



G E M E I N D E
W O L L E R A U

Personalreglement der Musikschule Wollerau

62.200

vom 11. März 2025

verabschiedet vom Gemeinderat erstmals mittels GRB 2025.47

Inhalt

I	Allgemeines.....	4
Art. 1	Gegenstand.....	4
Art. 2	Ausschreibung.....	4
II	Arbeitsverhältnis	4
Art. 3	Einordnung	4
Art. 4	Anstellungskompetenz.....	4
Art. 5	Eignung	4
Art. 6	Pensum.....	4
Art. 7	Dauer	5
Art. 8	Probezeit.....	5
Art. 9	Beendigung	5
Art. 10	Verweis	5
Art. 11	Kündigung.....	5
Art. 12	Kündigungsschutz, Verfahren	5
Art. 13	Sachlicher Kündigungsschutz.....	6
Art. 14	Zeitlicher Kündigungsschutz.....	6
Art. 15	Folgen einer unzulässigen Kündigung oder Auflösung.....	7
III	Rechte und Pflichten	7
Art. 16	Besoldung und Versicherung	7
Art. 17	Besoldungsaufwand	7
Art. 18	Leistungen im Todesfall.....	7
Art. 19	Arbeitszeit, Ferien.....	7
Art. 20	Urlaub.....	8
Art. 21	Jahres- und Semesterurlaub unbesoldet.....	8
Art. 22	Kurzurlaub besoldet	8
Art. 23	Mutterschaftsurlaub	8
Art. 24	Vaterschaftsurlaub	9
Art. 25	Organisationen, Mitwirkung	9
Art. 26	Personaldaten	9
Art. 27	Arbeitszeugnis	9
Art. 28	Weiterbildung	9
Art. 29	Kostenbeteiligung.....	10
Art. 30	Auftragsurlaub.....	10
Art. 31	Nebenbeschäftigung	10
Art. 32	Berufsgeheimnis	11
Art. 33	Geschenkannahme und Ablieferung von Entschädigungen.....	11
IV	Besoldung.....	11
Art. 34	Jahreslohn, Anrechnung Dienstjahre.....	11
Art. 35	Faktoren für Ensembleleitung, Lager sowie Begabungs- und Begabtenförderung	11
Art. 36	Besoldung der Stellvertretungen	12
Art. 37	Monatslohn.....	12
Art. 38	Spontanhonorierung.....	12
Art. 39	Treueprämie	12
Art. 40	Sozialzulagen	12

Art. 41	Anteilmässige Besoldung.....	13
V	Arbeitsverhinderung.....	13
Art. 42	Meldung.....	13
Art. 43	Krankheit oder Unfall während der Schulferien	13
Art. 44	Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall	13
Art. 45	Dienstabwesenheit.....	14
Art. 46	Meldung Dienstabwesenheit.....	14
Art. 47	Besoldung Dienstabwesenheit.....	14
Art. 48	Rückerstattung Dienstabwesenheit.....	14
VI	Rechtsschutz	15
Art. 49	Verwaltungsgerichtliche Klage.....	15
VII	Übergangs und Schlussbestimmungen	15
Art. 50	Besitzstandsgarantie	15
Art. 51	Treueprämien.....	15
VIII	Schlussbestimmungen	15
Art. 52	Inkraftsetzung	15

Personalreglement der Musikschule Wollerau

Der Gemeinderat von Wollerau beschliesst, gestützt auf das kantonale Musikschulgesetz (MuSG), die kantonale Musikschulverordnung (MuSV) und das Musikschulreglement der Gemeinde Wollerau, was folgt:

Zur besseren Lesbarkeit wird in diesem Text das generische Maskulinum verwendet. Die verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich dementsprechend – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter.

I Allgemeines

Art. 1 Gegenstand

¹ Das Personalreglement regelt das Arbeitsverhältnis und die Besoldung der an der Musikschule Wollerau tätigen Musikschullehrpersonen.

Art. 2 Ausschreibung

- ¹ Freie Stellen sind vor einer unbefristeten Anstellung grundsätzlich öffentlich auszuschreiben.
- ² Bei befristeten Anstellungen kann auf eine Ausschreibung verzichtet werden.

