

## Totalrevision Personalreglement der Gemeinde Emmen

Neues Recht	Geltendes Recht	Kommentar/Bemerkungen
Entwurf Personalreglement per 1.1.2026	Personalreglement vom August 2010	
<b>1. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN</b>		
<p><b>Art. 1 Geltungsbereich</b></p> <p><sup>1</sup> Dieses Personalreglement gilt grundsätzlich für alle Mitarbeitenden der Gemeinde Emmen, mit denen ein öffentlich-rechtlicher Anstellungsvertrag abgeschlossen worden ist.</p> <p><sup>2</sup> Das Personalreglement ist nicht anwendbar auf Lehrpersonen der Volksschulen und der Musikschulen sowie für die Fachpersonen der schulischen Dienste.</p> <p><sup>3</sup> Auf gewählte Personen finden die Bestimmungen dieses Personalreglements sinngemäss Anwendung.</p>	<p><b>alt Art. 2 Geltungsbereich</b></p> <p><sup>1</sup> Das Personalreglement gilt für Angestellte, mit denen ein öffentlichrechtlicher Anstellungsvertrag abgeschlossen wurde.</p> <p><sup>2</sup> Das Personalreglement ist nicht anwendbar auf – Lehrpersonen, davon ausgenommen sind die Lehrpersonen der Musikschule, – Personen mit einem privatrechtlichen Auftrags-, Anstellungs- oder Lehrverhältnis.</p> <p><sup>3</sup> Für die privatrechtlich angestellten Personen gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) Art. 319 ff über den Einzelarbeitsvertrag.</p> <p><sup>4</sup> Der Gemeinderat kann für die Lehrpersonen der Musikschule eine separate Verordnung erlassen.</p>	<p>Steht neu an erster Stelle. Der Geltungsbereich bleibt im Grundsatz gleich. Redaktionelle Anpassungen.</p> <p>Abs. 3 neu in Art. 4 Abs. 2</p> <p>Die Gemeinden können gemäss § 1 Abs. 4 Personalgesetz des Kantons Luzern, SRL Nr. 51, keine selbständigen Regeln mehr für die Lehrpersonen der Volksschulen und der Musikschulen sowie für die Fachpersonen der schulischen Dienste erlassen.</p>

<p><b>Art. 2 Personalpolitische Grundsätze</b></p> <p><sup>1</sup> Die Personalpolitik orientiert sich am Leistungsauftrag des öffentlichen Dienstes der Gemeinde Emmen und an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden, am Ziel der Bürgernähe und an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes.</p> <p><sup>2</sup> Die Personalpolitik der Gemeinde Emmen umfasst folgende Grundsätze:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(a) Zusammenarbeit mit geeigneten Mitarbeitenden, welche qualitätsorientiert, kooperativ und verantwortungsbewusst handeln;</li><li>(b) Die Honorierung ist arbeitsmarktkonform und leistungsorientiert. Die Einreihung erfolgt gemäss Lohnband;</li><li>(c) Der Umgang ist wertschätzend;</li><li>(d) Wahrung der persönlichen Integrität und Schutz der Gesundheit der Mitarbeitenden;</li><li>(e) Das Potenzial der Mitarbeitenden wird eingesetzt und entwickelt;</li><li>(f) Auf die Auswahl und die berufliche Weiterentwicklung von Führungspersonen wird im Interesse einer guten Zusammenarbeit besondere Sorgfalt gelegt;</li><li>(g) Zweckmässige Organisationsstrukturen, flexible Arbeits- und Arbeitszeitformen sowie eine auf Zielerreichung und Entwicklung der Mitarbeitenden gerichtete Führungspraxis werden gefördert;</li></ul>	<p><b>alt Art. 1 Grundsatz</b></p> <p><sup>1</sup> Die Gemeinde Emmen erfüllt ihren Dienstleistungsauftrag bürgerfreundlich, mit fachlich kompetenten, verantwortungsbewussten und einsatzfreudigen Angestellten auf allen Stufen.</p> <p><sup>2</sup> Die Gemeinde Emmen setzt bei ihren Angestellten die Chancengleichheit bei Frauen und Männern um und sichert eine rechtsgleiche Anwendung in allen Belangen.</p> <p><sup>3</sup> Mit einer aufgaben- und leistungsorientierten Entlohnung und fortschrittlichen Anstellungsbedingungen fördert sie die Angestellten, unterstützt deren Entwicklung und schafft die Voraussetzungen für eine partnerschaftliche Zusammenarbeit.</p> <p><sup>4</sup> Die Vorgesetzten aller Stufen pflegen einen kooperativen Führungsstil mit zielgerichteter Aufgabenerfüllung unter Achtung der Persönlichkeit.</p>	<p>Die Grundsätze sind neu in Art. 2 festgehalten und detaillierter ausformuliert.</p>
--	--	--

**Mediensperfrist bis 17.04.2025**

<p>(h) Lehrstellen und Ausbildungsplätze werden geschaffen und besetzt;</p> <p>(i) Die Chancengleichheit für Frauen und Männer wie auch für Angehörige sozialer Minderheiten, jeder Ethnie, jeder Altersgruppe und sexuellen Orientierung wird verwirklicht,</p> <p>(j) Die Beschäftigung und Eingliederung von Personen mit reduzierter Leistungsfähigkeit und geringen Arbeitsmarktchancen wird unterstützt.</p> <p>(k) Arbeitsbedingungen, die den Mitarbeitenden erlauben, ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen;</p> <p><sup>3</sup>Der Gemeinderat sorgt für die Einhaltung der Grundsätze der Personalpolitik. Er koordiniert und steuert die Umsetzung der Personalpolitik und trifft die notwendigen Massnahmen.</p>		
---	--	--

2. BEGRÜNDUNG VON ANSTELLUNGSVERHÄLTNISSEN		
<p><b>Art. 3 Genehmigung Stellenbesetzung, Zuständigkeit</b></p> <p><sup>1</sup> Jede Stellenbesetzung ist vom Gemeinderat vorgängig zu genehmigen.</p> <p><sup>2</sup> Für die Begründung von Anstellungsverhältnissen werden die Linienvorgesetzten vom Departement Personal und Organisation unterstützt.</p>	<p><b>alt Art. 4 Zuständigkeit</b></p> <p>Das Personaldepartement ist in Zusammenarbeit mit den Linienvorgesetzten zuständig für den Abschluss, die Änderung und die Auflösung von Anstellungsverträgen.</p> <p>Der Gemeinderat erhält Kenntnis von allen Vertragsabschlüssen, -änderungen und -auflösungen.</p> <p><b>alt Art. 5 Begründung eines Anstellungsverhältnisses</b></p> <p><sup>1</sup> .....</p> <p><sup>2</sup> Vor jeder Stellenbesetzung ist dem Personaldepartement ein begründeter, vom zuständigen Gemeinderat genehmigter Antrag vorzulegen.</p>	<p>Zusammenfassung des geltenden Rechts, neue Abfolge</p>

<p><b>Art. 4 Begründung und Dauer des Anstellungsverhältnisses</b></p> <p>1 Das Anstellungsverhältnis zwischen der Gemeinde Emmen und ihren Mitarbeitenden wird grundsätzlich durch öffentlich-rechtliche Anstellungsverträge begründet und auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.</p> <p>2 Personen mit befristeten Anstellungsverhältnissen und/oder befristeten Aufenthaltsbewilligungen, Lernende, Praktikanten und Aushilfen sowie Personen, die gemäss Art. 123 über das ordentliche AHV-Referenzalter hinaus beschäftigt werden, werden privatrechtlich gemäss Art. 319ff. Obligationenrecht (OR, SR 220) angestellt.</p>	<p><b>alt Art. 3 Anstellungsverhältnis</b></p> <p>1 Das Anstellungsverhältnis zwischen der Gemeinde und ihrem Personal wird grundsätzlich durch öffentlich-rechtliche Anstellungsverträge geregelt.</p> <p>2 Privatrechtlich angestellt werden Personen</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- deren Anstellungsverhältnis befristet ist,</li><li>- Lernende, Praktikanten und Aushilfen,</li><li>- mit einer befristeten Aufenthaltsbewilligung.</li></ul> <p><b>alt Art. 5 Begründung des Anstellungsverhältnisses</b></p> <p>1 Das Anstellungsverhältnis wird in der Regel durch einen öffentlich-rechtlichen Anstellungsvertrag begründet und auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.</p> <p>2 .....</p>	<p>Redaktionelle Anpassung und Zusammenfassung.</p> <p>Die Weiterbeschäftigung von Personen nach Erreichung des AHV-Referenzalters erfolgt auch gemäss alt PR nach OR (Art. 10 Abs. 5 alt PR).</p> <p>Grundsatz neu in Art. 4 Abs. 1 geregelt.</p>
---	---	--

**Mediensperfrist bis 17.04.2025**

<p><b>Art. 5 Probezeit</b></p> <p><sup>1</sup> Die ersten vier Monate ab Stellenantritt gelten als Probezeit. Die Probezeit kann in gegenseitiger Absprache auf höchstens sechs Monate verlängert werden. Vorbehalten sind Anstellungsverhältnisse nach Obligationenrecht.</p> <p><sup>2</sup> Beim Wechsel in eine andere Stelle oder Position kann eine neue Probezeit vereinbart werden.</p> <p><sup>3</sup> Arbeitsausfälle während der Probezeit unterbrechen die Probezeit. Mit Wiederaufnahme der Arbeit wird die Probezeit fortgesetzt.</p>	<p><b>alt Art. 6 Probezeit</b></p> <p><sup>1</sup> Die ersten drei Monate gelten als Probezeit. Diese Frist kann in gegenseitiger Absprache auf höchstens sechs Monate verlängert werden.</p> <p><sup>2</sup> Erfolgt keine Kündigung während der Probezeit, so gilt die Anstellung als definitiv.</p>	<p>Minimale Probezeit wird von 3 auf 4 Monate verlängert, da auch bei einer Probezeitkündigung vorgängig das rechtliche Gehör gewährt werden muss. Die Verlängerung der Probezeit ist im öffentlichen Recht zulässig.</p> <p>Weitere geltende rechtliche Grundlagen zur Probezeit im Reglement explizit ergänzt.</p>
---	--	--

3. SORGFALTS- UND TREUEPFLICHTEN DER MITARBEITENDEN		
<p><b>Art. 6 Sorgfältige Arbeitsausführung, Einhaltung von Arbeitsanweisungen</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben die ihnen übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen der Gemeinde Emmen in guten Treuen zu wahren.</p> <p><sup>2</sup> Sie sind verpflichtet, alle für die Erfüllung ihrer Aufgaben gültigen Arbeitsanweisungen einzuhalten.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Keine Regelung in alt PVO.</p>
<p><b>Art. 7 Sorge zu Material, Geräten und Infrastruktur</b></p> <p><sup>1</sup> Mit dem ihnen zur Verfügung gestellten Material haben die Mitarbeitenden sorgfältig und sparsam umzugehen.</p> <p><sup>2</sup> Die Mitarbeitenden bedienen und behandeln Geräte, Infrastruktur, Berufskleider und Fahrzeuge gemäss den Instruktionen sorgfältig und fachgerecht.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Keine Regelung in alt PVO.</p>

4. GEHEIMHALTUNGSPFLICHT		
<p><b>Art. 8 Grundsatz und Dauer</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.</p> <p><sup>2</sup> Diese Verpflichtung bleibt über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus bestehen.</p>	<p><b>alt Art. 33 Schweigepflicht</b></p> <p><sup>1</sup> Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit verpflichtet über Angelegenheiten, die sie im Zusammenhang mit ihrer Arbeit erfahren haben.</p> <p><sup>2</sup> Die Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses bestehen.</p>	<p>Präzisierung.</p>
<p><b>Art. 9 Entbindung und Ausnahmen</b></p> <p><sup>1</sup> Die vorgesetzte Behörde kann Mitarbeitende von der Geheimhaltungspflicht entbinden.</p> <p><sup>2</sup> Die Entbindung von der Geheimhaltungspflicht darf nur verweigert werden, wenn überwiegende öffentliche oder private Interessen es verlangen.</p> <p><sup>3</sup> Für Meldungen und Anzeigen gemäss Art. 88 f. bedarf es keiner Entbindung von der Geheimhaltungspflicht.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Keine Regelung in alt PVO.</p>

5. SCHUTZ DER PERSÖNLICHKEIT DER MITARBEITENDEN		
<p><b>Art. 10 Grundsatz</b></p> <p>Mitarbeitenden haben ein Recht auf Schutz ihrer Gesundheit und ihrer persönlichen Integrität am Arbeitsplatz. Dazu gehört auch der Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Nationalität, des Alters, der Religion, einer Behinderung etc.</p>	<p><b>alt Art. 1 Grundsatz</b></p> <p>1 .....</p> <p>2 .....</p> <p>3 .....</p> <p>4 Die Vorgesetzten aller Stufen pflegen einen kooperativen Führungsstil mit zielgerichteter Aufgabenerfüllung unter Achtung der Persönlichkeit.</p>	<p>Sehr allgemein gehalten in alt Art. 1 Abs. 4.</p>
<p><b>Art. 11 Betriebliches Gesundheitsmanagement</b></p> <p><sup>1</sup> Das betriebliche Gesundheitsmanagement stärkt die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden.</p> <p><sup>2</sup> Die Gemeinde ist verpflichtet, die zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden notwendigen und verhältnismässigen Massnahmen zu treffen.</p> <p><sup>3</sup> Die Mitarbeitenden halten die Vorschriften und Weisungen zum Gesundheitsschutz und der Unfallprävention ein.</p> <p><sup>4</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Keine Regelung in alt PVO.</p>

