

September 2007

Organisation und Controlling der solothurnischen Musikschulen – Bericht und Antrag der AGM 07 zum weiteren Vorgehen

Aufträge der AGM 07

1. Darstellung und Analyse der aktuellen Situation der kommunalen Musikschulen im Kanton Solothurn (fachlich, politisch, administrativ)
2. Definieren des Handlungsbedarfs für alle Beteiligten
3. Formulieren von Anträgen zum weiteren Vorgehen
4. Aufzeigen möglicher Vorgehensvarianten zu deren Umsetzung

Projektleitung

- Elisabeth Ambühl-Christen, AVK, interne Projektleitung
- Max Wittwer, *wittwer consulting & wirtschaftsförderung*, Luterbach, externe Projektleitung

Arbeitsgruppe AGM 07

- Dr. Dieter Altenburger, Departement für Bildung und Kultur DBK, juristischer Sekretär
- Elisabeth Ambühl-Christen, Kantonale Inspektorin Dorneck-Thierstein, AVK, interne Projektleitung
- Gaston Barth, Leiter Rechts- und Personaldienst Stadt Solothurn, Vertreter des Verbandes Solothurner Einwohnergemeinden VSEG
- Ulrich Bucher, Dienstleistungen für den öffentlichen Sektor, Geschäftsführer des Verbandes Solothurner Einwohnergemeinden VSEG
- Pia Bürki, Präsidentin der Fraktion Musik LSO (ehemals Bund Solothurnischer Musiklehrkräfte BSM)
- Rolf Fluhbacher, Amt für Volksschule und Kindergarten, Leiter Dienste
- Catherine Müller, Präsidentin der Solothurner Musikschulen (ehemals Vereinigung Solothurnischer Musikschulen VSM)
- Max Wittwer, *wittwer consulting & wirtschaftsförderung*, Luterbach, externe Projektleitung

1 Inhaltsverzeichnis

1	Inhaltsverzeichnis.....	2
2	Management Summary.....	3
2.1	Ausgangslage, Zielsetzung und Vorgehen der AGM 07.....	3
2.2	Aktuelle Situation der Musikschulen im Kanton Solothurn.....	3
2.3	Handlungsbedarf und Lösungsansätze.....	3
3	Ausgangslage, Auftrag und Vorgehen.....	4
3.1	Ausgangslage.....	4
3.2	Auftrag und Vorgehen.....	5
3.3	Struktur Vorgehen.....	5
4	Musikschulen und Musikunterricht im Kanton Solothurn (Ist-Zustand).....	6
4.1	Rechtliche Grundlagen auf Ebene Kanton.....	6
4.1.1	Gesetz, Verordnungen und Reglemente.....	6
4.2	Rechtliche Grundlagen auf Gemeindeebene.....	8
4.3	Qualitätsmerkmale für Musikschulen.....	8
4.4	Organisationsstrukturen der Musikschulen.....	9
4.4.1	Organisationsgrad.....	9
4.4.2	Politische Organisationsformen.....	9
4.4.3	Leitung und Administration der Musikschulen.....	9
4.4.4	QM-Systeme der Musikschulen.....	10
4.5	Die Situation der Lehrpersonen an den Musikschulen.....	10
4.5.1	Ergebnisse der Umfrage des VSEG.....	10
4.5.2	Fazit der Umfrage.....	11
4.6	Umfrage des VSEG und der Solothurner Musikschulen bei den Musikschulleitungen.....	12
4.6.1	Organisation und Entlohnung.....	12
4.6.2	Unterstellung der Musikschulleitungen.....	13
4.6.3	Organisation der Musikschulen.....	14
4.6.4	Fazit.....	14
4.7	Musikgrundschule vs. musischen Grundunterricht.....	15
5	Handlungsbedarf aus Sicht der AGM 07.....	16
5.1	Organisation der Musikschulen.....	16
5.1.1	Trägerschaft und Finanzierung der Musikschulen.....	16
5.1.2	Lohngefüge und Gehaltsstrukturen der Musiklehrpersonen.....	16
5.1.3	Pensionskassenregelung für Musiklehrpersonen.....	18
5.1.4	Leitung und Administration der Musikschulen.....	18
5.1.5	QM-Systeme der Musikschulen.....	19
5.1.6	Schaffung kantonaler Mindeststandards (Subventionierung).....	19
5.1.7	Einführung eines Bildungscontrollings für die Musikschulen.....	19
5.2	Einführung des musikalischen/musischen Grundunterrichts.....	20
5.3	Finanzierung der Musikschulen durch Gemeinden und Kanton.....	20
6	Anträge an das DBK.....	21
6.1	Betrieb der Musikschulen.....	21
6.2	Weiteres Vorgehen.....	21
7	Anhang / Dokumentenverzeichnis.....	23
7.1	Umfrage VSEG zu den Musiklehrpersonen (Ergebnisse/Folien).....	23
7.2	Muster-Dienst- und Gehaltsordnung für die Musikschule.....	28
7.3	Muster-Anstellungsvertrag für Musiklehrpersonen.....	43
7.4	Verordnung über Staatsbeiträge an den Musikunterricht (RRB vom 23.05.1995).....	45
7.5	Richtlinien des Erziehungsdepartementes für die Musikschulen des Kantons Solothurn vom 23.05.1995.....	47
7.6	Verfügung des Erziehungsdepartementes betr. vom Kanton entrichtete Beiträge für Schüler der Berufs- und Mittelschulen, die den freiwilligen Unterricht besuchen vom 06.10.1995.....	50

2 Management Summary

2.1 Ausgangslage, Zielsetzung und Vorgehen der AGM 07

Im Kanton Solothurn sind die kommunalen Musikschulen ein wichtiges und etabliertes Bildungsangebot der Einwohnergemeinden. An ihnen wird freiwilliger Musikunterricht als Ergänzung zum ordentlichen Volksschulunterricht angeboten. Die Finanzierung der für den Musikschulunterricht erforderlichen jährlichen Mittel von über 16 Mio. CHF erfolgt über die Gemeinden, Elternbeiträge und den Kanton, der 4,5 Mio. CHF pro Jahr an Subventionen ausrichtet.

Die Ablehnung der Volksinitiative „Gerechte Chancen für alle Musikschülerinnen und Musikschüler“ durch den Souverän am 29. Juni 2003 bewirkte im Bereich der Musikschulen einen vorläufigen Stillstand trotz des bereits im Jahre 2000 in Kantonsrat und Gemeinden erkannten Handlungsbedarfes.

Im Frühjahr 2006 wurde deshalb durch das Departement für Bildung und Kultur eine Arbeitsgruppe Musikschulen (AGM 07) eingesetzt, in der Kanton, Gemeinden, Musiklehrpersonen und Musikschulen vertreten sind. Ziel der Arbeitsgruppe ist die Konkretisierung des Handlungsbedarfes sowie das Aufzeigen möglicher Lösungsansätze.

2.2 Aktuelle Situation der Musikschulen im Kanton Solothurn

Bei den Musikschulen sind im Gegensatz zu den anderen Bereichen der Volksschule u. a. folgende Punkte lediglich auf Empfehlungsbasis, d. h. nicht verbindlich geregelt:

- Grundangebot der Musikschulen
- Besoldungen und Pensum der Musiklehrpersonen
- Pensionskassenregelung der Musiklehrpersonen
- Musikschulleitungen analog zum Schulleitungsmodell der Volksschule
- QM-System zur Sicherstellung gleichwertiger Bedingungen in den einzelnen Gemeinden und Zweckverbänden
- Bildungscontrolling der Musikschulen

2.3 Handlungsbedarf und Lösungsansätze

Dass auf die Dauer ohne einheitliche und verbindliche Regelungen nicht über 16 Mio. CHF p. a. durch Gemeinden und Kanton ausgegeben werden können, ist offensichtlich. Die AGM 07 unterbreitet deshalb nach einer eingehenden Situationsanalyse die folgenden Vorschläge bzw. Lösungsansätze:

1. Die Musikschulen bleiben kommunale Schulen. Die Aufteilung der Finanzierung (Gemeinden, Elternbeiträge, Kanton) bleibt unverändert.
2. Die Ausrichtung der kantonalen Subventionen wird in den Bereichen Musikschulleitungen, Anstellungsbedingungen und Pensionskassenregelung der Lehrpersonen (Muster-DGO und Muster-Anstellungsvertrag), QM-System sowie Bildungscontrolling an verbindliche Mindeststandards geknüpft.
3. Zur Vorbereitung der Anpassung der gesetzlichen Grundlagen sowie zur Erarbeitung eines Vorschlages für die Umsetzung der Anträge in Punkt 2 wird eine paritätisch zusammengesetzte Projektleitung Musikschulen eingesetzt.

3 Ausgangslage, Auftrag und Vorgehen

3.1 Ausgangslage

Die kommunalen Musikschulen sind ein wichtiges und etabliertes Bildungsangebot der Einwohnergemeinden, die für das kulturelle Leben in einer Gemeinde eine hohe Bedeutung haben und die Vielfalt unterstützen. Der freiwillige Musikunterricht an den Musikschulen ist ein Zusatzangebot zum ordentlichen Volksschulunterricht. Das Fach Musik hingegen ist Pflichtfach im Kindergarten und an der Volksschule während allen neun Schuljahren. Es ist Bestandteil des kantonalen Lehrplans und der musischen Bildung. In der Primarschule wird das Fach Musik gemäss Stundentafel mit zwei Lektionen und in der Sekundarstufe I mit einer Lektion unterrichtet.

Im Jahr 2000 lehnte der Kantonsrat im Rahmen des Projektes SO+ die Massnahme Zusatzleistung Musikschulunterricht ab. Sie hätte die Streichung der kantonalen Subventionierung des Musikunterrichts an den kommunalen Musikschulen ab dem Schuljahr 2001/2002 beinhaltet.

Die am 30. Januar 2002 eingereichte Volksinitiative "Gerechte Chancen für alle Musikschülerinnen und Musikschüler" hatte ein Begehren zum Inhalt, das die Zuständigkeit der Gemeinden im Bereich des freiwilligen Musikschulangebots betrifft. Die Gemeinden sollten verpflichtet werden, nach kantonalen Vorgaben Musikschulen zu errichten und zu betreiben. Gleichzeitig sollte der Kanton das Minimalangebot an einer Musikschule festlegen. Der Initiative lag die Befürchtung zu Grunde, dass Musikschulen in finanziell schwächeren Gemeinden gestrichen werden könnten. Der Kantonsrat empfahl den Stimmbürgerinnen und Stimmbürgern die Initiative zu verwerfen; der Souverän lehnte das Begehren in der Volksabstimmung vom 29. Juni 2003 deutlich ab.

Für die Musikschulen wird die Aufgabenteilung von Kanton und Einwohnergemeinden seit dem 23. Mai 1995 geregelt mit der Verordnung über Staatsbeiträge an Musikunterricht (BGS 126.515.855.15) und mit den Richtlinien für die Musikschulen des Kantons Solothurn. Sie waren von einer paritätisch zusammengesetzten Arbeitsgruppe unter der Leitung des ehemaligen Kantonsrats Dr. Max Flückiger (Mitglied des Kantonsrates von 1977 – 1993) entwickelt worden. Die Richtlinien für Musikschulen wurden am 26. März 2002 mit Verfügung des Departementes für Bildung und Kultur ergänzt mit der rechtlichen Grundlage für die Qualitätsarbeit. Gleichzeitig wurde ein Evaluationsinstrument mit Qualitätsmerkmalen für Musikschulen verabschiedet, das sich an den Erkenntnissen aus den Geleiteten Schulen in der Volksschule orientiert. Die Musikschulen haben in der Folge ihre Schwerpunkte gesetzt, gemäss den Möglichkeiten und Gegebenheiten der Musikschulleitung. Einzelne Elemente aus dem Qualitätsmanagement wurden erarbeitet und umgesetzt. Die Entwicklung der Musikschulen im Kanton ist allerdings ausserordentlich breit und unterschiedlich.

3.2 Auftrag und Vorgehen

Der Vorsteher des Departementes für Bildung und Kultur (DBK) sowie je eine Vertretung des VSEG¹ und der Vereinigung Solothurnischer Musikschulen haben im Herbst 2005 anlässlich einer Besprechung das Gesamtbild der Musikschulen wie auch Ausschnitte daraus beleuchtet. In der Folge wurde eine von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden sowie speziellen Fachpersonen zusammengesetzte Arbeitsgruppe mit einer internen und externen Projektleitung gebildet. Die Arbeitsgruppe hatte unter dem Projekttitel „Organisation und Controlling der Musikschulen“ den Auftrag, eine Analyse der Ist-Situation vorzunehmen wie auch Vorschläge für einen gezielten und wirkungsvollen Einsatz der Ressourcen zu entwickeln.

3.3 Struktur Vorgehen

Die Arbeitsgruppe verfügte zum Zeitpunkt des Beginns ihrer Arbeit nur über sehr wenig gesicherte Daten betreffend Organisationsgrad und Strukturen der einzelnen Musikschulen sowie über die Anzahl und die detaillierte Situation der einzelnen Musiklehrpersonen und Musikschulleitungen. Die konkrete Abschätzung des anstehenden Handlungsbedarfs erwies sich als schwierig.

Aus diesem Grunde wählte die AGM 07 das folgende Vorgehen:

- Erstellen der Übersicht über die rechtlichen Grundlagen im Bereich der Musikschulen
- Durchführung einer Umfrage zur aktuellen Situation der Musiklehrpersonen bei den Gemeinden durch den Verband der Solothurner Einwohnergemeinden VSEG in Zusammenarbeit mit VSM² und BSM³
- Durchführen einer Umfrage zur aktuellen Situation der Musikschulleiterinnen und Musikschulleiter in den Gemeinden durch den VSEG und die VSM
- Auflisten der Handlungsschwerpunkte (Hot Spots) aus Sicht der Solothurner Musikschulen VSM; Ergänzen dieser Angaben durch den VSEG und den Kanton sowie durch den Bund der Solothurnischen Musiklehrkräfte BSM
- Definieren und Priorisieren des anstehenden Handlungsbedarfes unter dem Gesichtspunkt einer raschen Umsetzbarkeit der zu vollziehenden Massnahmen
- Entwerfen einer Muster-Dienst- und Gehaltsordnung (DGO)⁴ sowie eines Muster-Anstellungsvertrages für die Musikschulen
- Formulieren von Bericht und Antrag der AGM 07 z. Hd. des Vorstehers des Departementes für Bildung und Kultur des Kantons Solothurn DBK

¹ Verband der Solothurner Einwohnergemeinden

² Vereinigung Solothurnischer Musikschulen, heute neu „Solothurner Musikschulen“

³ Bund Solothurnischer Musiklehrkräfte, heute neu „Fraktion Musik LSO (Verband Lehrerinnen und Lehrer Solothurn)“

⁴ Wenn eine einzelne Gemeinde die Musikschule führt, gilt in der Regel die DGO der Gemeinde mit Spezialregeln für die Musiklehrpersonen.

4 Musikschulen und Musikunterricht im Kanton Solothurn (Ist-Zustand)

4.1 Rechtliche Grundlagen auf Ebene Kanton

4.1.1 Gesetz, Verordnungen und Reglemente

BGS 413.111

Volksschulgesetz vom 14.09.1969, § 17

„§ 17. Musikunterricht

Der Kanton gewährt den Schulgemeinden Beiträge an die Besoldungen für den Musikunterricht.“

BGS 413.121.1

Vollzugsverordnung zum Volksschulgesetz vom 05.05.1970, §§ 17 und 18

„§ 17. Staatsbeiträge an Musikunterricht

1. Voraussetzungen G § 17

Staatsbeiträge an die Besoldungen für den Musikunterricht werden unter folgenden Voraussetzungen gewährt:

- a) der Musiklehrer muss vom Kanton anerkannte Diplome oder Ausweise besitzen;
- b) der Unterricht muss in der Regel in Gruppen erteilt werden.