II Arbeitsverhältnis

Art. 3 Einordnung

- ¹ Das Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde Wollerau als Schulträgerin und Arbeitgeberin und der Musikschullehrperson ist öffentlich-rechtlich.
- ² Das Arbeitsverhältnis wird durch schriftlichen Vertrag begründet.

Art. 4 Anstellungskompetenz

- ¹ Der Gemeindeschreiber stellt auf Antrag der Leitung Musikschule die Musikschullehrpersonen an.
- ² Die Leitung Musikschule besitzt die Anstellungskompetenz für Stellvertretungen bis 4 Wochen.

Art. 5 Eignung

- ¹ Als Musikschullehrperson kann angestellt werden, wer über einen anerkannten Ausbildungsabschluss verfügt.
- ² Ohne anerkannten Ausbildungsabschluss kann angestellt werden, wer seine pädagogische und musikalische Befähigung als Musikschullehrperson nachweisen kann.
- ³ Bedingung für den Abschluss eines Arbeitsvertrags ist das Vorlegen eines aktuellen Sonderprivatauszuges.

Art. 6 Pensum

- ¹ Musikschullehrpersonen werden in der Regel in flexiblen Pensen mit Bandbreiten angestellt.

Art. 7 Dauer

- ¹ Musikschullehrpersonen mit anerkanntem Ausbildungsabschluss werden in der Regel unbefristet angestellt.
- ² Stellvertretungen werden befristet angestellt.

Art. 8 Probezeit

- ¹ Die Probezeit beträgt sechs Monate.

Art. 9 Beendigung

- ¹ Die Arbeitgeberin 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 Lehrperson das 65. Altersjahr vollendet;
 - d. Tod.

Art. 10 Verweis

- ¹ Bei fehlbarem Verhalten des Arbeitnehmers kann die Arbeitgeberin einen Verweis aussprechen.
- ² Der Verweis erfolgt nach Abklärung des Sachverhaltes und Anhörung der betroffenen Musikschullehrperson.

Art. 11 Kündigung

- ¹ Eine Kündigung durch die Arbeitgeberin erfolgt durch den Gemeindegemeinschafter auf Antrag der Leitung Musikschule.
- ² Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann seitens der Musikschullehrperson und seitens der Arbeitgeberin mit einer Frist von vier Monaten jeweils auf den 31. Januar und den 31. Juli jedes Jahres schriftlich gekündigt werden.
- ³ Im Arbeitsvertrag kann das Recht zur Auflösung des befristeten Arbeitsverhältnisses mit einer der Vertragsdauer angepassten Kündigungsfrist vorgesehen werden. Das befristete Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens mit Ablauf der Vertragsdauer.

Art. 12 Kündigungsschutz, Verfahren

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

- 2 Die Kündigung ist von der Arbeitgeberin schriftlich zu begründen.
- 3 Bevor einer Musikschullehrperson gekündigt wird, die ihren schulischen Auftrag nicht erfüllt oder deren Leistung und Verhalten nicht den Anforderungen entsprechen, sind folgende Schritte erforderlich:
 - a. Der Musikschullehrperson werden die Beanstandungen durch eine Beurteilung vorgehalten, und;
 - b. Der Musikschullehrperson ist eine Bewährungsfrist von mindestens einem Monat anzusetzen.
- 4 Auf die Ansetzung einer Bewährungsfrist kann verzichtet werden, wenn diese ihren Zweck nicht erfüllen kann.

Art. 13 Sachlicher Kündigungsschutz

- 1 Die Kündigung durch die Arbeitgeberin 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 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;
 - d. eine Musikschullehrperson eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung an der Schule nicht vereinbar ist;
 - e. die Nachfrage für den von der Musikschullehrperson angebotenen Unterricht das vertragliche Pensum nicht mehr deckt.
- 3 Bei Kündigungen gemäss Abs. 2 lit. c, d und e muss das rechtliche Gehör nicht gewährt werden. Die Kündigung ist jedoch gebührend zu begründen.