**Mediensperfrist bis 17.04.2025**

<p><b>Art. 12 Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung, Mobbing</b></p> <p><sup>1</sup> Diskriminierungen, sexuelle Belästigungen und Mobbing gelten als Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat sorgt durch geeignete präventive Massnahmen für den Schutz der Mitarbeitenden vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz und bezeichnet eine externe Meldestelle (Art 88 f.)</p> <p><sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p><b>alt Art. 1 Grundsatz</b></p> <p>1 .....</p> <p>2 .....</p> <p>3 .....</p> <p><sup>4</sup> Die Vorgesetzten aller Stufen pflegen einen kooperativen Führungsstil mit zielgerichteter Aufgabenerfüllung unter Achtung der Persönlichkeit.</p>	<p>Sehr allgemein gehalten in alt Art. 1 Abs. 4.</p> <p>Grundsätze in Art. 43 alt PVO.</p>
--	---	--

6. ARBEITSZEITEN		
<p><b>Art. 13 Grundsätze</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitsabläufe sollen so gestaltet werden, dass die Mitarbeitenden ihre jährliche Soll-Arbeitszeit nicht überschreiten müssen.</p> <p><sup>2</sup> Die bezahlte Arbeitszeit ist für die Gemeinde Emmen und nicht für private Zwecke einzusetzen.</p> <p><sup>3</sup> Nicht als Arbeitszeit gilt der ordentliche Arbeitsweg zwischen Wohnort und Arbeitsort gemäss Art. 26. Haben Mitarbeitende auswärtige Arbeiten zu erledigen, gilt die dafür benötigte Reisezeit als Arbeitszeit. Treten die Mitarbeitenden ihre Arbeit bereits auswärts an oder begeben sie sich nach der auswärtigen Arbeit direkt auf den Heimweg, gilt die Reisezeit abzüglich der Zeit, welche für den regulären Arbeitsweg zwischen Wohnort und vertraglichem Arbeitsort benötigt würde, als Arbeitszeit.</p> <p><sup>4</sup> Planbare Absenzen sind rechtzeitig im Voraus mit den zuständigen vorgesetzten Personen abzusprechen.</p> <p><sup>5</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p><b>alt Art. 32 Arbeitszeit</b></p> <p>Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit.</p>	<p>Explizite Regelung fehlte bislang.</p> <p>Explizite Regelung fehlte bislang.</p> <p>Explizite Regelung fehlte bislang. Arbeitsweg bislang nur im Zusammenhang mit der Vergütung von Bereitschaftsdienst (Art. 16 Abs. 2 alt PVO) geregelt.</p> <p>Entspricht alt Art. 49 PVO.</p>

<p><b>Art. 14 Arbeitszeitrahmen</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden können grundsätzlich ihre Arbeitsleistung im Arbeitszeitrahmen von Montag bis Samstag, von 05.00 Uhr bis 22.00 Uhr, flexibel gestalten.</p> <p><sup>2</sup> Die Interessen der Gemeinde Emmen an einer tadellos funktionierenden Verwaltung gehen den individuellen Interessen der Mitarbeitenden an einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung vor.</p> <p><sup>3</sup> Der Gemeinderat kann bei Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und bei veränderten Bedürfnissen der Gemeinde Emmen den Arbeitszeitrahmen durch Verordnung anpassen.</p> <p><sup>4</sup> Die zuständige Direktion kann im Interesse der Gemeinde Emmen fixe Arbeitszeiten oder Blockzeiten anordnen. Dabei sind Einsätze an Samstagen, Sonn- und Feiertagen nur anzuordnen, wenn diese für die Erfüllung des öffentlichen Auftrages notwendig sind.</p> <p><sup>5</sup> Für Mitarbeitende mit fester Arbeitszeit gemäss Art. 19 gilt der festgelegte Zeitplan.</p>	<p><b>alt Art. 32 Arbeitszeit</b></p> <p>Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit.</p>	<p>Der Arbeitszeitrahmen wird in alt Art. 44 Abs. 4 PVO von Montag bis Freitag, 06.00 bis 20.00 Uhr definiert.</p> <p>Mit der neuen Lösung will man den Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, Familie und Beruf besser in Einklang zu bringen.</p> <p>Aufgrund der Vielzahl der Tätigkeiten für die Gemeinde Emmen ist die Flexibilisierung der Arbeitszeit nicht überall möglich. Die Ausdehnung des Arbeitszeitrahmens auch auf den Samstag soll eine Möglichkeit, aber keine Pflicht sein und sie kann auch dort ausgeschlossen werden, wo die öffentlichen Interessen dies erfordern.</p>
---	--	---

<p><b>Art. 15 Betriebszeiten, Schalteröffnungszeiten, Telefonzeiten</b></p> <p>Der Gemeinderat legt die Betriebszeiten, Schalteröffnungszeiten und Telefonzeiten fest. Er berücksichtigt dabei die Bedürfnisse der Wohnbevölkerung und anderer relevanter Anspruchsgruppen der Gemeinde Emmen sowie die Bedürfnisse der Mitarbeitenden.</p>	<p><b>alt Art. 32 Arbeitszeit</b></p> <p>Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit.</p>	<p>Nach wie vor sollen diese Zeiten flexibel durch den Gemeinderat gestaltet werden können. Die konkrete Regelung findet sich Art. 14 neue PVO.</p>
<p><b>Art. 16 Soll-Arbeitszeit</b></p> <p><sup>1</sup> Die Soll-Arbeitszeit beträgt bei einem Vollzeitpensum:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2'080 Stunden (52 Wochen x 40 Stunden) pro Jahr;</li> <li>- 40 Stunden pro Woche;</li> <li>- 8 Stunden pro Tag.</li> </ul> <p><sup>2</sup> Die Mitarbeitenden können auch ein Arbeitszeitmodell mit 41 Stunden pro Woche wählen. Bei diesem Modell erhöht sich der Ferienanspruch gemäss Art 36 um eine zusätzliche Woche.</p> <p>Für Mitarbeitende mit einem Teilzeitpensum reduziert sich diese Soll-Arbeitszeit entsprechend dem Pensum.</p> <p><sup>3</sup> Der Gemeinderat kann bei veränderten wirtschaftlichen Verhältnissen der Gemeinde Emmen und bei Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt die Höhe der Soll-Arbeitszeit durch Verordnung anpassen.</p>	<p><b>alt Art. 32 Arbeitszeit</b></p> <p>Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit.</p>	<p>Die Arbeitszeit ist im alten PR nur sehr fragmentarisch geregelt.</p> <p>Die alte PVO geht von einer Jahresarbeitszeit von 2'184 Stunden (52 Wochen à 42h) aus. In dieser Arbeitszeit ist eine bezahlte Pause von 25 Min. pro Tag inkludiert. Neu spricht man von Arbeitszeit und von Pausenzeit (Art. 17 PR).</p> <p>Gemäss Art. 44 Abs. 2 alt PVO konnten die Mitarbeitenden auch ein Arbeitszeitmodell mit 43h pro Woche wählen. Bei diesem Modell erhöhte sich der Ferienanspruch um eine Woche.</p> <p>Diese Flexibilität ist wichtig, wenn die Grundsätze im PR geregelt sind.</p>

<p><b>Art. 17 Pausen</b></p> <p><sup>1</sup> Eine Pause von insgesamt 15 Minuten pro Tag ist bezahlt. Weitere Arbeitsunterbrechungen (Rauchpausen, Zvieripausen etc.) gelten nicht als Arbeitszeit und sind nicht bezahlt.</p> <p><sup>2</sup> Für die Mittagsverpflegung ist die Arbeit während mindestens 30 Minuten zu unterbrechen. Diese Unterbrechung ist nicht bezahlt.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Gemäss Art. 45 Abs. 1 alt PVO gehört zur täglichen Arbeitszeit eine bezahlte Pause von 15 Minuten am Vormittag und eine von 10 Minuten am Nachmittag. Mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit will man den Mitarbeitenden mehr Freiheiten betreffend Bezug des Pausenzeitpunktes zugestehen. Nach wie vor soll es eine bezahlte Pause geben, da in den Pausen auch oft über Betriebliches diskutiert wird. Pausen werden weiterhin bezahlt, sind aber auf 15 Min. beschränkt.</p> <p>Abs. 2 entspricht Art. 45 Abs. 2 alt PVO.</p>
<p><b>Art. 18 Arbeitszeitmodelle</b></p> <p><sup>1</sup> Die Gemeinde Emmen kennt folgende Arbeitszeitmodelle:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(a) feste Arbeitszeit (Art. 19);</li><li>(b) flexible Arbeitszeit (Art. 20);</li><li>(b) Arbeitszeit für Kadermitarbeitende (Art. 21).</li></ul> <p><sup>2</sup> Die für die Mitarbeitenden geltenden Arbeitszeitmodelle werden im Anstellungsvertrag festgelegt.</p> <p><sup>3</sup> Der Gemeinderat kann bei veränderten Bedürfnissen der Gemeinde Emmen und bei Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt weitere Arbeitszeitmodelle einführen oder die bestehenden Arbeitszeitmodelle anpassen.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Art. 46 alt PVO kennt die feste Arbeitszeit, die flexible Arbeitszeit, die unregelmässige Arbeitszeit, die Jahresarbeitszeit und das Homeoffice als Arbeitszeitmodelle.</p> <p>Die unregelmässige Arbeitszeit kam in der Vergangenheit kaum mehr zur Anwendung. Die Jahresarbeitszeit spielt in der Ausgestaltung der flexiblen Arbeitszeit eine Rolle (vgl. Art. 20). Das Home-Office ist separat geregelt (vgl. Art. 27).</p> <p>Diese Flexibilität ist wichtig, wenn die Arbeitszeitmodelle im PR geregelt sind.</p>

**Mediensperfrist bis 17.04.2025**

<p><b>Art. 19 Feste Arbeitszeit</b></p> <p><sup>1</sup> Die zuständige Direktion bezeichnet zusammen mit dem Departement Personal und Organisation diejenigen Bereiche, in denen feste Arbeitszeiten gelten und legt den jeweiligen Zeitplan fest.</p> <p><sup>2</sup> Müssen auf Anordnung der vorgesetzten Person Überstunden geleistet werden, sind diese durch Freizeit von gleicher Dauer zuzüglich eines Zeitzuschlages von 25% auszugleichen, sobald dies betrieblich möglich ist. Ist ein Ausgleich durch Freizeit innerhalb eines Jahres aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann eine Vergütung der Überstunden inkl. Zeitzuschlag erfolgen.</p> <p><sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt die Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.</p> <p><sup>4</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Entspricht der Regelung in Art. 46 lit. A. alt PVO.</p>
--	----------------------------------	--

<p><b>Art. 20 Flexible Arbeitszeit</b></p> <p><sup>1</sup> Je nach Arbeitsanfall arbeiten die Mitarbeitenden eigenverantwortlich mehr oder weniger als die Soll-Arbeitszeit.</p> <p><sup>2</sup> Ein positiver oder negativer Arbeitszeitsaldo errechnet sich aus der Differenz zwischen der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit und der Soll-Arbeitszeit gemäss Art. 16.</p> <p><sup>3</sup> Die Mitarbeitenden bauen während des Kalenderjahres den positiven oder negativen Arbeitszeitsaldo eigenverantwortlich so rasch wie möglich ab.</p> <p>Bauen Mitarbeitende ihren positiven oder negativen Arbeitszeitsaldo nicht von sich aus ab, kann die zuständige Direktion oder die vorgesetzte Person die Dauer und den Zeitpunkt der Kompensation oder die Nacharbeit einseitig anordnen. Die Kompensation erfolgt mit Freizeit von gleicher Dauer.</p> <p><sup>4</sup> Der positive Arbeitszeitsaldo ist per Ende Dezember auf 100 Stunden begrenzt. Bei Teilzeitpensen reduziert sich der Grenzwert entsprechend.</p> <p><sup>5</sup> Überschreitet der positive Arbeitszeitsaldo Ende Dezember den Grenzwert gemäss Abs. 4, werden die überschreitenden Mehrstunden gekappt und verfallen. Es erfolgen dafür weder Zeit- noch Geldgutschriften.</p> <p><sup>6</sup> Der negative Arbeitszeitsaldo ist per Ende Dezember auf 40 Stunden begrenzt. Bei Teilzeitpensen reduziert sich der Grenzwert entsprechend.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Entspricht der Regelung in Art. 46 lit. B. alt PVO.</p> <p>Entspricht der Regelung in Art. 46 lit. B. Abs. 1 alt PVO.</p> <p>diese Regelung entspricht im Grundsatz Art. 46 lit. B. Abs. 4 alt PVO.</p> <p>Explizite Regelung fehlte bislang.</p> <p>Der Grenzwert für den positiven Arbeitszeitsaldo lag gemäss Art. 46 lit. B. Abs. 2 alt PVO bei 75 Stunden (</p> <p>Diese Regelung entspricht im Grundsatz Art. 46 lit. B. Abs. 5 und Art. 49 Abs. 2 alt PVO.</p> <p>Der Grenzwert für den negativen Arbeitszeitsaldo lag gemäss Art. 46 lit. B. Abs. 3 alt PVO bei 20 Stunden.</p>
---	----------------------------------	--

