



Gemeinde Magden

---

# **Personalreglement für die Lehrpersonen der Musikschule**

der

## **Gemeinde Magden**

# Inhaltsverzeichnis

<b>I. Allgemeine Bestimmungen.....</b>	<b>4</b>
§ 1 Geltungsbereich und Zuständigkeiten.....	4
§ 2 Personenbezeichnungen.....	4
<b>II. Arbeitsverhältnis.....</b>	<b>4</b>
§ 3 Öffentlich-rechtliche Anstellung.....	4
§ 4 Subsidiäres Recht.....	4
§ 5 Privatrechtliche Anstellung.....	4
§ 6 Anstellungsbehörde und Arbeitsvertrag.....	4
§ 7 Probezeit.....	5
§ 8 Anstellungskriterien.....	5
§ 9 Änderungen des Arbeitsverhältnisses.....	5
§ 10 Auflösung des Arbeitsverhältnisses.....	5
§ 11 Fristlose Auflösung.....	5
§ 12 Ordentliche Pensionierung.....	5
§ 13 Vorzeitige Pensionierung.....	5
<b>III. Rechte der Lehrpersonen.....</b>	<b>6</b>
§ 14 Schutz der Persönlichkeit.....	6
§ 15 Sexuelle Belästigung, Mobbing.....	6
§ 16 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen.....	6
§ 17 Arbeitszeugnis.....	6
§ 18 Mitspracherecht.....	6
§ 19 Mitarbeitergespräch.....	6
§ 20 Aus- und Weiterbildung.....	7
§ 21 Haftung der Arbeitgeberin.....	7
<b>IV. Pflichten der Lehrpersonen.....</b>	<b>7</b>
§ 22 Allgemeines.....	7
§ 23 Meldung von Übergriffen und Verfehlungen.....	7
§ 24 Amtsgeheimnis.....	7
§ 25 Annahme von Geschenken.....	7
§ 26 Geistiges Eigentum.....	8
§ 27 Absenzen, vertrauensärztliche Untersuchung.....	8
§ 28 Stundenplan.....	8
§ 29 Absenzenkontrolle.....	8
§ 30 Pensionskasse.....	8
§ 31 Nebenbeschäftigung.....	8
§ 32 Haftung der Mitarbeitenden.....	9
§ 33 Verrechnung von Schadenersatzansprüchen.....	9
<b>V. Ferien, Feiertage, Urlaub.....</b>	<b>9</b>
§ 34 Ferien und Feiertage.....	9
§ 35 Unbezahlter Urlaub.....	9
§ 36 Bezahlter Urlaub.....	9

<b>VI.</b>	<b>Besoldung, Zulagen, Spesen .....</b>	<b>10</b>
§ 37	Besoldungsanspruch, Einstufung.....	10
§ 38	Besoldungsanpassung.....	10
§ 39	Teuerungsausgleich.....	10
§ 40	Anerkennungsprämien.....	10
§ 41	Rückstufung.....	10
§ 42	Lohnanspruch .....	10
§ 43	Sitzungsgelder, Stundenentschädigungen und Spesen .....	10
§ 44	Treueprämien .....	11
§ 45	Ausfall von Lektionen/Stundenverschiebungen.....	11
<b>VII.</b>	<b>Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall.....</b>	<b>11</b>
§ 46	Lohnfortzahlung .....	11
§ 47	Krankheit .....	11
§ 48	Unfall.....	12
<b>VIII.</b>	<b>Lohnzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft .....</b>	<b>12</b>
§ 49	Grundsatz .....	12
§ 50	Besoldung bei Mutterschaft.....	12
<b>IX.</b>	<b>Lohnzahlung während Militär-, Zivilschutz-, Feuerwehr und zivilem Ersatzdienst.....</b>	<b>12</b>
§ 51	Besoldung während Militär- und anderen Dienstleistungen.....	12
<b>X.</b>	<b>Renten, Zulagen, Pensionskasse .....</b>	<b>12</b>
§ 52	Anrechnung von Renten .....	12
§ 53	Kinder- und Ausbildungszulagen.....	13
§ 54	Berufliche Vorsorge .....	13
§ 55	Besoldungsnachgenuss.....	13
<b>XI.</b>	<b>Disziplinarbestimmungen .....</b>	<b>13</b>
§ 56	Verantwortlichkeit.....	13
§ 57	Zuständigkeit .....	13
§ 58	Verfahren.....	13
§ 59	Strafverfahren .....	14
<b>XII.</b>	<b>Besondere Bestimmungen .....</b>	<b>14</b>
§ 60	Mitspracherecht kollektiv.....	14
§ 61	Mitspracherecht individuell.....	14
§ 62	Schlichtung .....	14
§ 63	Rechtsmittel.....	14
<b>XIII.</b>	<b>Schluss- und Übergangsbestimmungen.....</b>	<b>15</b>
§ 64	Aufhebung bisherigen Rechts .....	15
§ 65	Inkraftsetzung .....	15
Anhang 1	Stellenstruktur und Funktionseinstufung .....	16
Anhang 2	Lohnklassen .....	17

Die Gemeindeversammlung Magden erlässt gestützt auf § 20 Abs. 2, lit. I und § 50 Gemeindegesetz das Personalreglement für die Lehrpersonen der Musikschule Magden wie folgt:

## **I. Allgemeine Bestimmungen**

### **§ 1 Geltungsbereich und Zuständigkeiten**

<sup>1</sup> Dieses Reglement gilt für die Lehrpersonen, die an der Musikschule Magden tätig sind. Die Personen der Musikschulleitung und die Mitarbeitenden des Sekretariats sind gemäss Personalreglement der Gemeinde Magden angestellt.