§ 18. 2. Berechnung

Die Berechnung des Staatsbeitrages erfolgt nach der Klassifikation für Lehrerbesoldungen.“

BGS 126.515.851.1

Gesetz über die Besoldungen der Lehrkräfte an der Volksschule (Lehrerbesoldungsgesetz vom 08.12.1963, § 4 Abs. 3)

„§ 4. Gesamtanteil des Staates

1 Der Anteil des Staates an den gesamten Besoldungskosten aller Einwohnergemeinden beträgt 43.75 %¹.

2 Die staatlichen Anteile an den Lehrerbesoldungskosten der einzelnen Gemeinden werden nach einem Verteilschlüssel berechnet.

3 An die subventionsberechtigten Kosten der Musikschulen wird den Gemeinden der gleiche prozentuale Anteil wie an die Besoldungskosten der Lehrkräfte der Volksschule ausgerichtet.“

BGS 126.515.855.15

Verordnung über Staatsbeiträge an den Musikunterricht vom 23.05.1995

Die im Anhang beigefügte Verordnung regelt die folgenden Themenbereiche:

§ 1. Zweck

§ 2. Höhe der Staatsbeiträge (CHF 4,5 Mio. p. a. indexiert)

§ 3. Voraussetzungen für die Ausrichtung von Staatsbeiträgen

§ 4. Schüler und Schülerinnen der Berufs- und der Mittelschulen

¹ früher 46 % mit der flächendeckenden Einführung der geleiteten Schulen 43,75 %

- § 5. *Einstufung der Musiklehrkräfte*
- § 6. *Richtbesoldungen*
- § 7. *Mindestanforderungen an eine Musikschule*
- § 8. *Kommission Sachverständige*
- § 9. *Übergangsbestimmungen*
- § 10. *Aufhebung bisherigen Rechts*
- § 11. *Inkrafttreten*

nicht in BGS enthalten

Richtlinien des Erziehungsdepartementes für die Musikschulen des Kantons Solothurn vom 23.05.1995

Die im Anhang beigefügten Richtlinien haben den Stellenwert einer Informationsschrift mit empfehlendem Charakter. Sie beinhalten die folgenden Themenbereiche:

1. *Aufgabe und Ziel*
2. *Organisation*
3. *Schülerinnen und Schüler*
4. *Lehrkräfte*
5. *Schulleitung und Administration*
6. *Unterrichtsangebot*
7. *Unterrichtsart und Unterrichtsdauer*
 - 7.1. *Unterrichtsart*
 - 7.2. *Unterrichtsdauer*
8. *Elternbeiträge*
9. *Anstellungsbedingungen*
 - 9.1. *Status*
 - 9.2. *Besoldung*
 - 9.2.1. *Schulleitung*
 - 9.2.2. *Musiklehrkräfte*
 - 9.3. *Übrige Anstellungsbedingungen*

BGS 126.515.855.151

Verfügung des Erziehungsdepartementes betr. vom Kanton entrichtete Beiträge für Schüler der Berufs- und Mittelschulen, die den freiwilligen Unterricht der Gemeinden besuchen vom 06.10.1995

„Das Erziehungs-Departement des Kantons Solothurn, gestützt auf § 4 der Verordnung über Staatsbeiträge an Musikunterricht vom 23. Mai 1995, verfügt:

1. *Für Schülerinnen und Schüler der Berufs- und der Mittelschulen, die den freiwilligen Musikunterricht der Gemeinden besuchen, entrichtet der Kanton pro Schülerinnen und Schüler die nachgenannten Beiträge:*

Es folgt die tabellarische Übersicht der kantonalen Beiträge, aufgeschlüsselt nach Besoldungsklasse der Musiklehrkräfte und Grösse der Unterrichtsgruppen. Die Beiträge belaufen sich auf CHF 300 bis 1500 pro Schüler/in und Jahr. Im RRB Nr. 1425 vom 2. Juli 2002 wird der Gesamtbetrag für die Berufs- und Mittelschulen auf jährlich CHF 1,1 Mio. sowie für die Volksschule auf CHF 3,4 Mio. beziffert. Dies führt zu einem Total von CHF 4,5 Millionen oder rund 20 % der effektiven Kosten.

2. *Diese Ansätze gelten erstmals ab 1. Januar 1996.*
3. *Die Verfügung des Erziehungs-Departementes vom 11. November 1980 wird aufgehoben.“*

4.2 Rechtliche Grundlagen auf Gemeindeebene

Die Einwohnergemeinden haben in ihrer Funktion als Trägerinnen der Musikschulen für deren Organisationsstruktur die Wahl

- a) eine gemeindeeigene Musikschule zu führen
- b) sich im Bereich Musikschule einer anderen Gemeinde (Leadgemeinde) anzuschliessen
- c) sich mit anderen Gemeinden zu einem Zweckverband zusammenzuschliessen

Als rechtliche Grundlagen für die Organisation und den Betrieb des Musikunterrichts bedingt dies die folgenden Rechtsgrundlagen:

- Organisation der Musikschulen, geregelt in Musikschulreglementen
- Dienstrecht für die Musikschulen, geregelt in den Dienst- und Gehaltsordnungen (DGO's)

4.3 Qualitätsmerkmale für Musikschulen

Die Musikschulen des Kantons sind alle in einem Prozess der Qualitätsarbeit. Ihr Stand ist allerdings sehr unterschiedlich. Das Evaluationsinstrument Qualitätsmerkmale für Musikschulen soll primär den Musikschulleitungen als Arbeitsinstrument zur Erreichung der folgenden Zielsetzungen dienen:

- die Musikschulen in der Planung des eigenen Qualitätsmanagements unterstützen
- als Grundlage für die Selbst- und Fremdevaluation der Musikschullehrpersonen dienen
- Informationen zu den Voraussetzungen für ein gutes Funktionieren der Musikschulen geben
- Grundlage sein für die schulinterne Standortbestimmung

Das Evaluationsinstrument beschreibt das Verständnis von Qualität, es charakterisiert die Merkmale für eine gute Musiklehrperson wie auch für eine gute Musikschule. Mit der Systematik von Kriterien, Indikatoren und Standards werden Aussagen gemacht zum Konzept für das Qualitätsmanagement wie auch zur Gestaltung des Schulalltags.

Dieses Instrument hat rein empfehlenden Charakter; es besteht keine Verbindlichkeit in Bezug auf seine Anwendung und Umsetzung.

4.4 Organisationsstrukturen der Musikschulen

4.4.1 Organisationsgrad

Der Unterricht an den Musikschulen wird erfolgreich angeboten. Rund ein Drittel der Schülerinnen und Schüler der Volksschule sind an Musikschulen eingeschrieben. Die Musikschulen sind teilautonome Schulen mit entsprechender Ergebnisverantwortung. Ziele und Inhalte werden durch die Schulen selber definiert und orientieren sich an den Bedürfnissen ihrer Schülerinnen und Schüler sowie der Erziehungsberechtigten. Das Angebot wird im Wesentlichen von der Tradition der einzelnen Gemeinde und deren Musikvereinen geprägt. So zeigt sich ein Bild von grosser Unterschiedlichkeit und Diversität.

4.4.2 Politische Organisationsformen

Musikschulen sind Einrichtungen der Einwohnergemeinden. Mehrere Gemeinden können sich zu einer regionalen Musikschule zusammenschliessen. Eine Gemeinde beziehungsweise mehrere Gemeinden zusammen bilden den Rechtsträger. Der Rechtsträger der Musikschule erlässt ein Reglement, in dem auch die Besoldungsansätze festgelegt werden, und wählt eine Musikschulleiterin beziehungsweise einen Musikschulleiter. Das Reglement bestimmt auch die Behörde, der die Aufsicht über die Musikschule obliegt.

Diese Aufsicht wurde in vielen Gemeinden der Schulkommission übertragen. Das neue Schulführungsmodell der Volksschule weist die Aufgaben der früheren Schulkommissionen im strategischen Bereich den Gemeinderäten zu, die operativen Aufgaben werden von den Schulleitungen wahrgenommen. Die Musikschulen müssen je nach Situation eine neue Lösung definieren.

Derzeit werden in den 125 Einwohnergemeinden 55 Musikschulen von kommunalen Rechtsträgern geführt.

4.4.3 Leitung und Administration der Musikschulen

Jede Musikschule hat eine Leitung und eine Administration. Der Ausbildungs- und Professionalitätsgrad wie auch die zeitlichen Ressourcen sind allerdings äusserst unterschiedlich, je nach Musikschule. Sie bewegen sich in der Bandbreite von der Ebenbürtigkeit zur Volksschule bis hin zum Ehrenamt. Die Leitung und die Administration konnten bisher bei der Schulkommission sein, bei einer bezeichneten Person aus der Schulkommission, bei einer Musikschulkommission, oder gar bei einer interessierten und damit beauftragten Einzelperson.

Dem entsprechend besteht bei den Musikschulleitungen grosser Handlungsbedarf (s. Kapitel 4.6, Seite 12)

4.4.4 QM-Systeme der Musikschulen

Die Arbeit mit dem Qualitäts-Evaluationsinstrument (vergl. Kapitel 4.3, Seite 8) ist in den Musikschulen unterschiedlich aufgenommen worden. Während einige Schulleiterinnen und Schulleiter regelmässig gemeinsame Sitzungen mit den Musiklehrpersonen durchführen, Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche sowie Zielvereinbarungen mit Unterrichtenden und Lernenden eingerichtet haben, sehen andere Musikschulen von gezielten, verbindlichen und gemeinsamen Schritten ab.

Viele Musikschulleiterinnen und Musikschulleiter waren – sowohl bezüglich Abstraktionsgrad wie in Bezug auf die Menge der Indikatoren – überfordert, das Evaluationsinstrument in der Praxis umzusetzen. Von Seiten der VSM wurden vier Schwerpunkte definiert, die in den vergangenen Jahren im Sinne von „Führungsinstrumenten“ konkretisiert wurden: Zielvereinbarung mit Schüler/innen, Mitarbeitendengespräche, Schüler/innen-Portfolio und Anwesenheitsliste.

4.5 Die Situation der Lehrpersonen an den Musikschulen

4.5.1 Ergebnisse der Umfrage des VSEG

Von den insgesamt 55 Musikschulen im Kanton Solothurn haben sich 30 Musikschulen bzw. 344 Musiklehrpersonen an dieser ersten Umfrage zum Themenbereich Musiklehrpersonen beteiligt. Als Erhebungsbasis dienten die AHV-Nummern der Musiklehrpersonen, so dass Verwechslungen und/oder Doppelzählungen ausgeschlossen werden können. Die Umfrage ist aus Sicht der AGM 07 als repräsentativ zu bezeichnen.

Zu den Ergebnissen im Einzelnen:

- **Anzahl Stellen je Musiklehrperson:** Jede Musiklehrperson unterrichtet durchschnittlich an 1,3 Stellen. Damit wird die verbreitete Vorstellung von den Musiklehrpersonen als Lehrpersonen mit einer Vielzahl von Arbeitgebern deutlich relativiert, zumindest was die Anstellung als Musiklehrperson im Kanton Solothurn betrifft. Andere Anstellungen (z. B. Chorunterricht) sind nicht erfasst (Folie 1).
- **Geschlecht der Musiklehrpersonen:** Die Vorstellung, dass Musiklehrpersonen in ihrer überwiegenden Mehrheit weiblich seien, wird korrigiert; erstaunlicherweise sind die beiden Geschlechter praktisch gleich stark vertreten (Folie 2).
- **Altersstruktur der Musiklehrpersonen:** Die Altersstruktur der Musiklehrpersonen präsentiert sich als sehr ausgeglichen. Eine Überalterung ist nicht feststellbar und der Nachwuchs damit gesichert (Folie 3).
- **Ausbildung der Musiklehrpersonen:** Die Ausbildungssituation der Solothurner Musiklehrpersonen präsentiert sich auf sehr hohem Niveau (Folie 4).

- **Anteile Teilzeit-/Vollzeitanstellungen der Musiklehrpersonen:** Über 90 Prozent der Musiklehrpersonen arbeiten weniger als 100 Stellenprozent als kommunal Angestellte (Folie 5).
- **Pensenstruktur der Musiklehrpersonen:** Gut drei Viertel der Musiklehrpersonen verfügen über ein Arbeitspensum von 50 Stellenprozent oder weniger (Folie 6).
- **Anstellungsbedingungen der Musiklehrpersonen:** Die grosse Mehrheit der Musiklehrpersonen ist unbefristet angestellt. Teilweise wird jedoch erwähnt, dass der Umfang der Pensen semesterweise abgesprochen wird. Keine einzige Musikschule entschädigt die Musiklehrpersonen im Stundenlohn. Damit entfallen Unsicherheiten bezüglich Ferienentschädigungen (Folie 7).
- **Einhaltung der kantonalen Gehaltsempfehlungen:** Die kantonalen Gehaltsempfehlungen werden mit über 83 Prozent der Musiklehrpersonen grossmehrheitlich eingehalten (Folie 8).
- **Pensionskassenregelung der Musiklehrpersonen:** Die Tatsache, dass rund ein Fünftel der Musiklehrpersonen über keine Pensionskassenregelung verfügen, zeigt speziell in diesem Bereich Handlungsbedarf auf; bei Mehrfachanstellungen unterhalb des Koordinationsabzuges wird der Koordinationsabzug in verschiedenen Fällen höchstwahrscheinlich mehrfach vorgenommen (Folie 9).

4.5.2 Fazit der Umfrage

Die Umfrage des VSEG zur Situation der Musiklehrpersonen lässt die folgenden Schlüsse zu:

- Zwischen den einzelnen Musikschulen bestehen erhebliche Unterschiede.
- Die Anstellungsbedingungen variieren weniger als das organisatorische Umfeld.
- Koordinationsbedarf ist vorhanden.
- In gewissen Bereichen der Anstellungsbedingungen besteht Handlungsbedarf (z. B. Pensionskassenregelung für Kleinst- bzw. Mehrfachpensen).
- Die Erstellung eines eigenen GAVs Musikschulen ist aus rechtlichen Gründen kaum machbar und aufgrund der organisatorischen Unterschiede auch nicht praxistauglich.
- Der Weg über eine Muster DGO und Muster-Anstellungsverträge ist der aktuellen Situation angepasst.
- Verbindlichkeit soll via Subventionsrichtlinien erreicht werden.

4.6 Umfrage des VSEG und der Solothurner Musikschulen bei den Musikschulleitungen

Im April 2007 führte die Arbeitsgruppe eine Umfrage zu den Strukturen und den Anstellungsbedingungen im Bereich der Musikschulleitungen durch. Alle 55 Musikschulleitungen des Kantons Solothurn wurden mit einem Fragebogen angeschrieben. Der Rücklauf betrug mit 33 eingegangenen Antworten 60 %, womit die Resultate aus Sicht der AGM 07 als repräsentativ betrachtet werden können. Die Ergebnisse zeigten durchgehend eine sehr grosse Spannweite.

4.6.1 Organisation und Entlöhnung

Die Organisation und die Entlöhnung der Musikschulleitungen zeigt ein extrem uneinheitliches Bild. Die Spannweite geht von der ehrenamtlich geführten Administration bis zur professionellen Schulleitung ohne oder mit Schulleitungsausbildung.

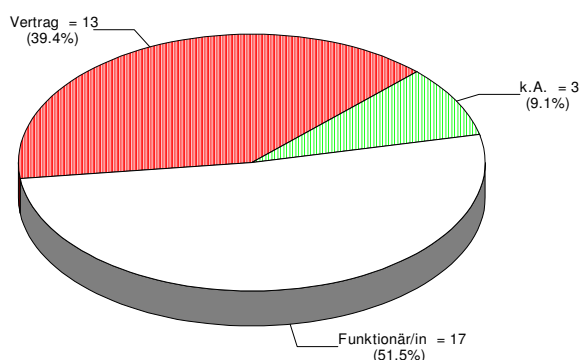
Die Mehrzahl der Musikschulleitungen erledigen ihre Aufgaben im Status einer Funktionärin oder eines Funktionärs im Nebenamt. Offensichtlich erfüllen an etlichen Schulen Kommissionsmitglieder (Präsidenten oder Aktuarate) neben den eigentlichen Behördenpflichten auch noch Schulleitungsaufgaben.