## Mediensperrfrist bis 17.04.2025

<p><sup>7</sup>Überschreitet der negative Arbeitszeitsaldo Ende Dezember den Grenzwert gemäss Abs. 6, werden die überschreitenden Minusstunden mit Lohnforderungen verrechnet oder separat in Rechnung gestellt.</p> <p><sup>8</sup>Arbeiten Mitarbeitende mit flexibler Arbeitszeit nachts, an Sonn- oder Feiertagen erhalten sie nebst der Gutschrift der geleisteten Arbeitszeit keine zusätzlichen Vergütungen oder Zuschläge.</p> <p><sup>9</sup>Vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Mitarbeitenden in Absprache mit der vorgesetzten Person einen positiven Arbeitszeitsaldo zu kompensieren und einen negativen Arbeitszeitsaldo nachzuarbeiten. Kommt keine Einigung über die Kompensation oder Nacharbeit zustande, kann die zuständige Direktion oder die vorgesetzte Person einseitig die Dauer und den Zeitpunkt der Kompensation oder der Nacharbeit anordnen.</p> <p><sup>10</sup>Mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses</p> <p>a. werden negative Arbeitszeitsaldi mit Lohnansprüchen verrechnet oder separat in Rechnung gestellt;</p> <p>b. verfallen positive Arbeitszeitsaldi entschädigungslos.</p> <p>Die zuständige Direktion kann in begründeten Fällen Ausnahmen bewilligen. Kommt es ausnahmsweise zu einer Auszahlung von positiven Arbeitszeitsaldi, werden die Guthaben zum normalen Stundenlohn ohne Zuschlag entschädigt.</p> <p><sup>11</sup>Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p> <p>.</p>		<p>Diese Regelung entspricht im Grundsatz Art. 46 lit. B. Abs. 5 alt PVO.</p> <p>Entspricht der Regelung in Art. 15 Abs. 5 und Art. 46 lit. B. Abs. 7 alt PVO.</p> <p>Explizite Regelung fehlte bislang.</p> <p>Entspricht der Regelung in Art. 49 Abs. 2 alt PVO.</p>
--	--	--

## Mediensperfrist bis 17.04.2025

<p><b>Art. 21 Arbeitszeit für Kadermitarbeitende</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitszeit für Kadermitarbeitende gilt grundsätzlich für Kadermitarbeitende der Führungsebene 1 und 2.</p> <p><sup>2</sup> Kadermitarbeitende der Führungsebene 1 und 2 erhalten als pauschale Abgeltung für ihre Mehrzeiten zusätzlich zum Ferienanspruch gemäss Art. 36 fünf Ferientage.</p> <p><sup>3</sup> Kadermitarbeitende der Führungsstufe 2, welche aufgrund ihres Berufsauftrages verpflichtet sind, die Gemeinde Emmen am Abend oder an Wochenenden an Veranstaltungen zu repräsentieren, erhalten ergänzend zum zusätzlichen Ferienanspruch gemäss Abs. 2 eine Gutschrift für die geleisteten Arbeitsstunden. Diese Arbeitsstunden können bis Ende Kalenderjahr durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden. Ist diese Kompensation nicht möglich, erfolgt die Auszahlung zum normalen Stundenlohn ohne Zulagen zu Beginn des Folgejahres. Die Vor- und Nachbereitung solcher Veranstaltungen hat während der ordentlichen Arbeitszeit zu geschehen und berechtigt nicht zu einer zusätzlichen Zeit- und/der Geldgutschrift.</p> <p><sup>4</sup> Der Gemeinderat kann für weitere Führungsstufen oder für Mitarbeitende mit Sonderfunktionen die Arbeitszeit für Kadermitarbeitende anwendbar erklären.</p> <p><sup>5</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Die Führungsebenen sind in Art. 1 neue PVO geregelt.</p> <p>Diese Regelung entspricht der geltenden Regelung. Kaderangestellten werden weder Überstunden ausgeglichen noch Zuschläge vergütet (Art. 26 Abs. 3 alt PVO). Sie sind auf der Basis von 43 Stunden pro Woche angestellt und erhalten gemäss Art. 24 Abs. 3 alt PVO fünf zusätzliche Ferientage.</p> <p>Eine solche Regelung fehlte bislang.</p>
--	----------------------------------	---

**Mediensperfrist bis 17.04.2025**

<p><b>Art. 22 Arbeitszeiterfassung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Zeiterfassung erfolgt weisungsgemäss mittels dem von der Gemeinde Emmen zur Verfügung gestellten Zeiterfassungssystem.</p> <p><sup>2</sup> Mitarbeitende der Führungsebene 1 und 2 sind von der Zeiterfassung befreit. Der Gemeinderat kann weitere Ausnahmen festlegen.</p> <p><sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Gemäss Art. 47 Abs. 7 alt PVO sind Kadermitarbeitende der Führungsebene 1 und 2 von der elektronischen Arbeitszeiterfassung befreit.</p>
<p><b>Art. 23 Kommissionsarbeit</b></p> <p>Die Kommissionsarbeit gilt als Arbeitszeit, wenn Mitarbeitende diese von Amtes wegen ausführen. Es werden keine zusätzlichen Entschädigungen (weder in Zeit- noch in Geldgutschriften) ausgerichtet.</p>	<p><b>alt Art.29 Vergütung für Kommissionsarbeit</b></p> <p>Der Gemeinderat regelt die Vergütung für Kommissionsarbeit.</p>	<p>Diese Regelung entspricht Art. 17 alt PVO.</p>
<p><b>Art. 24 Bereitschaftsdienst</b></p> <p>Der Gemeinderat legt die Vergütung für den Bereitschaftsdienst in der Verordnung zum Personalreglement fest.</p>	<p><b>alt Art. 28 Vergütung für Bereitschaftsdienst</b></p> <p>Der Gemeinderat regelt die Vergütung für den Bereitschaftsdienst.</p>	<p>Die Regelung findet sich in Art. 17 neu PVO.</p>
<p><b>Art. 25 Vergütung für erhöhte Einsatzbereitschaft im Winterdienst und im Dienst der Badeanlagen</b></p> <p>Der Gemeinderat legt die Vergütung für die erhöhte Einsatzbereitschaft im Winterdienst und im Dienst der Badeanlagen in der Verordnung zum Personalreglement fest.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Die Regelung findet sich in Art. 18 neu PVO.</p>

7. ARBEITSORT		
<p><b>Art. 26 Arbeitsort gemäss Anstellungsvertrag</b></p> <p>Der Arbeitsort oder die Arbeitsorte werden im Anstellungsvertrag definiert.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Keine Regelung in alt PVO.</p>
<p><b>Art. 27 Arbeiten von auswärts (Home-Office, mobiles ortsunabhängiges Arbeiten)</b></p> <p><sup>1</sup> Mitarbeitenden mit flexibler Arbeitszeit (Art. 20) kann von der vorgesetzten Person das Arbeiten von auswärts innerhalb der Schweiz (Home-Office oder mobiles ortsunabhängiges Arbeiten) bewilligt werden. Die Bewilligung kann aus betrieblichen Gründen jederzeit zurückgezogen werden.</p> <p><sup>2</sup> Die Bestimmungen zur Arbeitszeit (Art. 13 ff.) und zu den Pausen (Art. 17) gelten auch für die Arbeiten von auswärts.</p> <p><sup>3</sup> Die Mitarbeitenden haben alle Vorgaben und Weisungen betreffend Umgang mit Technik, Geheimhaltung und schützenswerten Daten auch beim Arbeiten von auswärts einzuhalten.</p> <p><sup>4</sup> Es besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Abgeltung von Infrastrukturkosten, wenn ein Arbeitsplatz in Emmen vor Ort zur Verfügung steht. Der Gemeinderat kann Ausnahmen bewilligen.</p> <p><sup>5</sup> Es werden keine Wegentschädigungen für das auswärtige Arbeiten ausgerichtet.</p> <p><sup>6</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>In Art. 46 lit. E alt PVO finden sich die bisherigen Grundlagen des Home-Office.</p> <p>Nur im Rahmen des flexiblen Arbeitszeitmodells und unter Berücksichtigung der betrieblichen Anforderungen konnte das Arbeiten am privaten Arbeitsplatz bewilligt werden. Neu Art. 27 Abs. 1 geht auch von diesen Grundvoraussetzungen aus.</p> <p>Neu wird explizit festgehalten, dass das mobile Arbeiten nur innerhalb der Schweiz gestattet ist. Dies einerseits, weil man Behördenarbeit nicht vom Ausland aus erbracht haben will und andererseits, weil mit einer örtlichen Verlagerung der Arbeitserbringung ins Ausland sich Fragen zu den Zuständigkeiten der staatlichen Sozialversicherungen stellen.</p> <p>Die weiteren Regelungen fehlten in alt PVO. Es wurde auf eine interne Weisung des Departements Personal und Organisation verwiesen. Die hier aufgeführten Grundsätze galten bereits gemäss Weisungsrecht.</p>

<b>8. ENTLÖHNUNG</b>		
<p><b>Art. 28 Budgetantrag und Verwendung der bewilligten Mittel</b></p> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat bezeichnet im Budgetantrag an den Einwohnerrat die Mittel, die für eine leistungs- und erfolgsorientierte Entlohnung der Mitarbeitenden notwendig sind. Der Gemeinderat berücksichtigt dabei die allgemeine Wirtschaftslage, den Arbeitsmarkt, die Finanzlage der Gemeinde Emmen, die Lebenshaltungskosten sowie die berechtigten Interessen der Mitarbeitenden.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat entscheidet über die Verwendung der vom Einwohnerrat bewilligten Mittel.</p>	<p><b>alt Art. 15 Finanzielle Steuerung des Personalaufwandes</b></p> <p>Der Gemeinderat bezeichnet im Budgetantrag die Mittel, die für eine leistungs- und erfolgsorientierte Entlohnung notwendig sind. Er berücksichtigt dabei die allgemeine Wirtschaftslage, den Arbeitsmarkt, die Finanzlage der Gemeinde Emmen, die Lebenshaltungskosten sowie die berechtigten Interessen der Angestellten. Der Gemeinderat entscheidet in der Umsetzung über die Verwendung der bewilligten Mittel.</p>	<p>Art. 28 entspricht inhaltlich Art. 15 alt PR.</p>
<p><b>Art. 29 Lohnpolitik und Lohnsystem</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine funktions- und leistungsgerechte sowie arbeitsmarktorientierte Entlohnung.</p> <p><sup>2</sup> Die Entlohnung besteht aus dem Lohn und aus allfälligen weiteren Zulagen (Art. 33).</p> <p><sup>3</sup> Der Gemeinderat legt die Lohnpolitik und das Lohnsystem fest und regelt die Verfahren zu dessen Umsetzung in der Verordnung zum Personalreglement.</p>	<p><b>alt Art. 11 Entlohnung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf eine funktions- und leistungsgerechte sowie arbeitsmarktorientierte Entlohnung. Diese besteht aus dem Lohn und aus allfälligen weiteren Zulagen für besondere Funktionen oder ausserordentliche Leistungen einzelner Angestellten oder Teams.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat legt die Lohnpolitik und das Lohnsystem fest und regelt die Verfahren zu dessen Umsetzung in der Verordnung zum Personalreglement.</p>	<p>Art. 29 entspricht inhaltlich im Grundsatz Art. 11 alt PR.</p> <p>Gemäss Art. 33 neu PR können Zulagen nicht nur für besondere Funktionen und ausserordentliche Leistungen, sondern auch für besondere Aufgaben ausgerichtet werden. Auf die Erwähnung einzelner Mitarbeitenden und Teams wird verzichtet.</p>

