

# **Anstellungs- und Besoldungsverordnung**

vom 14. Juni 2016

SRE 320.300

## Inhaltsverzeichnis

<b>I.</b>	<b>Allgemeine Bestimmungen</b>	<b>3</b>
Art. 1	Geltungsbereich	3
Art. 2	Gleichstellung	3
Art. 3	Ergänzende Vorschriften	3
<b>II.</b>	<b>Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse</b>	<b>3</b>
Art. 4	Anstellungsbehörde	3
Art. 5	Besetzung offener Stellen	4
Art. 6	Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses, Begründung	4
Art. 7	Anstellungsvoraussetzungen	4
Art. 8	Dauer	4
Art. 9	Probezeit	4
Art. 10	Beendigung	4
Art. 11	Ordentliche Kündigung - Form	5
Art. 12	Ordentliche Kündigung - Fristen	5
Art. 13	Sachlicher Kündigungsschutz	5
Art. 14	zeitlicher Kündigungsschutz	5
Art. 15	Auflösung aus wichtigen Gründen	6
Art. 16	Vorzeitige Pensionierung	6
Art. 17	Überbrückungsrente	6
Art. 18	Abfindung und Entschädigung	7
<b>III.</b>	<b>Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden</b>	<b>7</b>
Art. 19	Besoldung und Versicherung	7
Art. 20	Ferien	7
Art. 21	Urlaub	7
Art. 22	Kurzurlaub	7
Art. 23	Dienstabwesenheit - Begriffe	8
Art. 24	Dienstabwesenheit - Meldung	8
Art. 25	Dienstabwesenheit - Besoldung	8
Art. 26	Dienstabwesenheit - Rückerstattung	9
Art. 27	Erwerbsersatz	9
Art. 28	Unfallversicherung	9
Art. 29	Pensionskasse	9
Art. 30	Verbandsfreiheit	9
Art. 31	Personalverband	9
Art. 32	Mitwirkung	10
Art. 33	Rechtsschutz	10
Art. 34	Personaldaten	10
Art. 35	Arbeitszeugnis	10
Art. 36	Allgemeine Dienstpflichten	10
Art. 37	Verweis	11
Art. 38	Zusammenarbeit	11

Art. 39	Berufsgeheimnis	11
Art. 40	Arbeitszeit – Gesamtarbeitszeit	11
Art. 41	Arbeitszeit – Unterrichtszeit	11
Art. 42	Arbeitszeit – Weitere Haupt- und Nebenaufgaben	11
Art. 43	Festlegung des Anstellungspenums	11
Art. 44	Stellenbeschreibung	12
Art. 45	Stellvertretungen	12
Art. 46	Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter	12
Art. 47	Aus- und Weiterbildung - Allgemeines	13
Art. 48	Aus- und Weiterbildung - Kosten	13
<b>IV.</b>	<b>Besoldung</b>	<b>13</b>
Art. 49	Bestandteile	13
Art. 50	Allgemeines Lohnsystem	13
Art. 51	Einreihung und Einweisung - Funktioneneinreihungsplan – Einreihungsplan für Musiklehrpersonen	14
Art. 52	Einreihung und Einweisung - Einzeleinweisung	14
Art. 53	Einreihung und Einweisung - Neueinreihung	14
Art. 54	Beförderung - Voraussetzungen	14
Art. 55	Beförderung - Mitarbeitergespräch und Mitarbeiterbeurteilung	15
Art. 56	Teuerungsausgleich	15
Art. 57	13. Monatslohn	15
Art. 58	Leistungszulage	15
Art. 59	Zusätzliche Entschädigungen	16
Art. 60	Dienstaltersgeschenk	16
Art. 61	Funktionszulage	16
Art. 62	Sozialzulagen	17
Art. 63	Familienzulage - Voraussetzungen	17
Art. 64	Familienzulage - Höhe	17
Art. 65	Familienzulage - Anspruchskonkurrenz	17
Art. 66	Familienzulage - Meldepflicht	17
Art. 67	Leistung im Todesfall	18
Art. 68	Abrechnungspflicht	18
Art. 69	Erwachsenenunterricht	18
Art. 70	Zahlungen	18
<b>V.</b>	<b>Arbeitsverhinderung</b>	<b>18</b>
Art. 71	Meldung	18
Art. 72	Krankheit oder Unfall während der Schulferien	19
Art. 73	Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall	19
Art. 74	Teil- und volle Arbeitsleistungen	19
Art. 75	Mutterschaftsurlaub	19
Art. 76	Abtretung und Kürzung	20

<b>VI.</b>	<b>Vergütungen</b>	<b>20</b>
Art. 77	Fahrtspesen	20
<b>VII.</b>	<b>Rechtsschutz</b>	<b>20</b>
Art. 78	Verwaltungsgerichtliche Klage	20
Art. 79	Verjährung	21
<b>VIII.</b>	<b>Übergangs- und Schlussbestimmungen</b>	<b>21</b>
Art. 80	Aufhebung bisherigen Rechts	21
Art. 81	Inkrafttreten und Vollzug	21

# Anstellungs- und Besoldungsverordnung

vom 14. Juni 2016

Der Bezirksrat Einsiedeln, gestützt auf § 7 des Gesetzes über die Organisation der Gemeinden und Bezirke vom 25. Oktober 1969 (SRSZ 152.100) und Art. 6 des Musikschulreglements für die Musikschule des Bezirks Einsiedeln vom 25. November 2007 beschliesst:

## I. Allgemeine Bestimmungen

### Art. 1 Geltungsbereich

Diese Verordnung regelt das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden der Musikschule Einsiedeln.

### Art. 2 Gleichstellung

Begriffe wie Mitarbeiter und Mitarbeitende beziehen sich in gleicher Weise auf Männer und Frauen.

### Art. 3 Ergänzende Vorschriften

1 Die Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden der Musikschule sind ergänzend im Organisationshandbuch der Musikschule des Bezirks Einsiedeln umschrieben.

2 Kann dieser Verordnung bzw. dem Organisationshandbuch keine Vorschrift entnommen werden, gilt zudem ergänzend die Personal- und Besoldungsverordnung (PBV) des Bezirks Einsiedeln bzw. das Obligationenrecht (OR).

## II. Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse

### Art. 4 Anstellungsbehörde

1 Anstellungsbehörde ist der Schulrat, das Ressort Musikschule oder die Musikschulleitung.

2 Die Zuständigkeit ist abhängig vom Umfang des Anstellungspensums der Mitarbeitenden und ist wie folgt geregelt:

- der Schulrat bei Anstellungen über 10 Wochenstunden;
- das Ressort Musikschule bei Anstellungen von 4 bis 9 Wochenstunden;
- die Musikschulleitung bei Anstellungen bis zu 4 Wochenstunden.

