Musik Akademie Basel

Musikschule Basel
Musikschule Riehen
Musikschule der SCB
Institut Weiterbildung
Vera Oeri-Bibliothek

MUSIKHOCHSCHULEN FHNW
Schola Cantorum Basiliensis
Hochschule für Musik

ALLGEMEINE ANSTELLUNGSBEDINGUNGEN
FÜR DIE LEHRPERSONEN DER MUSIKSCHULEN DER MUSIK-AKADEMIE BASEL

Grundsätzlich gelten die Bestimmungen des aktuellsten Arbeitszeitreglements (RGL 20-8002).

1. ZWEI VERTRAGSARTEN

An den Musikschulen der Musik-Akademie Basel (MS-MAB) existieren zwei Vertragsarten:

1.1 Arbeitsvertrag unbefristet

Der unbefristete Arbeitsvertrag wird für alle Arbeitsverhältnisse im Rahmen des regulären Unterrichts abgeschlossen.

1.2 Arbeitsvertrag befristet

Der befristete Arbeitsvertrag wird für Anstellungen, die auf Grund ihrer Aufgabenstellung befristet sind, abgeschlossen (z.B. Kurse, Projekte).

Befristete Arbeitsverträge sind in der Regel begrenzt auf max. 2 Semester.

Soll ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf weitergeführt werden, so wird ein neuer befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen. Dabei darf eine maximale Dauer von fünf Jahren nicht überschritten werden. Ab dem sechsten Jahr wird bei einer Weiterführung derselben Tätigkeit der bisherige befristete Arbeitsvertrag automatisch in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übergeführt.

2. PENSENUMFANG

2.1 Zusammensetzung des Pensums

Das Pensum setzt sich zusammen aus einem fixen Pensenanteil (Sockelpensum) und einem flexiblen Pensenanteil. Der flexible Pensenanteil beträgt maximal 3 Lektionen.

Der Begriff „Lektion“ bezieht sich in diesen Anstellungsbedingungen auf eine volle Unterrichtslektion (1.0) von 50 Minuten.

2.2 Fixer Pensenanteil (Sockelpensum)

Die Grösse des fixen Pensenanteils (Sockelpensum) wird im Arbeitsvertrag festgehalten. Eine Veränderung des fixen Pensenanteils kann im unbefristeten Arbeitsvertrag nur mit einer einvernehmlichen Änderung des Arbeitsvertrags oder mit einer Vertragsänderung unter Einhaltung der geltenden Fristen im Rahmen einer Änderungskündigung vorgenommen werden.

2.3 Flexibler Pensenanteil

Die Grösse des flexiblen Pensenanteils (max. 3 Lektionen) wird semesterweise zwischen der Lehrperson und dem Rektorat der entsprechenden MS-MAB abgesprochen und mit den Pensenblättern vor Semesterbeginn verbindlich festgelegt.

3. LOHN

3.1 Lohneinstufung

Die Zahl anrechenbarer Dienstjahre für die Anfangsbesoldung ergibt sich aus der Dauer einer Tätigkeit in musikpädagogischen und künstlerischen Bereichen nach dem Erwerb eines entsprechenden Diploms. Unterrichts- und Berufstätigkeit werden nach Abschluss einer Musikhochschule oder einer ähnlichen Institution wie folgt angerechnet:

- Voll angerechnet werden Musikunterricht an einer Musikschule, nachweisbarer Privatunterricht und alle anderen musikpädagogischen Tätigkeiten an einer staatlich anerkannten Schule, sowie musikalische künstlerische Tätigkeit.
- Zu 50% angerechnet werden anderweitige Berufstätigkeit, Aus- und Weiterbildungen, sowie Haus-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit.

3.2 Lohnzahlung

Die Lohnzahlung erfolgt durch Überweisung auf ein Post- oder Bankkonto, in der Regel jeweils am letzten Arbeitstag des Monats.

Der 13. Monatslohn errechnet sich aus dem Jahresdurchschnitt ohne Zulagen (im Ein- und Austrittsjahr pro rata temporis) und wird gewöhnlich zusammen mit dem November-Salär Ende November ausbezahlt.