**Mediensperfrist bis 17.04.2025**

<p><b>Art. 30 Funktionsgerechte Löhne</b></p> <p><sup>1</sup> Jede Funktion wird analytisch bewertet. Der Funktionswert bestimmt die Zuordnung zu den Lohnbändern.</p> <p><sup>2</sup> Ändern sich die Aufgaben, Kompetenzen oder Verantwortungen für eine Stelle wesentlich und dauernd, wird deren Funktionswert überprüft.</p> <p><sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p><b>alt Art. 12 Funktionsgerechte Löhne</b></p> <p><sup>1</sup> Jede Funktion wird analytisch bewertet. Der Funktionswert bestimmt die Zuordnung zu den Lohnbändern.</p> <p><sup>2</sup> Ändern sich die Aufgaben einer Stelle wesentlich und dauernd, wird deren Funktionsbewertung überprüft.</p>	<p>Art. 30 entspricht inhaltlich Art. 12 alt PR.</p>
<p><b>Art. 31 Leistungsgerechte Löhne</b></p> <p><sup>1</sup> Die vorgesetzte Person beurteilt die Leistungen der Mitarbeitenden regelmässig, mindestens einmal pro Jahr.</p> <p><sup>2</sup> Die individuelle Lohnentwicklung ist einerseits von der Leistungsbeurteilung und andererseits von der Position des Ist-Lohnes im Lohnband (Bandposition) abhängig.</p> <p><sup>3</sup> Die individuellen Löhne werden jährlich im Rahmen des bewilligten Budgets festgelegt.</p> <p><sup>4</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p><b>alt Art. 13 Leistungsgerechte Löhne</b></p> <p><sup>1</sup> Die erbrachten Leistungen werden jährlich oder aus besonderem Anlass von den Vorgesetzten beurteilt. Als besondere Anlässe gelten insbesondere der Ablauf einer Probezeit und individuelle Leistungsvereinbarungen.</p> <p><sup>2</sup> Die individuelle Lohnentwicklung ist einerseits von der Leistungsbeurteilung und andererseits von der Position des Ist-Lohnes im Lohnband (Bandposition) abhängig. Die individuellen Löhne werden jährlich aufgrund der berechneten Lohnvorschläge neu bestimmt.</p> <p><sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p>Art. 31 entspricht im Grundsatz Art. 13 alt PR.</p> <p>Es braucht für die Beurteilung nicht mehr einen besonderen Anlass, sondern die Beurteilung muss regelmässig, mindestens einmal jährlich stattfinden.</p> <p>Neu Abs. 2, erster Teil entspricht alt Abs. 2, erster Teil.</p> <p>Neu wird der bewilligte Budgetrahmen erwähnt.</p> <p>Auf die Lohnvorschläge im Rahmen des bewilligten Budgets wird in Art. 24 PVO eingegangen.</p>

**Mediensperfrist bis 17.04.2025**

<p><b>Art. 32 Arbeitsmarktorientierte Löhne</b></p> <p><sup>1</sup> Die Minimal- und Maximallöhne der einzelnen Lohnbänder sowie deren Ausgestaltung orientieren sich am Arbeitsmarkt.</p> <p><sup>2</sup> Die Ausgestaltung der Lohnbänder richtet sich nach der Berücksichtigung der nutzbaren Erfahrung im Arbeitsmarkt sowie nach der Lohnpolitik des Gemeinderates.</p> <p><sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p><b>alt Art. 14 Arbeitsmarktorientierte Löhne</b></p> <p><sup>1</sup> Die Position der Lohnbänder (Minimal- und Maximallöhne) sowie deren Ausgestaltung orientieren sich am Arbeitsmarkt.</p> <p><sup>2</sup> Die Ausgestaltung der Lohnbänder richtet sich nach der Berücksichtigung der nutzbaren Erfahrung im Arbeitsmarkt sowie nach der Lohnpolitik des Gemeinderates.</p>	<p>Art. 32 entspricht inhaltlich Art. 14 alt PR.</p>
<p><b>Art. 33 Zulagen für besondere Aufgaben, Funktionen und Leistungen</b></p> <p><sup>1</sup> Für besondere Aufgaben, Funktionen und Leistungen können Zulagen ausgerichtet werden.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere in der Verordnung zum Personalreglement.</p>	<p><b>alt Art. 11 Entlöhnung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf eine funktions- und leistungsgerechte sowie arbeitsmarktorientierte Entlöhnung. Diese besteht aus dem Lohn und aus allfälligen weiteren Zulagen für besondere Funktionen oder ausserordentliche Leistungen einzelner Angestellten oder Teams.</p> <p><sup>2</sup> ...</p>	<p>Vgl. Kommentierung zu Art. 29.</p>
<p><b>Art. 34 Auszahlung der Löhne und Zulagen</b></p> <p>Der Gemeinderat regelt die Auszahlung der Löhne und Zulagen in der Verordnung zum Personalreglement.</p>	<p><b>alt Art. 18 Auszahlung des Lohnes</b></p> <p>Der Gemeinderat regelt die Auszahlung der Löhne.</p>	<p>Neu Art. 34 erwähnt nicht nur die Löhne, sondern auch die Zulagen.</p>

9. AUSLAGEN		
<p><b>Art. 35 Anspruch auf die Vergütung von Auslagen</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Ersatz der Auslagen, die sich bei der Erfüllung der beruflichen Tätigkeiten notwendigerweise ergeben.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p><b>alt Art. 30 Vergütung für Auslagen</b></p> <p><sup>1</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf Ersatz der Auslagen, die sich bei der Erfüllung der beruflichen Tätigkeiten ergeben.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p>Art. 35 entspricht im Grundsatz Art. 30 alt PR.</p> <p>Ergänzt wird diese Bestimmung mit der Notwendigkeit von Auslagen.</p>

<b>10. FERIEN</b>		
<p><b>Art. 36 Höhe des Ferienanspruches</b></p> <p><sup>1</sup> Der Ferienanspruch pro Kalenderjahr beträgt:</p> <p>a. bis Alter 60: 25 Arbeitstage  b. ab Alter 60: 30 Arbeitstage</p> <p><sup>2</sup> Mitarbeitende, die das Arbeitszeitmodell mit 41 Stunden pro Woche gewählt haben (Art.16 Abs. 2), haben Anspruch auf eine zusätzliche Ferienwoche (5 Arbeitstage).</p> <p><sup>3</sup> Das massgebende Alter entspricht der Differenz zwischen dem laufenden Kalenderjahr und dem Geburtsjahr.</p> <p><sup>4</sup> Bei Ein- und Austritt unter dem Kalenderjahr besteht der Ferienanspruch pro rata temporis.</p>	<p><b>alt Art. 22 Ferien</b></p> <p><sup>1</sup> Die Angestellten haben jedes Jahr Anspruch auf bezahlte Ferien.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p>Gemäss Art. 24 Abs. 1 alt PVO beträgt der Ferienanspruch pro Kalenderjahr:</p> <p>bis Alter 20: 25 Arbeitstage  ab Alter 21: 20 Arbeitstage  ab Alter 50: 25 Arbeitstage  ab Alter 60: 30 Arbeitstage</p> <p>Gemäss Art. 24 Abs. 3 alt PVO haben Kaderangestellte der Führungsebene 2 sowie einzelne weitere Mitarbeitende mit Sonderfunktionen, welche auf der Basis von 43 Stunden pro Woche angestellt sind pro Kalenderjahr fünf zusätzliche Ferientage, welche bis Ende März des Folgejahres zu beziehen sind.</p> <p>Neu soll sich der Ferienanspruch aus dem PR ergeben. Die Anpassung des Ferienanspruchs auf 5 Wochen für alle Mitarbeitenden bis 60 Jahre fördert eine gerechte und transparente Arbeitsumgebung, die sowohl ältere als auch jüngere Mitarbeitende gleichermaßen berücksichtigt. Diese Regelung stärkt die Arbeitgebermarke und macht das Unternehmen für jüngere Talente attraktiver, da sie mehr Wert auf Work-Life-Balance legen. Zudem trägt sie zur Vermeidung von Generationenkonflikten bei, da alle Altersgruppen gleichbehandelt werden. Insgesamt unterstützt diese Massnahme die langfristige Mitarbeitendenmotivation und -bindung in einer zunehmend heterogenen Arbeitswelt. In der Privatwirtschaft ist ein Ferienanspruch von 5 Wochen sehr verbreitet.</p> <p>Gemäss Art. 21 neu PR erhalten Kadermitarbeitende der Führungsebene 1 und 2 als pauschale Abgeltung für ihre Mehrzeiten zusätzlich zum Ferienanspruch gemäss Art. 36 neu PR 5Ferientage.</p>

<p><b>Art. 37 Bezug der Ferien</b></p> <p><sup>1</sup> Mindestens vier Wochen Ferien sind im Verlaufe des Kalenderjahres zu beziehen.</p> <p><sup>2</sup> Bei der Ferienplanung ist gegenseitig Rücksicht zu nehmen. Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten ist auf die Interessen der Mitarbeitenden mit Familienpflichten Rücksicht zu nehmen. Im Konfliktfall entscheidet die vorgesetzte Person über den Zeitpunkt und die Dauer des Ferienbezugs.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Art. 27 alt PVO regelt den Ferienbezug wie folgt:</p> <p><sup>1</sup> <i>Die Angestellten müssen ihre Ferien im laufenden Kalenderjahr beziehen. Die Vorgesetzten koordinieren und überprüfen den Ferienbezug ihrer Angestellten.</i></p> <p><sup>2</sup> <i>Mindestens zwei Ferienwochen sind zusammenhängend zu beziehen.</i></p> <p><sup>3</sup> <i>Vorgesetzte legen den Zeitpunkt des Ferienbezugs fest. Sie berücksichtigen dabei die Wünsche der Angestellten soweit dies betrieblich möglich ist. Angestellte mit schulpflichtigen Kindern haben für die Zeit der Schulferien ein Vorrecht.</i></p> <p>Art. 28 Abs. 1 alt PVO regelt betreffend nicht bezogener Ferien was folgt:</p> <p><sup>1</sup> <i>Im laufenden Kalenderjahr nicht bezogene Ferien müssen bis spätestens Ende März des neuen Jahres bezogen werden.</i></p> <p>Im neuen PR sollen die Grundsätze für mehr Flexibilität festgelegt werden. Gleichzeitig sollen die Mitarbeitenden aber im Interesse ihrer Gesundheit dazu verpflichtet sein, mindestens vier Wochen Ferien pro Kalenderjahr beziehen. Wann und in welcher Stückelung die Ferien bezogen werden, soll nicht vorgeschrieben werden.</p>
---	----------------------------------	---

**Mediensperfrist bis 17.04.2025**

<p><b>Art. 38 Langzeitferienkonto</b></p> <p><sup>1</sup> Es können per Ende Kalenderjahr maximal fünf Ferientage dem Langzeitferienkonto gutgeschrieben werden.</p> <p><sup>2</sup> Das Langzeitferienkonto darf in einem Vollzeitpensum maximal ein Guthaben von 40 Tagen aufweisen. Die zuständige Direktion kann Ausnahmen bewilligen.</p> <p><sup>3</sup> Der Abbau des Langzeitferienkontos muss rechtzeitig im Voraus mit der vorgesetzten Person geplant werden. Das Guthaben des Langzeitferienkontos muss spätestens während der Kündigungsfrist vollständig abgebaut werden, wenn dies betrieblich möglich und sinnvoll ist.</p> <p><sup>4</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Auch keine Regelung in alt PVO.</p> <p>Diese Möglichkeit soll den Mitarbeitenden mehr Flexibilität ermöglichen und die Arbeitsplatzattraktivität steigern.</p> <p>Durch die grundsätzliche Pflicht zum Abbau während der Kündigungsfrist wandeln sich diese Ferienguthaben nicht automatisch in finanzielle Guthaben um.</p>
--	----------------------------------	---

**Mediensperfrist bis 17.04.2025**

<p><b>Art. 39 Feiertage während den Ferien</b></p> <p>In die Ferien fallende bezahlte Feiertage gemäss Art. 47 bis 49 gelten nicht als Ferientage.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Auch keine Regelung in alt PVO.</p> <p>Entspricht der bisherigen Handhabung und dient der Fairness. Alle sollen von den Feiertagen profitieren können und deshalb werden an Feiertagen keine Ferien abgezogen.</p>
<p><b>Art. 40 Krankheit und Unfall während den Ferien</b></p> <p><sup>1</sup> Ferien dienen dem Erholungszweck. Verunmöglichen ernsthafte Krankheiten oder Folgen von Unfällen während den Ferien diesen Erholungszweck, wird Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall geleistet und die betroffenen Ferientage werden nicht abgezogen.</p> <p><sup>2</sup> Die Verunmöglichung des Erholungszweckes ist von den Mitarbeitenden mittels eines Arztzeugnisses nachzuweisen, welches darlegt, von wann bis wann eine Krankheit oder ein Unfall durch verordnete Bettruhe, einen Spitalaufenthalt etc. den Ferienbezug verunmöglichte.</p> <p><sup>3</sup> Werden Ferien trotz Arztzeugnissen angetreten, gelten die Ferien als vollständig bezogen.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Art. 29 alt PVO:</p> <p><i><sup>1</sup> Erkrankten oder verunfallten Angestellte während der Ferien, können Ferientage nachbezogen werden, wenn ein Arztzeugnis erbracht wird.</i></p> <p><i><sup>2</sup> Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit während den Ferien verlängert sich der Ferienanspruch nicht.</i></p> <p>Diese wichtigen Grundsätze sollen neu und klarer in der PR geregelt werden.</p>