Art. 14 Zeitlicher Kündigungsschutz

- 1 Die Arbeitgeberin 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. 13 Abs. 2 lit. b, c und 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. 15 Folgen einer unzulässigen Kündigung oder Auflösung

- ¹ Eine Kündigung, die von der Arbeitgeberin während einer Sperrfrist nach Art. 14 ausgesprochen wird, ist nichtig und entfaltet keine Rechtswirkung.
- ² Abfindungen für nachträglich als nichtig erklärte Kündigungen belaufen sich auf maximal die Hälfte des letzten Jahreslohns. Die konkrete Höhe wird von der Arbeitgeberin unter Berücksichtigung des Alters, der Dienstjahre, der persönlichen Verhältnisse der Musikschullehrperson sowie des zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führenden Grundes festgelegt, wobei die Umstände des Einzelfalls massgeblich sind.

III Rechte und Pflichten

Art. 16 Besoldung und Versicherung

- ¹ Musikschullehrpersonen werden unabhängig ihres Pensums gegen die wirtschaftlichen Folgen von Arbeitslosigkeit, Invalidität, Alter und Tod versichert.
- ² Die Musikschullehrpersonen sind gegen Berufsunfall und ab einem Pensum von 4 mal 60 Minuten (240 Minuten) pro Woche auch gegen Nichtberufsunfall versichert.
- ³ Die Rahmenbedingungen der obligatorischen beruflichen Vorsorge werden im Anschlussvertrag mit einer Vorsorgeeinrichtung geregelt.

Art. 17 Besoldungsaufwand

- ¹ Die Gemeinde kommt für den Besoldungsaufwand der Musikschullehrpersonen und Stellvertretungen, für die Versicherungsbeiträge der Arbeitgeber, die Arbeitgeberbeiträge der Pensionskasse, die Unfallversicherung (UVG) gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle und gegen Berufskrankheiten auf.
- ² Die Prämie für die Versicherung von Nichtberufsunfällen können auf die Musiklehrpersonen überwält werden.

Art. 18 Leistungen im Todesfall

- ¹ Stirbt eine Musikschullehrperson, wird die Besoldung mit den Zulagen für den Sterbemonat und die zwei nachfolgenden Monate ausgerichtet.

Art. 19 Arbeitszeit, Ferien

- ¹ Ein Vollzeitpensum im Umfang von 100 Stellenprozenten umfasst 29 Unterrichtslektionen à 60 Minuten. Kürzere Lektionen werden anteilmässig angerechnet.
- ² Ebenfalls im Pensum enthalten ist die Erfüllung des Berufsauftrages, welcher als Anhang Bestandteil dieses Personalreglements ist. Die Musikschulleitung kann in diesem Zusammenhang Präsenzzeiten für die Teilnahme an Konferenzen und weiteren Sitzungsgefässen 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 entsprechende Kürzung des Gehalts. Vorbehalten bleiben die Regelungen bezüglich Urlaub, 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. 20 Urlaub

- 1 Die Leitung der Musikschule kann einer Musikschullehrperson unbesoldeten Urlaub gewähren, sofern der ordentliche Schulbetrieb sichergestellt ist.

Art. 21 Jahres- und Semesterurlaub unbesoldet

- 1 Über Urlaubsgesuche entscheidet die Leitung der Musikschule im Einzelfall.
- 2 Die Beurteilung des Gesuchs erfolgt anhand der betrieblichen Interessen.
- 3 Ein Gesuch für einen Jahres- oder Semesterurlaub muss spätestens zu Beginn des vorangehenden Semesters vorliegen.
- 4 Die beurlaubte Musikschullehrperson führt die Aushilfe in den Aufgabenbereich ein.
- 5 Die beurlaubte Musikschullehrperson ist für Versicherungsfragen selber verantwortlich.