<sup>2</sup> Dieses Reglement ergänzt die im Anstellungsvertrag zwischen der Arbeitgeberin und den Mitarbeitenden getroffenen Vereinbarungen. Die individuellen Vereinbarungen zwischen der Arbeitgeberin und den Mitarbeitenden gehen diesem Reglement vor.

### **§ 2 Personenbezeichnungen**

Die in diesem Reglement verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich auf alle Geschlechter.

## **II. Arbeitsverhältnis**

### **§ 3 Öffentlich-rechtliche Anstellung**

Alle Lehrpersonen (auch Stellvertretungen) sind grundsätzlich öffentlich-rechtlich angestellt. Die Anstellung wird durch Vertrag begründet.

### **§ 4 Subsidiäres Recht**

Enthält das Personalreglement Lücken, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts und soweit darin nichts anderes festgelegt ist, die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts über den Einzelarbeitsvertrag (Art. 319ff OR).

### **§ 5 Privatrechtliche Anstellung**

Lehrpersonen können in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis nach Art. 319 ff OR angestellt werden.

### **§ 6 Anstellungsbehörde und Arbeitsvertrag**

<sup>1</sup> Sämtliche Lehrpersonen der Musikschule werden von der Musikschulleitung durch einen Arbeitsvertrag auf unbefristete oder befristete Zeit angestellt.

<sup>2</sup> Im Arbeitsvertrag sind zumindest festzuhalten:

- Personalien
- Anstellungszeitpunkt
- Fach
- Anzahl Lektionen (erstmalige Anzahl, kein Anspruch auf Zuteilung während der gesamten Dauer der Anstellung)
- Funktionsstufe und Lohnklasse

<sup>3</sup> Stellvertretungen bis zu vier Wochen werden durch die Musikschulleitung angestellt. In diesem Fall ist nur ein Datenblatt zu erstellen.

<sup>4</sup> Die Personalakten werden von der Musikschulleitung aufbewahrt.

## **§ 7 Probezeit**

Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit und beidseitig innerhalb von sieben Tagen gekündigt werden.

## **§ 8 Anstellungskriterien**

- <sup>1</sup> Als Musiklehrperson kann grundsätzlich angestellt werden, wer über ein anerkanntes musikpädagogisches Diplom verfügt. Über Ausnahmen entscheidet die Musikschulleitung.
- <sup>2</sup> Als Stellvertretungen können auch Personen beschäftigt werden, die diese Bedingungen nicht erfüllen.

## **§ 9 Änderungen des Arbeitsverhältnisses**

- <sup>1</sup> Änderungen während des Arbeitsverhältnisses sind durch die Musikschulleitung schriftlich zu eröffnen.
- <sup>2</sup> Die Abteilung Finanzen und die Personaladministration sind über die Anstellungen und Änderungen von Anstellungen zu informieren

## **§ 10 Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

- <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann beidseitig auf das Ende eines Schulhalbjahres aufgelöst werden. Die Kündigungsfrist beträgt 3 Monate vor Semesterende bzw. Schuljahresbeginn.
- <sup>2</sup> Das Anstellungsverhältnis endet ohne Kündigung:
  - bei Erreichen des Pensionsalters
  - mit Ablauf eines befristeten Vertrags
- <sup>3</sup> Falls ein Unterrichtsfach auf Dauer nicht belegt wird, ist die Anstellungsbehörde überdies berechtigt, das Anstellungsverhältnis unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist vorzeitig, frühestens jedoch auf das Ende des Schulsemesters aufzulösen.

## **§ 11 Fristlose Auflösung**

- <sup>1</sup> Als Grund für die fristlose Auflösung gilt für beide Parteien jeder Umstand, der nach Schweizerischem Obligationenrecht als wichtig gilt.
- <sup>2</sup> Die fristlose Aufhebung erfolgt mit schriftlicher Begründung und Rechtsmittelbelehrung.

## **§ 12 Ordentliche Pensionierung**

Die Lehrpersonen werden ordentlich auf das Ende des Monats, in dem das AHV-Alter erreicht wird, pensioniert.

## **§ 13 Vorzeitige Pensionierung**

- <sup>1</sup> Der Gemeinderat kann bei langjährigen Lehrpersonen, in gegenseitiger Übereinkunft frühestens 5 Jahre vor Erreichen ihres ordentlichen Pensionsalters, eine Überbrückungsrente ausrichten.
- <sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt die Details.