**Mediensperfrist bis 17.04.2025**

<p><b>Art. 41 Zuviel bezogene Ferien</b></p> <p>Haben Mitarbeitende im Zeitpunkt des Austritts mehr bezahlte Ferien bezogen als ihnen zustehen, wird der zu viel ausgerichteten Ferienlohn mit Lohnguthaben verrechnet bzw. separat in Rechnung gestellt.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Keine Regelung in alt PVO.</p> <p>Mitarbeitende, die ihr Ferienguthaben noch nicht erarbeitet haben, sollen nicht besser gestellt werden als Mitarbeitende, die bereits dafür gearbeitet haben.</p> <p>Art. 41 neu PVO ist wichtig, damit eine gesetzliche Grundlage für die Verrechnung von Lohnguthaben mit Ferienguthaben bzw. zur Rechnungstellung besteht.</p>
<p><b>Art. 42 Bezug der Ferien während der Kündigungsfrist</b></p> <p><sup>1</sup> Wenn betrieblich möglich und sinnvoll, ist das gesamte Ferienguthaben während der Kündigungsfrist bzw. bis zum Austritt zu beziehen.</p> <p><sup>2</sup> Ist der Ferienbezug aus betrieblichen Gründen während der Kündigungsfrist bzw. bis zum Austritt nicht oder nur teilweise möglich, wird das Ferienguthaben ausbezahlt.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Art. 28 Abs. 2 alt PVO:</p> <p><i><sup>2</sup> Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses kann der Ferienanspruch für das Austrittsjahr ausnahmsweise in Geld entschädigt werden, wenn der Ferienbezug während der Kündigungsfrist aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist.</i></p> <p>Diese wichtige Regelung soll neu ins PR aufgenommen werden. Art. 42 neu PR entspricht inhaltlich im Grundsatz Art. 28 Abs. 2 alt PVO.</p>
<p><b>Art. 43 Verspätete Rückkehr aus den Ferien</b></p> <p>Sind Mitarbeitende nach den Ferien aus Gründen, welche die Gemeinde Emmen nicht zu vertreten hat, an der rechtzeitigen Wiederaufnahme der Arbeit verhindert (z.B. Ausfall von Transportmitteln, politische Unruhen oder Naturereignisse in der Feriendestination oder auf dem Rückweg, höhere Gewalt etc.), werden die verlorenen Arbeitstage nicht bezahlt.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Keine Regelung in alt PVO.</p> <p>Diese Bestimmung dient der Klarheit und entspricht der allgemeinen Rechtsauffassung in diesen Situationen.</p>

<p><b>Art. 44 Kürzung des Ferienanspruches</b></p> <p><sup>1</sup> Sind Mitarbeitende durch ihr Verschulden während des Kalenderjahres insgesamt mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann die Gemeinde Emmen die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um 1/12 kürzen.</p> <p><sup>2</sup> Ohne Verschulden der Mitarbeitenden und falls die Verhinderung nicht mehr als einen Monat im Kalenderjahr beträgt, dürfen die Ferien für den ersten Monat der Verhinderung nicht gekürzt werden. Solche Verhinderungsgründe sind: Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Jugendurlaub. Die Kürzung beträgt ab zweitem Monat und für jeden weiteren vollen Monat der Verhinderung 1/12.</p> <p><sup>3</sup> Die Ferien dürfen nicht gekürzt werden, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(a) eine Mitarbeiterin wegen Schwangerschaft bis zu zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert ist;</li><li>(b) eine Mitarbeiterin einen Mutterschaftsurlaub nach Art. 58 bezogen hat;</li><li>(c) ein Vaterschaftsurlaub, Urlaub des anderen Elternteils nach Art. 59 bezogen wurde;</li><li>(d) Ein Urlaub in Falle des Todes der Mutter nach Art. 60 bezogen wurde;</li><li>(e) Mitarbeitende einen Betreuungsurlaub nach Art. 62 bezogen haben;</li><li>(f) Mitarbeitende einen Adoptionsurlaub nach Art. 63 bezogen haben.</li></ul>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Art. 26 alt PVO regelt die Kürzung des Ferienanspruches. Diese Regelung macht keine Differenzierungen zwischen verschuldeten und unverschuldeten Absenzen und berücksichtigt die Kürzungsverbote bei Familien- und Betreuungsurlauben analog dem OR nicht, sondern regelt die Ausnahmen gemäss der aktuellen Gesetzgebung unvollständig verstreut über die Verordnung (in Art. 34 Abs. 5 und Art. 35 Abs. 4 alt PVO wird festgehalten, dass während dem Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub keine Ferienkürzung erfolgen darf).</p> <p>Mit Art. 44 neu PR soll eine analoge Regelung wie im Privatrecht an einem zentralen Ort in der PR eingeführt werden.</p>
---	----------------------------------	--

**Mediensperfrist bis 17.04.2025**

<b>11. JOKER-TAGE</b>		
<p><b>Art. 45 Grundsatz</b></p> <p>Mitarbeitenden kann durch Senkung des Lohnes bei gleichbleibendem Pensum die Möglichkeit gewährt werden, zusätzliche Urlaubstage (Joker-Tage) zu erwerben.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Art. 40<sup>bis</sup> alt PVO regelt die den Anspruch auf Joker-Tage.</p> <p>Neu soll der Grundsatz im PR festgehalten werden.</p> <p>Die Details sind in Art. 35 neu PVO geregelt.</p>
<p><b>Art. 46 Anspruchsberechtigung, Voraussetzungen</b></p> <p>Der Gemeinderat legt den Kreis der Anspruchsberechtigten sowie die Voraussetzungen für die Joker-Tage in der Verordnung zum Personalreglement fest.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Art. 40<sup>bis</sup> alt PVO regelt den Anspruch auf Joker-Tage.</p> <p>Neu soll der Grundsatz im PR festgehalten werden.</p> <p>Die Details sind in Art. 35 neu PVO geregelt.</p>

12. FEIERTAGE		
<p><b>Art. 47 Gesetzlicher Bundesfeiertag</b></p> <p>Der 1. August ist ein bezahlter Feiertag.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Die Feiertage werden in Art. 31 alt PVO (Arbeitsfreie Tage) sehr unübersichtlich festgehalten:</p> <p><i>b) Folgende Feiertage: Neujahrstag, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrtstag, Pfingstmontag, Fronleichnam, Bundesfeiertag, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis, 24. Dezember, Weihnachtstag, Stephanstag, 31. Dezember.</i></p> <p>An der Anzahl der bisherigen Feiertage soll festgehalten werden (vgl. Art. 48).</p> <p>Obwohl nicht explizit von bezahlten arbeitsfreien Tagen in Art. 31 alt PVO die Rede ist, wurden die arbeitsfreien Tage jeweils bezahlt.</p> <p>Ziel ist es mit dem neuen PR in Art. 47 ff. aufzuzeigen, wie grosszügig die Gemeinde Emmen Feiertage bzw. arbeitsfreie Tage bezahlt.</p> <p>Es wird deshalb unterschieden zwischen dem gesetzlichen Bundesfeiertag (1. August), der gemäss Bundesverfassung von allen Arbeitgebenden zu bezahlen ist (Art. 47) und den zusätzlichen Feiertagen/arbeitsfreien Tagen, für welche es keine gesetzliche Grundlage vom Bund oder vom Kanton für die Bezahlung gibt (Art. 48). (Der Kanton kann im Ruhetags- und Ladenschlussgesetz (SRL 855) nur festschreiben, an welchen Tagen ohne Bewilligung nicht gearbeitet werden darf, aber nicht, dass für diese Tage Lohn bezahlt werden muss).</p>

**Mediensperfrist bis 17.04.2025**

<p><b>Art. 48 Zusätzliche bezahlte Feiertage der Gemeinde Emmen</b></p> <p>Die Mitarbeitenden haben zusätzlich zur Bezahlung des Bundesfeiertages Anspruch auf die Bezahlung der folgenden 14 Feiertage:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>(1) Neujahr</li><li>(2) Berchtoldstag</li><li>(3) Karfreitag</li><li>(4) Ostermontag</li><li>(5) Auffahrt</li><li>(6) Pfingstmontag</li><li>(7) Fronleichnam</li><li>(8) Mariä Himmelfahrt</li><li>(9) Allerheiligen</li><li>(10) Mariä Empfängnis</li><li>(11) 24. Dezember</li><li>(12) Weihnachten</li><li>(13) Stefanstag</li><li>(14) 31. Dezember</li></ul>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Vgl. Bemerkungen zu Art. 47.</p>
<p><b>Art. 49 Geburtstag</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden können im Monat, in welchem ihr Geburtstag fällt, einen bezahlten freien Tag nach ihrer Wahl beziehen.</p> <p><sup>2</sup> Wenn das Guthaben innerhalb des Zeitraumes gemäss Abs. 1 nicht bezogen wird, verfällt es entschädigungslos.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>In Art. 31 alt PVO wird wie folgt ein arbeitsfreier Fasnachtstag gewährt:</p> <p><i>c) Zusätzlich ein Fasnachtstag: Ein Tag nach freier Wahl während den zweiwöchigen Emmer Fasnachtsferien, wenn das Anstellungsverhältnis an der Fasnacht bereits bestand.</i></p> <p>Mit dem zusätzlich bezahlten Tag im Geburtstagsmonat will man allen Mitarbeitenden einen zusätzlichen bezahlten freien Tag zukommen lassen und nicht die Fasnächtler betreffend des Datums privilegieren.</p>

**Mediensperfrist bis 17.04.2025**

<p><b>Art. 50 Gemeinsame Bestimmungen</b></p> <p><sup>1</sup> Feiertage, die auf einen Samstag oder Sonntag fallen, werden nicht entschädigt und es besteht kein Anspruch auf einen Ersatzfeiertag.</p> <p><sup>2</sup> Feiertage, die während bezahlter Absenzen (Krankheit, Mutterschaft, Unfall oder Militärdienst etc.) anfallen, können nicht nachbezogen werden.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Auch in der alt PR fehlt eine Regelung dazu.</p> <p>Art. 50 PR dient der Klarheit und gibt eine allgemeine Rechtsauffassung bei dem Zusammenfallen von Feiertagen mit Samstagen und Sonntagen sowie bei weiteren bezahlten Absenzen wieder. Ohne Arbeit sollen die Mitarbeitenden für den gleichen Tag nicht zweimal Lohn erhalten.</p>
<p><b>13. BEZAHLTER URLAUB</b></p>		
<p><b>Art. 51 Besondere Ereignisse</b></p> <p>Der Gemeinderat legt in der Verordnung zum Personalreglement fest, bei welchen besonderen Ereignissen ein bezahlter Urlaub gewährt wird und wie lange dieser maximal dauert.</p>	<p><b>alt Art. 23 Urlaub</b></p> <p>Der Gemeinderat regelt die Gewährung von besoldetem und unbesoldetem Urlaub.</p>	

**Mediensperfrist bis 17.04.2025**

<p><b>Art. 52 Care-Urlaub</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung eines Familienmitgliedes, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung notwendig ist.</p> <p><sup>2</sup> Der Anspruch auf Care-Urlaub besteht, wenn</p> <p>(a) ein Arztzeugnis vorliegt,</p> <p>(b) die Betreuung nicht durch andere Familienmitglieder oder Bezugspersonen übernommen werden kann und</p> <p>(c) die Betreuung aufgrund des Alters des Familienmitgliedes oder der Schwere der Krankheit oder des Unfalls notwendig ist.</p> <p><sup>3</sup> Die Dauer des Urlaubs beträgt maximal 3 Tage pro Ereignis. Pro Jahr ist der Urlaubsanspruch zusammen mit dem Urlaubsanspruch für besondere Ereignisse gemäss Art. 51 und Art. 36 Personalverordnung auf maximal insgesamt 10 Tage begrenzt.</p> <p><sup>4</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	
---	----------------------------------	--

**Mediensperfrist bis 17.04.2025**

<p><b>Art. 53 Urlaub für öffentliche Ämter</b></p> <p>Der Gemeinderat regelt die Voraussetzungen und die Dauer des bezahlten Urlaubs bei der Ausübung von öffentlichen Ämtern in der Verordnung zum Personalreglement.</p>	<p>Keine konkrete Regelung in alt PR. Generalklausel in Art. 23.</p>	<p>Die einzelnen bezahlten Urlaubsformen sollen im Grundsatz ins PR aufgenommen werden.</p>
<p><b>Art. 54 Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit</b></p> <p>Der Gemeinderat regelt die Voraussetzungen und die Dauer des bezahlten Urlaubs für ausserschulische Jugendarbeit in der Verordnung zum Personalreglement.</p>	<p>Keine konkrete Regelung in alt PR. Generalklausel in Art. 23.</p>	<p>Die einzelnen bezahlten Urlaubsformen sollen im Grundsatz ins PR aufgenommen werden.</p>

14. UNBEZAHLTER URLAUB		
<p><b>Art. 55 Grundsatz</b></p> <p><sup>1</sup> Wenn die Interessen an einer gut funktionierenden Verwaltung und die Interessen des betroffenen Teams gewahrt bleiben, kann die vorgesetzte Person Mitarbeitenden einen unbezahlten Urlaub bewilligen.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere in der Verordnung zum Personalreglement.</p>	<p>Keine konkrete Regelung in alt PR. Generalklausel in Art. 23.</p>	<p>Der unbezahlte Urlaub soll im Grundsatz ins PR aufgenommen werden.</p>
<p><b>Art. 56 Kosten, Versicherungen</b></p> <p><sup>1</sup> Die Gemeinde Emmen trägt während des unbezahlten Urlaubs keine Kosten und keine Versicherungsprämien.</p> <p><sup>2</sup> Die betreffenden Mitarbeitenden haben sich rechtzeitig und selbstverantwortlich um die Deckung von allfälligen Versicherungslücken zu kümmern.</p>	<p>Keine konkrete Regelung in alt PR. Generalklausel in Art. 23.</p>	<p>Im neuen PR soll betreffend Kostentragung und Versicherungsschutz transparent informiert werden, damit nicht falsche Erwartungen entstehen.</p>
<p><b>Art. 57 Ferien, Dienstjahre</b></p> <p>Während dem unbezahlten Urlaub wachsen Ferienansprüche und Dienstjahre nicht weiter an.</p>		<p>Diese Regelung entspricht einer allgemeinen Rechtsauffassung. Ferien und Dienstjahre erhöhen sich fortlaufend entsprechend der Arbeitsleistung. Anstellungszeiten ohne Leistungspflichten sollen nicht angerechnet werden.</p>