Dieser Lösungsansatz ist nicht ganz unproblematisch: Einerseits führt diese Arbeitsaufteilung zu einer Vermischung von Behördentätigkeiten und operativen Aufgaben. Andererseits haben nicht professionell verpflichtete Musikschulleitungen schlechtere Voraussetzungen, die geforderten Qualitätssicherungsaufgaben erfüllen zu können. Es ist anzunehmen, dass teilweise rein organisatorische Arbeiten mit Musikschulleitung gleichgesetzt werden.

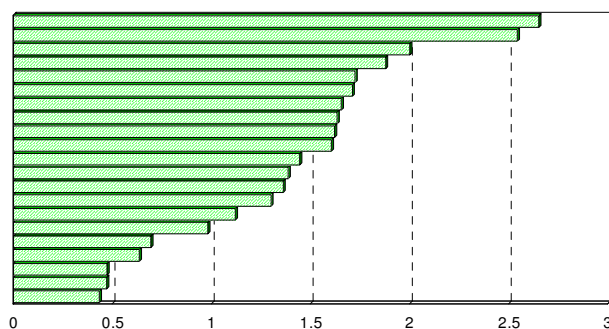
Der gemeldete Zeitaufwand für die Musikschulleitung pro Musikschülerin und -schüler zeigt

äusserst unterschiedliche Ergebnisse. Die Streuung von 26 bis 159 Minuten Zeitaufwand pro Musikschüler/in und Jahr belegt, dass die Führungsaufgabe sehr

Anstellungsart Musikschulleitungen



Stunden pro Schüler/in und Jahr (ohne MGS)



ungleich wahrgenommen wird. Die recht deutliche Häufung der Werte zwischen 1.25 und 1.75 Stunden ist immerhin ein Hinweis auf einen möglichen Praxiswert. In dieser Grössenordnung sind sowohl professionelle als auch ehrenamtlich tätige Musikschulleitungen vertreten. Nicht inbegriffen sind in diesen Zahlen die administrativen Unterstützungsleistungen der Einwohnergemeinden (z.B. Buchhaltung / Löhne / Gebühreninkasso usw.).

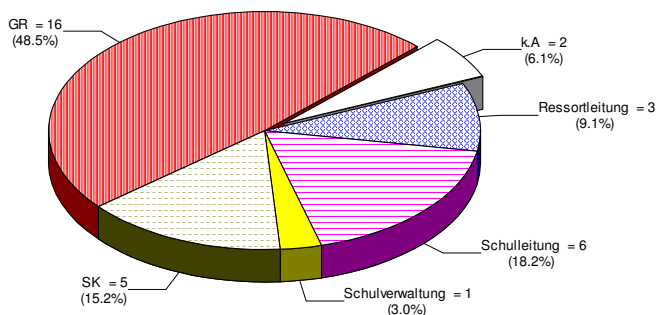
Auch die Vergleiche der Entschädigungen sind erwartungsgemäss höchst unterschiedlich. In diesem Bereich liegt die Spannweite von der ehrenamtlichen Tätigkeit bis zur Entlohnung als hochqualifizierte Fachperson mit Führungsaufgaben. Insofern können Gehaltsempfehlungen erst dann abgegeben werden, wenn die Anforderungsprofile der Musikschulleitungen und ihre Pflichtenhefte eine minimale Einheitlichkeit aufweisen.

Aufgrund der eingereichten Daten ist anzunehmen, dass sich in vielen Fällen Musikschulleitungen im Verlauf der Zeit durch die Praxis etabliert haben. Ein konkreter Leistungsauftrag dürfte in diesen Fällen nicht vorhanden sein. Ein Teil der Musikschulleitungen wird via Stundenentlastung entschädigt. Diese Entschädigungsform führt dazu, dass der Aufwand für die Musikschulleitung in der Rechnung häufig nicht nachgewiesen werden kann.

4.6.2 Unterstellung der Musikschulleitungen

Auch die Unterstellung der Musikschulleitungen zeigt ein uneinheitliches Bild. Fast 2/3 der Leitungspersonen sind einem Kollektiv unterstellt. Dies ist mit Sicherheit ein organisatorischer Schwachpunkt. Dass die Unterstellung unter

Unterstellung Musikschulleitung



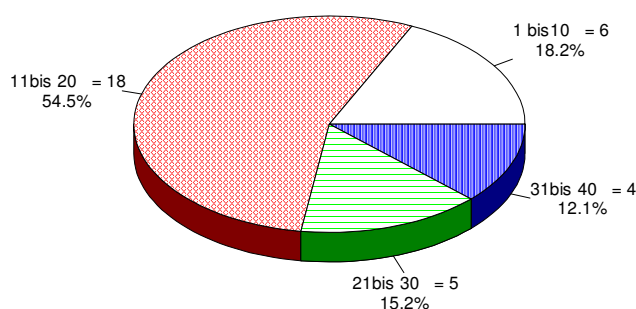
eine Behörde keine gute Lösung ist, lässt sich mit einer frei erfundenen Geschichte klar illustrieren: Angeblich habe ein Gemeinderat einem erkrankten Gemeindeangestellten geschrieben, er wünsche ihm mit 5 zu 3 Stimmen gute Besserung. Personalführung kann sich nicht nach politischen Zufälligkeiten richten. Die Unterstellung der Musikschulleitung unter die

Schulleitung macht Sinn. Dadurch sind die Hierarchien klar und die Zusammenarbeit zwischen Schule und Musikschule wird institutionalisiert. Die Solothurner Musikschulen haben dies, gemeinsam mit VSEG und nach Rücksprache mit dem AVK, im Rahmen einer Empfehlung so den Gemeinden im Frühjahr 2006 mitgeteilt.

4.6.3 Organisation der Musikschulen

Nur knapp ein Fünftel der befragten Musikschulleiterinnen und Musikschulleiter führt ein Team von 10 oder weniger Personen. Rund die Hälfte hat die Personalverantwortung über 11 bis 20 Musiklehrkräfte und mehr als ein Viertel führt Teams von bis zu 40 Mitarbeitenden. Berücksichtigt man zusätzlich, dass die Musiklehrkräfte in überwiegender Mehrheit Teilzeit arbeiten (drei Viertel 50 % oder weniger, vergl. Grafik 6 auf Seite 25), oft mit unregelmässigen Arbeitszeiten und in Randstunden, teilweise mit unterschiedlichen Arbeitsorten innerhalb einer Gemeinde, führt dies zu einem überdurchschnittlich hohen organisatorischen Aufwand (z. B. für Lektionsbesuche und Mitarbeitergespräche). In diesem Zusammenhang ist interessant, dass lediglich 5 von 32 Musikschulen angeben, es sei ein Konzentrationsprozess geplant. Wichtig ist, dass sich Schule und Musikschule im Zuständigkeitsbereich optimal ergänzen. Weil auch im Bereich der Volksschulen ein Konzentrationsprozess feststellbar ist, muss angenommen werden, dass es in den nächsten Jahren zu Zusammenschlüssen bei den Musikschulen kommen wird.

Anzahl Musiklehrkräfte (Verteilung nach Musikschulen)



4.6.4 Fazit

Die organisatorischen und strukturellen Unterschiede der Musikschulen sowie die Differenzen bei den Aufgaben und der Entschädigung der Musikschulleitungen wirken erschwerend bei der Implementierung von Standards. Der Gesetzgeber hat die Musikschule als kommunale Aufgabe definiert, insofern gehören Unterschiede zwischen den Gemeinden zu den bestehenden Rahmenbedingungen. Bei den Musiklehrpersonen hat sich auf Empfehlungsbasis eine gewisse Einheitlichkeit (zumindest bei der Entlohnung) entwickelt. Bei den Musikschulleitungen sind die extrem unterschiedlichsten Formen und Entlohnungen schlecht begründbar.

Gemeinden Kanton und Musikschulen haben vor einigen Jahren gemeinsam Qualitätsvorgaben entwickelt. Die erwähnten Unterschiede haben aber eine ausreichende Umsetzung verhindert. Auch die flächendeckende Einführung der geleiteten Schulen wird zu Organisationsanpassungen bei den Musikschulen führen. Aus diesen Gründen sind die Gemeinden gefordert, demnächst für vernünftige Angleichungen in ihrem Zuständigkeitsbereich zu sorgen. Erste Schritte sind:

1. die konsequente Trennung von Behördenarbeit und operativen Tätigkeiten mit klaren Unterstellungsverhältnissen

2. die Implementierung einer Musikschulleitung, welche die fachliche und die personelle Führung der Musikschule gewährleisten kann (Qualitätssicherung)
3. die Sicherstellung der optimalen Zusammenarbeit mit der Volksschulleitung

4.7 Musikgrundschule vs. musischen Grundunterricht

Die AGM 07 thematisierte ebenfalls die beiden folgenden Fragestellungen

Musikgrundschule

Die AGM 07 stellte sich die Frage, ob sie in ihren Vorschlägen auch die Einführung der obligatorischen Musikgrundschule bzw. deren Integration in die Stundentafeln beantragen sollte.

Die Arbeitsgruppe ist jedoch der Meinung, dass im Bereich der Musikschulen rasches Handeln angebracht ist. Ein Miteinbezug der Musikgrundschule zum gegenwärtigen Zeitpunkt würde die rasche Umsetzung der Zielsetzungen im Musikschulwesen unnötig verzögern. Zudem würde die Behandlung dieser Thematik Massnahmen aufgreifen, deren Planung und Vollzug ausschliesslich in der Kompetenz von Kanton und Kantonsrat liegen. Dem gegenüber ist die Reorganisation der solothurnischen Musikschulen eine Angelegenheit, die von Kanton und Einwohnergemeinden gemeinsam zu thematisieren und einzuleiten ist.

Aus diesen Gründen verzichtet die AGM 07 darauf, die Einführung der Musikgrundschule mit der Vorlage Reorganisation der solothurnischen Musikschulen zu koppeln. Das berechtigte Anliegen der Einführung einer obligatorischen Musikgrundschule soll nach Ansicht der AGM 07 im Zusammenhang mit den Schulreformen im Rahmen des Konkordates HarmoS, d. h. voraussichtlich im Jahre 2010 thematisiert werden. Dies betrifft vor allem die Eingangsstufe.

Musischer Grundunterricht

Im Gegensatz zur Musikgrundschule ist unter „musischem Grundunterricht“ die Kombination verschiedener musischer Fächer (Musik, Zeichnen, bildnerisches Gestalten, Tanz etc.) zu verstehen. Ein Miteinbezug dieser sehr weit führenden Thematik würde die Arbeit der AGM 07 zeitlich stark verzögern. Zudem müsste ihr ursprünglicher Auftrag seitens des DBKs entsprechend angepasst werden. Dieses berechtigte Anliegen soll deshalb erst im Rahmen der Umsetzung von HarmoS thematisiert werden.

5 Handlungsbedarf aus Sicht der AGM 07

5.1 Organisation der Musikschulen

5.1.1 Trägerschaft und Finanzierung der Musikschulen

Die aktuelle gesetzliche Grundlage überträgt die Führung der Musikschulen den Einwohnergemeinden. Nach Ansicht der AGM 07 besteht kein Anlass, eine Praxis zu ändern, die sich während Jahrzehnten bewährt hat. Es hat sich auch gezeigt, dass die Mehrheit der solothurnischen Musikschulen es immer wieder versteht, ihr Angebot und ihren Unterricht den aktuellen Gegebenheiten anzupassen. Aus Sicht der AGM 07 besteht im Bereich der Trägerschaft der solothurnischen Musikschulen kein Handlungsbedarf.

Ganz anders präsentiert sich die Sicht bei der Finanzierung der Musikschulen, wo Kanton und Einwohnergemeinden pro Jahr zusammen brutto CHF 16,7 Mio. (inkl. Elternbeiträge von ca. 30 Prozent) aufwenden. Die Tatsache, dass dies auf reiner Empfehlungsbasis, d. h. ohne verbindliche Mindest-Anforderungen geschieht, kann auf die Dauer nicht toleriert werden. Die AGM 07 schlägt vor, dass dies durch den Erlass von Mindest-Anforderungen sowie deren Kopplung an die kantonalen Subventionen geschehen soll. Die Einhaltung der Mindest-Anforderungen ist zudem durch die Einführung geeigneter Controlling-Massnahmen sicherzustellen.

5.1.2 Lohngefüge und Gehaltsstrukturen der Musiklehrpersonen

Wie die Grafiken 5, 7 und 9 der Umfrage des VSEG zu den Musiklehrpersonen aufzeigen, sind praktisch alle in die Ausbildungsklassen M1, M2 und M3 eingeteilt. Ausbildung und Einstufung der Musiklehrpersonen befinden sich offensichtlich im Einklang. In diesem Bereich besteht kein Handlungsbedarf.

Differenzierter präsentiert sich die Situation bei den Anstellungsbedingungen sowie bei der Einhaltung der kantonalen Gehaltsempfehlungen: Zum Zeitpunkt, da alle anderen Kategorien von Lehrpersonen von einer GAV-Lösung profitieren, ist aus Sicht der Lehrpersonen nur schwer einzusehen, weshalb nicht auch eine den für den Musikschulbereich relevanten GAV-Bestimmungen angenäherte Lösung für die Musiklehrpersonen eingeführt werden kann.

Die AGM 07 teilt diese Ansicht grundsätzlich. Die rechtlichen Abklärungen zeigen die folgenden Ergebnisse:

Variante 1: Aufnahme in den kantonalen GAV

(Die Musikschulen werden in den bestehenden kantonalen GAV integriert)

Vorteile	Nachteile
Eine Aufnahme in den kantonalen GAV gäbe dem Kanton Möglichkeiten, auf die Musikschulen Einfluss zu nehmen (Glei-	Eine Aufnahme in den kantonalen GAV ohne Einbau der Musikschulen in die Volksschule wäre unrealistisch. Ohne Kantonalisierung müsste

ches Dienstrecht wie Volksschullehrpersonen, Aufnahme in die kantonale Pensionskasse, professionelle Schulleitungen, Qualitätskontrolle, Musikinspektorat, etc.).	im GAV ein umfangreicher Ausnahmekatalog über die Musikschulen erstellt werden.
Vorteile	Nachteile
Es könnte einem langjährigen Wunsch der Musiklehrpersonen entsprochen werden. Auch die pädagogischen Anliegen des AVKs könnten erfüllt werden.	Politisch dürfte eine Aufnahme in den kantonalen GAV kaum Chancen haben. Das negative Ergebnis der Volksabstimmung vom 29.6.2003 (LSO-Volksinitiative „Gerechte Chancen für alle Musikschüler/innen“) muss unbedingt respektiert werden.
Die "Federführung" für den kantonalen GAV läge beim Kanton. Die Gemeinden hätten einen geringeren Arbeitsaufwand bei der Erarbeitung des GAVs als der Kanton.	Aufnahme in den kantonalen GAV und Kantonalisierung müssten gemeinsam diskutiert werden. Eine Kantonalisierung der Musikschule hätte für den Kanton beträchtliche finanzielle Folgen (ca. 8 Mio. Franken Mehraufwand).
Eine Aufnahme der Musikschulen in den kantonalen GAV brächte eine neue Bewegung in die politische Debatte über die Aufgabenteilung zwischen Kanton und Gemeinden.	Soll der bisher freiwillige Musikunterricht der Gemeinden künftig wirklich eine Aufgabe des Kantons werden? Was wären die Folgen für weitere Angebote der Gemeinden (z.B. freiwilliger Turnunterricht, etc.)?
Eine Aufnahme der Musikschulen in den kantonalen GAV müsste in den Legislaturplan 2009-2013 aufgenommen werden.	Der Zeitaufwand für eine Aufnahme der Musikschulen in den kantonalen GAV dürfte gross sein (lange Vertragsverhandlungen).

Variante 2: eigener GAV

(Es wird ein GAV abgeschlossen zwischen den einzelnen Personenverbänden der Musiklehrpersonen und sämtlichen Gemeinden des Kantons Solothurn. Frage: Wer ist Vertragspartei auf der Arbeitgeberseite? Alle 125 Gemeinden oder der Einwohnergemeindeverband bzw. ein zu gründender Zweckverband?)