### **III. Rechte der Lehrpersonen**

#### **§ 14 Schutz der Persönlichkeit**

- <sup>1</sup> Die Arbeitgeberin achtet und schützt die Persönlichkeit der Lehrpersonen.
- <sup>2</sup> Der Gemeinderat und alle für ihn handelnden Stellen treffen die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Lehrpersonen.
- <sup>3</sup> Lehrpersonen haben hinsichtlich ihrer Personendaten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen der Datenschutzgesetzgebung. Die Daten dürfen ohne Einwilligung der Betroffenen nicht an Dritte oder andere Behörden herausgegeben werden.
- <sup>4</sup> Im Umgang mit Personendaten gelten die Vorschriften des Gesetzes über die Information der Öffentlichkeit, den Datenschutz und das Archivwesen (IDAG).

#### **§ 15 Sexuelle Belästigung, Mobbing**

Die Arbeitgeberin duldet keine sexuelle Belästigung oder Mobbing am Arbeitsplatz und trifft alle Massnahmen, die zur Verhinderung notwendig und angemessen sind. Wer von sexueller Belästigung oder Mobbing betroffen ist, kann sich jederzeit an den Gemeinderat oder an die Schulleitung wenden.

#### **§ 16 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen**

- <sup>1</sup> Die Arbeitgeberin schützt ihre Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden.
- <sup>2</sup> Die Arbeitgeberin übernimmt die Kosten für den Rechtsschutz, wenn sich zur Wahrung der Rechte der Mitarbeitenden die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.

#### **§ 17 Arbeitszeugnis**

- <sup>1</sup> Die Lehrpersonen können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht.
- <sup>2</sup> Auf Verlangen der Lehrpersonen hat sich das Zeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses zu beschränken.

#### **§ 18 Mitspracherecht**

Die Lehrpersonen haben das Recht, sich zu Personal- und Betriebsfragen zu äussern und Anträge zu stellen.

#### **§ 19 Mitarbeitergespräch**

- <sup>1</sup> Die Lehrpersonen haben Anspruch auf periodische Gespräche (in der Regel einmal pro Jahr) mit dem Vorgesetzten über Leistung, Fähigkeiten, Eignung und Verhalten. Die Mitarbeitergespräche sind im zweiten Semester des Schuljahres durchzuführen.
- <sup>2</sup> Die periodischen Gespräche bilden die Grundlage für die persönliche Standortbestimmung, die Formulierung und Überprüfung von Zielen, die Beurteilung der Entwicklungsmöglichkeiten, die individuelle Besoldungsanpassung sowie die Festlegung der Aus- und Weiterbildungsbedürfnisse.
- <sup>3</sup> Der wesentliche Inhalt der Gespräche ist in einem gemeinsam unterzeichneten, vertraulichen Dokument festzuhalten.

## **§ 20 Aus- und Weiterbildung**

- <sup>1</sup> Die Arbeitgeberin fördert und unterstützt die berufliche Weiterbildung der Lehrpersonen durch geeignete Massnahmen. Der Gemeinderat kann dafür zusätzlich bezahlten Urlaub gewähren und Kostenbeiträge bewilligen.
- <sup>2</sup> Die Lehrpersonen 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, welche jedoch zu budgetieren sind.
- <sup>3</sup> Die Lehrpersonen haben sich um ihre berufliche Weiterbildung zu bemühen.
- <sup>4</sup> Der tatsächliche Besuch der Veranstaltungen ist nachzuweisen.

## **§ 21 Haftung der Arbeitgeberin**

- <sup>1</sup> Die Arbeitgeberin haftet gegenüber den Mitarbeitenden für Schaden, der ihnen im Zusammenhang mit ihrer Auftragserfüllung entstanden ist.
- <sup>2</sup> Die Gemeinde kann bei vorsätzlichem oder grobfahrlässigem Verhalten auf den Mitarbeitenden Regress nehmen.

## **IV. Pflichten der Lehrpersonen**

### **§ 22 Allgemeines**

- <sup>1</sup> Die Lehrpersonen sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Arbeiten nach bestem Wissen und mit Sorgfalt auszuführen. Sie haben nach den erteilten Weisungen der Musikschulleitung und des Gemeinderates zu handeln.
- <sup>2</sup> Die Teilnahme an den Konferenzen der Musikschule ist grundsätzlich für alle Lehrpersonen obligatorisch. Über Ausnahmen entscheidet die Musikschulleitung.
- <sup>3</sup> Im Weiteren gilt das Musikschulreglement der Gemeinde Magden.

### **§ 23 Meldung von Übergriffen und Verfehlungen**

Lehrpersonen sind verpflichtet, persönliche Feststellungen über sexuelle Übergriffe, Mobbing oder strafrechtliche Verfehlungen von Mitarbeitenden der Musikschulleitung oder der Ressortverantwortlichen Person des Gemeinderates zu melden.

### **§ 24 Amtsgeheimnis**

- <sup>1</sup> Die Lehrpersonen unterstehen für die Dauer und nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses dem Amtsgeheimnis.
- <sup>2</sup> Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses bestehen.
- <sup>3</sup> Der Gemeinderat kann Lehrpersonen in besonderen Fällen vom Amtsgeheimnis entbinden oder die Bekanntgabe von Angelegenheiten anordnen, die dem Amtsgeheimnis unterliegen.