15. LEISTUNGEN AN ELTERN		
<p><b>Art. 58 Mutterschaftsurlaub</b></p> <p><sup>1</sup> Sind die Anspruchsvoraussetzungen gemäss EOG (Erwerb ersatzgesetz, SR 834.1) und EOV (Verordnung zum Erwerb ersatzgesetz, SR 834.11) erfüllt, hat die Mitarbeiterin Anspruch auf einen zu 100% besoldeten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen, den sie frühestens zwei Wochen vor der Geburt antreten kann. Die Besoldung richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad und der Lohnhöhe bei Antritt des Urlaubs.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere in der Verordnung zum Personalreglement.</p>	<p>Keine konkrete Regelung in alt PR. Generalklausel in Art. 23.</p>	<p>Gemäss Art. 34 alt PVO besteht Anspruch auf einen zu 100% besoldeten Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen, beginnend ab dem Termin der Niederkunft. Angestellte, die ihre Tätigkeit aus schwangerschaftsbedingten Gründen früher niederlegen wollen, können diese Zeit durch Ferien, einen positiven Zeitsaldo oder durch unbezahlten Urlaub ausgleichen.</p> <p>Es soll ein Mutterschaftsurlaub von neu 16 Wochen gewährt werden, der frühestens zwei Wochen vor der Geburt angetreten werden kann. Damit will man die Arbeitgeberattraktivität steigern und mit vielen Arbeitgebern in der öffentlichen Hand und in der Privatwirtschaft gleichziehen.</p> <p>Diese Grundlagen sollen neu ins PR aufgenommen werden.</p>

**Mediensperfrist bis 17.04.2025**

<p><b>Art. 59 Vaterschaftsurlaub, Urlaub des anderen Elternteils</b></p> <p><sup>1</sup> Sind die Anspruchsvoraussetzungen gemäss EOG (Erwerbssatzgesetz, SR 834.1) und EOV (Verordnung zum Erwerbssatzgesetz, SR 834.11) erfüllt, haben Mitarbeitende, die im zum Zeitpunkt der Geburt eines Kindes der Vater bzw. der rechtliche andere Elternteil sind oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate werden, Anspruch auf einen zu 100% besoldeten Urlaub von zwei Wochen (14 Kalendertage). Die Besoldung richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad und der Lohnhöhe bei Antritt des Urlaubs.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere in der Verordnung zum Personalreglement.</p>	<p>Keine konkrete Regelung in alt PR. Generalklausel in Art. 23.</p>	<p>Art. 59 entspricht inhaltlich Art. 35 alt PVO.</p>
<p><b>Art. 60 Urlaub im Falle des Todes der Mutter nach der Geburt</b></p> <p><sup>1</sup> Die Ansprüche richten sich nach dem Obligationenrecht (OR, SR 220) sowie EOG (Erwerbssatzgesetz, SR 834.1) und EOV (Verordnung zum Erwerbssatzgesetz, SR 834.11).</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere in der Verordnung zum Personalreglement.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Diese Regelung wurde neu ins OR und in die EOG aufgenommen.</p>

**Mediensperfrist bis 17.04.2025**

<p><b>Art. 61 Urlaub für die Betreuung eines kranken oder verunfallten Kindes</b></p> <p><sup>1</sup> Mitarbeitende haben Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Betreuung eines kranken oder verunfallten minderjährigen Kindes, wenn</p> <p>(a) ein Arztzeugnis vorliegt,</p> <p>(b) die Betreuung nicht durch den anderen Elternteil, andere Familienmitglieder oder Bezugspersonen übernommen werden kann und</p> <p>(c) die Betreuung aufgrund des Alters des Kindes oder der Schwere der Krankheit oder des Unfalls notwendig ist.</p> <p><sup>2</sup> Die Dauer des Urlaubs beträgt maximal 3 Tage pro Ereignis. Pro Jahr ist der Urlaubsanspruch zusammen mit dem Urlaubsanspruch gemäss Art. 52 auf maximal insgesamt 10 Tage begrenzt.</p> <p><sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Grundsatz in Art. 38 alt PVO geregelt.</p>
<p><b>Art. 62 Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes</b></p> <p><sup>1</sup> Die Ansprüche richten sich nach Obligationenrecht (OR, SR 220) sowie EOG (Erwerbsersatzgesetz, SR 834.1) und EOv (Verordnung zum Erwerbsersatzgesetz, SR 834.11).</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Art. 38<sup>bis</sup> alt PVO hatte diese neue Regelung im OR und EOG aufgenommen. Neu sollen die Grundlagen im PR geregelt werden.</p>

<p><b>Art. 63 Adoptionsurlaub</b></p> <p><sup>1</sup> Die Ansprüche richten sich nach Obligationenrecht (OR, SR 220) sowie EOG (Erwerbsersatzgesetz, SR 834.1) und EOv (Verordnung zum Erwerbsersatzgesetz, SR 834.11).</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere in der Verordnung zum Personalreglement.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Diese Regelung wurde neu ins OR und in die EOG aufgenommen.</p>
<p><b>Art. 64 Familienzulagen</b></p> <p><sup>1</sup> Mitarbeitende haben Anspruch auf die gesetzlichen Geburts-, Adoptions-, Kinder- und Ausbildungszulagen.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere in der Verordnung zum Personalreglement.</p>	<p><b>alt Art. 16 Sozialzulagen</b></p> <p><sup>1</sup> Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulagen werden gemäss kantonalem Gesetz über die Familienzulagen ausgerichtet.</p> <p><sup>2</sup> .....</p> <p><sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p>Vgl. Kommentar zu Art. 65.</p>
<p><b>Art. 65 Zusätzliche Familienzulage der Gemeinde Emmen</b></p> <p>Der Gemeinderat legt die Höhe und die Anspruchsvoraussetzungen für die zusätzliche Familienzulage der Gemeinde Emmen in der Verordnung zum Personalreglement fest.</p>	<p><b>alt Art. 16 Sozialzulagen</b></p> <p><sup>1</sup> .....</p> <p><sup>2</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf einen Erziehungsbeitrag.</p> <p><sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p>In der alt PR wird die zusätzliche Familienzulage und damit die Grosszügigkeit der Gemeinde Emmen bei den Sozialzulagen zu wenig hervorgehoben. Deshalb wurden für die gesetzlichen Familienzulagen und die zusätzliche Familienzulage der Gemeinde Emmen ein je separater Grundsatzartikel geschaffen.</p>

16. AUS- UND WEITERBILDUNGEN		
<p><b>Art. 66 Grundsatz</b></p> <p><sup>1</sup> Die Fähigkeiten und Kenntnisse der Mitarbeitenden werden stetig gefördert, damit die Erfüllung des Leistungsauftrags des öffentlichen Dienstes gewährleistet werden kann.</p> <p><sup>2</sup> Die Gemeinde Emmen unterstützt und fördert die berufliche Aus- und Weiterbildung.</p>	<p><b>alt Art. 24 Aus- und Weiterbildungen</b></p> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat unterstützt und fördert die berufliche Aus- und Weiterbildung.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	
<p><b>Art. 67 Externe Aus- und Weiterbildungen</b></p> <p><sup>1</sup> Mit Mitarbeitenden, welche eine externe Aus- und Weiterbildung absolvieren, wird eine Weiterbildungsvereinbarung abgeschlossen. Darin wird vereinbart, in welchem Ausmass sich die Gemeinde Emmen an den Kosten beteiligt und welche Verpflichtungszeit mit der Kostenbeteiligung verbunden ist.</p> <p><sup>2</sup> Abwesenheiten für Aus- und Weiterbildungen, die nicht oder nur teilweise von der Gemeinde Emmen finanziert werden, sind durch positive Arbeitszeitsaldi, Ferien, Pensumsreduktion oder unbezahlten Urlaub auszugleichen.</p> <p><sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Mit Art. 67 soll in der PR mehr Transparenz betreffend gegenseitigen Interessen geschaffen werden.</p>

17. PRÄMIEN		
<p><b>Art. 68 Treueprämien</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden erhalten pro vollen 5 Jahren Arbeitstätigkeit für die Gemeinde Emmen zusätzlich zu ihren Ferien gemäss Art. 36 jeweils 5 bezahlte Urlaubstage. Diese Urlaubstage müssen innerhalb von maximal 18 Monaten seit ihrer Gutschrift bezogen werden, ansonsten verfällt dieses Guthaben.</p> <p><sup>2</sup> Die Mitarbeitenden können die Treueprämien in Form von Freizeit beziehen oder die Auszahlung verlangen.</p> <p><sup>3</sup> Bei der Berechnung der Dauer der Arbeitstätigkeit bei der Gemeinde Emmen werden Arbeitstätigkeiten in früheren Anstellungen sowie Lehr- und Praktikumsverhältnisse bei der Gemeinde Emmen angerechnet, sofern zwischen zwei Arbeitstätigkeiten nicht mehr als 24 Monate liegen.</p> <p><sup>4</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p><b>alt Art. 17 Dienstaltersgeschenk</b></p> <p><sup>1</sup> Die Angestellten in einem öffentlichrechtlichen Anstellungsverhältnis erhalten zusätzlich zu ihren Ferien nach 10 und 15 Dienstjahren 5 Arbeitstage, nach 20, 25 und 35 Dienstjahren 10 Arbeitstage sowie nach 30 und 40 Dienstjahren 20 Arbeitstage bezahlten Urlaub.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p>Neu soll nicht erst nach 10 Jahren die Treue der Mitarbeitenden belohnt werden, sondern bereits nach 5 Jahren. Die sehr langen Arbeitsverhältnisse werden immer mehr zur Ausnahme.</p> <p>Die Mitarbeitenden sollen das Wahlrecht zwischen dem Bezug von Freizeit oder der Auszahlung der Treueprämie erhalten.</p>
<p><b>Art. 69 Prämien für die Vermittlung von neuen Mitarbeitenden</b></p> <p><sup>1</sup> Mitarbeitende, die erfolgreich an der Vermittlung von neuen Mitarbeitenden mitwirken, können mit einer Prämie belohnt werden.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere in der Verordnung zum Personalreglement.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Diese Bestimmung soll alle Möglichkeiten zur Personalsuche ausschöpfen.</p> <p>Es handelt sich um eine Kann-Vorschrift.</p>

<b>18. GEBÜHREN UND ENTSCHÄDIGUNGEN, NEBENBESCHÄFTIGUNGEN</b>		
<p><b>Art. 70 Gebühren und Entschädigungen</b></p> <p><sup>1</sup> Fallen für die berufliche Tätigkeit von Mitarbeitenden der Gemeinde Emmen Gebühren und Entschädigungen an oder richten Dritte Besoldungsbeiträge aus, fallen diese in die Kasse der Gemeinde Emmen. Die Mitarbeitenden haben keinen Anspruch auf solche Vergütungen und Entschädigungen.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p><b>alt Art. 36 Ablieferung von Gebühren und Entschädigungen</b></p> <p><sup>1</sup> Gebühren und Entschädigungen für berufliche Tätigkeiten und die von Dritten ausgerichteten Besoldungsbeiträge fallen in die Kasse der Gemeinde.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat bewilligt die Ausnahmen.</p>	<p>Art. 70 entspricht im Grundsatz Art. 36 alt PR.</p> <p>Klarstellung, dass für berufliche Tätigkeiten keine weiteren Vergütungen und Entschädigungen bezahlt werden.</p>
<p><b>Art. 71 Nebenbeschäftigungen</b></p> <p><sup>1</sup> Nebenbeschäftigungen, die sich nachteilig auf die Funktion oder die Arbeit auswirken können, sind untersagt.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p><b>alt Art. 34 Nebenbeschäftigungen</b></p> <p><sup>1</sup> Nebenbeschäftigungen, die sich nachteilig auf die Funktion oder die Arbeit auswirken können, sind untersagt. Der Gemeinderat kann aus wichtigen Gründen Ausnahmen bewilligen.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p>Art. 71 entspricht im Grundsatz Art. 34 alt PR.</p> <p>Ausnahmen bei nachteiligen Auswirkungen auf die Funktion oder Arbeit sollen nicht mehr bewilligt werden können.</p>

19. INFORMATIONS- UND VORSCHLAGSRECHT		
<p><b>Art. 72 Informationsrecht</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden werden über geplante Änderungen des Personalrechts rechtzeitig informiert.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p><b>alt Art. 35 Mitspracherecht</b></p> <p><sup>1</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Information über das Betriebsgeschehen. ...</p>	<p>Neu sollen das Informationsrecht und das Vorschlagsrecht in der PR getrennt behandelt werden.</p>
<p><b>Art. 73 Vorschlagsrecht</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden können zu betrieblichen und beruflichen Angelegenheiten Vorschläge unterbreiten. Die Vorschläge werden geprüft und beantwortet.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p><b>alt Art. 35 Mitspracherecht</b></p> <p><sup>1</sup> Die Angestellten haben ... das Recht, sich zu Betriebs- und Personalfragen zu äussern und Vorschläge zu unterbreiten.</p> <p><sup>2</sup> Personalorganisationen bzw. deren Vertreter, insbesondere der Gemeindepersonalverband sind als Gesprächspartner anerkannt</p>	<p>Vgl. Kommentar zu Art. 72.</p>

20. DATENSCHUTZ		
<p><b>Art. 74 Rechtsgrundlage</b></p> <p>Auf die Anstellungsverhältnisse der Gemeinde Emmen sind die Bestimmungen des Kantonalen Datenschutzgesetzes (SRL Nr. 38) und der kantonalen Datenschutzverordnung (KDSV, SRL 38b) anwendbar.</p>	Keine Regelung in alt PR.	Keine Regelung in alt PVO.
<p><b>Art. 75 Bearbeitung von Personendaten</b></p> <p><sup>1</sup> Personendaten von Mitarbeitenden sowie von Stellenbewerbenden dürfen in Papierform und in Informationssystemen bearbeitet werden, wenn dies zur Erfüllung der Aufgaben nach diesem Gesetz notwendig ist, insbesondere für</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. die Rekrutierung von Angestellten,</li> <li>b. die Begründung, Änderung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen,</li> <li>c. die Durchführung von Arbeitsverhältnissen.</li> </ul> <p><sup>2</sup> Besonders schützenswerte Personendaten dürfen bearbeitet werden, wenn dies für die Erfüllung von Aufgaben nach Absatz 1 notwendig ist. Dazu gehören insbesondere</p>	Keine Regelung in alt PR.	Keine Regelung in alt PVO.

