zu fordern, anzunehmen oder versprechen zu lassen.

² Ausgenommen sind Ehrungen oder sozialübliche Geschenke, sofern diese die Unabhängigkeit der Musikschullehrperson nicht beeinträchtigen.

³ Honorare und Besoldungsbeiträge, die von Dritten für dienstliche Tätigkeiten und Nebenbeschäftigungen während der Unterrichtszeit ausgerichtet werden, hat die Musikschullehrperson dem Schulträger abzugeben.

⁴ Die Anstellungsbehörde entscheidet bei der Bewilligungserteilung, ob und inwieweit Entschädigungen für die Nebenbeschäftigung in öffentlichen Ämtern dem Schulträger abzugeben sind.

Art. 28 Verweis

¹ Bei Arbeitspflichtverletzungen kann die Anstellungsbehörde einen Verweis aussprechen.

² Der Verweis erfolgt nach Abklärung des Sachverhaltes und Anhörung der betroffenen Musikschullehrperson.

³ Der Verweis ist zusammen mit der Stellungnahme der Musikschullehrperson zu protokollieren.

IV. Besoldung

Art. 29 Jahreslohn, Anrechnung Dienstjahre

Es gelten § 11 des Musikschulgesetzes und die §§ 13 und 14 der Musikschulverordnung.

Art. 30 Faktoren für Ensembleleitung, Lager und Begabungs- und Begabtenförderung

¹ Leitet eine Musikschullehrperson ein Ensemble, wird der Mehraufwand mit einem zeitlichen und finanziellen Faktor vergütet. Der Faktor für die Erteilung von Ensembleunterricht wird wie folgt definiert:

- | | |
|---|---------------------|
| a) Ensemble mit homogener Instrumentenbesetzung (beispielsweise Chöre, Ländlerkapelle, Streichgruppe, Doppelrohrblattensembles) | Faktor 1.1 bis 1.5 |
| b) Heterogene Ensembles (beispielsweise Streichorchester, Blasorchester, Bands) | Faktor 1.35 bis 1.5 |
| c) Überregionale Ensemble | Faktor 1.5 bis 2.0 |

² Interne Begleitpersonen für ein Lager, welche im Teilzeitpensum arbeiten, werden seitens Musikschule Muotathal - Illgau gemäss Stundenansatz (1/2075) entlohnt. Lehrpersonen, welche das ganze Lager mitmachen und mehr als ihr angestelltes Pensum (Anzahl Lektionen/29) mit im Lager sind, werden im Stundenlohn bis zu maximal 100 % für das Lager entlohnt. Berechnung: 100 % abzüglich angestellten Pensums in %.

Beispiel: 18/29 Lektionen = 62 % Anstellung; 100 % - 62 % = 38 %. Die "aufgestuften" 38 % werden im Stundenlohn (nicht Lektionslohn) der Lehrperson entlohnt. Eine Arbeitswoche umfasst 42 Stunden, die 38 % Mehrarbeit entsprechen 16 Arbeitsstunden. Übernimmt eine Musikschullehrperson die Hauptleitung (z.B. Vorbereitung eines Lagers) kann dies zusätzlich entschädigt werden.

³ Ist ein Schüler im kantonalen Begabungs- und Begabtenförderprogramm, erhält die Hauptfachlehrperson einen Faktor von 1.1.

Art. 31 Besoldung der Stellvertretungen

¹ Stellvertretende Musikschullehrpersonen beziehen eine Besoldung gemäss effektivem Unterrichtsaufwand im Stundenansatz (1/1131) und gemäss der Einteilung in die entsprechende Lohnkategorie und Dienstjahresstufe durch die Musikschulleitung.

² Der Stundenansatz wird für jede gehaltene Stunde ausgerichtet. Mit dem Stundenansatz sind alle finanziellen Ansprüche - insbesondere der Anspruch auf Ferienvergütung sowie die Feiertagsentschädigungen - abgegolten.

³ Bei längeren Stellvertretungen kann ein Monatslohn ausgerichtet werden.

Art. 32 Monatslohn

¹ Das Jahresgehalt wird in zwölf Teilbeträgen ausbezahlt. Vor jedem Monatsende wird ein Teilbetrag ausbezahlt.