Vorteile	Nachteile
Der Zeitaufwand wäre geringer als bei einer Aufnahme in den kantonalen GAV. Solange die Gemeinden nicht zum Abschluss eines GAV verpflichtet würden, müssten keine kantonalen Erlasse geändert werden.	Es ist noch nicht ganz klar, wer die Vertragspartner sind (Arbeitgeber: Einwohnergemeindeverband oder die 125 Gemeinden oder müsste ein ZV gegründet werden?; Arbeitnehmer: BSM und SMPV?).
Die Sozialpartner könnten im Rahmen des geltenden Rechts Vertragsverhandlungen führen. Es könnte auf die einzelnen Bedürfnisse und Anliegen der Musikschulen eingegangen werden.	Da die Musikschulen in Städten und ländlichen Gebieten ganz anders strukturiert sind, ist es fraglich, ob mit einem GAV ein Kompromiss gefunden werden kann (heterogene Interessen).

Variante 3: Regelung via Muster-DGO und Muster-Anstellungsvertrag

Aus Sicht der AGM 07 stellen die Schaffung einer Muster-DGO sowie eines Muster-Anstellungsvertrages die vorteilhafteste Regelung dar. Zudem handelt es sich auch um die am einfachsten und am raschesten umsetzbare Variante.

Die AGM 07 hat eine Muster-DGO sowie einen darauf basierenden Muster-Anstellungsvertrag erstellt. Beide Dokumente sind im Anhang aufgeführt und bilden eine Alternative zum Miteinbezug der Lehrpersonen der Musikschulen in den kantonalen GAV wie auch zur Schaffung eines eigenen GAVs.

Sowohl in die Muster-DGO wie auch in den Muster-Anstellungsvertrag ist als Angleichung an die anderen Lehrpersonen der Volksschule eine Anpassung des Unterrichtspensums für die Musiklehrpersonen auf 29 Wochenlektionen (bisher: 30 Wochenlektionen) integriert.

5.1.3 Pensionskassenregelung für Musiklehrpersonen

Wie die Grafik 10 (Kapitel 4.3 zur Situation der Lehrpersonen an den Musikschulen) zeigt, verfügen über 20 Prozent der Musiklehrpersonen über keine Pensionskassenregelung. Die Hauptursache für diesen Umstand liegt darin, dass sie lediglich Pensen unterrichten, die mit ihrer Besoldung unter dem gesetzlich verordneten Minimum (Koordinationsabzug) liegen. Wie viele davon mehrere Kleinstpensen erteilen, die gesamthaft das Pensionskassen-Minimum überschreiten, ist aus den Unterlagen nicht ersichtlich.

Aus Sicht der AGM 07 soll im Interesse einer ausreichenden Altersvorsorge auch für die Musiklehrpersonen eine praktikable Lösung geschaffen werden. Ziel muss es sein, jene Musiklehrpersonen in eine Pensionskasse einzugliedern, deren Kleinstpensen gesamthaft das gesetzliche Minimum überschreiten.

5.1.4 Leitung und Administration der Musikschulen

Die überwiegende Mehrheit der Musikschulen des Kantons Solothurn sind bereits geleitete Schulen und funktionieren mit verschiedenen Organisationsmodellen auf unterschiedlichstem Qualitätsniveau. Damit eine Gleichbehandlung der Musikschulpersonen und -leitungen mit den Lehrpersonen und Leitungen der Volksschulen erreicht werden kann, ist eine Regelung zu schaffen, welche die Musikschulen in ihrer Gesamtheit zu professionell geleiteten Schulen macht. Dazu gehört u. a. die Definition eines Anforderungsprofils für die Musikschulleitungen.

Der konkrete Handlungsbedarf wird in Kapitel 4.6.4 (Seite 14) aufgelistet.

5.1.5 QM-Systeme der Musikschulen

Der Kanton Solothurn bekennt sich zum System der geleiteten Schule und ist – auch als Folge jahrzehntelanger Erfahrung – von dessen Vorzügen überzeugt. Dem entsprechend ist auch die Gesetzgebung in diesem Bereich aufgebaut. Das Modell der geleiteten Schule ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt in allen Schulstufen des Kantons Solothurn eingeführt. Auch bei den Volksschulen verfügen alle Schulen über eigene Schulleitungen oder sind daran, diese aufzubauen.

Die Mitglieder der AGM 07 empfehlen, die Einführung des Systems der geleiteten Schule verbindlich auch auf den Bereich der Musikschule zu übertragen. Umfangreiche Vorarbeiten sind geleistet und können mit Hilfe der Dokumente „Qualitätsmerkmale für Musikschulen“ (Herausgeber: DBK/AVK, VSEG, VSM, BSM und SMPV) sowie den vom VSM verfassten „Empfehlungen für die Zusammenarbeit zwischen Volksschulleitungen und Musikschulleitungen“ rasch umgesetzt werden.

5.1.6 Schaffung kantonaler Mindeststandards (Subventionierung)

Die AGM 07 geht davon aus, dass sowohl der Kanton Solothurn wie auch die solothurnischen Einwohnergemeinden die Musikschulen weiterhin als kommunale Schulen führen wollen. Diese Lösung hat sich in der Vergangenheit bewährt und soll deshalb nicht umgestossen werden.

Den eigentlichen Handlungsbedarf ortet die AGM 07 in der Einführung praktikabler Mindeststandards, welche die Gleichbehandlung von Musikschüler/innen, Musiklehrpersonen und Schulleitungspersonen kantonsweit sicherstellen sowie das Modell der geleiteten Musikschulen verbindlich einführen sollen.

Zur Umsetzung dieses Anliegens gehört u. a. die Anpassung von § 14^{undecies} und von § 17 der Verordnung zum Volksschulgesetz sowie von § 3 der Verordnung über die Staatsbeiträge an den Musikunterricht.

Die Gemeinden haben diese Vorgaben beim Erlass ihrer Rechtsgrundlagen zu berücksichtigen.

5.1.7 Einführung eines Bildungscontrollings für die Musikschulen

Im Jahr 2005 wendeten die Einwohnergemeinden und der Kanton insgesamt CHF 16'687'052.00 als Bruttobesoldungen für die Musikschulen auf. Von diesem Betrag sind die Elternbeiträge abzuziehen. Wie hoch diese sind, entzieht sich unserer Kenntnis; der Kanton empfiehlt den Gemeinden, den Elternbeitrag auf 30 Prozent der Kosten für den Musikschulunterricht festzulegen.

Die Höhe der jährlichen Aufwendungen sowie die Sicherstellung der in Kapitel 5.1.5 erwähnten „QM-Systeme der Musikschulen“ bedingen nach Ansicht der AGM 07 die Schaffung eines eigentlichen Bildungscontrollings für die Musik-

schulen. Nur so kann sichergestellt werden, dass alle Musikschüler/innen über ein adäquates Angebot verfügen und von einer vergleichbar hohen Unterrichtsqualität profitieren können. Zudem sollen Vorkehrungen für die bestmögliche Verwendung der eingesetzten Mittel von rund 16,7 Mio. Franken pro Jahr getroffen werden.

Die AGM 07 empfiehlt die Schaffung eines Bildungscontrollings für die Musikschulen. In diesem Zusammenhang soll auch der Miteinbezug der solothurnischen Musikschulen geprüft werden.

5.2 Einführung des musikalischen/musischen Grundunterrichts

Wie in Kapitel 4.4 „Musikgrundunterricht vs. musischen Grundunterricht“ begründet, verzichtet die AGM 07 auf eine Verknüpfung der Einführung des Musikgrundunterrichts mit der Vorlage der Reorganisation der solothurnischen Musikschulen. Die dafür notwendige Anpassung der Stundentafeln soll im Zusammenhang mit den Schulreformen im Rahmen des Konkordates HarmoS thematisiert werden. Dasselbe gilt für die Diskussion über die Einführung eines eigentlichen musischen Grundunterrichts.

5.3 Finanzierung der Musikschulen durch Gemeinden und Kanton

Die Finanzierung der Musikschulen durch Gemeindebeiträge, Elternbeiträge sowie kantonale Subventionen hat sich bewährt: Änderungen an diesem bewährten System sind aus Sicht der AGM 07 keine angebracht.

Wie in den vorangehenden Kapiteln erläutert, ist der eigentliche Handlungsbedarf im Erlass von verbindlichen Mindeststandards sowie die Einführung eines Bildungscontrollings für die Musikschulen sowie der Koppelung der kantonalen Subventionen an dieser Vorgaben zu suchen.

Die AGM 07 empfiehlt, am System der Finanzierung der Musikschulen durch Gemeinden, Eltern und Kanton festzuhalten.

6 Anträge an das DBK

6.1 Betrieb der Musikschulen

Die AGM 07 stellt dem Departement für Bildung und Kultur für den Betrieb der Musikschulen einstimmig die folgenden Anträge:

1. Die solothurnischen Musikschulen sollen weiterhin von den Gemeinden geführt werden.
2. Die Finanzierung der solothurnischen Musikschulen durch Gemeinde- und Elternbeiträge sowie durch kantonale Subventionen soll beibehalten werden.
3. Die Ausrichtung der kantonalen Subventionen ist an die folgenden Voraussetzungen (Erlass verbindlicher Mindeststandards) zu knüpfen:
 - 3.1. Einführen von Musikschulleitungen gemäss dem kantonalen Leitungsmodell für die Volksschulen
 - 3.2. Erlass verbindlicher Vorgaben für das QM-System der Musikschulen
 - 3.3. Einführen eines Bildungscontrollings für die Musikschulen
 - 3.4. Erlass von Dienst- und Gehaltsvorschriften für die Musikschule durch die Gemeinden oder Zweckverbände als Grundlage für die Besoldung der Musiklehrpersonen
 - 3.5. Anstellung und Besoldung der Musiklehrpersonen gemäss den Anstellungsbedingungen der Muster-DGO des Kantons
4. Eine paritätisch zusammengesetzte Projektleitung Musikschulen (Projektleitung sowie Vertretungen VSEG, solothurnische Musikschulen und Fraktion Musik LSO) ist mit der Umsetzung der Massnahmen gemäss den Anträgen 1 bis 3 zu beauftragen.
5. Der Musikgrundunterricht ist im Rahmen des Reformprojektes HarmoS einzuführen und verbindlich zu regeln.

6.2 Weiteres Vorgehen

Damit das Projekt Reorganisation der Musikschulen zügig angegangen werden kann, stellt die AGM 07 dem Departement für Bildung und Kultur einstimmig die folgenden Anträge:

6. Das Department für Bildung und Kultur nimmt von Bericht und Anträgen der AGM 07 zustimmend Kenntnis. Die darin vorgeschlagenen Massnahmen sollen im Detail vorbereitet und rasch umgesetzt werden.
7. Das DBK beauftragt die bisherige Projektleitung mit der Vorbereitung und Ausführung der folgenden Massnahmen:

- a) Einholen und Auswerten der Stellungnahmen zu Bericht und Anträgen der AGM 07 bei den Vorständen von VSEG, der Solothurner Musikschulen sowie der Fraktion Musik des LSO
 - b) Orientierung der Öffentlichkeit in geeigneter Form über den Stand der Arbeiten der AGM 07 sowie über das weitere Vorgehen
 - c) Abgabe der Muster-DGO sowie des Muster-Anstellungsvertrages an die Musikschulen im Sinne einer Dienstleistung
8. Die gemäss Antrag 4 neu einzusetzende Projektleitung wird mit dem Ausarbeiten der für die Umsetzung der Anträge 1 bis 4 notwendigen rechtlichen Grundlagen beauftragt.

Solothurn/Luterbach, September 2007

Die Projektleitung

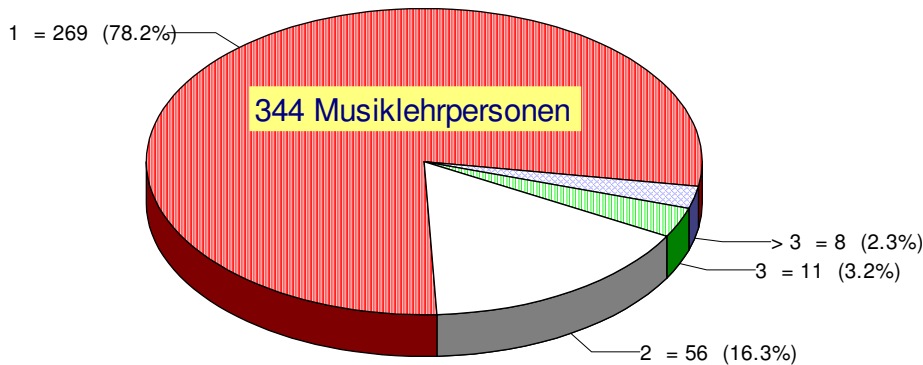
Elisabeth Ambühl-Christen
Kantonale Inspektorin Dorneck-Thierstein
interne Projektleitung

Max Wittwer
wittwer consulting & wirtschaftsförderung
externe Projektleitung

7 Anhang / Dokumentenverzeichnis

7.1 Umfrage VSEG zu den Musiklehrpersonen (Ergebnisse/Folien)

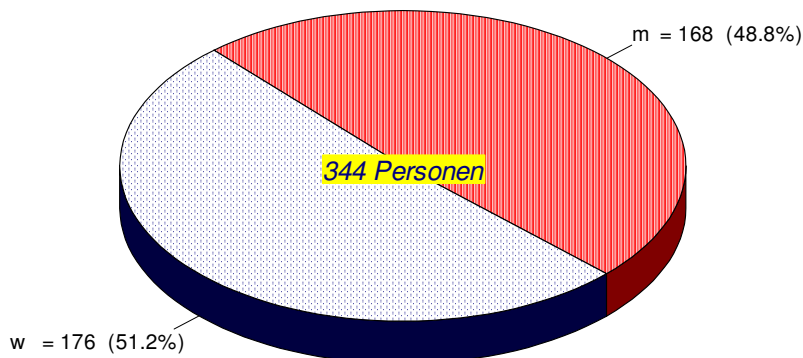
Anzahl Stellen je Musiklehrperson



Durchschnitt: ca. 1.3 Stellen pro Musiklehrperson

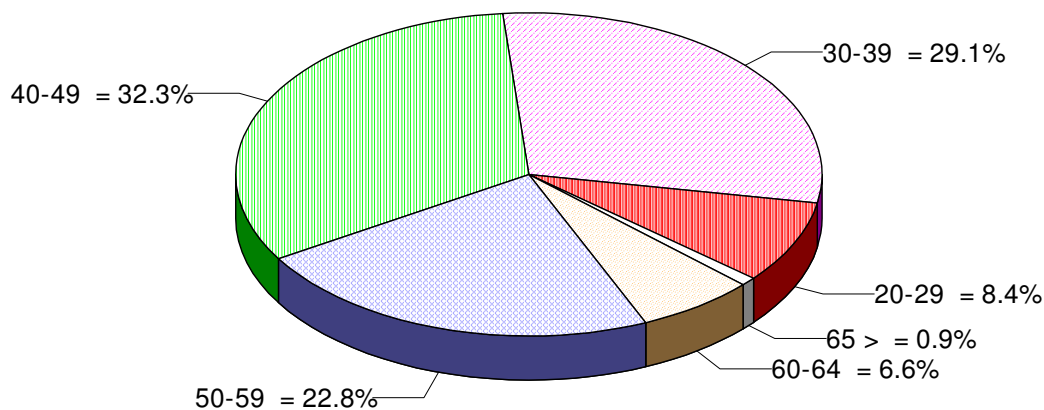
Grafik 1: Mit dem Resultat von (nur) 1,3 Stellen pro Musiklehrperson wird die verbreitete Vorstellung von den Musiklehrpersonen als Lehrpersonen mit einer Vielzahl von Arbeitgebern deutlich relativiert, zumindest was die Anstellung als Musiklehrperson im Kanton Solothurn betrifft. Andere Anstellungen (z. B. Chorunterricht) sind nicht erfasst.