3.3 Kinder- & Ausbildungszulagen, Familienzulagen

Für die Ausrichtung von Kinder- und Ausbildungszulagen gelten die Bestimmungen des Kantons Basel-Stadt. Für die Ausrichtung von Familienzulagen wird auf das Merkblatt "Familienzulagen" verwiesen.

3.4 Dienstaltergeschenke

Die Ausrichtung von Dienstaltersgeschenken ist in einem separaten Dokument geregelt.

4. SOZIALLEISTUNGEN

Mit der Anstellung tritt die Lehrperson automatisch folgenden Versicherungen und Sozialeinrichtungen bei (unter Vorbehalt einer eventuellen Ablehnung durch eine Versicherung in Spezialfällen):

- staatliche AHV, IV und ALV
- Betriebsunfallversicherung
- Berufliche Vorsorge (gemäss BVG):

  bis zum 24. Altersjahr Todesfall- und Invaliditäts-Versicherung; ab dem 25. Altersjahr Vollmitgliedschaft in der Pensionskasse der Musik-Akademie Basel.

Der Lehrperson werden bei jeder Lohnzahlung die entsprechenden Beiträge abgezogen. Diese Beträge verändern sich entsprechend allfälliger Änderungen der gesetzlichen Bestimmungen oder der Versicherungsbedingungen, die auf das Personal anwendbar sind, wie auch bei Lohn- und Pensenanpassungen.

5. PENSIONSKASSE

5.1 Mindestlohn

Der Mindestlohn für die Aufnahme in die berufliche Vorsorge (Pensionskasse) beträgt die Hälfte des gültigen gesetzlichen Koordinationsabzuges.

5.2 Bestimmungen, Reglemente

Es gilt den Vorsorgeplan der Musik-Akademie Basel bei der Pensionskasse Basel-Stadt sowie dessen Reglement.

Bei allfälligen Gesetzes- bzw. Reglementsänderungen gelten die neuen Bestimmungen.

Diese Schriftstücke sind für die Versicherten verbindlich; dies gilt insbesondere bezüglich der Bestimmungen zum Zeitpunkt der Pensionierung.

6. UNFALLVERSICHERUNG

6.1 Behandlungskosten

Die Unfallversicherung deckt gemäss Gesetz die Kosten der ambulanten sowie der stationären Behandlung in der Allgemeinen Abteilung.

6.2 Betriebsunfall

Die Lehrpersonen sind im Rahmen des UVG gegen die Folgen von Betriebsunfällen versichert. Die Prämie für diese Versicherung geht zu Lasten der MS-MAB.

6.3 Nichtbetriebsunfall

Die MS-MAB versichern Lehrpersonen für die Folgen von Nichtbetriebsunfällen, wenn sie durchschnittlich mindestens 5,5 Wochenlektionen arbeiten. Die Prämie für die Nichtbetriebsunfallversicherung geht zu Lasten der Lehrperson. Wer weniger als 5,5 Lektionen pro Woche arbeitet, muss sich gegen die Folgen von Nichtbetriebsunfällen selbst privat versichern.

7. KRANKHEIT UND UNFALL

Eine Lehrperson, die erkrankt oder verunfallt ist, hat das Rektorat der entsprechenden MS-MAB unverzüglich von der Verhinderung in Kenntnis zu setzen. Auf Verlangen ist dem Rektorat ein ärztliches Zeugnis vorzulegen. Die MS-MAB haben das Recht, auf ihre Kosten die Begutachtung der Arbeitsunfähigkeit durch einen Vertrauensarzt zu verlangen.

Lehrpersonen, die aufgrund von Krankheit oder Unfall ihren Unterricht nicht erteilen können, haben während ihrer Verhinderung – unter Vorbehalt allfälliger Pensionierung – während einem Jahr Anspruch auf ihre volle Besoldung. Taggelder, welche die Unfallversicherung entrichtet, werden der entsprechenden MS-MAB gutgeschrieben.