3 Der Schulrat bzw. das Ressort Musikschule entscheidet auf Antrag der Musikschulleitung bzw. eines Anstellungsausschusses.

4 Ausschreibung und Bewerbungsgespräche werden an die Musikschulleitung delegiert.

5 Über die Beförderungen der Musikschullehrpersonen entscheidet das Ressort Musikschule des Schulrates auf Antrag der Musikschulleitung.

6 Über die Ausrichtung einer Leistungszulage für Musikschullehrpersonen entscheidet das Ressort Musikschule auf Antrag der Musikschulleitung.

#### **Art. 5 Besetzung offener Stellen**

- 1 Freie Stellen werden zur Bewerbung grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben.
- 2 Die Anstellungsbehörde kann in begründeten Fällen auf die öffentliche Ausschreibung verzichten und die Stelle in einem internen Bewerbungsverfahren besetzen.

#### **Art. 6 Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses, Begründung**

- 1 Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.
- 2 Das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden wird durch einen schriftlichen Vertrag begründet.

#### **Art. 7 Anstellungsvoraussetzungen**

- 1 Die Begründung eines Arbeitsverhältnisses setzt die fachliche und persönliche Eignung für die Stelle voraus.
- 2 Die Gesetzgebung und die Anstellungsbehörde können weitere Voraussetzungen für die Anstellung verlangen, die in die Ausschreibung aufzunehmen sind.

#### **Art. 8 Dauer**

- 1 Das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden ist in der Regel unbefristet.
- 2 Befristete Arbeitsverhältnisse sind aus sachlichen Gründen zulässig.

#### **Art. 9 Probezeit**

- 1 Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.
- 2 Die Probezeit kann durch schriftliche Vereinbarung oder durch Entscheid der Anstellungsbehörde auf höchstens sechs Monate verlängert werden.
- 3 Während der ersten drei Monate der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage auf das Ende einer Woche, danach 14 Tage auf das Ende einer Woche.

#### **Art. 10 Beendigung**

Das Arbeitsverhältnis endet durch Kündigung, Ablauf der befristeten Anstellung, Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen, Erreichen der Altersgrenze, Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität oder Tod.

**Art. 11 Ordentliche Kündigung - Form**

- 1 Das Arbeitsverhältnis kann seitens des Mitarbeitenden oder seitens der Anstellungsbehörde schriftlich gekündigt werden.
- 2 Will die Anstellungsbehörde einem Mitarbeitenden kündigen, hat sie ihm zuerst das rechtliche Gehör zu gewähren.
- 3 Die Kündigung ist von der Anstellungsbehörde schriftlich zu begründen.

**Art. 12 Ordentliche Kündigung - Fristen**

- 1 Die Frist für die Kündigung beträgt nach Ablauf der Probezeit beidseitig vier Monate jeweils auf Ende eines Semesters.
- 2 Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Kürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegen-seitigen Einvernehmen.

**Art. 13 Sachlicher Kündigungsschutz**

- 1 Die Kündigung durch die Anstellungsbehörde darf nicht missbräuchlich sein nach den Bestimmungen des Obligationenrechts und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.
- 2 Ein sachlich zureichender Grund liegt vor, wenn:
  - a. ein Mitarbeiter längerfristig oder dauernd verhindert ist, seine Aufgabe zu erfüllen;
  - b. ein Mitarbeitender nicht geeignet ist, seine Aufgabe zu erfüllen oder wenn seine Leistung und sein Verhalten nicht befriedigen;
  - c. ein Mitarbeitender seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis schwer oder wiederholt verletzt hat;
  - d. ein Mitarbeitender eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist;
  - e. eine Stelle aufgehoben oder in Bezug auf den Aufgaben-, Kompetenz- oder Verantwortungsbereich umgestaltet wird und der Mitarbeitende nicht bereit ist, die umgestaltete Stelle oder eine andere zumutbare Stelle anzunehmen oder wenn es nicht möglich ist, dem Mitarbeitenden eine andere zumutbare Stelle anzubieten.
- 3 Bevor einem Mitarbeiter nach Ablauf der Probezeit gekündigt werden kann, der nicht geeignet ist, seine Aufgabe zu erfüllen oder dessen Leistung und Verhalten nicht befriedigen, sind ihm die Beanstandungen durch eine Beurteilung vorzuhalten und ist ihm eine Bewährungsfrist von mindestens drei Monaten anzusetzen. Von einer Bewährungsfrist kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann oder eine weitere Zusammenarbeit nicht mehr zumutbar ist.

**Art. 14 zeitlicher Kündigungsschutz**

- 1 Der Bezirksrat darf nach Ablauf der Probezeit 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 30 Tagen im ersten Dienstjahr und während 180 Tagen ab zweitem Dienstjahr im Falle unverschuldeter ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall;
  - d. während der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin und in den 16 Wochen nach der Niederkunft.
- 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 Auflösung aus wichtigen Gründen**

- 1 Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung hat schriftlich und mit Begründung zu erfolgen.
- 2 Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.
- 3 Kündigt die Anstellungsbehörde, hat sie den Mitarbeitenden vorher anzuhören und ihm eine kurze, maximal dreitägige Frist zur Stellungnahme anzusetzen.

**Art. 16 Vorzeitige Pensionierung**

- 1 Die Mitarbeitenden können sich gemäss den Bedingungen der Pensionskasse Musik & Bildung vorzeitig pensionieren lassen.
- 2 Die Anstellungsbehörde kann einen Mitarbeitenden nach Vollendung des 63. Altersjahres und im gegenseitigen Einvernehmen in den vorzeitigen Ruhestand versetzen.

**Art. 17 Überbrückungsrente**

- 1 Mitarbeitende, die sich vorzeitig pensionieren lassen oder die vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden, haben frühestens ab Vollendung des 63. Altersjahres Anspruch auf eine monatliche Überbrückungsrente, wenn sie nach Massgabe der zuständigen Pensionskasse eine Altersrente erhalten. Der Anspruch erlischt mit Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters.
- 2 Die Höhe der Überbrückungsrente entspricht grundsätzlich der maximalen AHV-Altersrente, multipliziert mit dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad beim Bezirk während der letzten zehn Jahre vor der Pensionierung. Besteht ein Anspruch auf eine Viertelrente oder eine halbe Rente der Invalidenversicherung (IV), entspricht die Höhe der Überbrückungsrente drei Vierteln bzw. der Hälfte davon. Besteht ein Anspruch auf eine ganze Rente der Eidg. Invalidenversicherung, entfällt der Anspruch auf eine Überbrückungsrente.



