

Schulverband Reusstal



Anstellungsbedingungen Musikschulleitung und Musiklehrpersonen Musikschule Reusstal

Vom 9. August 2021

Inhaltsverzeichnis

I.	ANSTELLUNG.....	1
§ 1	Geltungsbereich.....	1
§ 2	Anstellungskriterien.....	1
§ 3	Anstellungsbehörde	1
§ 4	Anstellungsdauer.....	1
§ 5	Auflösung des Anstellungsverhältnisses	2
§ 6	Altersgrenze	2
II.	BESOLDUNGEN.....	2
§ 7	Grundsatz.....	2
III.	SOZIALLEISTUNGEN.....	2
§ 8	Unfall.....	2
§ 9	Krankheit	3
§ 10	Schwangerschaft	3
§ 11	Militär-, Zivilschutz, Feuerwehrdienst, ziviler Einsatzdienst	4
§ 12	Kinderzulagen.....	4
§ 13	Pensionskasse	4
IV.	ÜBRIGE BESTIMMUNGEN	4
§ 14	Ferien.....	4
§ 15	Weiterbildung	5
§ 16	Spesen.....	5
§ 17	Mitarbeitergespräche	5
§ 18	Schlussbestimmungen.....	5

Der Schulverband Reusstal erlässt
gestützt auf § 3 Musikschulreglement der Musikschule Reusstal
die nachfolgenden Anstellungsbedingungen für die Musikschulleitung und die Musik-
lehrpersonen der Musikschule Reusstal.

I. ANSTELLUNG

§ 1 Geltungsbereich

- ¹ Nachfolgende Bestimmungen finden Anwendung auf die Musikschulleitung sowie die an der Musikschule Reusstal unterrichtenden Lehrpersonen, sofern für sie nicht kantonale Vorschriften Gültigkeit haben.
- ² Sofern diese Anstellungsbedingungen eine Frage nicht regeln, sind die Anstellungsregelungen der Sitzgemeinde des Schulverbandes Reusstal anzuwenden.
- ³ Die in diesen Bestimmungen verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich auf alle Geschlechter.

§ 2 Anstellungskriterien

- ¹ 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.
- ² Als Musiklehrperson kann angestellt werden, wer sich über eine abgeschlossene, staatlich anerkannte musikalische Ausbildung ausweist.
- ³ Beim Fehlen von Lehrpersonen gemäss Absatz 2 sind ausnahmsweise Musiklehrpersonen anstellbar, welche eine anderweitige anerkannte musikalische/pädagogische Ausbildung vorweisen können.
- ⁴ Als Stellvertretungen können Personen beschäftigt werden, die diese Bedingungen nicht erfüllen.

§ 3 Anstellungsbehörde

- ¹ Die Musikschulleitung wird vom Vorstand des Schulverbandes Reusstal angestellt.
- ² Die Musiklehrpersonen werden von der Musikschulleitung angestellt.

§ 4 Anstellungsdauer

- ¹ Musikschulleitung und Musiklehrpersonen werden in der Regel mit einem unbefristeten Vertrag angestellt.
- ² Es kann kein Pensum garantiert werden.
- ³ Stellvertretungen können befristet angestellt werden.

§ 5 Auflösung des Anstellungsverhältnisses

¹ Die Musikschulleitung und die Musiklehrpersonen sind berechtigt, das Anstellungsverhältnis je auf das Ende eines Schulhalbjahres aufzulösen. Die Kündigungsfrist beträgt für die Musikschulleitung vier, für die Musiklehrpersonen drei Monate vor Semesterende resp. Schuljahresbeginn.

² Will die Anstellungsbehörde das Anstellungsverhältnis kündigen, so hat sie dies der betreffenden Lehrperson unter Angabe der Gründe mindestens drei Monate (Schulleitung 4 Monate) vor Ablauf des Semesters resp. des Schuljahres schriftlich mitzuteilen.