**Mediensperfrist bis 17.04.2025**

<p>a. Daten über den Gesundheitszustand,  b. Daten aus vertrauensärztlichen Gutachten,  c. Daten aus einer Personenüberprüfung.</p> <p><sup>3</sup>Bei der Bearbeitung von Daten in Informationssystemen der Gemeinde oder damit beauftragten Dritten sind die kantonalen Vorschriften über den Datenschutz sowie zur Informatik einzuhalten.</p> <p><sup>4</sup>Personendaten von Stellenbewerbenden sind bei Nichtanstellung zu vernichten, wenn die betroffene Person der weiteren Aufbewahrung nicht zustimmt.</p> <p><sup>5</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>		
<p><b>Art. 76 Recht auf Einsicht in Personaldossier</b></p> <p>Die Mitarbeitenden haben grundsätzlich das Recht auf Einsicht in ihr Personaldossier.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Keine Regelung in alt PVO.</p>

**Mediensperfrist bis 17.04.2025**

<p><b>Art. 77 Recht auf Berichtigung des Personaldossiers</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden können verlangen, dass falsche persönliche Daten berichtigt und unvollständige ergänzt werden.</p> <p><sup>2</sup> Enthält das Personaldossier Angaben, die mit dem Arbeitsverhältnis in keinem unmittelbaren Zusammenhang stehen, können die Mitarbeitenden ihre Entfernung verlangen.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Keine Regelung in alt PVO.</p>
<p><b>Art. 78 Bekanntgabe von Personendaten</b></p> <p>Personendaten der Mitarbeitenden dürfen bekannt gegeben werden,</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. wenn eine gesetzliche Grundlage es erlaubt oder wenn es im Einzelfall zur Erfüllung einer öffentlichen Aufgabe der Empfänger notwendig ist,</li><li>b. wenn die betroffene Person im Einzelfall eingewilligt hat,</li><li>c. für Behördenverzeichnisse und ähnliche Publikationen im Sinn der Bestimmungen über den Datenschutz.</li></ul>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Keine Regelung in alt PVO.</p>

21. RECHTE AN ARBEITSRESULTATEN, URHEBERRECHTE		
<p><b>Art. 79 Rechte an Arbeitsresultaten</b></p> <p>Sämtliche Arbeitsresultate der Mitarbeitenden gehören, unabhängig von ihrer Schutzfähigkeit und Verwertbarkeit, der Gemeinde Emmen.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Keine Regelung in alt PVO.</p>
<p><b>Art. 80 Urheberrechte</b></p> <p>Durch Urheberrecht geschützte Werke, welche Mitarbeitende in Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit und in Erfüllung ihrer vertraglichen Pflichten machen oder an deren Hervorbringung sie mitwirken, treten die Mitarbeitenden unabhängig deren Schutzfähigkeit und deren Verwertbarkeit im Voraus ausschliesslich und unentgeltlich an die Gemeinde Emmen ab. Die Abtretungen umfassen auch alle urheberrechtlich geschützten Rechte am Werk oder der Software-Entwicklung. Die Gemeinde hat insbesondere das ausschliessliche Recht zur Vervielfältigung und Verbreitung des Werkes in unabgeänderter Form, ohne den Namen des Urhebers nennen zu müssen. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, an sämtlichen Vorkehrungen zum Schutze der vorstehenden Rechte zu Gunsten der Gemeinde Emmen mitzuwirken und alles zu unterlassen, was die Gemeinde Emmen bei der Erlangung entsprechender Schutzrechte oder bei der Nutzung der von ihnen geschaffenen Immaterialgüter hinderlich sein könnte. Diese Verpflichtungen gelten auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Keine Regelung in alt PVO.</p>

22. EIGENTUM DER GEMEINDE EMMEN		
<p><b>Art. 81 Rückgabe- und Herausgabepflichten</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben der Gemeinde Emmen spätestens beim Austritt unaufgefordert sofort alles herauszugeben, was sie in Ausübung ihrer vertraglichen Tätigkeit hervorgebracht haben und was ihnen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses anvertraut wurde.</p> <p><sup>2</sup> Die Gemeinde Emmen kann auch vorzeitig jederzeit ihr Eigentum herausverlangen.</p>	Keine Regelung in alt PR.	Keine Regelung in alt PVO.
23. INFORMATIONSTECHNOLOGIE (IT), SOCIAL MEDIA		
<p><b>Art. 82 Informationstechnologie (IT)</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben die Informationstechnologie (IT) der Gemeinde Emmen weisungsgemäss und sorgfältig zu gebrauchen und einzusetzen.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	Keine Regelung in alt PR.	Keine Regelung in alt PVO.
<p><b>Art. 83 Social Media, Kommunikationskonzepte</b></p> <p>Der Gemeinderat kann Social Media-Richtlinien und Kommunikationskonzepte festlegen.</p>	Keine Regelung in alt PR.	Keine Regelung in alt PVO. Es existiert ein Kommunikationskonzept, welches regelt, wer wann unter welchen Umständen Auskunft geben darf/kann und welche Stellen zu informieren bzw. involvieren sind.

24. ALKOHOL, BETÄUBUNGSMITTEL, RAUCHEN		
<p><b>Art. 84 Alkohol und Betäubungsmittel</b></p> <p>Der Genuss/die Einnahme von alkoholischen Getränken, Drogen sowie die Arbeitsleistung und/oder die Arbeitssicherheit einschränkender Medikamente während und vor Antritt der Arbeit sind verboten.</p>	Keine Regelung in alt PR.	Keine Regelung in alt PVO.
<p><b>Art. 85 Rauchen</b></p> <p>In den Gebäudeinnenräumen gilt ein Rauchverbot.</p>	Keine Regelung in alt PR.	Keine Regelung in alt PVO.
25. ANNAHME VON GESCHENKEN, BESTECHUNG		
<p><b>Art. 86 Annahme von Geschenken, passive Bestechung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden dürfen keine Geschenke oder andere Vorteile für sich oder andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen, wenn es im Hinblick auf ihre dienstliche Stellung geschieht (passive Bestechung).</p> <p><sup>2</sup> Kleine Aufmerksamkeiten mit einem Geldwert von maximal CHF 50.00 fallen nicht unter das Geschenkannahmeverbot, wenn sie keinen Einfluss auf Entscheidungen haben oder keinen solchen Anschein erwecken.</p>	<p><b>alt Art. 35 Verbot der Annahme von Geschenken</b></p> <p><sup>1</sup> Die Angestellten dürfen keine Geschenke oder andere Vorteile für sich oder andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen, wenn es im Hinblick auf ihre berufliche Tätigkeit geschieht.</p> <p><sup>2</sup> Kleine Aufmerksamkeiten fallen nicht unter das Geschenkannahmeverbot</p>	Konkretisierung der bestehenden Regelung.

**Mediensperfrist bis 17.04.2025**

<p><b>Art. 87 Aktive Bestechung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben ihrerseits unlautere Wettbewerbshandlungen zu unterlassen. Als solche gelten insbesondere auch die aktive Bestechung sowie Schmier- oder Schwarzgeldzahlungen.</p> <p><sup>2</sup> Verstösse gegen diese Bestimmung sowie versuchte Verstösse können bei der externen Meldestelle gemäss Art. 88 ff. angezeigt werden.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Keine Regelung in alt PVO.</p>
<p><b>26. MELDUNG VON MISSSTÄNDEN</b></p>		
<p><b>Art. 88 Einsetzung und Anforderungen an die externe Meldestelle</b></p> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat setzt eine externe Meldestelle für interne Missstände ein.</p> <p><sup>2</sup> Die externe Meldestelle kann eine Einzelperson oder eine Unternehmung sein.</p> <p><sup>3</sup> Personen, die für die externe Meldestelle arbeiten, dürfen nicht bei der Gemeinde Emmen angestellt sein.</p> <p><sup>4</sup> Der Gemeinderat legt in einer Leistungsvereinbarung die Rechte und Pflichten der externen Meldestelle fest.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Keine Regelung in alt PVO.</p>

**Mediensperfrist bis 17.04.2025**

<p><b>Art. 89 Verfahren bei der Meldung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben das Recht, bei hinreichendem Verdacht der externen Meldestelle gemäss Art. 88 Missstände zu melden. Als Missstände gelten insbesondere Verstösse gegen Gesetze und Verordnungen, die sie in Ausübung ihrer Tätigkeit feststellen.</p> <p><sup>2</sup> Die Meldung kann anonym erfolgen.</p> <p><sup>3</sup> Für die Meldung von Missständen bedarf es keiner Entbindung von der Geheimhaltungspflicht gemäss Art. 9.</p> <p><sup>4</sup> Die Mitarbeitenden haben das Recht zur Strafanzeige bei den Strafverfolgungsbehörden, wenn sie bei ihrer Tätigkeit von einem Vergehen oder Verbrechen Kenntnis erhalten haben, das sie aufgrund hinreichender Verdachtsgründe anderen Mitarbeitenden zuschreiben und das nach den Bestimmungen des Schweizerischen Strafgesetzbuches von Amtes wegen zu verfolgen ist.</p> <p><sup>5</sup> Mitarbeitende, die Meldung oder Anzeige gemäss den Absätzen 1 und 4 erstatten, dürfen im Arbeitsverhältnis weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.</p> <p><sup>6</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	
---	----------------------------------	--

27. MELDUNGEN UND ABKLÄRUNGEN BEI ARBEITSUNFÄHIGKEITEN		
<p><b>Art. 90 Meldepflichten der Mitarbeitenden, Arztzeugnisse</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben ihre Arbeitsunfähigkeit unverzüglich zu melden.</p> <p><sup>2</sup> Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 5 Kalendertage, haben die Mitarbeitenden unaufgefordert ein Arztzeugnis einzureichen. Die vorgesetzte Person kann bereits ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit ein Arztzeugnis verlangen.</p> <p><sup>3</sup> Das Arztzeugnis hat sich darüber zu äussern, ob die Arbeitsunfähigkeit Folge einer Krankheit oder eines Unfalles ist. Zudem muss das Arztzeugnis den Grad und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit angeben. Die Gemeinde Emmen kann zudem ein detailliertes Arztzeugnis verlangen, welches darüber Auskunft gibt, ob das Zeugnis sich auf ärztliche Untersuchungen oder auf die Aussage der betreffenden Mitarbeitenden stützt, wie der Verlauf (stabil, sich verbessern, sich verschlechternd) ist, welche Tätigkeiten die betreffenden Mitarbeitenden während einer eingeschränkten Arbeitsfähigkeit ausführen können und welche Tätigkeiten sie nicht ausführen können und, ob eine Ferienfähigkeit gegeben ist.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Gemäss Art. 51 alt PVO müssen Mitarbeitende ihre Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall am ersten Tag den Vorgesetzten melden. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als fünf Tage muss unaufgefordert ein Arztzeugnis eingereicht werden. Das Departement Personal und Organisation kann jederzeit ein Arztzeugnis verlangen oder eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen. Das genaue Vorgehen bei Abwesenheiten sowie bei der Rückkehr von erkrankten Angestellten ist in der Weisung Vorgehen bei Abwesenheiten geregelt.</p> <p>Die bestehenden Grundlagen aus der alt PVO sollen ins PR übernommen und ergänzt werden.</p> <p>Da gemäss Bundesamt für Statistik die Absenzen stetig steigen wird es immer wichtiger, dass vor der Einsetzung eines Vertrauensarztes beim behandelnden Arzt, der den Patienten am besten kennt, detaillierte Arztzeugnisse verlangt werden können. Diese nennen die Diagnose nicht und schützen damit das Patientengeheimnis. Sie schützen aber die legitimen Interessen der Arbeitgeber bezüglich Planung (bei Teilarbeitsunfähigkeiten, bei Ferien, bei der Wiederaufnahme der Arbeit oder bei der Notwendigkeit, Ersatzpersonal anzustellen etc.). Die detaillierten Arztzeugnisse zwingen Ärzte dazu, sich konkret mit der Situation ihres Patienten am Arbeitsplatz auseinanderzusetzen.</p>