Art. 33 Treueprämie

¹ Wenn eine Musikschullehrperson ihr fünftes Anstellungsjahr beim gleichen Schulträger erfüllt, wird ihr eine Treueprämie von 2 % des Jahreslohnes nach Art. 30 ausgerichtet. Die Treueprämie wird auf der Grundlage der Besoldung im Erfüllungsmonat und dem durchschnittlichen Pensum während der letzten fünf Jahre vor dem Erfüllungsmonat berechnet. Keine Berücksichtigung finden Sozialzulagen und andere Vergütungen, die in diesem Berechnungszeitraum ausgerichtet wurden. Nach je fünf weiteren erfüllten Anstellungsjahren wird ihr eine jeweils um 1 % höhere Treueprämie ausgerichtet.

² Endet das Arbeitsverhältnis einer anspruchsberechtigten Musikschullehrperson zufolge Pensionierung, Arbeitsunfähigkeit oder Aufhebung der Stelle, so wird ihr die nächstfällige Treueprämie anteilmässig ausgerichtet.

Art. 34 Sozialzulagen

¹ Die Musikschullehrpersonen haben Anspruch auf Kinder- und Geburtszulagen nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen und Finanzhilfen an Familienorganisationen (FamZG, SR 836.2) vom 25.03.2006.

² Die Musikschullehrpersonen haben Anspruch auf eine Familienzulage. Die Familienzulage entspricht derjenigen für die Volksschullehrpersonen.

Art. 35 Antelmässige Besoldung

Ein anteilmässiger Besoldungsanspruch auf Leistungen nach den Art. 30 ff. besteht, wenn:

- a) ein Teilpensum unterrichtet wird;
- b) das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Kalenderjahres besteht;
- c) während eines Kalenderjahres ein unbesoldeter Urlaub bezogen wird.

V. Finanzierung

Art. 36 Besoldungsaufwand

¹ Die Gemeinden Muotathal und Illgau kommen für den Besoldungsaufwand der Musikschullehrpersonen und Stellvertretungen auf. Sie versichern die Musikschullehrpersonen nach Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG, SR 832.20) vom 20.03.1981 gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle und gegen Berufskrankheiten.

² Die Prämien für die Versicherung von Nichtberufsunfällen können auf die Musiklehrpersonen abgewälzt werden.

Art. 37 Leistungen im Todesfall

Stirbt eine Musikschullehrperson, wird die Besoldung mit den Zulagen für den Sterbemonat und die zwei nachfolgenden Monate ausgerichtet.

VI. Arbeitsverhinderung

Art. 38 Meldung

¹ Ist eine Musikschullehrperson wegen Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig, hat sie ihre Arbeitsverhinderung und die voraussichtliche Wiederaufnahme der Arbeit der Musikschulleitung zu melden.

² Dauert die Arbeitsverhinderung länger als fünf Tage, hat die Musikschullehrperson der Musikschulleitung ein Arztzeugnis einzureichen. In begründeten Fällen kann die Musikschulleitung ab dem ersten Tag der Arbeitsverhinderung ein Arztzeugnis verlangen.

³ Dauert die Arbeitsverhinderung längere Zeit, darf die Anstellungsbehörde ein weiteres Arztzeugnis anfordern oder eine vertrauensärztliche Untersuchung verlangen.

Art. 39 Krankheit oder Unfall während der Schulferien

Krankheits- oder Unfalltage während der Schulferien können nachträglich nicht als Ferientage geltend gemacht werden.

Art. 40 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

¹ Im unbefristeten Arbeitsverhältnis besteht während der Dauer und im Umfang der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Lohnfortzahlung während höchstens zwei Jahren. Die Lohnfortzahlung setzt voraus, dass die Musikschullehrperson die Mitwirkungspflicht erfüllt. Die Lohnfortzahlung umfasst während des ersten Jahres der Arbeitsverhinderung 100 % und während des zweiten Jahres 80 % der Besoldung.

² Ist die Arbeitsunfähigkeit längerfristig oder dauernd und wird das unbefristete Arbeitsverhältnis durch die Anstellungsbehörde gekündigt oder einvernehmlich aufgelöst, besteht der restliche Lohnfortzahlungsanspruch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus.

³ Im befristeten Arbeitsverhältnis besteht während der Dauer und im Umfang der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Lohnfortzahlung während höchstens eines Viertels der vertraglichen Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens jedoch bis zum Ende des befristeten Arbeitsvertrages. Die Lohnfortzahlung umfasst 100 % der Besoldung.

⁴ Allfällige Leistungen der Sozialversicherungen oder von haftpflichtigen Dritten sowie Einkünfte aus einem Ersatzerwerb fallen im Rahmen der Lohnfortzahlung dem Schulträger zu. Dieser kann verlangen, dass ihm Leistungen der Sozialversicherungen direkt ausbezahlt werden.