³ Die vorzeitige Auflösung des Anstellungsverhältnisses aus Gründen, die in der Person der Musiklehrperson oder der Musikschulleitung liegen und deshalb die Fortsetzung ihrer Tätigkeit an der Musikschule Reusstal als unzumutbar erscheinen lassen, bleibt vorbehalten.

§ 6 Altersgrenze

Das Anstellungsverhältnis endet in der Regel nach dem Schulhalbjahr, in welchem die Musikschulleitung und die Musiklehrpersonen Anspruch auf eine Altersrente gemäss Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung erhalten.

II. BESOLDUNGEN

§ 7 Grundsatz

¹ Die Besoldung der Musikschulleitung wird gemäss dem kantonalen Lohndekret der Lehrpersonen des Kantons Aargau (LDLP), Sparte Schulleitung Volksschule, Lohnstufe 12 (zu 100 %), festgelegt. Schulleiter ohne entsprechende Ausbildung erhalten in der Regel einen Abzug der Besoldung.

² Die Besoldung der Musiklehrpersonen entspricht zu minimal 75 % und maximal 90 % dem Lohndekret der Lehrpersonen des Kantons Aargau (LDLP), Besoldungsstufe Primar. Lehrpersonen ohne entsprechende Ausbildung erhalten in der Regel einen Abzug der Besoldung.

³ Die Besoldung wird monatlich ausgerichtet (1/12 des Jahreslohns).

III. SOZIALLEISTUNGEN

§ 8 Unfall

¹ Die Mitarbeitenden sind gemäss Eidg. Gesetzgebung gegen die finanziellen Folgen von Betriebsunfällen versichert.

² Mitarbeiter mit einem Pensum unter 4 Wochenstunden (240 Minuten) haben sich gegen die finanziellen Folgen von Nichtbetriebsunfall auf eigene Kosten zu versichern.

- 3 Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Unfall wird das Gehalt für die Dauer von 6 Monaten ausgerichtet. Danach werden bis zum Eintritt von IV-/UVG-/Pensionskassenleistungen (bis max. 2 Jahre nach Eintritt des Ereignisses) die Leistungen der Taggeldleistungen in der Höhe von 80 % des Bruttogehaltes ausgerichtet. Dazu schliesst die Arbeitgeberin die obligatorische Unfallversicherung gemäss UVG für unfallbedingten Arbeitsausfall ab.
- 4 Die Prämien der Berufsunfallversicherung werden vollumfänglich von der Arbeitgeberin bezahlt.
- 5 Bei Mitarbeitenden, die im Stundenlohn beschäftigt sind, richtet sich die Lohnzahlung nach den während der letzten 12 Monaten vor Arbeitsunfähigkeit durchschnittlich ausbezahlten Besoldung.
- 6 Taggeldansprüche gegenüber dem Versicherer sind der Arbeitgeberin abzutreten.
- 7 Der Anspruch auf Lohnzahlung während dem Unfall beginnt mit dem Anfang des Arbeitsverhältnisses und endet bei dessen Ablauf.

§ 9 Krankheit

- 1 Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit haben die Mitarbeitenden während 6 Monaten Anspruch auf die volle Lohnzahlung. Danach werden bis zum Eintritt von IV-/Pensionskassenleistungen (bis max. 2 Jahre nach Eintritt des Ereignisses) die Leistungen der Taggeldversicherung in der Höhe von 80 % des Bruttogehaltes ausgerichtet. Dazu schliesst die Arbeitgeberin eine Kollektiv-Taggeldversicherung für krankheitsbedingten Arbeitsausfall ab.
- 2 Die Prämien der Krankentaggeldversicherung werden vollumfänglich von der Arbeitgeberin bezahlt.
- 3 Bei Mitarbeitenden, die im Stundenlohn beschäftigt sind, richtet sich die Lohnzahlung nach den während der letzten 12 Monaten vor Arbeitsunfähigkeit durchschnittlich ausbezahlten Besoldung.
- 4 Taggeldansprüche gegenüber dem Versicherer sind der Arbeitgeberin abzutreten.
- 5 Der Anspruch auf Lohnzahlung während der Krankheit beginnt mit dem Anfang des Arbeitsverhältnisses und endet bei dessen Ablauf.