**Art. 18 Abfindung und Entschädigung**

Ist eine Kündigung missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts, ist eine Kündigung ohne sachlich zureichenden Grund nach § 13 oder in Missachtung der Verfahrensvorschriften nach § 11 ausgesprochen worden oder ist eine fristlose Entlassung nach § 15 ohne wichtigen Grund erfolgt, hat der betroffene Mitarbeiter Anspruch auf eine Entschädigung, die höchstens dem letzten halben Jahreslohn entspricht.

**III. Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden****Art. 19 Besoldung und Versicherung**

Der Mitarbeitende hat Anspruch auf Besoldung und wird gegen die wirtschaftlichen Folgen von Unfall, Invalidität, Alter und Tod versichert.

**Art. 20 Ferien**

1 Es gelten die Ferien und unterrichtsfreien Tage der Schulen Einsiedeln und/oder der Stiftsschule Einsiedeln.

2 Die Mitarbeitenden können während eines Teils der Ferien zur Weiterbildung und zur Teilnahme an Schulkonferenzen verpflichtet werden.

**Art. 21 Urlaub**

1 Besoldeter oder unbesoldeter Urlaub kann durch die Anstellungsbehörde gewährt werden, sofern der ordentliche Schulbetrieb sichergestellt ist.

2 Bei besoldetem Urlaub bleibt der Besoldungsanspruch während des Urlaubs bestehen. Bei unregelmässiger Teilzeitarbeit wird der Besoldungsanspruch aufgrund der durchschnittlichen Besoldung während der letzten zwölf Monate berechnet.

3 Bei unbesoldetem Urlaub entfällt der Besoldungsanspruch während des Urlaubs.

**Art. 22 Kurzurlaub**

1 In folgenden Fällen wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein besoldeter Kurzurlaub gewährt:

- |   |        |
|---|--------|
| a. Eigene Trauung oder Eintragung der Partnerschaft | 2 Tage |
| b. Trauung in der eigenen Familie                   | 1 Tag  |
| c. Geburt eines eigenen Kindes oder Adoption        | 3 Tage |
| d. Todesfall im eigenen Haushalt                    | 3 Tage |
| e. Todesfall in der Familie                         | 1 Tag  |
| f. Tod von nahe stehenden Bekannten                 | ½ Tag  |

2 Die Anstellungsbehörde kann bei unaufschiebbaren privaten Verpflichtungen für höchstens 3 Tage einen besoldeten Kurzurlaub bewilligen. Deshalb ausgefallene Lektionen müssen innerhalb eines Semesters kompensiert oder durch eine Stellvertretung unterrichtet werden.

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

4 Während den Schulferien wird kein besoldeter Kurzurlaub gewährt.

### **Art. 23 Dienstabwesenheit - Begriffe**

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 Erwerb ersatz besteht;
- f. Kurse, Übungen und Rapporte ziviler Führungsstäbe;
- g. Schadenwehr- und Ambulanzdienst sowie sanitätsdienstliches Ersteinsatzelement

### **Art. 24 Dienstabwesenheit - Meldung**

1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter melden der Anstellungsbehörde Art, Dauer und Zeitpunkt der Dienstabwesenheit, sobald sie bekannt sind.

2 Kann der Zeitpunkt der Dienstabwesenheit beeinflusst werden, ist er im Einvernehmen mit der Musikschulleitung festzulegen.

### **Art. 25 Dienstabwesenheit - Besoldung**

1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben während der Dienstabwesenheit

2 Anspruch auf besoldeten Urlaub.

3 Der Besoldungsanspruch entfällt für die Zeit der zusätzlichen Dienstabwesenheit, wenn:

- a. die Militärdienste oder der Zivildienst während der letzten vier Kalenderjahre zusammen länger als zwölf Monate gedauert haben;
- b. Instruktions- und Pflichtdienste im Zivilschutz während des Kalenderjahres zusammen länger als 15 Arbeitstage gedauert haben;
- c. die übrigen Dienstabwesenheiten nach § 23 Buchstaben d bis g während des Kalenderjahres zusammen länger als zehn Arbeitstage gedauert haben.

- d. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben während der Zeit der zusätzlichen Dienstabwesenheit Anspruch auf unbesoldeten Urlaub.

#### **Art. 26 Dienstabwesenheit - Rückerstattung**

1 Bei der Leistung von zusammenhängendem Militär- oder Zivildienst von über zwei Monaten wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der besoldete Urlaub im Rahmen der Höchstdauer nach § 25 Abs. 2 Buchstabe a unter der Bedingung gewährt, dass das Arbeitsverhältnis anschliessend mindestens zwei Jahre fort dauert.

2 Wird diese Bedingung nicht erfüllt, ist die Differenz zwischen der ausgerichteten Besoldung und dem Erwerbssersatz anteilmässig zurückzuerstatten.

#### **Art. 27 Erwerbssersatz**

1 Der Erwerbssersatz während eines besoldeten Urlaubs und für Dienstleistungen im Sinne von § 23 an arbeitsfreien Tagen fällt dem Bezirk zu. Verdienen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Bezirk nur einen Teil ihres Erwerbseinkommens, hat der Bezirk einen anteilmässigen Anspruch auf den Erwerbssersatz.

2 Der Erwerbssersatz während eines unbesoldeten Urlaubs verbleibt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

3 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Meldekarte für den Erwerbssersatz unverzüglich dem Leiter Personalwesen einzureichen.

#### **Art. 28 Unfallversicherung**

1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) gegen Berufsunfälle und gegen Berufskrankheiten versichert, wobei der Arbeitsweg eingeschlossen ist.

2 Gegen Nichtberufsunfälle sind Musiklehrpersonen, die 4 und mehr Wochenstunden an der Musikschule unterrichten, durch den Arbeitgeber versichert.

3 Die Prämien gehen zu Lasten des Bezirks. Die Prämien für die Versicherung von Nichtberufsunfällen können analog zum Kanton anteilmässig den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern belastet werden.

#### **Art. 29 Pensionskasse**

Die Musiklehrpersonen werden nach den Bestimmungen des BVG und freiwillig auch bei kleineren Pensen in der Pensionskasse Musik und Bildung mit Sitz in Basel versichert.

#### **Art. 30 Verbandsfreiheit**

Die Verbandsfreiheit ist gewährleistet. Die Mitarbeitenden können insbesondere Personalorganisationen gründen und ihnen angehören.