### **§ 25 Annahme von Geschenken**

- <sup>1</sup> Die Lehrpersonen dürfen für sich und andere Personen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit dem Anstellungsverhältnis stehen oder stehen könnten, für sich oder andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen.
- <sup>2</sup> Ausgenommen ist die Annahme von Höflichkeitsgeschenken von geringem Wert (bis zu CHF 200.00).

## **§ 26 Geistiges Eigentum**

<sup>1</sup> Für die Rechte an Erfindungen, gewerblichen Mustern und Modellen sowie an weiterem geistigem Eigentum gelten die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts und der übrigen Bundesgesetzgebung.

<sup>2</sup> Werke, die von Mitarbeitenden in Erfüllung der dienstlichen Pflichten geschaffen werden, können von der Gemeinde im Rahmen der Urheberrechtsgesetzgebung des Bundes entschädigungslos und ohne zeitliche und räumliche Beschränkung verwendet, verändert oder veräussert werden.

## **§ 27 Absenzen, vertrauensärztliche Untersuchung**

<sup>1</sup> Ist die Lehrperson am Erscheinen zur Arbeit verhindert, so hat sie dies unter Angabe des Grundes sofort der Musikschulleitung zu melden.

<sup>2</sup> Absenzen infolge Krankheit oder Unfall, die mehr als 3 Arbeitstage dauern, sind durch ein ärztliches Zeugnis zu belegen.

<sup>3</sup> Die Lehrpersonen können in begründeten Fällen zu einer vertrauensärztlichen Untersuchung verpflichtet werden.

<sup>4</sup> Es müssen mehrere Ärztinnen und Ärzte wahlweise zur Verfügung stehen.

## **§ 28 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.

## **§ 29 Absenzenkontrolle**

<sup>1</sup> Die Lehrpersonen führen eine Kontrolle über die erteilten Lektionen und die Schülerabsenzen und erstatten der Musikschulleitung halbjährlich Meldung.

<sup>2</sup> Die Lektionen sind pünktlich zu beginnen und zu beenden.

## **§ 30 Pensionskasse**

<sup>1</sup> Die Lehrpersonen sind verpflichtet, der jeweiligen Pensionskasse der Musikschule beizutreten.

<sup>2</sup> Für die daraus erwachsenden Rechte und Pflichten sind die Statuten und Versicherungsbedingungen dieser Pensionskasse massgebend.

## **§ 31 Nebenbeschäftigung**

<sup>1</sup> Nebenbeschäftigungen dürfen die Erfüllung der Pflichten aus dem Anstellungsverhältnis nicht beeinträchtigen.

<sup>2</sup> Sie sind bewilligungspflichtig, wenn

- a) die Möglichkeit eines Interessenkonfliktes entsteht;
- b) die Nebenbeschäftigung entgeltlich ist und zusammen mit der Beschäftigung bei der Gemeinde mehr als ein Vollzeitpensum ergibt; oder
- c) dafür die Arbeitszeit in Anspruch genommen wird.

<sup>3</sup> Für die Bewilligung ist die Musikschulleitung zuständig und verantwortlich.



## **§ 32 Haftung der Mitarbeitenden**

<sup>1</sup> Die Lehrpersonen sind für den Schaden verantwortlich, den sie der Gemeinde absichtlich oder grobfahrlässig zufügen.

<sup>2</sup> Für die Verjährungsfristen und den Verzicht auf eine Schadenersatzforderung gelten die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes.

<sup>3</sup> Die Gemeinde kann bei vorsätzlichem oder grobfahrlässigem Verhalten auf die Lehrpersonen Regress nehmen.

## **§ 33 Verrechnung von Schadenersatzansprüchen**

Ansprüche der Gemeinde gegenüber Mitarbeitenden aus dem Arbeitsverhältnis können mit der Besoldung und den Zulagen verrechnet werden. Vorbehalten bleibt Art. 323b Abs. 2 OR.

## **V. Ferien, Feiertage, Urlaub**

### **§ 34 Ferien und Feiertage**

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

### **§ 35 Unbezahlter Urlaub**

<sup>1</sup> Den Lehrpersonen kann unbezahlter Urlaub von bis zu maximal 6 Monaten gewährt werden, wenn die betrieblichen Bedürfnisse es zulassen.

<sup>2</sup> Während der Dauer des unbezahlten Urlaubs ruht der Anspruch auf Ferien und Feiertage.

<sup>3</sup> Die Lehrperson hat während des unbezahlten Urlaubs selbst für ihre Sozial-, Personal-, Krankentaggeld- und Unfallversicherungsprämien aufzukommen. Über allfällige Ausnahmen entscheidet der Gemeinderat.