Art. 22 Kurzurlaub besoldet

- 1 Für folgende Ereignisse wird durch die zuständige Leitung Musikschule Kurzurlaub gewährt:
 - a. Eigene Trauung 3 Arbeitstage
 - b. Wohnungsumzug 1 Arbeitstag
 - c. Todesfall des Lebenspartners oder eines eigenen Kindes 3 Arbeitstage
 - d. Todesfall eines eigenen Elternteils 2 Arbeitstage
 - e. Tod eines Geschwisterteils, Grosselternteils, oder Enkelkinds 1 Arbeitstag
 - f. Tod von nahestehenden Bekannten Teilnahme an Abdankung
- 2 Der Kurzurlaub ist unmittelbar für die Bewältigung des jeweiligen Ereignisses einzusetzen und kann nicht aufgeschoben werden.
- 3 Die folgenden Ereignisse sind ausserhalb der Arbeitszeit zu bewältigen. Andernfalls müssen Ferientage bezogen oder Gleitzeit kompensiert werden:
 - a. Besuche von Ärzten und Therapeuten
 - b. Vorstellungsgespräche
 - c. Behördengänge

Art. 23 Mutterschaftsurlaub

- 1 Die Mitarbeiterin hat nach der Niederkunft Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen.

- 2 Die Mitarbeiterin hat während dem Mutterschaftsurlaub Anspruch auf 80 % der Besoldung.
- 3 Dauert das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Niederkunft schon mindestens zwei Jahre, hat die Lehrerin Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen. Die Lehrerin hat während des Mutterschaftsurlaubs Anspruch auf 100 % der Besoldung
- 4 Mindestens 14 Wochen des Mutterschaftsurlaubs müssen nach der Niederkunft bezogen werden.
- 5 Mutterschaftsurlaub, der in die Schulferien fällt, kann nicht zusätzlich bezogen werden.
- 6 Der Erwerbsersatz fällt dem Arbeitgeber zu.
- 7 Anschliessend an den gesetzlich festgelegten Mutterschaftsurlaub bleibt das Dienstverhältnis bis zum Ende des laufenden Schuljahres in Form eines unbesoldeten Urlaubes bestehen.

Art. 24 Vaterschaftsurlaub

- 1 Der Mitarbeiter hat nach der Niederkunft Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von 2 Wochen.
- 2 Der Vaterschaftsurlaub hat innerhalb von 6 Monaten nach der Niederkunft und am Stück oder Tageweise zu erfolgen.

Art. 25 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. 26 Personaldaten

- 1 Die Musikschullehrperson kann Einsicht in ihre Personaldaten nehmen.
- 2 Sie kann verlangen, dass falsche persönliche Daten berichtigt und unvollständige ergänzt werden.

Art. 27 Arbeitszeugnis

- 1 Die Musikschullehrperson kann jederzeit von der Gemeinde 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 Lehrperson verlangt.

Art. 28 Weiterbildung

- 1 Die Musikschullehrperson hat Anspruch auf Weiterbildung und ist verpflichtet, regelmässig an Weiterbildungskursen teilzunehmen und obligatorische Kurse zu besuchen.
- 2 Obligatorische Weiterbildung kann von der Musikschulleitung angeordnet werden.
- 3 Die Weiterbildung von Musikschullehrpersonen besteht aus formalen Angeboten und non-formalen Bestandteilen (soziales und informelles Lernen).

- 4 Weiterbildungen und Zusatzausbildungen müssen im Voraus mit der Leitung Musikschule besprochen und angemeldet werden. Das Gesuch um Übernahme der Kosten ist von den Mitarbeitern frühzeitig und schriftlich bei der Schulleitung einzureichen.
- 5 Der Antrag um Weiterbildung sowie Kursunterlagen (Inhalte, Kursbeginn, Dauer, Kosten) sind der Schulleitung schriftlich einzureichen.

Art. 29 Kostenbeteiligung

- 1 Im Rahmen der Weiterbildung kann die Gemeinde pro Kurstag und teilnehmende Musikschullehrpersonen einen Beitrag ausrichten. Die Leitung der Musikschule entscheidet abschliessend.
- 2 Deckt dieser die Kurskosten nicht, hat die Lehrperson die Mehrkosten zu übernehmen. Die Kostenbeteiligung ist abhängig von:
 - a. wie direkt die Weiterbildung bzw. Zusatzausbildung im Zusammenhang mit der Unterrichtstätigkeit steht.
 - b. der Pensengrösse. Beteiligung analog des Durchschnitts der Pensengrösse der letzten zwei Semester.
 - c. dem bisher geleisteten Engagement für die Schule.
 - d. was die Weiterbildung, bzw. Zusatzausbildung für einen Mehrwert der ganzen Schule bringt.
 - e. der Dauer der Anstellung.
 - f. wie oft der Lehrperson schon Unterstützung gewährt wurde.
 - g. wird durch die Weiterbildung, bzw. Zusatzausbildung ein Klassenanstieg möglich, ist die Unterstützung eher tiefer.
 - h. vom noch vorhandenen Budget