Geschlecht Musiklehrpersonen



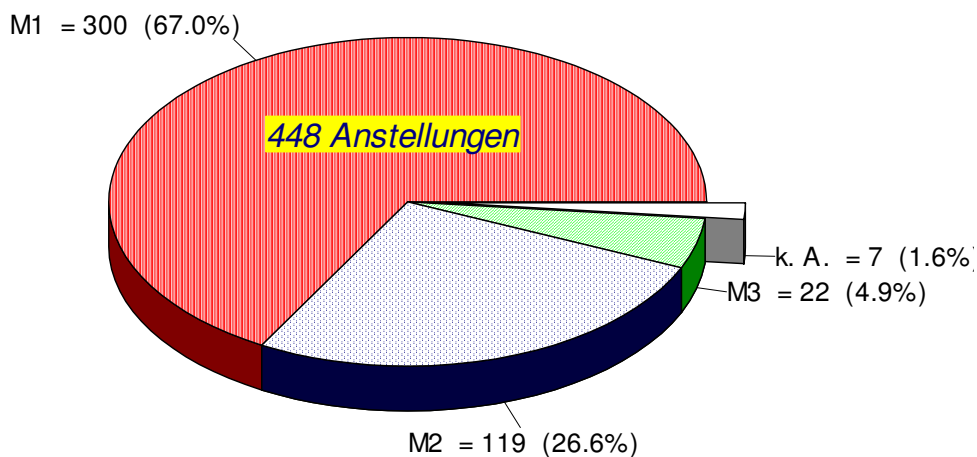
Grafik 2: Die Vorstellung, dass Musiklehrpersonen in ihrer überwiegenden Mehrheit weiblich seien, wird korrigiert; erstaunlicherweise sind die beiden Geschlechter praktisch gleich stark vertreten.

Altersstruktur Musiklehrpersonen



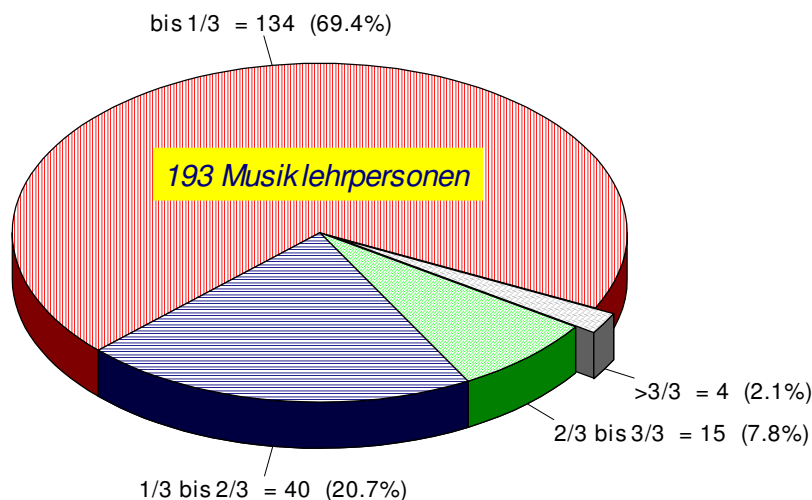
Grafik 3: Die Altersstruktur der Musiklehrpersonen präsentiert sich als sehr ausgeglichen. Eine Überalterung ist nicht feststellbar und der Nachwuchs damit gesichert.

Anstellungen / Ausbildung



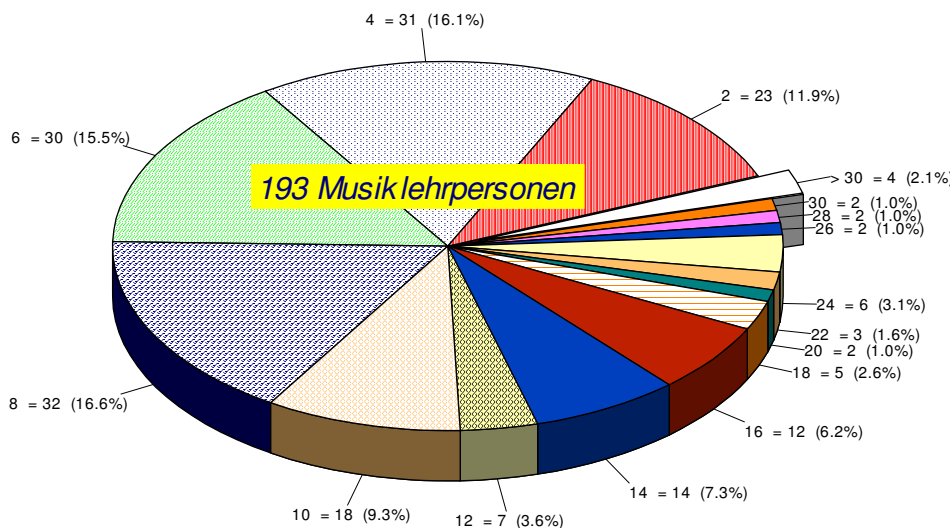
Grafik 4: Die Ausbildungssituation der Solothurner Musiklehrpersonen präsentiert sich auf sehr hohem Niveau.

Teilzeit überwiegt (Vollzeit = 1'350 Minuten / Woche)



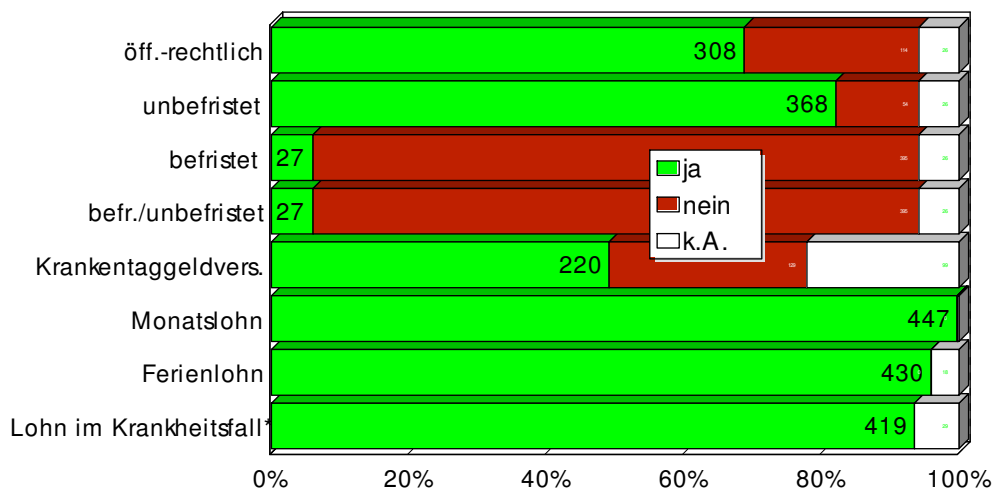
Grafik 5: Über 90 Prozent der Musiklehrpersonen arbeiten weniger als 100 Stellenprozent als kommunal Angestellte.

Pensen im Detail (in Lektionen à 45 Minuten)



Grafik 6: Gut drei Viertel der Musiklehrpersonen verfügen über ein Arbeitspensum von 50 Stellenprozenten oder weniger als kommunal Angestellte.

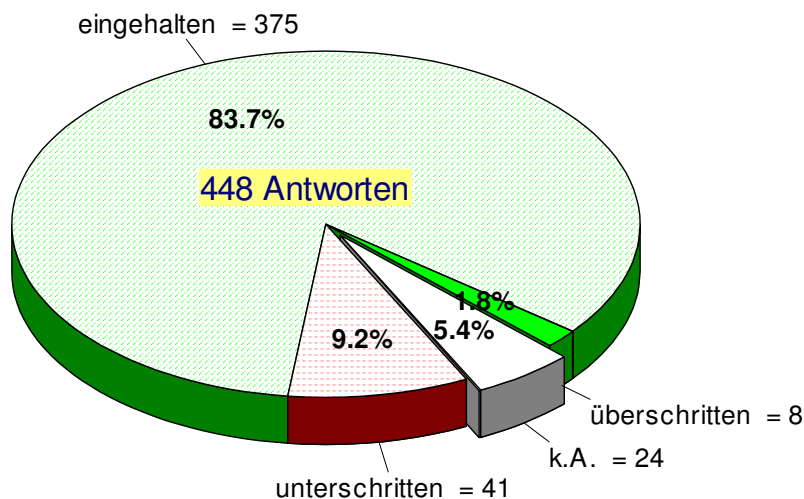
Diverse Anstellungsbedingungen



* Dauer sehr unterschiedlich / teilweise Versicherungslösungen

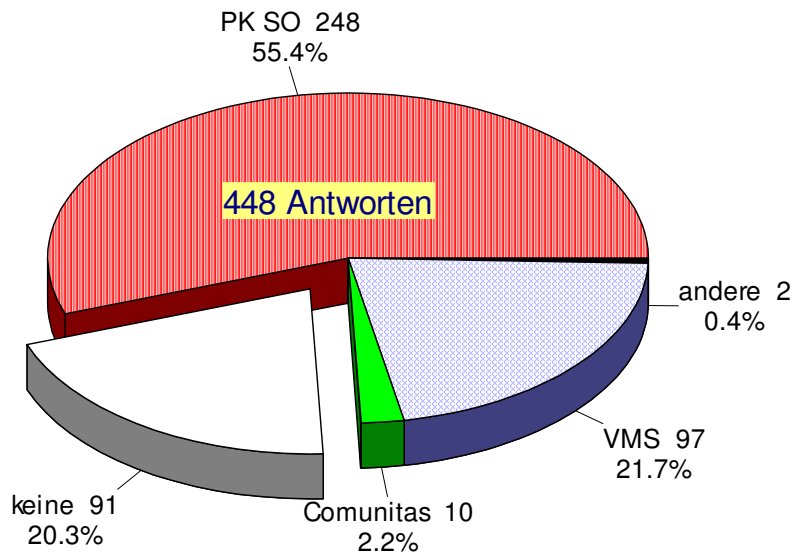
Grafik 7: Die grosse Mehrheit der Musiklehrpersonen ist unbefristet angestellt. Teilweise wird jedoch erwähnt, dass der Umfang der Pensen semesterweise abgesprochen wird. - Keine einzige Musikschule entschädigt die Musiklehrpersonen im Stundenlohn. Damit entfallen Unsicherheiten bezüglich Ferienentschädigungen.

Gehaltsempfehlungen SO



Grafik 8: Die kantonalen Gehaltsempfehlungen werden mit über 83 Prozent der Musiklehrpersonen grossmehrheitlich eingehalten.

Pensionskassen



Grafik 9: Die Tatsache, dass rund ein Fünftel der Musiklehrpersonen über keine Pensionskassenregelung verfügen, zeigt speziell in diesem Bereich Handlungsbedarf auf; insbesondere wurde bei Mehrfachanstellungen unterhalb des Koordinationsabzuges der Koordinationsabzug mehrfach vorgenommen.

7.2 Muster-Dienst- und Gehaltsordnung für die Musikschule

Muster- Dienst- und Gehaltsordnung für die Musikschule

Die Gemeindeversammlung der Einwohnergemeinde, gestützt auf § 56 lit. a des Gemeindegesetzes vom 16. Februar 1992¹ und § ...der Gemeindeordnung vom beschliesst:

1 Allgemeine Bestimmungen

- | | | |
|------------|--|----------------------------------|
| § 1 | <p>¹ Die Gemeinde sorgt dafür, dass</p> <ul style="list-style-type: none">a) die notwendigen Räumlichkeiten, Einrichtungen und Stellen geschaffen werden, um die Aufgaben der Musikschule ordnungsgemäss zu erfüllen;b) gute Arbeitsbedingungen, Sozialleistungen und eine leistungsgerechte Besoldung sichergestellt werden;c) in angemessenen Zeitabständen überprüft wird, ob die Musikschule zweckmässig organisiert ist;d) ein Qualitätsmanagementsystem angewendet wird. <p>² Die Kredite sind entsprechend der Finanzkompetenz vom jeweiligen Organ zu beschliessen.</p> | Ziel |
| § 2 | <p>Die Dienst- und Gehaltsordnung (DGO) regelt das Dienstverhältnis für das Personal der Musikschule.</p> | Zweck und Geltungsbereich |
| § 3 | <p>Der Gemeinderat beschliesst auf Antrag der Musikschulleitung den Stellenplan.</p> | Stellenplan |
| § 4 | <p>¹ Das Dienstverhältnis ist grundsätzlich öffentlich-rechtlich.
² Arbeitsverhältnisse mit aushilfsweise und auf befristete Zeit angestellten Personen werden in der Regel privatrechtlich ausgestaltet.</p> | Dienstverhältnis |
| § 5 | <p>¹ Der Begriff Personal umfasst alle Angestellten.
² Angestellte sind namentlich</p> <ul style="list-style-type: none">a) die Musikehrpersonenb) der Musikschulleiter oder die -leiterinc) weitere für die Erledigung der Aufgaben der Musikschule notwendige Personen. | Personal |
| § 6 | <p>¹ Die Musikschulleitung ist dem Gemeindepräsidenten oder der Gemeindepräsidentin unterstellt.
² Die Musiklehrpersonen und das Personal nach § 5 lit. c) sind der Musikschulleitung unterstellt.</p> | Unterstellung |
| § 7 | <p>Die Vorschriften der DGO gelten in gleicher Weise für Mann und Frau.</p> | Gleiche Rechte für Mann und Frau |

¹ BGS 131.1

2 Begründung des Dienstverhältnisses

- § 8** ¹ Jede neu geschaffene oder frei werdende öffentlich-rechtliche Stelle ab einem Pensum von 30 % ist auszuschreiben, sofern sie nicht durch Beförderung oder Versetzung besetzt werden kann.
² Für die Ausschreibung der Stelle wird mindestens eine 10-tägige Anmeldefrist gesetzt.
³ Genügt das Ergebnis der Ausschreibung nicht, kann die Anstellungsbehörde eine weitere Ausschreibung anordnen.
⁴ Genügt auch das Ergebnis der zweiten Ausschreibung nicht, kann die Stelle auf dem Berufungsweg besetzt werden.
⁵ Vorbehalten bleiben besondere gesetzliche Regelungen.
- § 9** Wählbar sind:
a) schweizerische Staatsangehörige und ausländische Staatsangehörige mit Niederlassungsbewilligung, sofern sie allfällige Wahlerfordernisse erfüllen;
b) unter den gleichen Voraussetzungen andere ausländische Staatsangehörige, sofern sie aufgrund internationaler Vereinbarungen zuzulassen sind.
- § 10** ¹ Die Gemeinde legt die weiteren Wahlerfordernisse in Stellenbeschreibungen fest.
² Sie kann im Rahmen dieser Wahlerfordernisse in der Ausschreibung Richtlinien bezüglich Alter, Erfahrung, Zusatzkenntnisse usw. aufstellen.
³ In den Stellenbeschreibungen umschreibt sie das Aufgabengebiet näher.
- § 11** ¹ Niemand hat Anspruch angestellt zu werden. Die Anstellungsbehörde wählt aufgrund der Fähigkeiten und Eignung.
² Der Gemeinderat wählt und ist Anstellungsbehörde für:
a) den Schulleiter oder die Schulleiterin
b) das administrative und technische Personal
c) weitere, für die Aufgabenerfüllung der Musikschule notwendige Angestellte
⁴ Die Musikschulleitung stellt die Musiklehrpersonen an.
- § 12** Für die Angestellten gelten die ersten drei Monate als Probezeit. Die Anstellungsbehörde kann die Probezeit vertraglich um höchstens drei Monate verlängern, beispielsweise, wenn nach Ablauf der Probezeit Eignung, Leistung oder Verhalten noch nicht sicher beurteilt werden können.
- § 13** Nach Ablauf der Probezeit sind die gewählten Personen definitiv angestellt.