### **§ 36 Bezahlter Urlaub**

<sup>1</sup> Für nachstehende Ereignisse wird den Lehrpersonen ein ausserordentlicher Urlaub gewährt:

- |   |                         |
|---|-------------------------|
| a) Eigene Heirat  | 3 Tage                  |
| b) Hochzeit in der Familie  | 1 Tag                   |
| c) Geburt eigener Kinder, für den Partner oder die Partnerin  | 10 Tage                 |
| d) Beim Tod des Ehe- oder Lebenspartners oder des eingetragenen Partners sowie von Kindern                              | 3 Tage                  |
| e) Beim Tod der Eltern  | 2 Tage                  |
| f) Beim Tod der Geschwister, Grosseltern und Schwiegereltern sowie von anderen Familienangehörigen und nahen Verwandten | 1 Tag                   |
| g) Umzug des eigenen Haushalts  | 1 Tag                   |
| h) Gerichtliche Vorladung als Zeuge oder Partei   | Teilnahme               |
| i) Leiterkurse und Lagerleitung im Rahmen von Jugend und Sport/Musik  | maximal 5 Tage/Jahr     |
| j) Pflege bei Krankheit oder Unfall eigener Kinder  | bis 3 Tage pro Ereignis |

<sup>2</sup> Die Musikschulleitung ist rechtzeitig zu informieren.

<sup>3</sup> Teilzeitangestellte haben Anspruch entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad.

<sup>4</sup> Über weitergehenden bezahlten oder unbezahlten Urlaub entscheidet der Gemeinderat.

## **VI. Besoldung, Zulagen, Spesen**

### **§ 37 Besoldungsanspruch, Einstufung**

- <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben für ihre Leistungen Anspruch auf die im Anhang 2 zu diesem Reglement vorgesehenen Besoldungen.
- <sup>2</sup> Der Gemeinderat, resp. die mit der Anstellungskompetenz beauftragte Stelle, ist für die Funktionseinstufung, unter Berücksichtigung der Stellenstruktur und der Stufenumschreibung gemäss Anhang 1, verantwortlich. Die Stellenstruktur (Organigramm) und Funktionseinstufung werden vom Gemeinderat festgelegt und bei Bedarf angepasst.
- <sup>3</sup> In Ausnahmefällen kann der Gemeinderat das Gehalt eines/r Mitarbeitenden um höchstens 10 % über das Maximum des betreffenden Bandes hinaus erhöhen.
- <sup>4</sup> Die Lehrpersonen erhalten anfangs Jahr sowie beim Eintritt von Änderungen eine detaillierte Lohnabrechnung.

### **§ 38 Besoldungsanpassung**

- <sup>1</sup> Für den Stufenanstieg ist die Leistung der Lehrperson massgebend.
- <sup>2</sup> Bei unbestritten guter Leistung, beurteilt durch die Musikschulleitung, erfolgt der Stufenanstieg jährlich per 1. Januar. Beginnt ein Arbeitsverhältnis vor dem 2. Juli eines Jahres gilt das betreffende Kalenderjahr als anrechenbar.
- <sup>3</sup> In ausserordentlichen Fällen kann der Stufenanstieg beschleunigt erfolgen. Wird die Leistung nur als genügend oder ungenügend beurteilt, so wird der Stufenanstieg nicht gewährt.

### **§ 39 Teuerungsausgleich**

Die Besoldungsansätze basieren auf dem Landesindex der Konsumentenpreise von 112.6 Punkten (Stand 30.11.2022, Basis Mai 2000 = 100 Punkte). Hat eine Indexveränderung von mindestens 2 Punkten stattgefunden, so ist die Teuerung per 1. Januar entsprechend auszugleichen. Stichtag ist der 30.11.

### **§ 40 Anerkennungsprämien**

- <sup>1</sup> Der Gemeinderat hat die Möglichkeit, ausserordentliche Einzel- oder Teamleistungen mit einer einmaligen Anerkennungsprämie abzugelten
- <sup>2</sup> Die Prämien können in Form von Geldzulagen, Freizeit, Naturalien oder Personalentwicklungsmassnahmen gewährt oder mit einem Stufenanstieg anerkannt werden.
- <sup>3</sup> Der Gemeinderat legt die Voraussetzungen und Kriterien für die Ausrichtung fest.

### **§ 41 Rückstufung**

Bei Leistungen, die den Erwartungen nicht entsprechen, kann der Gesamtlohn reduziert werden. Die Lehrperson wird vor der Reduktion angehört.

### **§ 42 Lohnanspruch**

- <sup>1</sup> Die vertraglich vereinbarte Lohnzahlung basiert auf 28 Lektionen als 100%-Pensum und gilt als Bruttojahresgehalt. Vertragliche oder gesetzliche Zulagen sind nicht eingeschlossen.
- <sup>2</sup> Das Bruttojahresgehalt wird in 12 Raten ausbezahlt.

### **§ 43 Sitzungsgelder, Stundenentschädigungen und Spesen**

Die Ansätze für Sitzungsgelder, Stundenentschädigungen und Spesen gemäss Entschädigungsreglement werden für die Lehrpersonen angewendet.

