

Personalreglement der Musikschule Arth-Goldau

vom 28. April 2025

Gestützt auf das kantonale Musikschulgesetz (§§ 10 – 12 MuSG, SRSZ 671.100), die kantonale Musikschulverordnung (§§ 11 – 14 MuSV, SRSZ 671.111) sowie Art. 3 Abs. 1 lit. b des Reglements der Musikschule Arth-Goldau erlässt der Gemeinderat Arth folgendes Personalreglement der Musikschule Arth-Goldau:

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Gegenstand

¹ Das Personalreglement regelt das Arbeitsverhältnis und die Besoldung der an der Musikschule Arth-Goldau tätigen Personen mit musikpädagogischem Auftrag in Ergänzung zu den kantonalen Vorgaben.

² Kann dem vorliegenden Reglement keine Bestimmung entnommen werden, gilt ergänzend sinngemäss die Personal- und Besoldungsverordnung (PBVO) und die Vollzugsverordnung zur PBVO (VVO zur PBVO) der Gemeinde Arth.

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 Musiklehrpersonen verzichtet werden.

II. Arbeitsverhältnis

Art. 3 Rechtsnatur

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

Art. 4 Begründung

¹ Das Arbeitsverhältnis wird durch einen schriftlichen Vertrag begründet.

² Die Anstellung der Musiklehrpersonen obliegt der Musikschulleitung gemäss Art. 5 des Reglements der Musikschule Arth-Goldau. Dies beinhaltet auch die Entlassungskompetenz.

Art. 5 Anforderungen

¹ Als Musiklehrpersonen werden Personen angestellt, die über einen anerkannten Ausbildungsabschluss verfügen.

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

³ Vor der Anstellung haben Musiklehrpersonen einen Sonderprivatauszug vorzuweisen.

Art. 6 Dauer

¹ Musiklehrpersonen, welche den Anforderungen gemäss Artikel 5 entsprechen, werden in der Regel unbefristet angestellt.

² Das Arbeitsverhältnis von Stellvertretungen ist befristet.

³ Das Arbeitsverhältnis kann überdies befristet werden im ersten Anstellungsjahr oder wenn eine Musiklehrperson 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 Musiklehrperson 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 maximal bis zum Ende des auf die Vollendung des 70. Altersjahrs der Musiklehrperson folgenden Semesters verlängert werden.

Art. 9 Kündigung

¹ Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann seitens der Musiklehrperson und seitens des Musikschulleiters 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 Musikschulleitung hat der Musiklehrperson vor der Kündigung das rechtliche Gehör zu gewähren.

² Die Kündigung ist von der Musikschulleitung schriftlich zu begründen.

³ Bevor einer Musiklehrperson 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 aufzuzeigen und es 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 Musikschulleitung darf nach den Bestimmungen des Obligationenrechts nicht missbräuchlich sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

² Ein sachlich zureichender Grund liegt vor, wenn:

- a) eine Musiklehrperson längerfristig oder dauernd verhindert ist, ihren schulischen Auftrag zu erfüllen
- b) eine Musiklehrperson nicht geeignet ist, ihren schulischen Auftrag zu erfüllen oder wenn ihre Leistung und ihr Verhalten nicht befriedigen
- c) eine Musiklehrperson ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis schwer oder wiederholt verletzt hat
- d) eine Musiklehrperson 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 Musiklehrpersonen 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 Musiklehrerin 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 Bst. 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 Musiklehrpersonen können sich gemäss den Bedingungen der Pensionskasse vorzeitig pensionieren lassen.

² Die Anstellungsbehörde kann eine Musiklehrperson 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 Musikschulleitung 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 Musiklehrperson 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 vom Schulrat unter Berücksichtigung des Alters, der Dienstjahre und der persönlichen Verhältnisse der Musiklehrperson sowie des Beendigungsgrundes nach den Umständen des Einzelfalls festgelegt.

III. Rechte und Pflichten

Art. 16 Unfallversicherung

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle und gegen Berufskrankheiten versichert.

² Die Prämien gehen zulasten der Gemeinde.

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 Musiklehrpersonen 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 Musiklehrpersonen können während der Ferien zur Weiterbildung und zur Teilnahme an Musikschulkonferenzen verpflichtet werden.

Art. 18 Urlaub

¹ Einer Musiklehrperson 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, der Volksschulen oder des Schulträgers zu erfüllen.

³ Für die Gewährung von Urlaub, den besoldeten Kurzurlaub für persönliche Anlässe an Arbeitstagen sowie der Mutterschaftsurlaub ist der Musikschulleiter zuständig.

⁴ In folgenden Fällen wird Musiklehrpersonen 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; |

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 Musiklehrpersonen können namentlich Organisationen gründen und ihnen angehören.

³ Musiklehrpersonen haben das Recht, in schulischen Angelegenheiten Vorschläge zu machen.

Art. 20 Personaldaten

¹ Die Musiklehrperson kann Einsicht in ihre Personaldaten nehmen.

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

Art. 21 Arbeitszeugnis

¹ Die Musiklehrperson 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 Musiklehrperson verlangt.

Art. 22 Weiterbildung

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

² Die Musiklehrperson 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 Musikschulleitung angeordnet werden.

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

Art. 23 Auftragsurlaub

¹ Der Schulrat kann Musiklehrpersonen zur Ausführung bestimmter Aufträge vom Unterricht beurlauben.

² Die Besoldung während des Urlaubs geht zu Lasten des Auftraggebers.