Erkrankt oder verunfallt eine Lehrperson, so stellt die entsprechende MS-MAB zu ihren eigenen Lasten nach Möglichkeit einen Stellvertreter für den Unterricht. Kann keine Stellvertretung gefunden werden, und muss die Lehrperson die ausgefallenen Stunden selbst zu einem späteren Zeitpunkt erteilen, so hat sie Anspruch auf das Vertreterhonorar.

8. MUTTERSCHAFT

Für die Lohnfortzahlung und die allfällige Gewährung von unbezahltem Urlaub gelten die Bestimmungen betreffend Schwangerschaft und Mutterschaft.

9. AUFLÖSUNG VON ARBEITSVERTRÄGEN

9.1 Während der Probezeit
(unbefristete Arbeitsverträge)

Beide Vertragsparteien können während der Probezeit das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 1 Monat auf Ende des Monats kündigen. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

9.2 Nach Ablauf der Probezeit
(unbefristete Arbeitsverträge)

9.2.1 Kündigung durch die Lehrpersonen

Die Lehrpersonen können das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist auf Ende des Schul- bzw. Studienjahres ohne Angabe von Gründen kündigen. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

9.2.2 Kündigung durch die MS-MAB

Die MS-MAB können nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis kündigen

a) aufgrund von zwingenden wirtschaftlichen Gründen der Schulen

b) aufgrund von Änderungen des Lehrangebots

c) aufgrund von Schwankungen der Nachfrage nach demjenigen Fach, auf welches sich der aktuelle Vertrag bezieht

d) wenn die Lehrperson aus Mangel an erforderlicher Fach- oder Sozialkompetenz nicht in der Lage ist, ihren Berufsauftrag zu erfüllen

e) wenn die Lehrperson die vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten wiederholt missachtet oder eine schwere Pflichtverletzung begangen hat

f) wenn die Lehrperson während eines Jahres wegen Unfall oder Krankheit nicht arbeitsfähig war

g) wenn die Lehrperson eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

Die Kündigungsfristen betragen, jeweils auf Ende des Schul- bzw. Studienjahres:
- in den Fällen unter Ziffer a) und b): 9 Monate
- in den Fällen unter Ziffer c) bis g): 6 Monate

Die MS-MAB können der Lehrperson bei Kündigungen aus den Gründen unter Ziffer a), b) und c) gleichzeitig einen neuen unbefristeten Vertrag mit einem veränderten Pensum anbieten.

Kündigungen gemäss Ziffer d) und e) können nur ausgesprochen werden, wenn der Lehrperson eine angemessene Bewährungsfrist eingeräumt worden ist. Zudem muss das Rektorat der entsprechenden MS-MAB die entsprechende Fachgruppe konsultieren.

Bei einer Kündigung aus den anderen Gründen muss das Rektorat die entsprechenden VertreterInnen der Lehrerschaft informieren (gemäss Reglement über Mitbestimmung und Mitsprache der Lehrerschaft).

9.3 Kündigung aus wichtigem Grund
(unbefristete und befristete Arbeitsverträge)

Beide Vertragsparteien können das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung von Fristen auflösen, wenn ein Umstand vorliegt, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann.

9.4 Einvernehmliche Auflösung des Vertrages (unbefristete und befristete Arbeitsverträge)

Das Arbeitsverhältnis kann in gegenseitigem Einvernehmen jederzeit aufgelöst werden.

10. PENSIONIERUNG

Der Arbeitsvertrag erlischt grundsätzlich am Ende jenes Monats, in welchem die Lehrperson Anspruch auf eine eigene AHV-Rente erwirbt. Im Einzelfall gelten die Regelungen der Pensionskasse. Tritt dieser Zeitpunkt während des Schul- bzw. Studienjahres ein, so verschiebt sich die Pensionierung auf das Ende des Semesters. Im gegenseitigen Einvernehmen sind kurzzeitige Abweichungen davon möglich.