## **§ 44 Treueprämien**

<sup>1</sup> Den Lehrpersonen werden bei ununterbrochener Dienstzeit folgende Treueprämien ausgerichtet:

- Nach 5 Jahren 1/24 des Jahreslohnes
- Nach 10 Jahren 3/48 des Jahreslohnes
- Nach 15 Jahren 1/12 des Jahreslohnes
- Nach 20 Jahren 1/12 des Jahreslohnes
- Nach 25 Jahren 1/6 des Jahreslohnes
- Nach 30 Jahren 1/12 des Jahreslohnes
- Nach 35 Jahren 1/12 des Jahreslohnes
- Nach 40 Jahren 1/12 des Jahreslohnes
- Nach 45 Jahren 1/12 des Jahreslohnes

<sup>2</sup> Als Bemessungsgrundlage gilt die aktuelle Jahresbesoldung (= 1/12 des Jahreslohnes) brutto ohne Zulagen und das im Durchschnitt der letzten 5 Jahre geleistete Pensum. Die Dienstjahre müssen ununterbrochen geleistet werden. Unbezahlte Urlaube von mehr als 1 Monat werden nicht angerechnet.

<sup>3</sup> Privatrechtlich angestelltes Personal hat ebenfalls Anspruch auf die vorstehenden Treueprämien.

<sup>4</sup> Scheidet der Arbeitnehmer infolge ordentlicher oder vorzeitiger Pensionierung, Invalidität oder Todesfall aus, erfolgt die Auszahlung der Treueprämie ab 10 Dienstjahren anteilmässig.

<sup>5</sup> Steht die Lehrperson im Zeitpunkt der Fälligkeit in einem gekündigten Arbeitsverhältnis, so entfällt der Anspruch.

## **§ 45 Ausfall von Lektionen/Stundenverschiebungen**

<sup>1</sup> Fallen Lektionen infolge Verhinderung der Lernenden aus, haben die Musiklehrpersonen Anspruch auf die volle Besoldung (längstens bis Semesterende).

<sup>2</sup> Lehrpersonen, die aus triftigem Grund verhindert sind, den Unterricht zu erteilen, haben die Lernenden oder deren Eltern sowie die Musikschulleitung / die Schulverwaltung rechtzeitig zu informieren. Ausgefallene Lektionen der Lehrpersonen sind vor- oder nachzuholen. Ausgenommen von dieser Bestimmung sind Lektionen, die infolge Krankheit und Unfall ausfallen.

## **VII. Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall**

### **§ 46 Lohnfortzahlung**

<sup>1</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall wird das Gehalt für die Dauer von 3 Monaten zu 100 % ausgerichtet. Ab dem 3. Tag ist unaufgefordert ein Arztzeugnis beizubringen. Auf Verlangen des Vorgesetzten ist auch bei kürzeren Absenzen ein Arztzeugnis vorzulegen.

<sup>2</sup> Nach Ablauf von drei Monaten reduziert sich das Gehalt auf 80 % des vereinbarten Lohnes bis zu einer maximalen Dauer von 730 Tagen.

<sup>3</sup> Eine Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin besteht nur, sofern die Arbeitsunfähigkeit nicht absichtlich herbeigeführt wurde. Bei Grobfahrlässigkeit kann der Anspruch auf Lohnfortzahlung gekürzt werden.

### **§ 47 Krankheit**

<sup>1</sup> Die Gemeinde unterhält eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung. Die Leistungen der Versicherung gehen an die Gemeinde.

<sup>2</sup> Die Aufteilung der Prämien der Krankentaggeldversicherung wird durch den Gemeinderat festgelegt. Eine allfällige Gewinnbeteiligung der Police geht an die Gemeinde.

## **§ 48 Unfall**

Die Lehrpersonen sind im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften (UVG) gegen Berufsunfall und ab mind. 4 Lektionen auch gegen Nichtberufsunfälle versichert. Die Gemeinde unterhält eine Unfall-Zusatzversicherung. Die Prämien für die Unfallversicherung werden von der Arbeitgeberin getragen.

## **VIII. Lohnzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft**

### **§ 49 Grundsatz**

Die Mutterschaftsentschädigung für erwerbstätige Mütter ist im Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft geregelt. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen von Art. 324a OR.

### **§ 50 Besoldung bei Mutterschaft**

<sup>1</sup> Den Lehrpersonen wird während des Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs der bisherige Lohn während 13 Schulwochen bezahlt.

<sup>2</sup> Lohnausfallentschädigungen aus einer staatlichen Mutterschaftsversicherung für die Zeit, während welcher der Lohn durch die Gemeinde bezahlt wurde, fallen bis zum Umfang des ausgerichteten Lohns an die Gemeinde Magden.

## **IX. Lohnzahlung während Militär-, Zivilschutz-, Feuerwehr und zivilem Ersatzdienst**

### **§ 51 Besoldung während Militär- und anderen Dienstleistungen**

<sup>1</sup> Während der obligatorischen Wiederholungskurse und anderer obligatorischer Schweizerischer Militär-, Zivilschutz-, Zivil- und Feuerwehrdienste in Friedenszeiten bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr, wird - mit Ausnahme der nachstehenden Regelung für die Rekrutenschule - das volle Gehalt bezahlt.