- § 14** ¹ Verwandte in auf- und absteigender Linie, Eheleute sowie Personen, welche in einer eingetragenen Partnerschaft leben, dürfen nicht in einem direkten Unter- oder Überordnungsverhältnis beschäftigt werden.
- ² Vorbehalten bleiben Stellenteilungen sowie Partnerinnen oder Partner der Hauswarte bzw. der Hauswartinnen.
- Ausschlussverhältnisse

3 Inhalt des Dienstverhältnisses

3.1 Pflichten

- § 15** ¹ Angestellte nehmen die Aufgaben wahr, die ihnen nach Verfassung, Gesetz, DGO und Stellenbeschreibung zukommen.
- ² Sie üben ihre Aufgaben im öffentlichen Interesse nach den Grundsätzen der Gesetzmässigkeit, der Rechtsgleichheit und der Verhältnismässigkeit aus.
- ³ Sie wahren die schutzwürdigen öffentlichen und privaten Interessen und wägen sie gegeneinander ab.
- ⁴ Sie beachten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben die wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Auswirkungen ihres Handelns.
- ⁵ Sie sind der Bevölkerung im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches mit Auskünften und Ratschlägen behilflich.
- Aufgaben und Grundsätze
- § 16** ¹ Angestellte sind verpflichtet, ihre dienstlichen Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen und sich über den Wissensstand des Fachgebietes auf dem Laufenden zu halten.
- ² Sie können verpflichtet werden, vorübergehend oder dauernd andere zumutbare Aufgaben zu erfüllen.
- Ampflichten
- § 17** Verantwortlichkeit und Haftung von Behörden und Angestellten für den Schaden, den sie in Ausübung ihrer amtlichen Tätigkeit Dritten widerrechtlich zufügen, richten sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz vom 26. Juni 1966¹.
- Verantwortlichkeit
- § 18** ¹ Das Pflichtpensum für die Musiklehrpersonen beträgt 29 Lektionen à 50 Minuten pro Woche, beziehungsweise 45 Minuten pro Woche für Gruppenunterricht. Der Dienstauftrag für die Volksschulpersonen gilt für die Musiklehrpersonen sinngemäss.
- ² Für des übrige Personal beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 42 Stunden.
- ³ Die Teilnahme an Sitzungen, für die Anspruch auf ein Sitzungsgeld besteht, gilt für das Personal nicht als Arbeitszeit.
- Arbeitszeit

¹ BGS 124.21

- | | | |
|-------------|---|-----------------------------------|
| § 19 | Die Musiklehrpersonen haben Anspruch auf eine Altersentlastung nach den für die Volksschule geltenden Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrags (§§ 359 ff.). | Altersentlastung |
| § 20 | Bei ausserordentlicher Geschäftslast kann die Schulleitung die Arbeitszeit für das administrative und technische Personal vorübergehend verlängern oder Überzeit anordnen. | Überstunden und Überzeit |
| § 21 | <ol style="list-style-type: none">1 Wer aus irgendeinem Grund seine Arbeit nicht aufnehmen kann, meldet dies unverzüglich der vorgesetzten Stelle.2 Dauert die Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall länger als drei Tage, ist ein ärztliches Zeugnis abzugeben. | Absenzen,
Arztzeugnis |
| § 22 | <ol style="list-style-type: none">1 Das Personal ist verpflichtet, über die ihnen in ihrer dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangten Angelegenheiten, welche nach ihrer Natur oder nach besonderer Vorschrift geheim zu halten sind, Stillschweigen zu bewahren.2 Diese Verpflichtung bleibt nach Auflösung des Dienstverhältnisses bestehen. | Amtsgeheimnis |
| § 23 | <ol style="list-style-type: none">1 Das Personal darf sich vor Gericht über Angelegenheiten, die ihnen auf Grund ihrer dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangt sind, nur mit Ermächtigung des Gemeindepräsidenten oder der Gemeindepräsidentin äussern.2 Die Ermächtigung ist zu verweigern, wenn wichtige öffentliche Interessen dies rechtfertigen.3 Das Gleiche gilt für gerichtliche Aufforderungen zur Herausgabe von Verwaltungsakten.4 Die Spezialgesetzgebung bleibt vorbehalten. | Aussage vor Gericht |
| § 24 | <ol style="list-style-type: none">1 Es ist dem Personal untersagt, für amtliche Verrichtungen Geschenke oder andere Vorteile anzunehmen oder sich Vorteile versprechen zu lassen.2 Ausgenommen sind Zuwendungen von geringem Wert als Anerkennung für geleistete Dienste. | Verbot der Annahme von Geschenken |
| § 25 | <ol style="list-style-type: none">1 Das Personal hat bei der Behandlung von Sachgeschäften, die ihre persönlichen Rechte und Pflichten oder materiellen Interessen oder diejenigen von Personen, denen sie verbunden sind, unmittelbar berühren, in den Ausstand zu treten.2 Die Spezialgesetzgebung bleibt vorbehalten. | Ausstand |
| § 26 | <ol style="list-style-type: none">1 Dem vollzeitlich beschäftigten Personal ist es untersagt, einen anderen Beruf oder ein anderes Gewerbe auszuüben sowie Verwaltungsratsmandate in wirtschaftlichen Unternehmen anzunehmen oder auszuüben; ausgenommen sind Unternehmen, an denen die Gemeinde beteiligt ist. | Unvereinbarkeit |

- 2 Der Gemeinderat kann in begründeten Fällen Ausnahmen bewilligen.

- § 27**
- 1 Dem vollzeitlich beschäftigten Personal sind Nebenbeschäftigungen grundsätzlich nicht gestattet. Der Gemeinderat entscheidet über Ausnahmen. Nebenbeschäftigung
 - 2 Teilzeitlich Beschäftigten sind sie erlaubt, soweit sich die Nebenbeschäftigungen mit der dienstlichen Stellung vertragen und sich nicht nachteilig auf die Erfüllung der dienstlichen Obliegenheiten auswirken können.
 - 3 Jede Nebenbeschäftigung und weitere Teilzeitanstellung ist der Musikschulleitung zu melden.

- § 28**
- 1 Das Personal hat die Ausübung eines öffentlichen Amtes vor dessen Annahme dem Gemeindepräsidenten oder der Gemeindepräsidentin zu melden. Öffentliche Ämter
 - 2 Die Ausübung eines öffentlichen Amtes kann untersagt oder mit Auflagen verbunden werden, wenn
 - a) betriebliche Interessen entgegenstehen
 - b) die Leistungsfähigkeit des oder der Arbeitnehmenden beeinträchtigt wird
 - c) wenn voraussichtlich Konflikte mit dienstlichen Interessen entstehen können.

3.2 Rechte

- § 29** Dem Personal ist Gelegenheit zu bieten, sich zu Organisations- und Personalfragen grundsätzlicher Art zu äussern und Vorschläge einzubringen. Mitsprache und Mitwirkung

- § 30** Die Musikschule gewährt dem Personal unentgeltlichen Rechtsschutz, wenn es aus gesetzmässigen Amtshandlungen verantwortlich gemacht wird oder zu Schaden kommt und Forderungen gegenüber Dritten einklagen muss. Rechtsschutz

- § 31**
- 1 Die Gemeinde unterstützt und erwartet die Aus- und Weiterbildung des Personals. Aus- und Weiterbildung
 - 2 Das Personal ist auf Gesuch hin berechtigt, im Rahmen der dienstlichen Bedürfnisse solche Kurse und Veranstaltungen während der Dienstzeit oder unter Anrechnung an die Dienstzeit zu besuchen.
 - 3 Die Gemeinde kann auf entsprechendes Gesuch hin Beiträge an die Kosten von Weiterbildungskursen ausrichten.

- § 32** Das Personal hat jährlich Anspruch auf ein Mitarbeitergespräch durch den Vorgesetzten oder die Vorgesetzte. Mitarbeitergespräch

3.3 Besoldungen und Entschädigungen

3.3.1 Besoldung der voll- und teilzeitlich Angestellten

- | | |
|--|---|
| <p>§ 33 Die Besoldung des Personals setzt sich wie folgt zusammen:
a) Grundbesoldung
b) Erfahrungszuschlag
c) 13. Monatslohn
d) Kinderzulage
e) Teuerungszulage
f) allfällig weitere Zulagen</p> | <p>Zusammensetzung
der Besoldung</p> |
| <p>§ 34 Die Jahres-Grundbesoldung richtet sich nach den im Anhang enthaltenen Besoldungsklassen.</p> | <p>Grundbesoldung</p> |
| <p>§ 35 Die Anstellungsbehörde legt die Anfangsbesoldung fest. Sie berücksichtigt dabei die Ausbildung und die Erfahrung. Bei der Festlegung der Erfahrungsstufen sind frühere oder bestehende Einstufungen anderer Arbeitgeber in der Regel zu berücksichtigen.</p> | <p>Anfangsbesoldung</p> |
| <p>§ 36</p> <ol style="list-style-type: none">¹ Der Erfahrungszuschlag beträgt höchstens 50 % der Grundbesoldung. Er wird in 16 Jahresstufen erreicht.² In den ersten 10 Jahren beträgt der jährliche Anstieg 3,5 %, anschliessend 2,5 % der Grundbesoldung der jeweiligen Lohnklasse.³ Der jährliche Erfahrungszuschlag wird nur gewährt, wenn Leistung, Eignung und Verhalten gut sind.⁴ Auf den Besoldungen der Musiklehrkräfte M3 erfolgt kein Erfahrungszuschlag. | <p>Erfahrungszuschlag</p> |
| <p>§ 37 Der Lohnanspruch bei Militär- und Zivildienst richtet sich nach der Verordnung über den Gehaltsanspruch der Staatsfunktionäre bei Militärdienst vom 24. Dezember 1954¹.</p> | <p>Lohnzahlung bei
Militär- und
Zivildienst</p> |
| <p>§ 38</p> <ol style="list-style-type: none">¹ Das Personal hat Anspruch auf den 13. Monatslohn. Er beträgt einen Zwölftel der Grundbesoldung und des Erfahrungszuschlages, die im Kalenderjahr ausgerichtet worden sind.² Er wird für das Personal im Monatslohn jeweils im Dezember ausbezahlt.³ Für Arbeitnehmende, welche stundenweise entlohnt werden, ist der 13. Monatslohn im Lohn enthalten. Die Zulage beträgt 8,33 % und wird separat ausgewiesen. | <p>Dreizehnter
Monatslohn</p> |
| <p>§ 39 Die Kinderzulagen werden nach dem Kinderzulagengesetz vom 20. Mai 1979² ausgerichtet.</p> | <p>Kinderzulagen</p> |
| <p>§ 40</p> <ol style="list-style-type: none">¹ Der Gemeinderat beschliesst jährlich die Teuerungszulage für das Personal mit dem Voranschlag.² Die Teuerungszulage wird auf der Grundbesoldung, dem Erfahrungszuschlag und dem 13. Monatslohn gewährt. | <p>Teuerungszulage</p> |

¹ BGS 126.512.21

² BGS 833.11

- § 41** ¹ Das Personal hat Anspruch auf einen bezahlten Urlaub oder auf eine gleichwertige finanzielle Abgeltung in folgendem Umfang:
- a) nach Vollendung des 15. Dienstjahres: 5 Arbeitstage
 - b) nach Vollendung des 20. Dienstjahres: 15 Arbeitstage
 - c) nach Vollendung des 25. Dienstjahres sowie nach je 5 weiteren Dienstjahren: 20 Arbeitstage
- ² Zur Berechnung des Urlaubsanspruchs ist das durchschnittliche Pensum der letzten fünf Jahre massgebend.
- Weitere Zulagen
a) Treueprämien

3.3.2 Weitere Entschädigungen

- § 42** Das Personal hat Anspruch auf die Vergütung der Auslagen, die ihm im Zusammenhang mit den dienstlichen Verrichtungen entstehen.
- Auslagenersatz

3.4 Ferien, Urlaub und Feiertage

- § 43** ¹ Für die Musiklehrpersonen gilt die gleiche Ferienregelung wie für die Volksschullehrpersonen der Gemeinde. Ferien
- ² Das übrige Personal hat Anspruch auf Ferien:
- a) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden: 25 Tage;
 - b) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 49. Altersjahr vollenden: 23 Tage;
 - c) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 59. Altersjahr vollenden: 25 Tage
 - d) ab dem Kalenderjahr, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden: 30 Tage
- ³ Die Ferien sind in der unterrichtsfreien Zeit zu beziehen. Über Ausnahmeregelungen entscheidet der Gemeindepräsident oder die Gemeindepräsidentin.
- § 44** ¹ Während der ordentlichen Arbeitszeit ist dem Personal in folgenden Fällen besoldeter Urlaub zu gewähren: Urlaub
- a) Eigene Hochzeit, 5 Tage;
 - b) Hochzeit von Kindern, Geschwistern, Vater oder Mutter: 1 Tag;
 - c) Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin: 2 Tage;
 - d) Für die notwendige Betreuung von im gleichen Haushalt lebenden erkrankten oder verunfallten Personen (insbesondere Kinder, Ehepartner, Lebenspartner), die benötigte Zeit, jedoch höchstens 2 Tage pro Fall;
 - e) Todesfälle:
 - a) im engsten Familienkreis (Ehegatte, Lebenspartner/in, Kinder, Eltern), die benötigte Zeit, jedoch höchstens 3 Tage;
 - b) Geschwister, Grosseltern und Schwiegereltern,

- Personen, die im gleichen Haushalt gelebt haben, die benötigte Zeit, jedoch höchstens 2 Tage;
- c) Schwiegersöhne, Schwiegertöchter, Schwäger, Schwägerinnen, Ehegatten von Geschwistern des eigenen Ehegatten, Enkel, Tanten, Onkel, die benötigte Zeit, jedoch höchstens 1 Tag;
 - d) sofern mit Todesfällen nach Buchstaben b) und c) zusammenhängende Verrichtungen zu erledigen sind, die benötigte Zeit, jedoch höchstens 3 Tage;
 - f) Teilnahme an der Trauerfeier von Arbeitskollegen und -kolleginnen oder andern Personen, die dem Arbeitnehmenden nahe standen, die benötigte Zeit, jedoch höchstens 1 Tag;
 - g) Wohnungswechsel, die benötigte Zeit, jedoch höchstens 1 Tag.
 - h) Für Vorstellungsgespräche, wenn das Anstellungsverhältnis durch den Arbeitgeber aufgelöst wurde, die benötigte Zeit, jedoch höchstens einen halben Tag pro Woche.
- ² Urlaubsgesuche sind beim direkten Vorgesetzten einzureichen.
- ³ Bei dringlichen familiären Verpflichtungen kann der direkte Vorgesetzte unter Kenntnissgabe an den Gemeinderat weitere besoldete Urlaubstage bewilligen.
- § 45** ¹ Als Feiertage gelten Neujahr, Karfreitag, 1. Mai-Nachmittag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen und Weihnachten. Feiertage
- ² Als Freitage gelten Berchtoldstag (2. Januar), Fasnachtsdienstag-Nachmittag, Ostermontag, Pfingstmontag, Heiligabend-Nachmittag, Stephanstag und Silvester-Nachmittag.
- 3.5 Sozialeistungen**
- § 46** Das Personal ist nach der Sozialgesetzgebung des Bundes versichert. AHV/IV/AIV
- § 47** ¹ Die Gemeinde versichert das Personal gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod. ¹ Berufliche Vorsorge
- ² Die Rechte und Pflichten der Versicherten richten sich nach den einschlägigen Bestimmungen der Pensionskasse.
- § 48** ¹ Die Krankenversicherung für das Personal richtet sich nach Krankheit und Unfall

¹ Hinweis: Die Gemeinden werden ersucht, dafür zu sorgen und Lösungen zu finden, damit verschiedene Teilpensen bei unterschiedlichen Arbeitgebern zusammen als Ganzes (nur ein Koordinationsabzug) pensionsversichert werden können.