⁵ Ist die Arbeitsunfähigkeit absichtlich oder grobfahrlässig verschuldet, kann die Anstellungsbehörde den Anspruch kürzen.

Art. 41 Teil- und volle Arbeitsleistung

¹ Teilarbeitsleistungen verlängern die Anspruchsfrist nicht.

² Nach voller Arbeitsleistung während zwölf zusammenhängenden Monaten wird ein neuer Anspruch auf Lohnfortzahlung begründet. Bei einem kürzeren Arbeitseinsatz entsteht nur dann ein neuer Anspruch, wenn die erneute Arbeitsverhinderung eine andere Ursache hat.

³ In Härtefällen kann die Anstellungsbehörde die Anspruchsfrist verlängern.

Art. 42 Mutterschaftsurlaub

¹ Die Musikschullehrerin hat nach der Niederkunft Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen, wobei mindestens 14 Wochen nach der Niederkunft bezogen werden müssen. Sie hat während des Mutterschaftsurlaubs Anspruch auf 100 % der Besoldung.

² Bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen verlängert sich der Mutterschaftsurlaub um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Tage, wenn:

- a) das Neugeborene unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens zwei Wochen im Spital verweilt, und
- b) die Mutter nachweist, dass sie im Zeitpunkt der Niederkunft bereits beschlossen hat, nach Ende des Mutterschaftsurlaubs wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.

³ Mutterschaftsurlaub, der in die Schulferien fällt, kann nicht zusätzlich bezogen werden.

⁴ Der Erwerbsersatz fällt dem Schulträger zu.

Art. 43 Urlaub bei Geburt oder Adoption eines Kindes

¹ Die Musikschullehrperson hat nach der Geburt eines eigenen Kindes oder nach der Adoption eines Minderjährigen Anspruch auf einen Urlaub von zwei Wochen.

² Der Urlaub muss innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt oder der Adoption bezogen werden. Er kann wochen- oder pro rata tageweise bezogen werden.

³ Der Besoldungsanspruch beträgt während des Urlaubes 100 %.

Art. 44 Urlaub zur Betreuung eines gesundheitlich beeinträchtigten Kindes

¹ Die Musikschullehrpersonen haben Anspruch auf einen Betreuungsurlaub im Sinne von Art. 329i OR von höchstens 14 Wochen, sofern sie Eltern eines minderjährigen Kindes sind, das wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, und sie ihre Arbeitstätigkeit unterbrechen.

² Der Besoldungsanspruch beträgt während des Urlaubs 100 %.

Art. 45 Dienststabwesenheit

Als Dienststabwesenheit werden anerkannt:

- a) Militärdienst in der schweizerischen Armee;
- b) Zivildienst;
- c) Instruktions- und Pflichtdienste im Zivilschutz;
- d) Leiterkurse und Leitertätigkeit von "Jugend und Sport" und "Jugend und Musik";
- e) freiwillige Dienstleistungen, sofern dafür ein Anspruch auf Erwerbsersatz besteht;
- f) Kurse, Übungen und Rapporte im Rahmen der Gesamtverteidigung;
- g) Feuerwehrdienst.

Art. 46 Meldung Dienststabwesenheit

¹ Die Musikschullehrperson hat der Musikschulleitung Art, Dauer und Zeitpunkt der Dienststabwesenheit zu melden, sobald sie bekannt sind.

² Kann die Musikschullehrperson den Zeitpunkt der Dienststabwesenheit beeinflussen, legt sie sie im Einvernehmen der Musikschulleitung fest.

Art. 47 Besoldung Dienstabwesenheit

¹ Die Musikschullehrperson hat während der Dienstabwesenheit Anspruch auf besoldeten Urlaub.

² Der Besoldungsanspruch entfällt für die Zeit der zusätzlichen Dienstabwesenheiten, wenn:

- a) die Militärdienste oder der Zivildienst während der letzten vier Schuljahre zusammen länger als zwölf Monate gedauert haben;
- b) Instruktions- und Pflichtdienste im Zivilschutz während des Schuljahres zusammen länger als 15 Unterrichtstage gedauert hat;
- c) die übrigen Abwesenheiten nach Art. 45 lit. d bis g während des Schuljahres zusammen länger als zehn Unterrichtstage gedauert haben.

³ Der Musikschullehrperson kann für zusätzliche Unterrichtsabwesenheiten unbesoldeter Urlaub gewährt werden.