<sup>2</sup> Für die vier Wochen übersteigende Zeit dieser Dienste und während der ganzen Rekrutenschule werden an Ledige mindestens die Lohnausfallentschädigung aus der Erwerbsausfallversicherung oder 50 % des Lohnes (je nachdem was höher ist) und an Verheiratete sowie an Ledige mit Unterstützungspflicht 80 % des Gehaltes ausbezahlt.

<sup>3</sup> Für den Fall eines Aktivdienstes regelt der Gemeinderat die Gehaltszahlungen durch besondere Vorschriften.

<sup>4</sup> Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen von Art. 324a OR.

<sup>5</sup> Für teilzeitbeschäftigte Lehrpersonen erfolgt die Lohnzahlung anteilmässig.

<sup>6</sup> Die dienstpflichtigen Lehrpersonen haben, sobald sie von einer Dienstpflicht erfahren, ihre Vorgesetzten über die Art und Dauer des Dienstes zu informieren.

<sup>7</sup> Lohnausfallentschädigungen aus der Erwerbsausfallversicherung für die Zeit, während welcher der Lohn durch die Einwohnergemeinde Magden bezahlt wurde, fallen an die Einwohnergemeinde Magden.

## **X. Renten, Zulagen, Pensionskasse**

### **§ 52 Anrechnung von Renten**

<sup>1</sup> Bezieht ein Mitarbeitender neben der Lohnzahlung eine Rente aus obligatorischer Versicherung oder Lohnersatz, wird diese an die Lohnzahlung zuzüglich Sozialzulagen angerechnet. Von der Anrechnung ausgenommen sind Altersrenten (Leistungen der AHV und der Pensionskasse).

<sup>2</sup> Auf eine Anrechnung kann ganz oder teilweise verzichtet werden, wenn aus Krankheit oder Unfall zusätzliche Aufwendungen entstehen.

### **§ 53 Kinder- und Ausbildungszulagen**

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

### **§ 54 Berufliche Vorsorge**

<sup>1</sup> Versicherungspflichtige Mitarbeitende sind gegen die wirtschaftlichen Folgen des Alters, der Invalidität und des Todes versichert.

<sup>2</sup> Die Versicherungsrechte und -pflichten richten sich nach den geltenden Bestimmungen der angeschlossenen Pensionskassen.

### **§ 55 Besoldungsnachgenuss**

<sup>1</sup> Beim Ableben einer Lehrperson entrichtet die Arbeitgeberin den Lohn noch für drei weitere Monate von dem auf den Todestag folgenden Monat an gerechnet.

<sup>2</sup> Anspruchsberechtigt ist der Ehepartner, der eingetragene Partner, die Kinder oder bei Fehlen dieser Erben der Lebenspartner im gefestigten Konkubinatsverhältnis.

## **XI. Disziplinarbestimmungen**

### **§ 56 Verantwortlichkeit**

Die schuldhafte Verletzung von Dienstpflichten durch Lehrpersonen wird disziplinarisch geahndet.

### **§ 57 Zuständigkeit**

Für die Einleitung eines Disziplinarverfahrens und die Einleitung von Disziplinarstrafen ist der Gemeinderat zuständig. Ist die Verfehlung geringfügig, so kann es mit einer Belehrung oder Ermahnung durch den Vorgesetzten sein Bewenden haben.

### **§ 58 Verfahren**

<sup>1</sup> Die Einleitung einer Disziplinaruntersuchung ist der betroffenen Lehrperson mitzuteilen.

<sup>2</sup> Mit dem Einleitungsbeschluss kann die vorläufige Einstellung im Dienst unter Entzug der Besoldung verbunden werden.

<sup>3</sup> Jeder disziplinarischen Bestrafung müssen die genauen Untersuchungen des Tatbestandes und die Einvernahme der Lehrperson vorausgehen.

<sup>4</sup> Der Lehrperson ist das rechtliche Gehör zu gewähren. Er ist berechtigt, juristische Unterstützung auf seine Kosten beizuziehen.

<sup>5</sup> Der Gemeinderat kann folgende Disziplinarmaßnahmen verfügen:

- Schriftlicher Verweis mit Bewährungsfrist
- Gehaltsreduktion
- Kündigung gemäss § 10
- Kündigung mit sofortiger Freistellung
- Fristlose Entlassung im Sinne von Art. 337 OR

<sup>6</sup> Die Verhängung einer Disziplinarstrafe oder die Einstellung des Verfahrens ist dem Mitarbeiter unter Angabe der Gründe schriftlich zu eröffnen.

## **§ 59 Strafverfahren**

<sup>1</sup> Erfüllt die Disziplinarverfehlung zugleich einen Strafbestand, so ist der Disziplinaentscheid bis nach Beendigung des Strafverfahrens auszusetzen, sofern nicht die Umstände eine ungesäumte Erledigung des Falles verlangen.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat kann Lehrpersonen, die in eine Strafuntersuchung miteinbezogen werden, vorläufig suspendieren.