**Art. 31 Personalverband**

- 1 Der Personalverband des Bezirkes Einsiedeln wird als Vertreter der Interessen des Bezirks-personals anerkannt. Er kann sich zu den Personal- und Betriebsfragen äussern und Anträge stellen.
- 2 Der Bezirksrat kann Personalvertreter zu den Verhandlungen beiziehen.

**Art. 32 Mitwirkung**

- 1 Die Personalorganisationen und die einzelnen Mitarbeitenden haben das Recht, zu betrieblichen und beruflichen Angelegenheiten Vorschläge zu machen.
- 2 Die Personalorganisationen werden über Änderungen von Personalvorschriften vorzeitig in-formiert und haben das Recht, dazu Stellung zu nehmen.

**Art. 33 Rechtsschutz**

- 1 Mitarbeitende, gegen die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung ein gerichtliches Verfahren angehoben wird, können um Rechtsschutz ersuchen.
- 2 Der Bezirksrat entscheidet über Gewährung, Art und Umfang des Schutzes.

**Art. 34 Personaldaten**

- 1 Mitarbeitende können Einsicht in ihre Personaldaten nehmen.
- 2 Falsche persönliche Daten müssen auf Verlangen von Mitarbeitenden berichtigt und unvollständige Dokumente ergänzt werden.
- 3 Partnern der Musikschule, welche über eine entsprechende Leistungsvereinbarung Musikunterricht bestellen, wird im Bewerbungsprozess Einsicht gewährt. Gleichzeitig sind die involvierten Stellen an den Datenschutz gebunden.

**Art. 35 Arbeitszeugnis**

- 1 Der Mitarbeitende kann jederzeit 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 der Mitarbeitende verlangt.

**Art. 36 Allgemeine Dienstpflichten**

- 1 Der Mitarbeitende ist zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet. Er hat die Interessen der Musikschule zu wahren und seine Aufgaben rechtmässig, loyal, wirtschaftlich und initiativ zu erfüllen.
- 2 Der Mitarbeitende hat die Arbeitszeit für die Aufgabenerfüllung zu verwenden.
- 3 Der Mitarbeitende untersteht im Rahmen der Gesetzgebung dem dienstlichen und fachlichen Weisungsrecht seiner Vorgesetzten.

**Art. 37 Verweis**

- 1 Bei Arbeitspflichtverletzungen kann die Anstellungsbehörde einen Verweis aussprechen.
- 2 Der Verweis erfolgt mündlich nach Abklärung des Sachverhaltes und Anhörung des betroffenen Mitarbeitenden. Der Verweis ist zusammen mit der Stellungnahme des Mitarbeitenden zu protokollieren und von beiden Seiten zu unterschreiben.

**Art. 38 Zusammenarbeit**

Die Mitarbeitenden haben sich bei der Aufgabenerfüllung gegenseitig zu unterstützen.

**Art. 39 Berufsgeheimnis**

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, über Angelegenheiten, an denen ein Persönlichkeitschutzinteresse besteht oder die gemäss besonderer Vorschrift vertraulich zu behandeln sind, zu schweigen. Die Geheimhaltungspflicht gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

**Art. 40 Arbeitszeit – Gesamtarbeitszeit**

- 1 Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 42,9 Stunden (bei 5 Ferien-wochen pro Jahr).
- 2 Die Gesamtarbeitszeit setzt sich aus Unterrichtszeit und weiteren Haupt- und Nebenaufgaben zusammen.
- 3 Die detaillierte Vollpensenberechnung bzw. die Beschreibung der Haupt- und Nebenaufgaben ist Bestandteil des Organisationshandbuches der Musikschule des Bezirks Einsiedeln.

**Art. 41 Arbeitszeit – Unterrichtszeit**

Ein Vollpensum umfasst 29 Unterrichtseinheiten à 60 Minuten während 39 Schulwochen pro Schuljahr.

**Art. 42 Arbeitszeit – Weitere Haupt- und Nebenaufgaben**

Sämtliche weiteren Aufgaben der Mitarbeitenden beschreibt die detaillierte Vollpensenberechnung im Organisationshandbuch der Musikschule Einsiedeln.

**Art. 43 Festlegung des Anstellungspensums**

- 1 Die Anstellungsbehörde ist verantwortlich für die Festlegung des Anstellungspensums der Mitarbeitenden.
- 2 Lehrerwünsche seitens der Eltern und Schüler werden unter Einbezug der Pensensituation aller Mitarbeitenden im selben Fachbereich berücksichtigt.

3 Das Anstellungspensum wird in Beschäftigungsgradprozenten im Arbeitsvertrag festgelegt. Er kann als feste Zahl oder als Bandbreite ausgestaltet werden. Die Differenz zwischen dem oberen und dem unteren Wert der Bandbreite darf höchstens 20 Beschäftigungsgradprozente betragen.

4 Das Anstellungspensum wird aufgrund der Schülerzahlen und der Bedarfssituation jeweils vor Semesterbeginn durch die Musikschulleitung innerhalb der vertraglich definierten Bandbreite in Rücksprache mit den Mitarbeitenden festgelegt.

5 Kann das vertraglich definierte minimale Anstellungspensum nicht durch Unterricht erfüllt werden, hat der betroffene Mitarbeitende sich für andere, zumutbare Arbeiten innerhalb der Musikschule im entsprechenden Umfang zur Verfügung zu stellen.

#### **Art. 44 Stellenbeschreibung**

Die Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden der Musikschule Einsiedeln sind ergänzend im Organisationshandbuch der Musikschule des Bezirks Einsiedeln umschrieben (Funktionsbeschreibung und Weisung über die Rechte und Pflichten der Musiklehrpersonen).

#### **Art. 45 Stellvertretungen**

1 Zur Vermeidung längerer Unterrichtsausfälle (z.B. Militärdienst, Schwangerschaft usw.) werden wenn möglich durch die Musikschulleitung Stellvertretungen eingesetzt.

2 Stellvertretungsaufträge werden für die voraussichtliche Dauer des Unterrichtsausfalls erteilt und können verlängert oder gekürzt werden.

3 Stellvertretungen werden gemäss den effektiv erteilten Unterrichtslektionen im Stundenlohn entschädigt. Der Stellvertretungseinsatz ist anhand eines Arbeitsrapportes auszuweisen.

4 Das Arbeitsverhältnis von Stellvertretungen ist befristet.

#### **Art. 46 Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter**

1 Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter dürfen die Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nicht beeinträchtigen.

