

Leitfaden für die Qualitätsarbeit, Anstellung und Besoldung in Musikschulen

vom 23. November 2023

Dieser Leitfaden dient als Grundlage für die Qualitätsarbeit, Anstellung und Besoldung in den Musikschulen gemäss § 3 Abs. 2 und § 7 Abs. 2 der Musikschulverordnung (MSV; RB 411.661). Musikschulen, die sich gemäss § 8 Abs. 1 der MSV vom Kanton anerkennen lassen wollen, bestätigen mittels einer vom Amt vorgegebenen Selbsterklärung die Einhaltung vorliegender Punkte.

I. Qualität

1. Führung

- 1.1. Die Schulleitung hat einen künstlerisch-pädagogischen Abschluss in Musik.
- 1.2. Die Schulleitung hat eine Schulleiterausbildung oder eine gleichwertige Ausbildung und nimmt regelmässig an Weiterbildungen teil.
- 1.3. Für die Schulleitung wird ein Mindestpensum von 40 % als künstlerisch-pädagogische Leitung empfohlen (inklusive Sekretariat und Buchhaltung).
- 1.4. Bei Tanzangeboten ab 15 Stunden pro Woche wird empfohlen, eine qualifizierte Fachbereichsleitung Tanz und Bewegung anzustellen. Bei einer tieferen Anzahl Lektionen soll mit einer Fachbereichsleitung zur Qualitätssicherung zusammengearbeitet werden.

2. Verwaltung

- 2.1. Es ist die Struktur des Kontenrahmens nach HRM2 gemäss Empfehlung des Verbands Musikschulen Thurgau (VMTG) anzuwenden. Die detaillierte Bilanz und Erfolgsrechnung ist dem Amt jährlich in elektronischer Form einzureichen.

3. Personalführung

- 3.1. Es finden regelmässig Mitarbeitergespräche statt. Bei Lehrpersonen mit einem Pensum ab 50 % jährlich; bei unter 50 % mindestens alle 2 Jahre.
- 3.2. Es finden regelmässig Unterrichts- und Konzertbesuche und Besuche von Klassenvorspielen durch die Schulleitung oder eine entsprechende Stellvertretung statt. Auf die Besuche folgt ein Feedback, der Besuch wird dokumentiert.
- 3.3. Neue Lehrpersonen werden mittels geregelter schulintern definierter Bewerbungs- und Anstellungsprozess angestellt.
- 3.4. Wenn möglich werden Lehrpersonen mit anerkanntem Diplom angestellt.

4. Weiterbildung der Lehrpersonen

- 4.1. Die Musikschule bietet für ihre Lehrpersonen mindestens alle zwei Jahre eine interne Weiterbildung an. Zudem führt der VMTG regelmässige kantonale Weiterbildungen durch.
- 4.2. Die Musikschule beteiligt sich gemäss internem Reglement finanziell an externen Weiterbildungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- 4.3. Interne Weiterbildungen wie zum Beispiel Hospitation, Unterrichtscoaching etc. finden statt.

5. Angebot

- 5.1. Das Fächerangebot richtet sich nach der MSV § 6 Abs. 1.
- 5.2. Als Ergänzung zum Einzel- und Gruppenunterricht stehen den Schülerinnen und Schülern Möglichkeiten zur Mitwirkung in unterschiedlichen Ensembles zur Verfügung.
- 5.3. Den Schülerinnen und Schülern werden Auftrittsgemeinschaften (Konzerte, Wettbewerbe, Stufentests oder Projekte) ermöglicht.

6. Zusammenarbeit

- 6.1. Die Zusammenarbeit mit dem VMTG ist gewährleistet. Die Mitgliedschulen beteiligen sich aktiv an Veranstaltungen des VMTG (zum Beispiel Stufentest, Wettbewerb, kantonale Weiterbildung).
- 6.2. Der Austausch und die Zusammenarbeit mit anderen Musikschulen werden gepflegt.