## **XII. Besondere Bestimmungen**

### **§ 60 Mitspracherecht kollektiv**

Die Lehrpersonen sind berechtigt, sich zu grundsätzlichen Personal-, Besoldungs- und Arbeitsplatzfragen zu äussern und Anträge zu stellen. Bei Verhandlungen mit dem Gemeinderat wird eine Delegation durch die betroffenen Lehrpersonen bestimmt.

### **§ 61 Mitspracherecht individuell**

Jede Lehrperson kann zu Anstellungs-, Arbeitsplatz und Ausbildungsfragen Anträge stellen.

### **§ 62 Schlichtung**

<sup>1</sup> Beschwerden oder Begehren im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis richten die Lehrpersonen in erster Linie an die zuständige Abteilungsleitung.

<sup>2</sup> Bei Unstimmigkeiten mit der Musikschulleitung kann der Ressortleiter des Gemeinderats beigezogen werden.

<sup>3</sup> Die Lehrpersonen können eine Vertrauensperson beiziehen.

### **§ 63 Rechtsmittel**

<sup>1</sup> Verfügungen und Entscheide betreffend das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis können nach den Bestimmungen des Gesetzes über die Grundzüge des Personalrechts (PersG, SAR.165.100) und über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG, SAR 271.100) angefochten werden.

<sup>2</sup> Bei Streitigkeiten aus einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis gelten die Bestimmungen über das gerichtliche Klage- und Beschwerdeverfahren nach kantonalem Personalrecht.

<sup>3</sup> Die Frist für die Beschwerde an das Personalrekursgericht beträgt 30 Tage nach Zustellung des Entscheids der Arbeitgeberin.

### **XIII. Schluss- und Übergangsbestimmungen**

#### **§ 64 Aufhebung bisherigen Rechts**

Dieses Reglement hebt alle bisherigen, diesem Reglement widersprechenden personalrechtlichen Erlasse und Beschlüsse auf, insbesondere das Personalreglement für Musiklehrkräfte vom 17. Juni 2005.

#### **§ 65 Inkraftsetzung**

Dieses Reglement tritt am 1.1.2024 in Kraft.

Genehmigt durch die Einwohnergemeindeversammlung vom 1.12.2023

#### **NAMENS DER EINWOHNERGEMEINDEVERSAMMLUNG**

Gemeindeammann:



André Schreyer

Gemeindeschreiber:



Severin Isler

Das Personalreglement für die Lehrpersonen der Musikschule der Gemeinde Magden ist nach unbenutztem Ablauf der Referendumsfrist am 5.1.2024 in Rechtskraft erwachsen.

## Anhang 1 Stellenstruktur und Funktionseinstufung

Stufe	Umschreibung der Funktionsanforderungen	Funktionen
26	<ul style="list-style-type: none"><li>• Selbständige Unterrichtung eines eigenständigen Bereichs der Musikschule</li><li>• Eigenverantwortung für die Qualität und Zielerreichung Berufslehre</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lehrpersonen Musikschule mit Fachausweis oder äquivalentes Wissen und Berufserfahrung</li></ul>
25	<ul style="list-style-type: none"><li>• Selbständige Unterrichtung eines eigenständigen Bereichs der Musikschule</li><li>• Eigenverantwortung für die Qualität und Zielerreichung Berufslehre</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lehrpersonen Musikschule in Ausbildung</li><li>• Aushilfskräfte Musikschule</li></ul>



## Anhang 2 Lohnklassen Lehrpersonen Musikschule

Lohnklasse / Stufe	25	26
1	74'743	81'538
2	76'985	83'984
3	79'228	86'430
4	81'470	88'876
5	83'712	91'322
6	85'581	93'361
7	87'449	95'399
8	89'318	97'438
9	91'187	99'476
10	92'681	101'107
11	94'176	102'738
12	95'671	104'369
13	97'166	105'999
14	98'287	107'222
15	99'408	108'445
16	100'529	109'669
17	101'651	110'892
18	102'398	112'115
19	103'145	113'134
20	103'893	114'153
21	104'640	114'968
22	105'388	115'784
23	105'948	116'395
24	106'509	117'007
25	107'069	117'618
26	107'630	118'230
27	108'038	118'683
28	108'445	119'136
29	108'853	119'589
30	109'261	120'042
31	109'669	120'495
32	110'076	120'948
33	110'484	121'401
34	110'892	121'854
35	111'299	122'307
36	111'707	122'760
37	112'115	123'213
38	112'522	123'666
39	112'930	124'119
40	113'247	124'572

- Für ein volles Pensum sind 28 Wochenlektionen mit jeweils 50 Minuten zu leisten.
- Der Ansatz der Jahreslektion ist der 28. Teil der Jahresbesoldung

Die Besoldungsansätze basieren auf dem Landesindex der Konsumentenpreise von 112.6 Punkten (Stand 30.11.2022, Basis Mai 2000 = 100 Punkte). Hat eine Indexveränderung von mindestens 2 Punkten stattgefunden, so ist die Teuerung per 1. Januar entsprechend auszugleichen. Stichtag ist der 30.11.

Die Stellenprozente sind im Stellenplan im Anhang zum Personalreglement der Gemeinde Magden aufgeführt.