2 Beeinträchtigungen sind insbesondere gegeben, wenn

- a. die Möglichkeit einer Interessenkollision besteht;
- b. die Nebenbeschäftigung entgeltlich ist und zusammen mit der Beschäftigung bei der Gemeinde mehr als ein Vollpensum ergibt oder
- c. dafür Arbeitszeit in Anspruch genommen wird.

3 Die Übernahme von öffentlichen Ämtern kann nur aus schwerwiegenden Gründen oder Interessenkonflikten abgelehnt werden.

4 Die Anstellungsbehörde kann die Bewilligung mit Auflagen wie namentlich die Kompensation beanspruchter Arbeitszeit, der Abgabe von Nebeneinkommen oder der Reduktion des Beschäftigungsgrades verknüpfen.

#### **Art. 47 Aus- und Weiterbildung - Allgemeines**

1 Der Bezirk fördert die Aus- und Weiterbildung seiner Mitarbeitenden.

2 Der Mitarbeiter ist verpflichtet, bei einer Vollzeitanstellung Weiterbildungskurse im Umfang von 10 Halbtagen, bei Teilpensen eine anteilmässige Anzahl Weiterbildungstage, zu besuchen.

3 Die Weiterbildung soll nach Möglichkeit in der unterrichtsfreien Zeit stattfinden. Mit Bewilligung der Anstellungsbehörde können die Aus-, Fort- und Weiterbildungskurse während der Arbeitszeit besucht werden.

4 Die Anstellungsbehörde kann während der unterrichtsfreien Zeit interne Weiterbildungen anbieten, die für alle Mitarbeitenden grundsätzlich obligatorisch sind.

5 Aus-, Fort- und Weiterbildung schaffen keinen automatischen Anspruch auf Beförderung oder auf Lohnerhöhung.

#### **Art. 48 Aus- und Weiterbildung - Kosten**

1 Der Bezirk kann sich an den Kurs- oder Ausbildungskosten beteiligen und anteilmässig zum Arbeitspensum besoldeten Urlaub gewähren.

2 Als Kostenbeteiligung gilt auch die Gewährung von besoldetem Urlaub.

3 Beträgt die Kostenbeteiligung des Bezirks mehr als Fr. 2 500.--, hat die Anstellungsbehörde mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine Weiterbildungsvereinbarung abzuschliessen. Darin sind namentlich der Umfang und die Art und Weise der Unterstützung, die Verpflichtungsdauer sowie die Rückzahlungspflicht bei Nichteinhaltung der Vereinbarung zu regeln.

### **IV. Besoldung**

#### **Art. 49 Bestandteile**

Die Besoldung setzt sich aus dem Lohn gemäss §§ 50 ff. sowie allfälligen Zulagen gemäss §§ 58 - 67 zusammen.

#### **Art. 50 Allgemeines Lohnsystem**

Der Jahreslohn der Mitarbeitenden richtet sich nach § 42 und 43 des Personal- und Besoldungsgesetzes des Kantons Schwyz (SRSZ 145.110) sowie der allgemeinen kantonalen Lohntabelle im Anhang des Personal- und Besoldungsgesetzes des Kantons Schwyz (SRSZ 145.110).

### **Art. 51 Einreichung und Einweisung - Funktioneneinreichungsplan - Einreichungsplan für Musiklehrpersonen**

1 Der Bezirksrat setzt den Einreichungsplan nach Funktionen und Lohnklassen fest. Dieser Funktioneneinreichungsplan ist integrierender Bestandteil der Anstellungs- und Besoldungsverordnung der Musikschule und befindet sich im Anhang 1.

2 Die Anstellungsbehörde nimmt im Rahmen des Funktioneneinreichungsplanes und des Einreichungsplanes für Musikschullehrpersonen auf der Grundlage der Arbeitsplatzbewertung die Einreichung der einzelnen Stellen in die Lohnklassen vor. Die Zuweisung in die Lohnklassen ergibt sich aufgrund des Ausbildungsstandes aus dem Einreichungsplan für Musiklehrpersonen, welcher integrierender Bestandteil der Anstellungs- und Besoldungsverordnung der Musikschule ist (im Anhang 2).

### **Art. 52 Einreihung und Einweisung - Einzeleinweisung**

1 Die Anstellungsbehörde entscheidet auf Grund der Vorbildung sowie der beruflichen und ausserberuflichen Kenntnisse und Erfahrungen über die erstmalige Einweisung eines Mitarbeitenden in die vorgesehenen Lohnstufen.

2 In die Anlaufstufen werden Mitarbeitende eingewiesen, die von der Vorbildung oder Erfahrung her die Anforderungen ihrer Funktion noch nicht ganz erfüllen können.

### **Art. 53 Einreihung und Einweisung - Neueinreihung**

1 Die Neueinreihung in eine andere Lohnklasse erfolgt auf den Zeitpunkt der Übernahme des veränderten Aufgaben-, Kompetenz- oder Verantwortungsbereichs.

2 Zuständig für die Neueinreihung ist die Anstellungsbehörde. Sie trifft ihre Entscheidung im Rahmen des Einreichungsplanes und auf der Grundlage der Aus- und Weiterbildung und der Arbeitsplatzbewertung.

### **Art. 54 Beförderung - Voraussetzungen**

1 Der Bezirksrat legt im Rahmen der Budgetierung fest, welche Gesamtsumme für Beförderungen zur Verfügung steht. Er berücksichtigt dabei das wirtschaftliche Umfeld sowie den Finanzhaushalt.

2 Die Anstellungsbehörde kann den Mitarbeitenden befördern, wenn die Beurteilung von Leistung und Verhalten eine Lohnhöhung rechtfertigt. Eine Beförderung ist einmal pro Jahr, möglich.

3 In den Lohnstufen besteht die Beförderung in einem Anstieg um eine halbe bis zwei Lohnstufen.

4 In den Anlauf- und Erfahrungsstufen steigt der Mitarbeitende jedes Jahr um mindestens eine halbe Lohnstufe auf. Die Beförderung bleibt aus, wenn Leistung und Verhalten nicht den Anforderungen entsprechen. Bei herausragenden Leistungen kann der Mitarbeitende um bis zwei Lohnstufen befördert werden.



5 In den Bandbreitenbereichen erfolgt die Beförderung in ganzen oder halben Prozentpunkten des Grundlohns. Sie besteht in einem Anstieg um

- a. maximal 6 Prozentpunkte im Erfahrungsbereich;
- b. maximal 5 Prozentpunkte im Qualifikationsbereich.

#### **Art. 55 Beförderung - Mitarbeitergespräch und Mitarbeiterbeurteilung**

1 Die Anstellungsbehörde beurteilt Leistung und Verhalten der ihr unterstellten Mitarbeitenden. Die Mitarbeiterbeurteilung stellt die Grundlage für die Beförderung in den Lohnstufen oder den Bandbreitenbereichen dar.