Art. 24 Aufgaben

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

² Die Musiklehrpersonen erfüllen einen schulischen Auftrag, der durch die Gesetzgebung der Musikschulen umschrieben wird.

³ Die Musiklehrpersonen tragen die Verantwortung für die ihnen anvertrauten Schülerinnen und Schüler.

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

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

Art. 25 Nebenbeschäftigung

¹ Die Musiklehrperson 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 Musiklehrperson in ihrer schulischen Tätigkeit beeinträchtigen kann.

³ Der Schulrat kann aus wichtigen Gründen Ausnahmen bewilligen.

⁴ Besteht die Nebenbeschäftigung in der Ausübung eines öffentlichen Amtes, kann die Musiklehrperson 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 Musiklehrpersonen 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 Musiklehrpersonen 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 Musiklehrperson nicht beeinträchtigen.

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

⁴ Der Musikschulleiter 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 Musiklehrperson.

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

IV. Besoldung

Art. 29 Jahreslohn, Anrechnung Dienstjahre

¹ Für die Besoldung gelten § 11 des Musikschulgesetzes sowie die §§ 13 und 14 der Musikschulverordnung sinngemäss. Die Einreihung richtet sich nach der Funktion, der musikpädagogischen Qualifikation und den anrechenbaren Dienstjahren gemäss den kantonalen Vorgaben.

² Die Einstufung erfolgt durch die Musikschulleitung bzw. bei deren Anstellung durch den Schulrat.

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

¹ Leitet eine Musiklehrperson ein Ensemble, wird der Mehraufwand mit einem zeitlichen und finanziellen Faktor vergütet. Der Faktor für die Erteilung von Ensembleunterricht wird aufgrund der Ensemblegrösse gemäss folgenden Richtwerten durch die Musikschulleitung festgelegt:

- | | |
|---|--------------------|
| 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 Ensembles | Faktor 1.5 bis 2.0 |

² Ist eine Schülerin oder ein Schüler im kantonalen Begabungs- und Begabtenförderprogramm, erhält die Hauptfachlehrperson einen Faktor von 1.1.

Art. 31 Besoldung der Stellvertretungen

¹ Stellvertretende Musiklehrpersonen 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 ab 6 Monaten kann ein Monatslohn ausgerichtet werden.

Art. 32 Monatslohn

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

Art. 33 Treueprämie

¹ Wenn eine Musiklehrperson ihr fünftes Anstellungsjahr beim gleichen Schulträger erfüllt, wird ihr eine Treueprämie von 2% des Jahreslohnes nach Art. 29 ausgerichtet. Die Treueprämie wird auf der Grundlage des durchschnittlichen Pensums während der letzten fünf Jahre vor dem Erfüllungsmontat 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 Musiklehrperson infolge Pensionierung, Arbeitsunfähigkeit oder Aufhebung der Stelle, so wird ihr die nächstfällige Treueprämie anteilmässig ausgerichtet.

Art. 34 Sozialzulagen

¹ Die Musiklehrpersonen haben Anspruch auf Kinder- und Geburtszulagen nach dem kantonalen Gesetz über Familienzulagen.

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

Art. 35 Anteilsmässige Besoldung

Ein anteilmässiger Besoldungsanspruch auf Leistungen nach Art. 29 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 Gemeinde kommt für den Besoldungsaufwand der Musiklehrpersonen und Stellvertretungen auf. Sie versichert die Musiklehrpersonen nach Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle und gegen Berufskrankheiten.

Art. 37 Leistungen im Todesfall

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

VI. Arbeitsverhinderung

Art. 38 Meldung

¹ Ist eine Musiklehrperson 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 Musiklehrperson 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 Musiklehrperson 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 der Schulrat die Anspruchsfrist verlängern.

Art. 42 Mutterschaftsurlaub

¹ Die Musiklehrerin 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 Musiklehrperson 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 Musiklehrpersonen 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 Dienstabwesenheit

Als Dienstabwesenheit werden anerkannt:

- a) Militärdienst in der Schweizer Armee
- b) Zivildienst
- c) Instruktions- und Pflichtdienste im Zivilschutz
- d) Leiterkurse und Leitertätigkeit «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 Dienstabwesenheit

¹ Die Musiklehrperson hat der Musikschulleitung Art, Dauer und Zeitpunkt der Dienstabwesenheit zu melden, sobald sie bekannt ist.

² Kann die Musiklehrperson den Zeitpunkt der Dienstabwesenheit beeinflussen, legt sie diesen im Einvernehmen mit der Musikschulleitung fest.

Art. 47 Besoldung Dienstabwesenheit

¹ Die Musiklehrperson 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 Buchstabe d bis g während des Schuljahres zusammen länger als zehn Unterrichtstage gedauert haben.

³ Der Musiklehrperson 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 Musiklehrperson.

Art. 48 Rückerstattung Dienstabwesenheit

¹ Leistet eine Musiklehrperson 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 Musiklehrperson 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).

Art. 50 Verjährung

Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde und der Musiklehrperson verjähren mit Ablauf von fünf Jahren.

VIII. Übergangs und Schlussbestimmungen

Art. 51 Besitzstandsgarantie

¹ Der Schulträger reiht die Musikschulleitung und die Musiklehrperson mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes 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 ausgerichtet, bis die Besoldung nach neuem Recht höher ist.

Art. 52 Treueprämien

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

Art. 53 Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt am 1. August 2025 in Kraft.

GEMEINDERAT ARTH

Ruedi Beeler
Gemeindepräsident

Markus Betschart
Gemeindeschreiber

Genehmigt mit Beschluss Nr. 226 vom 28. April 2025