11. BESOLDUNGS- UND PENSIONSNACHGENUSS

Mit dem Tod der Lehrperson erlischt der Besoldungsanspruch. Die MS-MAB gewähren jedoch den nächsten Angehörigen, sofern der/die Verstorbene an deren Lebensunterhalt wesentlich beigetragen hat, den Fortbezug der Besoldung auf drei Monate vom Todestag an. In besonderen Fällen können sie ihn für eine längere Zeit, höchstens jedoch für sechs Monate, gewähren.

Eine allenfalls von der Pensionskasse an die Berechtigten ausgerichtete Rente wird von den MS-MAB mit dem Besoldungsnachgenuss verrechnet.

Die vorliegenden Bestimmungen finden auch Anwendung für die Gewährung eines Pensionsnachgenusses beim Ableben einer pensionierten Lehrkraft.

12. BESOLDUNG BEI MILITÄR-, FEUERWEHR- ODER ZIVILSCHUTZDIENST

Bei Militär-, Feuerwehr- oder obligatorischem Zivilschutzdienst haben die Mitarbeiter Anspruch auf volle Besoldung. Die Erwerbausfallentschädigung wird der entsprechenden MS-MAB gutgeschrieben.

Die entsprechenden Absenzen sind den MS-MAB möglichst frühzeitig zu melden.

13. MITWIRKUNG

Für alle angestellten Lehrpersonen der MS-MAB gelten die Bestimmungen über die Mitbestimmung und Mitsprache. Diese Bestimmungen sind in einem separaten Reglement („Mitbestimmung und Mitsprache der Lehrerschaft“) festgehalten.

14. RECHTE UND PFLICHTEN

14.1 Meldepflicht

Relevante Abweichungen der Unterrichtstätigkeit vom ordentlichen Stundenplan nehmen die Lehrpersonen nur in Absprache mit dem Rektorat der entsprechenden MS-MAB vor.

Die Lehrpersonen melden dem Rektorat sofort alle Änderungen in ihren persönlichen Verhältnissen wie Zivilstand, Geburt von Kindern, Unterhaltspflicht, Bürgerort und Wohnadresse etc.

14.2 Schutz der Persönlichkeit

Durch die Gestaltung des Unterrichts sorgen die Lehrpersonen für den Schutz der Persönlichkeit ihrer SchülerInnen in jeglicher Beziehung.

Die MS-MAB sorgen durch geeignete Massnahmen für den Schutz der Lehrpersonen und der SchülerInnen gegen Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung.

14.3 Datenschutz

Das Speichern personenbezogener Daten in allen Formen bleibt während und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf das betrieblich Notwendige beschränkt.

Die MS-MAB gewährleisten durch geeignete Massnahmen die Vertraulichkeit der gesammelten Informationen und geben den Lehrpersonen auf Verlangen Auskunft über die sie betreffenden Daten.

Beim Austritt aus den MS-MAB werden diejenigen personenbezogenen Daten, die nicht für Schulinterne oder behördliche Zwecke oder Statistiken benötigt werden, gelöscht beziehungsweise vernichtet. Die noch verbleibenden Daten werden den austretenden Lehrpersonen auf Verlangen mitgeteilt.

14.4 Abgangszeugnis

Beim Austritt aus den MS-MAB hat die Lehrperson das Anrecht auf ein Abgangszeugnis.

15. ANWENDBARES RECHT

Für das vorliegende Vertragsverhältnis gilt ausschliesslich Schweizerisches Recht.

Der Gerichtsstand ist Basel-Stadt.

Diese Allgemeinen Anstellungsbedingungen für die Lehrpersonen der Musikschulen der MAB sind Bestandteil des Anstellungsvertrages.

Genehmigt durch den Akademierat der Musik-Akademie der Stadt Basel am 2. Juni 2008.
Anpassungen infolge der Namensänderung und des neuen Vorsorgeplans per 1. Januar 2012
Anpassung Briefkopf infolge Wegfall der Musikalischen Grundkurse per 1. August 2015
Anpassungen infolge Einführung des neuen Arbeitszeitreglements per 01. Januar 2018 (Beseitigung von Doppelspurigkeiten)