2 Mitarbeitende mit einem Pensum ab 10 Wochenstunden nehmen mindestens einmal pro Jahr an einem Mitarbeitergespräch und einer Mitarbeiterbeurteilung teil. Bei einem Pensum unter 10 Wochenstunden findet das Mitarbeitergespräch mindestens alle 2 Jahre statt.

3 Das Mitarbeitergespräch und die Mitarbeiterbeurteilung enthalten eine Standortbestimmung, Zielvereinbarungen und interne Evaluation sowie Fördermassnahmen. Der offizielle Leitfaden zum Gespräch ist den Gesprächsteilnehmern bekannt und verbindlich. Er ist Bestandteil des Organisationshandbuchs.

4 Den Partnern der Musikschule mit einer entsprechenden Leistungsvereinbarung für Musikunterricht wird in Personalfragen im Einzelfall ein Anhörungsrecht gewährt. Gleichzeitig sind die involvierten Stellen an den Datenschutz gebunden.

#### **Art. 56 Teuerungsausgleich**

Der Bezirksrat passt die Lohnansätze nach §§ 50 f. der Anstellungs- und Besoldungsverordnung der Musikschule analog zum Kanton der Teuerung an.

#### **Art. 57 13. Monatslohn**

Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilbeträgen ausbezahlt, wobei im Monat November der 13. Teilbetrag als zusätzlicher Monatslohn ausbezahlt wird.

#### **Art. 58 Leistungszulage**

1 Die Anstellungsbehörde kann gestützt auf die Beurteilung durch die Vorgesetzten einzelnen Mitarbeitern für herausragende Leistungen eine Leistungszulage ausrichten. Die Leistungszulage beträgt mindestens 500 Franken und höchstens 6 % des Grundlohns gemäss der allgemeinen Lohntabelle.

2 Die Leistungszulage wird jeweils für ein Jahr zugesprochen. Sie wird nicht in den anrechenbaren Jahresverdienst nach dem Gesetz über die Pensionskasse des Kantons Schwyz einbezogen.

3 Der Bezirksrat bestimmt den Voranschlagskredit, der gesamthaft für alle an Mitarbeiter auszurichtende Leistungszulagen jährlich zur Verfügung steht und über dessen Zuteilung der Regierungsrat entscheidet.

4 Die Verwaltungsleitung erlässt Richtlinien über die Ausrichtung von Leistungszulagen.

#### **Art. 59 Zusätzliche Entschädigungen**

1 Für die Leitung von Gruppen, Ensembles und Orchestern wird zum Instrumentallehreransatz ein Zuschlag gewährt:

- a. Leitung eines Orchesters / Chores + 50 %
- b. Leitung eines Ensembles + 50 %
- c. Rhythmik und Grundkurs + 20 %
- d. Projektunterricht + 20 %

2 Zur Entschädigung von Aufgaben im Bereich Schulentwicklung, Projekte und Fachschaften stehen Schulbetriebs-Poolstunden zur Verfügung. Es handelt sich um wiederkehrende Aufgaben ausserhalb des Unterrichts, wie etwa die Fachgruppenleitung, die Mietinstrumentenverwaltung und das interne Audit. Die Aufzählung ist nicht abschliessend. Die Details sind in den jeweiligen Aufgabenbeschrieben geregelt.

#### **Art. 60 Dienstaltersgeschenk**

1 Wenn ein Mitarbeitender sein zehntes Dienstjahr erfüllt, wird ihm im Monat November ein Dienstaltersgeschenk von 3 % der Jahresbesoldung ausgerichtet. Nach je fünf weiteren Dienstjahren wird ihm ein jeweils um 1 Prozent höheres Dienstaltersgeschenk ausgerichtet.

2 Das Dienstaltersgeschenk wird auf der Grundlage der Besoldung im Erfüllungsmonat und dem durchschnittlichen Pensum während der letzten fünf Jahre vor dem Erfüllungsmonat berechnet.

3 Endet das Arbeitsverhältnis eines anspruchsberechtigten Mitarbeitenden während einer Fünfjahresperiode nach Abs. 1 zufolge Erreichen der Altersgrenze, Arbeitsunfähigkeit oder Aufhebung der Stelle, so wird ihm das nächstfällige Dienstaltersgeschenk anteilmässig ausgerichtet.

4 Als Dienstjahr gelten zwölf Monate öffentlich-rechtlichen Dienstes beim Bezirk Einsiedeln. Bei Unterbrüchen gilt die gesamte effektiv beim Bezirk geleistete Dienstzeit für die Berechnung der Dienstjahre. Unbesoldeter Urlaub und die Berufslehre werden nicht als Dienstzeit angerechnet.

5 Keine Berücksichtigung finden Sozialzulagen und Vergütungen, die in diesem Berechnungszeitraum ausgerichtet werden.

#### **Art. 61 Funktionszulage**

1 Übernimmt ein Mitarbeitender vorübergehend, aber für länger als zwei Monate, eine zusätzliche Funktion oder erheblich erweiterte Aufgaben, kann ihm die Anstellungsbehörde für die Dauer der Mehrbelastung eine Funktionszulage gewähren.

2 Die Funktionszulage beträgt höchstens 20 Prozent des Jahreslohnes nach §§ 50 f. Sie bemisst sich nach der Art, dem Umfang und den Anforderungen der übernommenen Funktion oder Aufgaben.

3 Dauert die Übernahme der zusätzlichen Funktion oder erheblich erweiterten Aufgaben länger als zwei Jahre, prüft die Anstellungsbehörde eine Neueinreihung.

#### **Art. 62 Sozialzulagen**

Der Mitarbeitende hat Anspruch auf Kinder- und Geburtszulagen nach dem Gesetz über die Familienzulagen.

#### **Art. 63 Familienzulage - Voraussetzungen**

1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf eine Familienzulage, wenn sie regelmässig während mindestens 20 % der Normalarbeitszeit tätig sind und eine der folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- a. Unterhalt durch Pflege und Erziehung für mindestens ein Kind;
- b. Unterhaltsbeiträge an mindestens ein Kind.

2 Der Anspruch, der den Unterhalt eines Kindes voraussetzt, stimmt mit dem Gesetz über die Familienzulagen überein. Der Anspruch, der Unterhaltsbeiträge voraussetzt, entsteht nur, wenn diese insgesamt mindestens Fr. 6 000.-- pro Kalenderjahr betragen.