Art. 30 Auftragsurlaub

- 1 Die Leitung der Musikschule kann Musikschullehrpersonen zur Ausführung bestimmter Aufgaben innerhalb der Musikschule vom Unterricht beurlauben.
- 2 Die Besoldung während des Urlaubs geht zu Lasten der Musikschule Wollerau.

Art. 31 Nebenbeschäftigung

- 1 Die Musikschullehrperson darf keine Nebenbeschäftigung ausüben, die ihre Aufgabenerfüllung beeinträchtigen kann.
- 2 Unvereinbar ist insbesondere eine Nebenbeschäftigung, welche die Vertrauenswürdigkeit und Vorbildwirkung der Musikschullehrperson in ihrer schulischen Tätigkeit beeinträchtigen kann.
- 3 Die Gemeinde 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. 32 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 Gemeinde zur Aussage ermächtigt.

Art. 33 Geschenkkannahme 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 Lehrperson nicht beeinträchtigen.
- 3 Honorare und Besoldungsbeiträge, die von Dritten für dienstliche Tätigkeiten und Nebenbeschäftigungen während der Unterrichtszeit ausgerichtet werden, hat die Lehrperson dem Schulträger abzugeben.
- 4 Die Leitung der Musikschule entscheidet bei der Bewilligungserteilung, ob und inwieweit Entschädigungen für die Nebenbeschäftigung in öffentlichen Ämtern dem Schulträger abzugeben sind.

IV Besoldung**Art. 34 Jahreslohn, Anrechnung Dienstjahre**

- 1 Die Festsetzung des Gehalts erfolgt nach den kantonalen Vorgaben.

Art. 35 Faktoren für Ensembleleitung, Lager sowie Begabungs- und Begabtenförderung

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

a. Partnerunterricht	Kein Faktor
b. Unterricht/Ensembles mit 3-4 SuS	Faktor 1.1 bis 1.3
c. Eltern-Kind-Singen, Gruppenunterricht musikalische Grundbildung	Faktor 1.1 bis 1.4
d. Ensembles mit homogener Instrumentenbesetzung	Faktor 1.1 bis 1.5
e. Heterogene Ensembles (Band- und Ensembleleitung ab 5 SuS)	Faktor 1.3 bis 1.6
f. Überregionale Ensembles, Theaterunterricht, Projektunterricht	Faktor 1.5 bis 2.0
- 2 Der Schulrat entscheidet über den Bestand der Ensembles und Orchester auf Antrag der Leitung Musikschule. Dabei entscheidet er auch über die Vergütungsfaktoren.

- ³ Ist eine Schülerin oder ein Schüler im kantonalen Begabungs- und Begabtenförderprogramm, erhält die Hauptfachlehrperson einen Vergütungsfaktor 1.2.

Art. 36 Besoldung der Stellvertretungen

- ¹ Stellvertretende Musikschullehrpersonen beziehen eine Besoldung gemäss effektivem Unterrichtsaufwand im Stundenansatz (1/1131)¹ 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. 37 Monatslohn

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

Art. 38 Spontanhonorierung

- ¹ Der Gemeinderat kann auf Antrag des Schulrats für die Spontanhonorierung von Musikschullehrpersonen eine Position in den Voranschlag aufnehmen, die 0.3 % der Bruttolohnsumme für alle Musikschullehrpersonen des Schulträgers nicht übersteigt.
- ² Die Leitung Musikschule kann dem Gemeindegemeinschafter für aussergewöhnlich gute Leistungen einzelner Lehrpersonen eine Spontanhonorierung beantragen. Der Gemeindegemeinschafter entscheidet abschliessend.