- der Gesetzgebung des Bundes.
- 2 Das Personal ist nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen Berufsunfall- und Nichtberufsunfall versichert.
 - 3 Die Prämien für die Berufsunfallversicherung trägt die Gemeinde.
 - 4 Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung trägt das Personal.
- § 49**
- 1 Bei Krankheit oder Unfall hat das definitiv gewählte Personal in den ersten zwölf Monaten Anspruch auf die volle Besoldung.
 - 2 Im provisorischen Dienstverhältnis und während der Probezeit besteht der Anspruch auf die volle Besoldung während der ersten sechs Monate.
 - 3 Liegt Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit vor, kann der Anspruch entsprechend gekürzt werden.
 - 4 Zulässige Versicherungsleistungen fallen der Gemeinde zu oder werden mit der Besoldung verrechnet.
 - 5 Bei schwangerschafts- oder niederkunftsbedingten Absenzen gelten die gleichen Regeln wie bei krankheits- oder unfallbedingten Absenzen nach Abs. 1 und 2. Vorbehalten bleibt die Regelung über den Mutterschaftsurlaub.
- Leistungen bei Krankheit, Unfall und Schwangerschaft
- § 50**
- 1 Für das definitiv und unbefristet angestellte Personal schliesst die Gemeinde eine Krankentaggeldversicherung ab, welche nach Ablauf der Lohnfortzahlungspflicht nach § 48 während 12 Monaten ein Krankentaggeld in der Höhe von 70 % des Jahreslohnes ausrichtet. Leistungen der Invalidenversicherung, Pensionskassen und weiterer Versicherungen sind anzurechnen.
 - 2 Die Details sind im Versicherungsvertrag geregelt.
 - 3 Die Prämien werden je zur Hälfte von der Arbeitgeberin und von den Arbeitnehmenden finanziert.
- Krankentaggeldversicherung
- § 51**
- 1 Eine voll- oder teilzeitlich Angestellte hat Anspruch auf 16 Wochen besoldeten Mutterschaftsurlaub.
 - 2 Der Mutterschaftsurlaub beginnt mit der Niederkunft.
 - 3 Krankheits-, Unfall-, Urlaubs- oder Feiertage während des Mutterschaftsurlaubes können nicht kompensiert werden.
 - 4 Wird das Arbeitsverhältnis nach der Niederkunft nicht fortgesetzt, erlischt dieses nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes.
- Mutterschaftsurlaub
- § 52**
- 1 Beim Tod von Angestellten wird dem Ehegatten oder den unterstützungsbedürftigen Familienangehörigen die Besoldung für den laufenden und den folgenden Monat ausgerichtet.
- Besoldungsnachgenuss

- 2 In Härtefällen kann der Gemeindepräsident oder die Gemeindepräsidentin einen Besoldungsnachgenuss von höchstens zwei weiteren Monaten gewähren.

4 Auflösung des Dienstverhältnisses

- § 53** Das Dienstverhältnis wird aufgelöst, wenn Grundsatz
- a) Angestellte oder die Wahlbehörde das Anstellungsverhältnis kündigen
 - b) die Stelle aufgehoben wird
 - c) die Altersgrenze erreicht wird
 - d) disziplinarische oder andere wichtige Gründe vorliegen
 - e) die Wählbarkeitsvoraussetzungen wegfallen
- § 54** Kündigung durch Personal
- 1 Bei Musiklehrpersonen ist die Kündigung grundsätzlich nur auf Ende eines Schuljahres möglich. Erfolgt die Kündigung infolge Pensionierung, kann sie auch auf Ende eines Schulhalbjahres erklärt werden. Für die übrigen Angestellten ist die Kündigung auf Ende eines Monats möglich.
 - 2 Liegen wichtige Gründe vor, kann die Anstellungsbehörde der Musiklehrperson die Kündigung auch auf einen anderen Zeitpunkt gestatten.
 - 3 Die Kündigungsfrist des Anstellungsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit beträgt beidseitig drei Monate. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist einen Monat.
- § 55** Kündigung durch den Anstellungsbehörde
- 1 Die Anstellungsbehörde kann das Angestelltenverhältnis kündigen. Die Fristen richten sich nach § 54.
 - 2 Die Kündigung ist zu begründen.
 - 3 Die Kündigungsbeschränkungen und die Kündigung zulässiger privatrechtlicher Anstellungsverhältnisse richten sich nach dem Obligationenrecht.
- § 56** Auflösung wegen Aufhebung der Stelle
- 1 Wird eine Stelle aufgehoben, fällt das Dienstverhältnis grundsätzlich dahin.
 - 2 Die Aufhebung ist Angestellten sechs Monate im Voraus je auf das Ende des Monats mitzuteilen.
- § 57** Erreichen der Altersgrenze
- 1 Das Dienstverhältnis der Angestellten endet mit dem Erreichen der Altersgrenze nach den Statuten der Pensionskasse.
- § 58** Vorzeitiger freiwilliger Rücktritt
- Das Personal kann nach der Regelung der Pensionskasse vorzeitig in den Ruhestand treten.
- § 59** Auflösung aus wichtigen Gründen
- 1 Angestellte sowie die Anstellungsbehörde können das Dienstverhältnis aus wichtigen Gründen jederzeit mit sofortiger Wirkung auflösen.
 - 2 Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unzumutbar erscheint.

- § 60** ¹ Angestellte erhalten ein von der direkt vorgesetzten Stelle unterzeichnetes Arbeitszeugnis, wenn das Dienstverhältnis aufgelöst wird. Arbeitszeugnis
- ² Das Zeugnis spricht sich aus über Aufgaben, Art, Dauer und Qualität der geleisteten Arbeit, Leistung und persönliches Verhalten.
- ³ Auf Wunsch des Angestellten oder der Angestellten kann sich das Zeugnis lediglich auf Aufgaben, Art und Dauer der geleisteten Arbeit beschränken.
- § 61** Beim Volkswirtschaftsdepartement kann innert 10 Tagen Beschwerde geführt werden gegen Rechtsmittel
- a) gegen Kündigung definitiver Anstellungsverhältnisse und die Entlassung aus wichtigen Gründen
- b) gegen Beschlüsse über Rechtsansprüche aus dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau vom 24. März 1995
- c) gegen Beschlüsse über Einreihung und Beförderungen in Besoldungsklassen und -stufen

5 Schluss- und Übergangsbestimmungen

- § 62** ¹ Der Gemeinderat vollzieht die DGO. Vollzug
- ² Er kann im Rahmen dieser DGO die Aufgaben und die Ausführung in einem Reglement konkretisieren.
- § 63** Enthält die DGO keine Regelung, gilt das Obligationenrecht als subsidiäres Recht. Subsidiäres Recht
- § 64** ¹ Diese DGO mit dem Anhang tritt per 1. August 2006 in Kraft. Inkrafttreten

Von der Gemeindeversammlung beschlossen am.....
der/die Gemeindepräsident/in der/die Gemeindeschreiberin/in

Vom VWD mit Verfügung vom ... genehmigt.

Anhang : Besoldungsklassen und Einreihungsplan

Anhang

Besoldungsklassen und Einreihungsplan

Besoldungsklassen

Grundbesoldung ohne 13. Monatslohn, ohne Zulagen, Basis Landesindex der Konsumentenpreise
Mai 1993 = 100 Punkte)

Besoldungsklasse	Grundbesoldung	Besoldungsklasse	Grundbesoldung
1	29'830	14	51'908
2	30'820	15	54'522
3	31'917	16	57'280
4	33'123	17	60'185
5	34'442	18	63'238
6	35'859	19	66'445
7	37'433	20	69'804
8	39'110	21	73'321
9	40'913	22	76'997
10	42'845	23	80'833
11	44'908	24	84'832
12	47'103	25	88'998
13	49'436	26	93'330

Einreihungsplan

Funktion	Besoldungsklasse
Reinigungspersonal	1 bis 5
Büropersonal (einfachere Tätigkeiten)	7 bis 11
Administratives Personal (Sachbearbeitungsfunktionen)	12 bis 16
Technisches Personal (Hauswarte)	12 bis 16
Musiklehrpersonen M1	19
Musiklehrpersonen M2	17
Musiklehrpersonen M3	12
Musikschulleiter / Musikschulleiterin ohne Fachausweis oder in Ausbildung	18 bis 20
Musikschulleiter / Musikschulleiterin mit Fachausweis	19 bis 21

Besoldungen ab. 1.1.2007

Musiklehrkräfte M1

Gehalts- stufe	Jahresgrundbesoldung inkl. Erfahrungszuschlag			Grundbesoldung inkl. Erfahrungszuschlag (Index Mai 1993 = 100)		
	für 30 Wochenstunden (Index Mai 1993 = 100) gültig ab			pro Jahresstunde 1/30	pro Jahresstunde 1/30	Einzelstunde 1/1200
	1.2.1997	ohne 13. Mtl. inklusive 9,953 % Teuerung	mit 13. Mtl.	gültig ab 1.2.1997	inkl. 9,953 % Teuerung und 13. Mtl.	
1	66'445	73'058.25	79'146.45	2'214.85	2'638.20	65.95
2	68'771	75'615.30	81'916.60	2'292.35	2'730.55	68.25
3	71'096	78'172.35	84'686.70	2'369.85	2'822.90	70.55
4	73'422	80'729.40	87'456.85	2'447.40	2'915.25	72.90
5	75'747	83'286.45	90'226.95	2'524.90	3'007.55	75.20
6	78'073	85'843.45	92'997.10	2'602.45	3'099.90	77.50
7	80'398	88'400.50	95'767.20	2'679.95	3'192.25	79.80
8	82'724	90'957.55	98'537.35	2'757.45	3'284.60	82.10
9	85'050	93'514.60	101'307.45	2'835.00	3'376.90	84.40
10	87'375	96'071.65	104'077.60	2'912.50	3'469.25	86.75
11	89'701	98'628.65	106'847.70	2'990.05	3'561.60	89.05
12	91'362	100'455.10	108'826.40	3'045.40	3'627.55	90.70
13	93'023	102'281.60	110'805.05	3'100.75	3'693.50	92.35
14	94'684	104'108.05	112'783.70	3'156.15	3'759.45	94.00
15	96'345	105'934.50	114'762.35	3'211.50	3'825.40	95.65
16	98'006	107'760.95	116'741.05	3'266.90	3'891.35	97.30
17	99'668	109'587.40	118'719.70	3'322.25	3'957.30	98.95

Musiklehrkräfte M2

Gehalts- stufe	Jahresgrundbesoldung inkl. Erfahrungszuschlag			Grundbesoldung inkl. Erfahrungszuschlag (Index Mai 1993 = 100)		
	für 30 Wochenstunden (Index Mai 1993 = 100) gültig ab			pro Jahresstunde 1/30 gültig ab	pro Jahresstunde 1/30 inkl. 9,953 % Teuerung und 13. Mtl.	Einzelstunde 1/1200
	1.2.1997	ohne 13. Mtl.	mit 13. Mtl.	1.2.1997		
1	60'185	66'175.20	71'689.80	2'006.15	2'389.65	59.75
2	62'291	68'491.35	74'198.95	2'076.40	2'473.30	61.85
3	64'398	70'807.50	76'708.10	2'146.60	2'556.95	63.90
4	66'504	73'123.60	79'217.25	2'216.80	2'640.60	66.00
5	68'611	75'439.75	81'726.40	2'287.05	2'724.20	68.10
6	70'717	77'755.90	84'235.55	2'357.25	2'807.85	70.20
7	72'824	80'072.00	86'744.70	2'427.45	2'891.50	72.30
8	74'930	82'388.15	89'253.80	2'497.70	2'975.15	74.40
9	77'037	84'704.25	91'762.95	2'567.90	3'058.75	76.45
10	79'143	87'020.40	94'272.10	2'638.10	3'142.40	78.55
11	81'250	89'336.55	96'781.25	2'708.35	3'226.05	80.65
12	82'754	90'990.90	98'573.50	2'758.50	3'285.80	82.15
13	84'259	92'645.30	100'365.75	2'808.65	3'345.55	83.65
14	85'764	94'299.70	102'158.00	2'858.80	3'405.25	85.15
15	87'268	95'954.05	103'950.25	2'908.95	3'465.00	86.65
16	88'773	97'608.45	105'742.50	2'959.10	3'524.75	88.10
17	90'278	99'262.80	107'534.70	3'009.25	3'584.50	89.60

Musiklehrkräfte M3

Gehalts- stufe	Jahresgrundbesoldung inkl. Erfahrungszuschlag			Grundbesoldung inkl. Erfahrungszuschlag (Index Mai 1993 = 100)		
	für 30 Wochenstunden (Index Mai 1993 = 100) gültig ab			pro Jahresstunde 1/30 gültig ab	pro Jahresstunde 1/30 inkl. 9,953 % Teuerung und 13. Mtl.	Einzelstunde 1/1200
	1.2.1997	ohne 13. Mtl.	mit 13. Mtl.	1.2.1997		
1	47'490	52'216.70	56'568.05	1'583.00	1885.60	47.15

7.3 Muster-Anstellungsvertrag für Musiklehrpersonen

Anstellungsvertrag Musikschule

zwischen der **Einwohnergemeinde Muster**
und **Hans Muster**
geboren am xxxx

Die Anstellung erfolgt gestützt auf die Dienst- und Gehaltsordnung für die Musikschule der Einwohnergemeinde Muster vom (DGOM) durch die Musikschulleitung (für die Musiklehrpersonen), beziehungsweise den Gemeinderat (für das übrige Personal).

Die jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen in der DGO sowie in den entsprechenden Ausführungserlassen (Personalrecht) sind Grundlagen dieses Anstellungsverhältnisses. Sie gehen individuellen vertraglichen Abmachungen, welche dem zwingenden Personalrecht widersprechen, vor. Künftige Änderungen dieser gesetzlichen Bestimmungen gelten ohne schriftliche Vertragsanpassungen auf das mit dem vorliegenden Vertrag begründete Anstellungsverhältnisses und die daraus fließenden Recht und Pflichten der Arbeitnehmenden.

1. Funktion und Arbeitspensum

Hans Muster wird als angestellt.

Variante 1:

Das Arbeitspensum beträgt zu Beginn der Anstellung xx Wochenlektionen bzw. %.

Es kann bei Musiklehrpersonen von der Musikschulleitung auf den Beginn eines neuen Schuljahres an den neuen, konkreten Bedarf der Musikschule angepasst werden. Die Anpassung ist Hans Muster mindestens 3 Monate im Voraus schriftlich mitzuteilen.

Variante 2:

Das Arbeitspensum beträgt zu Beginn der Anstellung xx Wochenlektionen bzw. %.

Es kann bei Musiklehrpersonen von der Musikschulleitung auf den Beginn eines neuen Schuljahres an den neuen, konkreten Bedarf der Musikschule angepasst werden. Die Anpassung ist Hans Muster mindestens 3 Monate im Voraus schriftlich mitzuteilen. Hans Muster wird in jedem Fall ein Minimalpensum von % garantiert.

2. Gehalt

Hans Muster wird gemäss Einreihungsplan (siehe Anhang zur DGOM) in die Lohnklasse ...mit der Erfahrungsstufe eingereiht.

Der 13. Monatslohn, Kinderzulagen und die Teuerungszulage richten sich gemäss §§ 38, 39 und 40 der DGOM.

3. Stellenantritt

.....

4. Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt für ein 100 % Arbeitspensum 29 Lektionen à 50 Minuten pro Woche, beziehungsweise 45 Minuten für Gruppenunterricht. Für das übrige Personal 42 Stunden pro Woche.

5. Ferien

Der Ferienanspruch richtet sich nach § 43 DGOM.

6. Probezeit / Kündigung

Die ersten 3 Monate der Anstellung gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis unter Einhaltung einer Frist von einem Monat auf Ende des Monats gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist auf das Ende eines Schuljahres (für Musiklehrpersonen), *beziehungsweise auf das Ende eines Monats (für das übrige Personal)* gekündigt werden. Seitens der Einwohnergemeinde ist die Schulleitung (für Musiklehrpersonen), *beziehungsweise der Gemeinderat (für das übrige Personal)* zuständig, die Kündigung auszusprechen.

7. Berufliche Vorsorge

Hans Muster ist bei der pensionsversichert.

8. DGO

Im Übrigen gelten die Bestimmungen der DGOM und die gestützt darauf erlassenen Reglemente, Weisungen und Beschlüsse.

Musterstadt,

Einwohnergemeinde

Der Arbeitnehmer

Die Musikschulleitung: / Für den Gemeinderat

Hans Muster

N.N.

N.N.