#### **Art. 64 Familienzulage - Höhe**

Die Familienzulage beträgt:

- a. Fr. 170.-- pro Monat, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter regelmässig während mindestens der halben Normalarbeitszeit tätig ist;
- b. Fr. 85.-- pro Monat bei einem tieferen Beschäftigungsgrad.

#### **Art. 65 Familienzulage - Anspruchskonkurrenz**

1 Bei mehrfachem Anspruch auf eine Familienzulage für das gleiche Kind steht der Anspruch der

2 Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter mit dem höheren Beschäftigungsgrad zu.

3 Sind beide Anspruchsberechtigten regelmässig während weniger als der halben Normalarbeitszeit tätig, haben beide einen eigenständigen Anspruch auf eine Familienzulage.

4 Im Übrigen richtet sich die Anspruchskonkurrenz nach dem Gesetz über die Familienzulagen.

#### **Art. 66 Familienzulage - Meldepflicht**

1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Tatsachen oder Ereignisse, die sich auf den Anspruch auf die Familienzulage auswirken, dem Leiter Personalwesen zu melden.

2 Die Nachforderung und die Rückerstattung von Familienzulagen richten sich nach dem Gesetz über die Familienzulagen.

#### **Art. 67 Leistung im Todesfall**

Stirbt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, wird die Besoldung für den Sterbemonat und die zwei nachfolgenden Monate ausgerichtet.

#### **Art. 68 Abrechnungspflicht**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit besoldet werden, haben der oder dem Vorgesetzten monatlich eine Abrechnung einzureichen.

#### **Art. 69 Erwachsenenunterricht**

1 Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, für Schüler ab dem 20. Altersjahr Erwachsenenunterricht anzubieten.

2 Die Rahmenbedingungen dazu sind im entsprechenden Kursangebot beschrieben.

3 Das Erwachsenenunterrichts-Pensum ist Bestandteil des Lohnes und wird daher auch mit den üblichen Ansätzen und Sozialleistungen pauschal auf Grund des Lektionenrapportes über das jeweils abgeschlossene Unterrichtsabonnement entschädigt.

4 Ein Mitarbeiter hat bei Austritt Anspruch auf die Abrechnung und Auszahlung der unterrichteten Anteile eines Erwachsene-Abonnements.

#### **Art. 70 Zahlungen**

1 Die Zahlungen durch den Bezirk erfolgen bargeldlos auf folgende Zeitpunkte:

- a. Lohn und Sozialzulagen: spätestens auf den 25. jedes Monats;
- b. Lohn und Sozialzulagen, für die eine Abrechnungspflicht besteht: spätestens auf den 25. des auf die Einreichung der Abrechnung folgenden Monats;
- c. 13. Monatslohn, Dienstaltersgeschenk: im November.

2 Forderungen des Bezirks oder der Pensionskasse, die mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen, können mit Besoldungsansprüchen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verrechnet werden, soweit sie pfändbar sind.

## **V. Arbeitsverhinderung**

#### **Art. 71 Meldung**

1 Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeitsverhinderung und die Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit der Musikschulleitung zu melden.

2 Dauert die Arbeitsverhinderung länger als drei Arbeitstage, haben sie der Musikschulleitung ein Arztzeugnis einzureichen. Diese leitet das Arztzeugnis an den Leiter Personalwesen weiter.

3 Dauert die Arbeitsverhinderung länger als 30 Tage, kann der Leiter Personalwesen eine vertrauensärztliche Untersuchung verlangen.

4 Bei Erkrankungen oder bei unaufschiebbaren Familienangelegenheiten sind die Anstellungsbehörde sowie die Schüler sofort zu benachrichtigen. Bei länger als drei Tage dauernder Krankheit ist der Anstellungsbehörde ein Arztzeugnis einzureichen.

#### **Art. 72 Krankheit oder Unfall während der Schulferien**

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

#### **Art. 73 Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall**

1 Im unbefristeten Arbeitsverhältnis besteht während der Dauer und im Umfang der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Lohnfortzahlung während höchstens zwei Jahren. 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 Bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit während der Probezeit besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung während höchstens der Dauer der Probezeit. Die Lohnfortzahlung umfasst 100 % der Besoldung.

5 Ist die Arbeitsunfähigkeit absichtlich oder grobfahrlässig verschuldet, kann die Anstellungsbehörde den Anspruch kürzen.<sup>1</sup>

#### **Art. 74 Teil- und volle Arbeitsleistungen**

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 Bezirksrat die Anspruchsfrist verlängern.

---

<sup>1</sup> Ergänzung gemäss BRB 2021.206 vom 29. September 2021, in Kraft seit 1.9.2021.

**Art. 75 Mutterschaftsurlaub**

1 Die Mitarbeiterin hat nach der Niederkunft Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen. Sie hat während des Mutterschaftsurlaubs Anspruch auf 80 % der Besoldung.

2 Dauert das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Niederkunft schon mindestens zwei Jahre, hat die Mitarbeiterin Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen, wobei mindestens 14 Wochen nach der Niederkunft bezogen werden müssen. Die Mitarbeiterin hat während des Mutterschaftsurlaubs Anspruch auf 100% der Besoldung.

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

4 Lohnausfallentschädigungen aus einer staatlichen Mutterschaftsversicherung für die Zeit, während welcher der Lohn durch den Bezirk bezahlt wurde, fallen an den Bezirk.

**Art. 76 Abtretung und Kürzung**

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

2 Ist die Arbeitsunfähigkeit absichtlich oder grobfahrlässig verschuldet, kann der Bezirksrat den Anspruch kürzen.

**VI. Vergütungen****Art. 77 Fahrspesen**

Die Musiklehrer haben in der Regel keinen Anspruch auf Fahrspesen, ausser sie unterrichten an mehr als zwei Schulorten im Bezirk Einsiedeln. In diesem Fall werden einzig die Kilometer zwischen dem Hauptunterrichtsort und dem dritten, d.h. entferntesten Unterrichtsort entschädigt.

**VII. Rechtsschutz****Art. 78 Verwaltungsgerichtliche Klage**

1 Das Verwaltungsgericht entscheidet im Klageverfahren über die Verletzung von gesetzlichen oder vertraglichen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen dem Bezirk und den Mitarbeitenden. Der Bezirk wird im Verfahren durch den Bezirksrat vertreten.

2 Bevor die Klage beim Verwaltungsgericht eingereicht wird, hat der Kläger dem Beklagten seine Forderung schriftlich anzumelden. Der Beklagte hat dazu innert 60 Tagen Stellung zu nehmen. Das Verwaltungsgericht tritt auf die Klage nur ein, wenn dieses Vorverfahren durchgeführt oder auf seine Veranlassung nachgeholt wurde und wenn der Beklagte die Forderung nicht anerkennt.