Art. 39 Treueprämie

- ¹ Wenn eine Musikschullehrperson ihr fünftes Anstellungsjahr beim gleichen Schulträger erfüllt, wird ihr eine Treueprämie von 2 % des Jahreslohnes nach Art. 35 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. 40 Sozialzulagen

- ¹ Die Musikschullehrpersonen haben Anspruch auf Kinder- und Geburtszulagen nach dem Gesetz über Familienzulagen.
- ² Die Musikschullehrpersonen haben Anspruch auf eine Familienzulage. Die Familienzulage entspricht derjenigen für die Volksschullehrpersonen.

¹ 1 Lektion geteilt durch 29 Lektionen x 39 Schulwochen = 1/1131

Art. 41 Anteilmässige Besoldung

- ¹ Ein anteilmässiger Besoldungsanspruch auf Leistungen nach den Art. 36 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 Arbeitsverhinderung**Art. 42 Meldung**

- ¹ Ist eine Musikschullehrperson wegen Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig, hat sie ihre Arbeitsverhinderung und die voraussichtliche Wiederaufnahme der Arbeit der vorgesetzten Stelle zu melden.
- ² Dauert die Arbeitsverhinderung länger als fünf Tage, hat die Musikschullehrperson der vorgesetzten Stelle ein Arztzeugnis einzureichen. In begründeten Fällen kann die vorgesetzte Stelle ab dem ersten Tag der Arbeitsverhinderung ein Arztzeugnis verlangen.
- ³ Dauert die Arbeitsverhinderung längere Zeit, darf die Gemeinde ein weiteres Arztzeugnis anfordern oder eine vertrauensärztliche Untersuchung verlangen.

Art. 43 Krankheit oder Unfall während der Schulferien

- ¹ Krankheits- oder Unfalltage während der Schulferien können nachträglich nicht als Ferientage geltend gemacht werden.

Art. 44 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 Lehrperson 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 Gemeinde 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 Gemeinde den Anspruch kürzen.

Art. 45 Dienstabwesenheit

- ¹ Als Dienstabwesenheit 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 Dienstabwesenheit

- ¹ Die Musikschullehrperson hat der Musikschulleitung Art, Dauer und Zeitpunkt der Dienstabwesenheit zu melden, sobald sie bekannt sind.
- ² Kann die Musikschullehrperson den Zeitpunkt der Dienstabwesenheit 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.

VI Rechtsschutz

Art. 49 Verwaltungsgerichtliche Klage

- ¹ Über Streitigkeiten um Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde und mit öffentlich-rechtlichem Vertrag angestellten Mitarbeitenden entscheidet das Verwaltungsgericht im Klageverfahren.

VII Übergangs und Schlussbestimmungen

Art. 50 Besitzstandsgarantie

- ¹ Der Schulträger reiht die Musikschullehrperson mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung 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. 51 Treueprämien

- ¹ Es besteht kein Anspruch auf eine rückwirkende Ausrichtung der Treueprämie für Musikschullehrpersonen, welche im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Gesetzesänderung bereits fünf Dienstjahre absolviert haben.

VIII Schlussbestimmungen

Art. 52 Inkraftsetzung

- ¹ Gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 2025.47 werden folgende Reglemente, Verordnungen und Weisungen per 1. August 2025 ausser Kraft gesetzt und durch das Personalreglement der Musikschule Wollerau (62.200) vom 11. März 2025 ersetzt:
- Anstellungs- und Besoldungsverordnung vom 1. November 2022 (GRB 2022.330)
 - Berufsauftrag der Musikschullehrpersonen an der Musikschule Wollerau vom 1. Januar 2022 (SRB 2021.125)
 - Revidierte Weiterbildungsverordnung vom 10. Februar 2014 (GRB 2019.159)
 - Revidiertes Urlaubsreglement vom 17. November 2016 (GRB 2022.330)
- ² Mit der Inkraftsetzung gelten alle diesem Reglement widersprechenden früheren Beschlüsse des Gemeinderats als aufgehoben.

Gemeinderat Wollerau

sig. Christian Marty

Der Präsident
Christian Marty

sig. Thomas Bollmann

Der Gemeindeschreiber
Thomas Bollmann