⁴ Der Erwerbsersatz fällt an den Schulträger, auch wenn die Dienstleistung in die unterrichtsfreie Zeit fällt. Der Erwerbsersatz während eines unbesoldeten Urlaubs verbleibt der Musikschullehrperson.

Art. 48 Rückerstattung Dienstabwesenheit

¹ Leistet eine Musikschullehrperson zusammenhängenden Militär- oder Zivildienst von über zwei Monaten, wird ihr der besoldete Urlaub im Rahmen der Höchstdauer nach Art. 47 unter der Bedingung gewährt, dass sie anschliessend mindestens zwei Jahre im Dienst des Schulträgers bleibt.

² Wird diese Bedingung nicht erfüllt, muss die Musikschullehrperson die Differenz zwischen der ausgerichteten Besoldung und dem Erwerbsersatz anteilmässig zurückerstatten.

VII. Rechtsschutz

Art. 49 Verwaltungsgerichtliche Klage

¹ Das Verwaltungsgericht entscheidet im Klageverfahren über die Verletzung von gesetzlichen oder vertraglichen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde und den Musiklehrpersonen und Stellvertretungen.

² Es gelten im Weiteren die Regelungen in § 49 Personal- und Besoldungsgesetz für die Lehrpersonen an der Volksschule (PGL, SRSZ 612.110) vom 27.06.2002.

Art. 50 Verjährung

Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis zwischen den Gemeinden Muotathal und Illgau und der Musikschullehrperson verjähren mit Ablauf von fünf Jahren.

VIII. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 51 Besitzstandsgarantie

¹ Der Schulträger reiht die Musikschullehrperson mit dem Inkrafttreten dieses Reglements nach den neuen Lohnansätzen ein. Bei der Einreihung sind die nach neuem Recht anrechenbaren Dienstjahre massgebend.

² Ist die Jahresbesoldung nach neuem Recht geringer als nach altem Recht, wird der Besitzstand des Jahres 2024 (Grundgehalt, Jahreszulage, Dienstalterszulagen, Teuerungszulage) garantiert. Der nach altem Recht berechnete Betrag wird so lange ausgerechnet, bis die Besoldung nach neuem Recht höher ist.

Art. 52 Treueprämien

Es besteht kein Anspruch auf eine rückwirkende Ausrichtung der Treueprämie für Musikschullehrpersonen, welche im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Gesetzesänderung bereits fünf Dienstjahre absolviert haben.

Art. 53 Inkrafttreten und Abänderung

¹ Das vorliegende Personalreglement der Musikschule Muotathal - Illgau tritt per 01.08.2025 in Kraft.

² Das Personalreglement der Musikschule Muotathal - Illgau kann auf Antrag der Musikschulkommission durch Beschluss der Gemeinderäte Muotathal und Illgau jederzeit geändert werden.

Genehmigt durch den Gemeinderat Muotathal mit Beschluss Nr. 2025/82 vom 02.04.2025.

NAMENS DES GEMEINDERATES MUOTATHAL



Maria Christen, Gemeindepräsidentin



Maurus Föhr, Gemeindeschreiber

Genehmigt durch den Gemeinderat Illgau mit Beschluss Nr. 2025/138 vom 3.4.2025.

NAMENS DES GEMEINDERATES ILLGAU



Roland Beeler, Gemeindepräsident



Eveline Hunziker, Gemeindeschreiberin

Berufsauftrag der Musikschullehrpersonen im Kanton Schwyz

1 Vorwort und Ziele

Der Berufsauftrag ist die transparente Grundlage für die Unterrichtstätigkeit an der Musikschule und ergänzt das Personalreglement. Er bildet den Orientierungsrahmen für die tägliche Arbeit und die dazugehörige Jahresarbeitszeit. Mit dem Berufsauftrag wird die Schulentwicklung unterstützt und eine Grundlage für die Kommunikation nach aussen geschaffen. Zudem ist er ein operatives Führungsinstrument. Der grossen Zeitautonomie der Musikschullehrpersonen wird im Berufsauftrag Rechnung getragen.

1.1 Statement zur musikalischen Bildung

Musikschulunterricht ist Teil einer ganzheitlichen Persönlichkeitsbildung und schafft neben einer künstlerischen Ausdrucksmöglichkeit für die Schüler eine fundierte Basis für die vom Lehrplan 21 geforderten überfachlichen Kompetenzen. Dazu gehört das Fördern von selbständigem und kreativem Denken und Vorstellen, die Bildung eines ästhetischen Empfindens, die Stärkung des eigenen Willens und der emphatischen Fähigkeiten. Potentiale werden gefördert, das Selbstbewusstsein wird gestärkt und die Kommunikation mit sich und anderen wird entwickelt.