7.4 Verordnung über Staatsbeiträge an den Musikunterricht (RRB vom 23.05.1995)

BGS 126.515.855.15

Verordnung über Staatsbeiträge an Musikunterricht

RRB vom 23. Mai 1995

Der Regierungsrat des Kantons Solothurn gestützt auf § 17 des Volksschulgesetzes vom 14. September 1969¹⁾ und in Ergänzung der §§ 17 und 18 der Vollzugsverordnung zum Volksschulgesetz vom 5. Mai 1970²⁾ beschliesst:

§ 1. Zweck

Diese Verordnung regelt die Beiträge des Kantons an die Einwohnergemeinden für den freiwilligen Musikunterricht.

§ 2. Höhe der Staatsbeiträge

¹⁾ Der Kanton leistet an den freiwilligen Musikunterricht einen Beitrag in der Grössenordnung von 4,5 Millionen Franken pro Jahr (Stand 1. Januar 1995; massgebender Index für die Besoldungen des Staatspersonals 134,9 Punkte; Index Dezember 1982 = 100). Vorbehalten bleibt die Bewilligung des notwendigen Kredites durch den Kantonsrat.

²⁾ Die beitragsberechtigte Summe berechnet sich wie folgt: Anzahl Kinder und Jugendliche zwischen 7-16 Jahren in der betreffenden Gemeinde nach kantonaler Bevölkerungsstatistik mal 280 Franken.

³⁾ Sollte sich bei der Subventionierung zeigen, dass der Betrag von 280 Franken im Hinblick auf Absatz 1 wesentlich zu hoch oder zu tief angesetzt ist, kann das Departement für Bildung und Kultur³⁾ eine Änderung dieses Ansatzes vornehmen.

⁴⁾ Ist die von der Gemeinde an die Musiklehrkräfte ausbezahlte Besoldungssumme, vermindert um den vorausgesetzten Elternbeitrag von 30%, tiefer als die nach Absatz 2 berechnete Summe, wird der Staatsbeitrag von der tieferen Summe ausgehend berechnet.

⁵⁾ An die beitragsberechtigte Summe gemäss Absatz 3 beziehungsweise Absatz 4 wird ein Staatsbeitrag nach Klassifikation für die Lehrerbesoldungen im Rahmen von 15 bis 90% ausgerichteter.

⁶⁾ Der Betrag gemäss Absatz 1 kann vom Regierungsrat im Umfang der Teuerung und der Reallohnerhöhungen angepasst werden. Vorbehalten bleibt die Bewilligung des notwendigen Kredites durch den Kantonsrat.

§ 3. Voraussetzung für die Ausrichtung von Staatsbeiträgen

¹⁾ Staatsbeiträge an die Einwohnergemeinden werden nur unter der Voraussetzung ausgerichtet, dass die Einwohnergemeinde entweder selber oder in Zusammenarbeit mit anderen Gemeinden eine Musikschule organisiert oder diese Aufgabe vertraglich einer anderen Gemeinde überträgt.

²⁾ Mit Zustimmung des Departementes für Bildung und Kultur¹⁾ können die Einwohnergemeinden unter Berücksichtigung der örtlichen Verhältnisse den Musikunterricht für einzelne Instrumente Vereinen oder Institutionen übertragen.

§ 4. Schüler und Schülerinnen der Berufs- und der Mittelschulen

¹⁾ Für Schüler und Schülerinnen der Berufs- und der Mittelschulen, die den Musikunterricht der Gemeinden besuchen, entrichtet der Kanton an die Besoldungskosten ein Schulgeld, bei dessen Festlegung die Besoldungsklasse der Musiklehrkraft und die Gruppengrösse (Anzahl Schüler und Schülerinnen pro Lektion) berücksichtigt werden.

²⁾ Das Departement für Bildung und Kultur¹⁾ setzt dieses Schulgeld fest.

§ 5. Einstufung der Musiklehrkräfte

¹⁾ Die Einwohnergemeinden haben die Ausweise der zur Wahl vorgeschlagenen Musiklehrkräfte dem Departement für Bildung und Kultur¹⁾ einzureichen.

²⁾ Das Departement für Bildung und Kultur¹⁾ nimmt die Einstufung der Musiklehrkräfte instrumentbezogen vor und teilt der Einwohnergemeinde die Einstufung der Musiklehrkräfte in die entsprechende Besoldungsklasse mit.

³⁾ Die vom Departement für Bildung und Kultur¹⁾ vorgenommene Einstufung ist für die Einwohnergemeinde verbindlich.

§ 6. Richtbesoldungen

Das Departement für Bildung und Kultur¹⁾ erlässt Richtlinien über die Besoldungen der Musiklehrkräfte.

§ 7. Mindestanforderungen an eine Musikschule

Das Departement für Bildung und Kultur¹⁾ erlässt Richtlinien über die Mindestanforderungen an eine kommunale Musikschule.

§ 8. Kommission Sachverständige

Zur Begutachtung von Fragen, die sich im Zusammenhang mit den Musikschulen stellen, kann das Departement für Bildung und Kultur¹⁾ eine Kommission bestellen und Sachverständige beiziehen.

§ 9. Übergangsbestimmungen

¹⁾ Ist die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung ausgerichtete alte Besoldung einer Lehrkraft grösser als die neue Besoldung, wird solange keine Reallohnerhöhung, kein Dienstaltersanstieg und keine Teuerungszulage gewährt, bis die alte Besoldung der neuen Besoldung entspricht. Vorbehalten bleibt eine andere gleichwertige Regelung im Rahmen der Besoldungsrevision.

²⁾ Lehrkräfte der Besoldungsklasse M2, die auf Grund früherer Regelungen keine pädagogische Ausbildung nachweisen mussten und bei Inkrafttreten dieser Verordnung nach Abschluss ihrer Ausbildung mindestens fünf Jahre Musikunterricht erteilt haben, bleiben auch weiterhin in die Besoldungsklasse M2 eingereiht, sofern ihre musikalische Ausbildung den Anforderungen der neuen Besoldungsklasse M2 genügt.

§ 10. Aufhebung bisherigen Rechts

Die Verordnung über Staatsbeiträge an Musikunterricht vom 28. Oktober 1977¹⁾ wird aufgehoben.

§ 11. Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 1996 in Kraft. Vorbehalten bleibt das Einspruchsrecht des Kantonsrates. Der gegen diese Verordnung erhobene Einspruch wurde vom Kantonsrat am 30. August 1995 abgewiesen. Publiziert im Amtsblatt vom 8. September 1995.

7.5 Richtlinien des Erziehungsdepartementes für die Musikschulen des Kantons Solothurn vom 23.05.1995

Richtlinien für die Musikschulen des Kantons Solothurn

vom 23. Mai 1995

1. Aufgabe und Ziel

Die Musikschule ermöglicht, dass Kinder und Jugendliche eine ihnen angemessene musikalische Ausbildung erhalten. Sie versucht, die Schülerinnen und Schüler zu einer vertieften Gemütsbildung und sinnvollen Freizeitgestaltung zu führen. Der Unterricht soll das Verständnis für die Werte der Musik fördern und dem öffentlichen Musikleben aktive Freunde vermitteln.

2. Organisation

Die Musikschulen im Kanton Solothurn sind Einrichtungen der Einwohnergemeinden. Mehrere Gemeinden können sich zu einer Regionalen Musikschule zusammenschliessen. Eine Gemeinde beziehungsweise mehrere Gemeinden zusammen bilden den Rechtsträger der Musikschule. Denkbar ist auch, dass eine Gemeinde durch Vertrag den Musikunterricht für eine andere Gemeinde übernimmt. Der Rechtsträger der Musikschule erlässt im Rahmen dieser Richtlinien ein Reglement, in dem auch die Besoldungsansätze festgelegt werden, und wählt eine Leiterin oder einen Leiter. Die Obliegenheiten der Schulleiterin oder des Schulleiters ergeben sich aus Ziffer 5.

Das Reglement bestimmt auch die Behörde, der die Aufsicht über die Musikschule obliegt.

Der Rechtsträger der Musikschule stellt den Musikschulen die Unterrichtsräume mit den notwendigen Einrichtungen zur Verfügung.

3. Schülerinnen und Schüler

Subventionsberechtigt ist der Musikunterricht für Kinder ab 1. Schuljahr und für Jugendliche. Den Gemeinden wird empfohlen, den Musikunterricht auch Jugendlichen bis zum 20. Altersjahr anzubieten. Die musikalische Früherziehung wie auch anderer musikalischer Unterricht können schon vor dem 1. Schuljahr angeboten werden; die diesbezüglichen Kosten werden bei der Subventionierung nicht berücksichtigt. Die Fortsetzung des Unterrichts ist von Schuljahr zu Schuljahr abhängig von Eignung, Einsatz und Fortschritt der Schülerinnen und Schüler. Diesbezügliche Entscheide fallen in die Kompetenz der Schulleitung. Sie können bei der zuständigen kommunalen Behörde angefochten werden.

4. Lehrkräfte

Als Lehrkräfte der Musikschulen sind diplomierte Musiklehrpersonen oder Lehrkräfte mit entsprechenden Fähigkeitsausweisen einzusetzen. Sie erteilen den Unterricht nach zeitgemässen musikpädagogischen und methodischen Grundsätzen und Erkenntnissen. In speziellen Situationen (z. B. für Stellvertretungen und wenn keine diplomierten Lehrkräfte zu finden sind oder die Bewerber kurz vor dem Diplomabschluss stehen) können auch Musikstudenten zugelassen werden. Die Musiklehrkräfte sind zum Besuch von Fortbildungskursen anzuhalten. Sie beraten die Eltern und Kinder in allen relevanten Bereichen, insbesondere bezüglich Instrumentenwahl.

5. Schulleitung und Administration

Der Leiter oder die Leiterin der Musikschulen hat folgende Aufgaben:

- Führung der Musikschulen in musikpädagogischer, administrativer und organisatorischer Hinsicht;
- in der Regel Erteilung von Musikunterricht.

Der Leiter oder die Leiterin sollte über eine entsprechende qualifizierte Ausbildung verfügen. Die Leistungen der Schulleiter oder der Schulleiterin werden angemessen abgegolten.

6. Unterrichtsangebot

Jede Musikschule soll nach Möglichkeit Unterricht in Gruppenkursen, Instrumental- und Gesangsunterricht anbieten. Das Unterrichtsangebot kann umfassen:

- a) musikalische Früherziehung;
- b) musikalische Grundschulung;
- c) Solfège;
- d) Rhythmik und Orff, Tanz und Bewegung;
- e) alle Musikinstrumente (inklusive elektrische und elektronische Instrumente);
- f) Sologesang,
- g) Chor und Ensemblespiel für alle Instrumente.

Über das Unterrichtsangebot entscheidet der Rechtsträger der Musikschule.

7. Unterrichtsart und Unterrichtsdauer

7.1. Unterrichtsart

Instrumentalunterricht und Sologesang werden in der Regel in Einzellektionen, die anderen Fächer in Gruppenunterricht erteilt. Für Blockflötenunterricht können beide Formen gewählt werden.

7.2. Unterrichtsdauer

Die Dauer des Gruppenunterrichts entspricht mindestens einer Unterrichtslektion der Volksschule. Die Dauer des Einzelunterrichts soll mindestens 25 Minuten betragen.

8. Elternbeiträge

Es wird empfohlen, die Eltern mit ungefähr 30 Prozent an den Besoldungskosten zu beteiligen, wobei ein Familien- oder Sozialrabatt gewährt werden kann.

9. Anstellungsbedingungen

9.1. Status

Lehrkräfte:

Es wird empfohlen, Musiklehrkräfte mit einem Pensum von mindestens 6 Lektionen öffentlich-rechtlich mit Verfügung anzustellen. Die Verfügung hat unter anderem Bestimmungen über die Anstellungsdauer und die Lektionenzahl, die variabel sein kann, zu enthalten.

Musiklehrkräfte mit einem Pensum von weniger als 6 Lektionen können privatrechtlich angestellt werden.

9.2. Besoldung

9.2.1. Schulleitung

Für die Entschädigung der Schulleitung gilt die unter Ziffer 5 genannte Empfehlung.

9.2.2. Musiklehrkräfte

Die unter dieser Ziffer genannten Besoldungsansätze gehen davon aus, dass eine Unterrichtslektion für Einzelunterricht mindestens 50 Minuten (2 mal 25 Minuten) und eine Unterrichtslektion für Gruppenunterricht mindestens 45 Minuten dauert.

9.2.2.1 Die Grundbesoldungen (Index Mai 1993 = 100) der Musiklehrkräfte mit einem Lehrausweis eines Konservatoriums oder mit einem Lehrausweis des Schweizerischen Musikpädagogischen Verbandes (SMPV) betragen:

9.2.2.2 Die Grundbesoldungen (Index Mai 1993 = 100) der Musiklehrkräfte mit längerer abgeschlossener Ausbildung in Musik und Pädagogik (Ausweis der musikalischen Grundschulkurse der Kantone Aargau und Solothurn, Ausweis der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft für Jugendmusik und Musikerziehung (SAJM) oder ein anderer gleichwertiger Ausweis), jedoch ohne Konservatoriumsabschluss, betragen:

9.2.2.3 Die Grundbesoldungen (Index Mai 1993 = 100) der Musiklehrkräfte und Stellvertreter und Stellvertreterinnen mit musikalischer Ausbildung (ohne Konservatoriumsabschluss, ohne pädagogische Ausbildung sowie Studenten und Studentinnen an Konservatorien ohne Abschluss) beträgt:

9.2.2.4 Die Einwohnergemeinden können den Musiklehrkräften aller Besoldungsklassen eine Teuerungszulage und den 13. Monatslohn je in der für das Staatspersonal geltenden Höhe ausrichten. Richten sie eine Teuerungszulage und einen 13. Monatslohn aus, so bemisst sich deren Höhe auf der Basis der in diesen Richtlinien genannten Besoldungen. Massgebend ist die kommunale Dienst- und Gehaltsordnung.

9.3. Übrige Anstellungsbedingungen

Sofern die Lehrkräfte öffentlich-rechtlich angestellt werden, gelten für sie primär die Rechte und Pflichten der kommunalen Angestellten gemäss Dienst- und Gehaltsordnung der jeweiligen Einwohnergemeinde. Enthält das kommunale öffentliche Recht keine entsprechenden Bestimmungen, gelten sinngemäss die für die Lehrkräfte an der Volksschule massgebenden Vorschriften.

Sofern die Lehrkräfte privatrechtlich angestellt werden, gelten die Bestimmungen über den Einzelarbeitsvertrag (Art. 319 ff. OR).

7.6 Verfügung des Erziehungsdepartementes betr. vom Kanton entrichtete Beiträge für Schüler der Berufs- und Mittelschulen, die den freiwilligen Unterricht besuchen vom 06.10.1995

BGS 126.515.855.151

Vom Kanton entrichtete Beiträge für Schüler der Berufs- und der Mittelschulen, die den freiwilligen Musikunterricht der Gemeinden besuchen

Verfügung des Erziehungs-Departementes vom 6. Oktober 1995

Das Erziehungs-Departement des Kantons Solothurn gestützt auf § 4 der Verordnung über Staatsbeiträge an Musikunterricht vom 23. Mai 1995¹⁾ verfügt:

1. Für Schülerinnen und Schüler der Berufs- und der Mittelschulen, die den freiwilligen Musikunterricht der Gemeinden besuchen, entrichtet der Kanton pro Schülerinnen und Schüler und Jahr die nachgenannten Beiträge:

Besoldungsklasse der Musiklehrkraft:	Gruppengrösse (Anzahl Schüler/Schülerinnen pro Lektion)				
	Betrag in Franken:				
	2-er:	3-er:	4-er:	5-er:	6-er und mehr:
M 1	1500	1000	750	600	500
M 2	1200	800	600	500	400
M 3	1000	700	500	400	300

2. Diese Ansätze gelten erstmals ab 1. Januar 1996.

3. Die Verfügung des Erziehungs-Departementes vom 11. November 1980²⁾ wird aufgehoben.

¹⁾ BGS 126.515.855.15.

²⁾ GS 88, 475 (BGS 126.515.855.151).