§ 10 Schwangerschaft

- 1 Die Mutterschaftsentschädigung für erwerbstätige Mütter ist grundsätzlich im Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG, SR 834.1) geregelt.
- 2 Den Mitarbeiterinnen wird während Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub der bisherige Lohn während 16 Wochen bezahlt.
- 3 Erfolgt die Niederkunft in den ersten 6 Monaten nach Antritt des Anstellungsverhältnisses, so wird der Lohn zur Hälfte ausbezahlt.

⁴ Lohnausfallentschädigungen aus einer staatlichen Mutterschaftsversicherung für die Zeit, während welcher der Lohn durch die Einwohnergemeinde bezahlt wird, fallen an die Arbeitgeberin.

§ 11 Militär-, Zivilschutz, Feuerwehrdienst, ziviler Einsatzdienst

¹ Während Militär-, Zivilschutz-, Feuerwehrdienst und zivilem Ersatzdienst, zu welchem die Mitarbeitenden aufgrund ihrer Einteilung und ihres Grades verpflichtet sind, wird der volle Lohn ausbezahlt.

² Während der Rekrutenschule oder des zivilen Ersatzdienstes, während den übrigen Instruktionsdiensten sowie bei Aktivdienst wird die Höhe des Gehalts von Fall zu Fall geregelt.

³ Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen von Art. 324a OR.

⁴ Wird das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von einem Jahr nach Beendigung der Rekrutenschule oder von zwei Jahren nach Beendigung eines Beförderungsdienstes aufgelöst, so ist die während des Militärdienstes bezogene Lohnfortzahlung anteilmässig zurückzuerstatten.

⁵ Erwerbsausfallentschädigungen fallen bei ganzer oder teilweiser Lohnfortzahlung der Gemeinde zu. Taggeldentschädigungen der Feuerwehr und des Zivilschutzes fallen an die Gemeinde, sofern die Dienstleistungen während der Arbeitszeit erfolgen.

§ 12 Kinderzulagen

Der Anspruch auf Kinder- und Ausbildungszulagen richtet sich nach den Bestimmungen des Einführungsgesetzes und der Verordnung zum Bundesgesetz über die Familienzulagen.

§ 13 Pensionskasse

Die Mitarbeitenden werden nach den Vorschriften des BVG (Bundesgesetz für die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge) bei der Pensionskasse Musik und Bildung (Verband Musikschulen Schweiz) versichert. Die Arbeitgeberin beteiligt sich bis maximal 60 % an den Pensionskassenbeiträgen.

IV. ÜBRIGE BESTIMMUNGEN

§ 14 Ferien

Für jeden bezahlten oder unbezahlten Urlaub der Musiklehrpersonen ist die Musikschulleitung zuständig. Für jeden bezahlten Urlaub oder unbezahlten Urlaub der Musikschulleitung ist der Vorstand des Schulverbandes Reusstal zuständig. Im Übrigen gelten die Bestimmungen der Volksschule.

§ 15 Weiterbildung

Der Vorstand des Schulverbandes kann im Rahmen des Budgets Fortbildungskurse finanziell unterstützen.

§ 16 Spesen

Es werden keine Spesen ausgerichtet.

§ 17 Mitarbeitergespräche

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf periodische Gespräche mit dem Vorgesetzten über Leistung, Fähigkeiten, Eignung und Verhalten.

§ 18 Schlussbestimmungen

¹ Diese Bestimmungen treten unter Vorbehalt der Zustimmung durch die Gemeindeversammlungen der Verbandsgemeinden zur Neugründung der Musikschule Reusstal auf Beginn des Schuljahres 2021/2022 in Kraft.

² Auf diesen Zeitpunkt sind alle damit in Widerspruch stehenden Bestimmungen aufgehoben.

Vom Vorstand des Schulverbandes Reusstal genehmigt am

NAMENS DER SCHULVERBANDES REUSSTAL