7. Qualität, Organisation

- 7.1. Die Musikschule lebt definierte gemeinsame Ziele, Visionen oder Leitsätze.
- 7.2. Die Musikschule hat ein Konzept für das Qualitätsmanagement. Es wird ein Führungshandbuch geführt.
- 7.3. Die Kompetenzzuordnung zwischen den vorgesetzten Gremien, der Musikschulleitung und den Lehrpersonen ist geregelt (Pflichtenheft).
- 7.4. Es besteht eine Schulordnung.

3/4

- 7.5. Die Musikschule stellt eine zweckmässige und zeitgemässe räumliche Infrastruktur und das entsprechende Instrumentarium zur Verfügung.
- 7.6. Die Musikschule verfügt über ein Konzept zur internen Talentförderung.
- 7.7. Alle Angebote der Musikschule stehen nach Möglichkeit für Menschen mit besonderen Bedürfnissen offen.
- 7.8. Die Musikschule verfügt über ein Konzept zur Berücksichtigung der wirtschaftlichen Situation der Eltern oder anderer Unterhaltspflichtiger bei der Festlegung der Tarife.

II. Anstellung und Besoldung von Lehrpersonen

8. Grundlagen

- 8.1. Privatrechtlich organisierte Musikschulen stellen die Lehrpersonen nach privatrechtlichen, in einer Schulgemeinde integrierte Musikschulen nach öffentlich-rechtlichen Regelungen an.
- 8.2. Es bestehen schulintern standardisierte Anstellungsverträge oder –entscheide, ein Personalreglement und Pflichtenhefte für die Lehrpersonen. Zudem erlassen anerkannte Musikschulen ein Einstufungs- und Besoldungsreglement.
- 8.3. Die Besoldung der Lehrpersonen an anerkannten Musikschulen ist nicht an die Regelungen für die Lehrpersonen an den Volksschulen oder das Staatspersonal gebunden. Sie werden gemäss § 7 MSV in der Lohnkategorie A (diplomiert) oder B (nicht diplomiert) besoldet. Dabei gelten folgende Bandbreiten (Jahresbesoldung inkl. 13. Monatslohn bei einem Vollpensum von 1'120 Pflichtstunden):

	Minimum Fr.	Maximum Fr.
Kategorie A (diplomiert):	71'000	120'000
Kategorie B (nicht diplomiert)	60'000	110'000

9. Besoldung, Unterrichtszeit

- 9.1. Die vom Kanton beschlossenen generellen Lohnanpassungen sind den Lehrpersonen weiterzugeben.
- 9.2. Gemäss § 7 MSV sind Lehrpersonen, die als diplomiert im Sinne von § 5 Abs. 2 gelten, in der Besoldungskategorie A, alle anderen Lehrpersonen in der Besoldungskategorie B einzureihen.

4/4

- 9.3. Die Einstufung ist Sache der Schulleitung. In der Regel soll auf das Jahr der Erlangung des Diploms und die bisherige Unterrichtstätigkeit zur Berücksichtigung der Erfahrung der Lehrperson abgestützt werden.
- 9.4. Weitere Leistungen wie Leistungsprämien für besonders gute Leistungen oder ausserordentliche Einsätze, Spesenentschädigungen etc. sind im Personalreglement oder im Einstufungs- und Besoldungsreglement zu regeln.

10. Übergangsregelung

- 10.1. Mit der Einführung von Lohnkategorien und Bandbreiten kann es Abweichungen zu der bisherigen Besoldung einer Lehrperson geben. Diesen soll wie folgt begegnet werden:
- a) *Neueinstufung führt zu einer tieferen Besoldung*
Es gilt die Besitzstandswahrung. Die Lehrperson erhält weiterhin die bisherige Besoldung, bis die Neueinstufung zu einer höheren Besoldung führt. Dieser Sachverhalt muss bei den betroffenen Lehrpersonen jährlich überprüft werden.
 - b) *Neueinstufung führt zu einer höheren Besoldung*
Eine höhere Besoldung soll der Lehrperson wenn möglich zugestanden werden. Handelt es sich um eine markante Erhöhung, kann diese auf maximal drei Jahre verteilt werden. Dabei ist auch die allgemeine Lohnentwicklung inkl. generelle Lohnanpassung zu berücksichtigen.

Dieser Leitfaden tritt auf 1. Januar 2024 in Kraft.