Der Musikschulunterricht wirkt auch integrativ. Lehrpersonen oder andere Schüler werden zum Vorbild, die Schüler treten in Beziehung zueinander, ein soziokultureller Bezug entsteht. Der Musikschulunterricht ist ein Bildungsangebot und setzt die motivierte Eigeninitiative der Schüler voraus.

1.2 Ziele des Musikschulunterrichtes

An der Musikschule werden im Einzel- und Gruppenunterricht sowie im Zusammenspiel musikalische, tänzerische und schauspielerische Erlebnisse vermittelt. Es werden individuelle Fertigkeiten vermittelt und Fähigkeiten gefördert. Die individuellen Begabungen und Interessen werden berücksichtigt. Breiten- und Begabtenförderung finden gleichermassen statt. Der Musikschulunterricht stärkt den Durchhaltewillen für die längerfristige Auseinandersetzung mit einer Sache und gleichzeitig begleitet die Lehrperson die Schüler in ihrer Persönlichkeitsentwicklung über eine längere Zeit.

2 Arbeitsfelder

2.1 Arbeitsfelder Einzelunterricht

Unterricht (75 %)

Unterricht erteilen (29 h x 39 Wochen) Unterricht organisieren, Stundenplanung

Einrichten, Aufräumen des Unterrichtsraumes, Instrumente/Geräte pflegen Vor- und Nachbereitung

Zusammenarbeit im Team

Unterricht weiterentwickeln und evaluieren

Schüler (9 %)

Gespräche und Kontakte mit den Erziehungsberechtigten

Beraten und begleiten, "Laufbahnberatung", Ensembles, Förderung, Konzerte, Tests, Wettbewerbe

Organisation Standortgespräche, Zielvereinbarungen (betrifft nur Einzelunterrichtswochen)

Schule (5 %)

Zusammenarbeit mit der Schulleitung, dem Sekretariat und den Lehrpersonen

Organisation und Durchführung von Aufführungen

Werbeveranstaltungen (Fächerparcours, Musikschulmorgen) Fachgruppensitzungen

Schuljahreseröffnungssitzung, Schulentwicklung und Evaluation der Schule, Qualitätsentwicklung (intern die Prozesse des Qualitätshandbuchs auditieren)

Weiterbildung intern

Lehrperson (11 %)

Evaluieren und weiterentwickeln der eigenen Tätigkeit, sichern der eigenen Unterrichtskompetenz (üben/trainieren)

Gespräch nach Unterrichtsbesuch durch Schulleitung oder Mitarbeitergespräch Kollegiales Feedback (alle zwei Jahre)
Individuelle Weiterbildung

2.2 Ensembleunterricht

Beim Ensembleunterricht fallen im Verhältnis zum Einzelunterricht in diversen Bereichen Mehraufwände an. Dies bspw. bei der Organisation und Durchführung von Aufführungen oder beim Kontakt mit den Erziehungsberechtigten. Um diesen Mehraufwand entsprechend zu berücksichtigen, erhalten Musikschullehrpersonen für die Erteilung von Ensembleunterricht einen Faktor. Die detaillierten Bestimmungen für die Ensembleleitungen sind in Art. 30 Personalreglement der Musikschule Muotathal - Illgau festgehalten.

3 Arbeitszeit

3.1 Aufteilung Jahresarbeitszeit

Wir unterscheiden zwischen der festgelegten Arbeitszeit (Unterricht und von der Schulleitung festgelegte Anlässe) und der frei gestaltbaren Arbeitszeit.

Ein 100 %-Pensum umfasst 29 Lektionen à 60 Minuten festgelegte Arbeitszeit pro Woche.

Die Brutto-Jahresarbeitszeit (BJAZ) der Musikschullehrpersonen entspricht der Arbeitszeit der Mitarbeitenden der Verwaltung und der Primarschullehrpersonen. Basis sind 2184 Stunden inkl. Ferien und gesetzliche und lokale Feiertage. Das langjährige Mittel der Soll-Jahresarbeitszeit (BJAZ abzüglich der Ferien und Feiertage) entspricht 1'886 Arbeitsstunden bei 168 Stunden Ferien (4 Wochen) pro Jahr.