**Art. 79 Verjährung**

Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis zwischen dem Bezirk und den Mitarbeitenden verjähren mit Ablauf von fünf Jahren.

**VIII. Übergangs- und Schlussbestimmungen**

**Art. 80 Aufhebung bisherigen Rechts**

Mit Inkrafttreten dieser Verordnung wird die Anstellungs- und Besoldungsverordnung der Musikschule des Bezirks Einsiedeln vom 1. August 2008 sowie alle ihr widersprechenden Erlasse aufgehoben.

**Art. 81 Inkrafttreten und Vollzug**

Diese Verordnung tritt am 1. Februar 2017 in Kraft.  
Der Bezirksrat wird mit dem Vollzug beauftragt.

Einsiedeln, den 14. Juni 2016

Der Bezirksrat

Bezirksammann:                      Landschreiber:

Hermann Betschart                      Peter Eberle

Anhang 1

Anhang 2

## Anhang 2 – Einreihungsplan für Musiklehrpersonen

### **Verwendete Abkürzungen:**

BA Bachelor of Arts

MA Master of Arts

DAS Diploma of advanced studies

CAS Certificate of advanced studies

MAS Master of advanced studies

ZHdK Zürcher Hochschule der Künste

### **Lohnkategorie 1 (entspricht Lohnklasse 13 der Lohntabelle Kanton Schwyz)**

#### **Musiklehrpersonen mit Berufsdiplom im Unterrichtsfach**

MA in Musikpädagogik, Vertiefung instrumentale/vokale Musikpädagogik, Klassik oder Jazz und Pop

MA in Musikpädagogik, Vertiefung Musik und Bewegung, Schwerpunkt Rhythmik

MA in Musikpädagogik, Vertiefung Musik und Bewegung, Schwerpunkt Elementare Musikpädagogik

- Schulmusikdiplom Sekundarstufe II (Instrumentalunterricht nur mit anerkannter Lehrbefähigung im Unterrichtsfach)
- Kirchenmusikdiplom (Hochschulstudium oder A-Diplom)
- Dirigieren Orchester oder Chor (Hochschulstudium oder A-Diplom)
- ACM (pädagogisches Diplom der Academy of Contemporary Music) und der WIAM (Winterthurer Institut für aktuelle Musik)
- Rhythmikdiplom (mit 4-jährigem Ausbildungsgang)
- Orchester-, Konzertreife- und Solistendiplom in Zusammenhang mit pädagogischem Nachweis

Diplome, die dem Master gleichgestellt sind (Abschluss vor 2010)

- Lehrdiplom instrumental/vokal in Klassik oder Jazz und Pop
- Lehrdiplom Rhythmik
- Lehrdiplom SMPV
- Diplom der Jazzschulen Bern, Luzern, Neuenburg, St. Gallen, Zürich
- Diplomabschluss Blasmusikdirigent
- Kolloquium SMPV (Instrumental-/Gesangsfach)

Anerkannte Weiterbildungen, welche zur Einstufung Kategorie 1 führen:



MAS in Musikpädagogik, 60 ECTS-Punkte, mit MAS-Abschlussprojekt,

Dauer ca. 4 Jahre

DAS in Musikpädagogik: 30-36 ECTS-Punkte, mit DAS-Abschlussarbeit,

Dauer ca. 2 Jahre

CAS mit verschiedenen Schwerpunkten (z.B. Kinderchorleitung, Klassenmusizieren, Musikpädagogik Praxis, Musik und Bewegung, Führen einer Bildungsorganisation, Vertiefung Musikpädagogik, Performance Klassik oder Jazz): 10 - 12 ECTS-Punkte pro CAS, Dauer 1 Jahr; können bei entsprechender Vorbildung zu einer Einstufung als diplomierte Musiklehrperson führen. Voraussetzung ist das Erreichen von mindestens 30-36 ECTS-Punkten.

## **Lohnkategorie 2 (entspricht Lohnklasse 8 der Lohntabelle Kanton Schwyz)**

### **Andere musikpädagogische Ausbildung im Unterrichtsfach**

BA Bachelor of Arts (Musik), Studierende MA in Musikpädagogik, Vertiefung instrumentale/vokale Musikpädagogik, Klassik oder Jazz und Pop

Lehrdiplom für die Primarschule oder den Kindergarten und anerkannter Ausbildung im Grundschulbereich wie:

- Seminar für musikalische Grundschulung
- SAJM-Ausweis B

Anerkannte Ausbildungen wie zum Beispiel:

- Akkordeonlehrkraft des SALV
- Blockflötenlehrkraft mit SAJM-Ausweis C
- Rhythmikdiplom (mit 2-jährigem Ausbildungsgang)
- Blasmusik-Dirigierdiplom A (Instrumentalunterricht)
- Blasmusik-Dirigierdiplom B (Ensemble-Leitung, Instrumentalunterricht)
- nur mit anerkannter Lehrbefähigung im Unterrichtsfach)
- Schulmusik I
- Kirchenmusikdiplom B / Dirigieren (Chorleitung) B
- Bachelor of Music

## **Lohnkategorie 3 (entspricht Lohnklasse 6 der Lohntabelle Kanton Schwyz)**

### **Spezielle Ausweise und Zertifikate**

- Studierende BA Bachelor of Arts (Musik), mit Ziel MA in Musikpädagogik, Vertiefung instrumentale/vokale Musikpädagogik, Klassik oder Jazz und Pop

- SAJM-Ausweis B (ohne Diplom für die Primarschule oder den Kindergarten)
- SAJM-Ausweis A
- Musikstudierende der Berufsabteilung
- Blasmusik-Dirigierdiplom B (Instrumentalunterricht)
- Kirchenmusik B und Chorleitung B (Instrumentalunterricht)
- Mandolinenlehrperson SMGOV
- Spiel- und Tambour-Unteroffiziere/-Offiziere der Militärmusik
- EMV/SBV-Dirigierkurs Oberstufe
- Zertifikat für Laienmusiker/innen (z.B. Tambourenleitende STV)
- Lehrpersonen mit Diplom für die Primarschule oder den Kindergarten
- Musiklehrpersonen mit pädagogischer Ausbildung (pädagogische Hochschule) und gut ausgewiesener Instrumentaltätigkeit

### **Ausländische Diplome**

Masterabschluss einer europäischen Musikhochschule (andere Abschlüsse und Diplome müssen fallbezogen geprüft werden; über die Anerkennung von ausländischen Diplomen entscheidet die Anstellungsbehörde)