29 Lektionen x 39 Unterrichtswochen ergeben 1'131 Unterrichtsstunden (60 %) pro Jahr (inkl. Einteilungswoche).

Für Aufgaben neben den Unterrichtsstunden stehen 755 Stunden (40 %) zur Verfügung.

1 Wochenlektion à 60 Minuten entspricht daher 1.67 Arbeitsstunden.

3.2 Organisation der Arbeitszeit

Während des Schulbetriebs nimmt die Lehrperson eine zeitliche Mehrbelastung in Kauf, welche während der unterrichtsfreien Zeit wieder ausgeglichen wird.

Die Zeitangaben sind Durchschnittswerte und müssen mit Blick auf das ganze Jahr und über alle Schüler gesehen werden. Gerade die Betreuung der Schüler und der Austausch mit den Erziehungsberechtigten ist sehr unterschiedlich und hängt u.a. stark vom Alter und der persönlichen Situation der Schüler ab.

Der Unterricht und die schülerbezogenen Arbeiten bilden klar den grössten Teil der Arbeitszeit.

3.3 Unterrichtsfreie Zeit

Die Ferien sind während den Schulferien zu beziehen.

Die Mehrbelastung aus der Schulzeit wird kompensiert.

Der Unterricht wird vor- und nachbereitet.

Die Schulleitung kann in den Randwochen der unterrichtsfreien Zeit obligatorische Anlässe einberufen.

4 Zusatzaufgaben

Korrepetition (Begleitung am Klavier)

Übernahme von Leitungsfunktion

Lehrervertretung

Pflege der Instrumente

Teilnahme an Arbeitsgruppen und Projekten

Lager

Weitere zu definierende Aufgaben

Grössere Zusatzaufgaben werden separat entschädigt.

5 Realität an den Musikschulen

Die meisten Lehrpersonen sind in Teilzeitpensen an mehreren Musikschulen angestellt. Diese Tatsache ist in den Feldern Schule und Lehrperson zu berücksichtigen. Wo möglich und sinnvoll soll eine Entlastung stattfinden, analog dem Prinzip Mutterschulen.

Für das Sicherstellen der eigenen Unterrichtskompetenz (üben/trainieren) steht erst ab einem grösseren Pensum eine sinnvolle Stundenzahl zur Verfügung. Dabei muss aber das gesamte Unterrichtspensum über alle Arbeitgeber berücksichtigt werden.

6 Berechnungsgrundlage für Arbeitsfelder

Tätigkeit	100 %	50 %	25 %	10 %	%-Anteil
Unterricht 75 %	in h	in h	in h	in h	
Unterricht an sich (29 h x 39 Wochen)	1131.00	565.50	282.75	113.10	
Einrichten, Aufräumen des Unterrichtsraumes, Instrumente/Geräte pflegen	11.00	5.00	2.50	1.00	
Vor- und Nachbereitung (pro h 12 min)	226.00	113.00	56.50	22.60	
Unterricht weiterentwickeln und evaluieren (39 Wochen)	39.00	19.50	9.75	3.90	
	1406.00	703.00	351.50	140.60	74.54
Schüler 9 %					
Gespräche/Kontakte Erziehungsberechtigte (58 Schüler)	120.00	60.00	30.00	12.00	
"Laufbahnberatung", Ensembles	30.00	15.00	7.50	3.00	
Tests, Wettbewerbe	25.00	12.50	6.25	2.50	
	175.00	87.50	43.75	17.50	9.28
Schule 5 %					
Zusammenarbeit SL/Admin/LP (1 h/Woche)	38.00	19.00	9.50	3.80	
Organisation und Durchführung Aufführungen	30.00	15.00	7.50	3.00	
WB - Halbtage	4.00	4.00	4.00	4.00	
SE-Halbtage	3.00	3.00	3.00	3.00	
Schulentwicklung	4.00	2.00	2.00	1.00	
Akquisitionsevents	5.00	4.00	3.00	2.00	
Instrumentenvorstellung	3.00	3.00	3.00	3.00	
Qualitätsentwicklung	6.00	3.00	3.00	1.50	
	93.00	53.00	35.00	21.30	4.93
Lehrperson 11 %					
Eigenes Fach üben und trainieren (40 Wochen x 5 d)	200.00	100.00	50.00	20.00	
Individuelle Weiterbildung	10.00	5.00	2.50	1.00	
MAG	1.00	1.00	1.00	1.00	
Hospitation	1.00	1.00	1.00	1.00	
	212.00	107.00	54.50	23.00	11.24
Total	1886.00	950.50	484.75	202.40	