**Mediensperfrist bis 17.04.2025**

<p><sup>4</sup> Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger an, haben sich die Mitarbeitenden regelmässig, spätestens bei der Einreichung eines weiteren Arztszeugnisses persönlich bei der vorgesetzten Person zu melden und nach Möglichkeit die voraussichtliche Dauer der Absenz bekannt zu geben.</p> <p><sup>5</sup> Die Mitarbeitenden sind bei Arbeitsunfähigkeiten von mehr als einer Arbeitswoche verpflichtet, die vorgesetzte Person rechtzeitig über die Wiederaufnahme der Arbeit zu informieren.</p> <p><sup>6</sup> Kommen Mitarbeitende ihren Meldepflichten nicht oder ungenügend nach, kann die Gemeinde Emmen nach vorgängiger Gewährung des rechtlichen Gehörs die Lohnzahlung vorübergehend oder dauernd kürzen oder einstellen. Die Frist zur Gewährung des rechtlichen Gehörs dauert 5 Arbeitstage und ist nicht erstreckbar.</p> <p><sup>7</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>		<p>Die Einhaltung der Meldepflichten ist für den Arbeitgeber und die Teammitglieder von ausgefallenen Mitarbeitenden zentral. Die Mitarbeitenden sind aufgrund ihrer Treuepflicht zur Schadenminderung verpflichtet. Aus diesem Grund soll eine Sanktionsmöglichkeit analog wie bei der geplanten Revision des kantonalen Personalgesetzes (neu § 56a Vernehmlassungs-version vom 17. September 2024) eingeführt werden.</p>
<p><b>Art. 91 Informationsrechte der Gemeinde Emmen</b></p> <p>Die Gemeinde Emmen ist befugt, mit den behandelnden Ärzten Kontakt aufzunehmen und sich über folgendes zu erkundigen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit;</li> <li>- mögliche Restarbeitsfähigkeit im aktuellen Einsatzbereich der Mitarbeitenden;</li> <li>- mögliche Arbeitsfähigkeit in einer angepassten Tätigkeit.</li> </ul>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Die Gemeinde soll aus den zu Art. 90 beschriebenen Gründen auch von sich aus die Möglichkeit erhalten, direkt mit den behandelnden Ärzten Kontakt aufzunehmen. Das Patientengeheimnis wird dabei stets gewahrt.</p>

<p><b>Art. 92 Vertrauensärztliche Untersuchungen</b></p> <p><sup>1</sup> Die Gemeinde Emmen oder die Versicherungen der Gemeinde Emmen können auf eigene Kosten eine vertrauensärztliche Untersuchung verlangen.</p> <p><sup>2</sup> Kommen die Mitarbeitenden der Aufforderung zu einer vertrauensärztlichen Untersuchung nicht nach, kann die Gemeinde Emmen nach vorgängiger Gewährung des rechtlichen Gehörs die Lohnzahlung vorübergehend oder dauernd kürzen oder einstellen. Die Frist zur Gewährung des rechtlichen Gehörs dauert 5 Arbeitstage und ist nicht erstreckbar.</p> <p><sup>3</sup> Wird bei der vertrauensärztlichen Untersuchung ein Missbrauch festgestellt, kann die Gemeinde Emmen bereits geleistete Entschädigungen und Lohnfortzahlungen von den Mitarbeitenden zurückzufordern.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Gemäss Art. 51 Abs. 3 alt PVO kann bereits heute eine vertrauensärztliche Untersuchung verlangt werden.</p> <p>Der Anspruch auf die Anordnung einer vertrauensärztlichen Untersuchung soll in das PR aufgenommen und die Rahmenbedingungen dazu sollen darin aufgeführt werden.</p> <p>Betreffend Sanktionsmöglichkeiten vgl. Bemerkungen zu Art. 90 und 91.</p> <p>Bislang gab es keine rechtliche Grundlage, um zu Unrecht bezogene Leistungen zurückzufordern.</p>
<p><b>28. CASE MANAGEMENT</b></p>		
<p><b>Art. 93 Zielsetzung</b></p> <p>Arbeitsausfälle belasten nicht nur die betroffenen Mitarbeitenden, sondern ihr ganzes Team. Das Case Management hat die rasche Rückkehr an den bisherigen oder nach Möglichkeit angepassten Arbeitsplatz und damit die Verhinderung einer Langzeitarbeitsunfähigkeit oder einer Invalidität zum Ziel.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	

**Mediensperfrist bis 17.04.2025**

<p><b>Art. 94 Rechte und Pflichten</b></p> <p><sup>1</sup> Fallen Mitarbeitende immer wieder oder für mehrere Wochen aus, kann die Gemeinde Emmen im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht ein externes Case Management anbieten. Die Gemeinde Emmen ist frei in der Wahl eines externen Partners und trägt dafür die Kosten.</p> <p><sup>2</sup> Im Rahmen ihrer Treuepflicht sind die betroffenen Mitarbeitenden zur Teilnahme und Mitwirkung am angebotenen Case Management verpflichtet. Verweigern Mitarbeitende die Teilnahme und Mitwirkung, kann die Gemeinde Emmen nach vorgängiger Gewährung des rechtlichen Gehörs die Lohnzahlung vorübergehend oder dauernd kürzen oder einstellen. Die Frist zur Gewährung des rechtlichen Gehörs dauert 5 Arbeitstage und ist nicht erstreckbar.</p> <p><sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	
---	----------------------------------	--

29. LOHNFORTZAHLUNG WEGEN KRANKHEIT		
<p><b>Art. 95 Lohnfortzahlung wegen Krankheit in ungekündigtem Arbeitsverhältnis</b></p> <p><sup>1</sup> Sind Mitarbeitende in ungekündigtem Arbeitsverhältnis wegen einer Krankheit arbeitsunfähig, bezahlt die Gemeinde Emmen grundsätzlich während den ersten 6 Monaten den vollen Nettolohn zuzüglich Zulagen weiter. Die Lohnersatzleistungen von Versicherungen für die ersten 6 Monate stehen der Gemeinde Emmen zu und werden an den Lohnanspruch der Mitarbeitenden angerechnet.</p> <p><sup>2</sup> Der Lohnanspruch gemäss Abs. 1 wird um die auf den Krankentaggeldern nicht zu entrichtenden Sozialversicherungsprämien gekürzt (Nettolohnausgleich).</p> <p><sup>3</sup> Sind Mitarbeitende mehr als 6 Monate wegen einer Krankheit arbeitsunfähig, erhalten sie ab Beginn des 7. Monats bis maximal zum 730. Tag seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit die Taggelder der Krankentaggeldversicherung in der Höhe von 80% des Bruttolohnes gemäss den geltenden Versicherungsbedingungen ausgerichtet. Die Versicherungsleistungen werden an die Leistungen der Gemeinde Emmen angerechnet.</p>	<p><b>alt Art. 19 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall</b></p> <p><sup>1</sup> Bei Krankheit oder Unfall besteht während 24 Monaten Anspruch auf den vollen Lohn, in der Probezeit während zwei Monaten. Ab dem dritten Monat besteht während der Probezeit eine Lohnfortzahlung von 80 %, entsprechend dem Pensum.</p> <p><sup>2</sup> .....</p> <p><sup>3</sup> Lohnersatzzahlungen von Sozialversicherungen oder ersatzpflichtigen Dritten fallen der Gemeinde zu, solange sie den Lohn weiter ausrichtet.</p> <p><sup>4</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p>Mit der neuen Regelung soll eine Annäherung an die Privatwirtschaft stattfinden. Nur in sehr seltenen Fällen und bestimmten Branchen (z.B. Pharma) erhalten die Mitarbeitenden eine Lohnfortzahlung zu 100% während zwei Jahren.</p>

**Mediensperfrist bis 17.04.2025**

<sup>4</sup> Verweigert die Versicherung die Ausrichtung eines Taggeldes, leistet die Gemeinde Emmen Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a OR und der Berner Skala. Weitere Lohnzahlungen schuldet die Gemeinde Emmen in diesem Fall nicht.

<sup>5</sup> Falls häufige Absenzen einen Missbrauch vermuten lassen, kann die Gemeinde Emmen ungeachtet eines vorliegenden Arztzeugnisses mit der Lohnfortzahlung erst ab dem 3. Tag beginnen. Die ersten beiden Tage gelten diesfalls als unbezahlte Karenztage. Die Mitarbeitenden werden vorgängig abgemahnt.

<sup>6</sup> Die Lohnfortzahlung gemäss Abs. 1 wird pro Krankheitsfall geleistet. Bei einem Rückfall besteht Anspruch auf die Ausrichtung eines allfälligen Restguthabens gemäss Abs. 1.

<sup>7</sup> Mit Beginn eines neuen Kalender- oder Dienstjahres entsteht der Anspruch gemäss Abs. 1 nicht von Neuem.

<sup>8</sup> Allfällige bereits von der Gemeinde Emmen zuviel entrichtete Lohnfortzahlungen sind der Gemeinde Emmen zurückzuerstatten bzw. werden mit Lohnguthaben verrechnet.

<sup>9</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.

<p><b>Art. 96 Lohnfortzahlung wegen Krankheit in gekündigtem Arbeitsverhältnis</b></p> <p><sup>1</sup> Sind Mitarbeitende nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen einer Krankheit arbeitsunfähig, bezahlt die Gemeinde Emmen den vollen Nettolohn zuzüglich Zulagen grundsätzlich bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses, maximal während 6 Monaten gemäss Art. 95. Lohnersatzleistungen von Versicherungen stehen der Gemeinde Emmen zu, solange sie den Lohn weiter ausbezahlt.</p> <p><sup>2</sup> Nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses bleiben die Ansprüche der Mitarbeitenden gegenüber der Krankentaggeldversicherung auf 80% des Bruttolohnes gemäss den geltenden Versicherungsbedingungen bestehen.</p> <p><sup>3</sup> Mit Beginn der Kündigungsfrist beginnt der Anspruch auf Lohnfortzahlung nicht von Neuem.</p> <p><sup>4</sup> Art. 95 gilt analog auch für Arbeitsunfähigkeiten nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses.</p>	<p><b>alt Art. 19 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall</b></p> <p><sup>1</sup> .....</p> <p><sup>2</sup> Tritt die Krankheit oder der Unfall während der Kündigungsfrist ein, so erfolgt die Lohnfortzahlung - unter Beachtung der Sperrfristen gemäss OR Art. 336 c - längstens bis zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses.</p> <p><sup>3</sup> .....</p> <p><sup>4</sup> .....</p>	<p>Grundsätzlich gleichbleibende Regelung mit der Ergänzung, dass nach sechs Monaten die volle Lohnzahlungspflicht endet und ab dann gegebenenfalls die Krankentaggelder zum Tragen kommen.</p>
--	---	---

<p><b>Art. 97 Lohnfortzahlung wegen Krankheit nach Ende des Arbeitsverhältnisses</b></p> <p><sup>1</sup> Mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses endet in jedem Fall die Lohnfortzahlung bei Krankheit durch die Gemeinde Emmen.</p> <p><sup>2</sup> Allfällige fortdauernde Leistungsansprüche gegenüber den Versicherungen bleiben gemäss den geltenden Versicherungsbedingungen bestehen.</p>		
<p><b>30. LOHNFORTZAHLUNG WEGEN UNFALL</b></p>		
<p><b>Art. 98 Lohnfortzahlung wegen Unfall in ungekündigtem Arbeitsverhältnis</b></p> <p><sup>1</sup> Sind Mitarbeitende in ungekündigtem Arbeitsverhältnis wegen eines Unfalls arbeitsunfähig, bezahlt die Gemeinde Emmen grundsätzlich während den ersten 6 Monaten den vollen Nettolohn zuzüglich Zulagen weiter. Die Leistungen von Versicherungen für die ersten 6 Monate stehen der Gemeinde Emmen zu und werden an den Lohnanspruch der Mitarbeitenden angerechnet.</p> <p><sup>2</sup> Der Lohnanspruch gemäss Abs. 1 wird um die auf den Unfalltaggeldern nicht zu entrichtenden Sozialversicherungsprämien gekürzt (Nettolohnausgleich).</p>	<p><b>alt Art. 19 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall</b></p> <p><sup>1</sup> Bei Krankheit oder Unfall besteht während 24 Monaten Anspruch auf den vollen Lohn, in der Probezeit während zwei Monaten. Ab dem dritten Monat besteht während der Probezeit eine Lohnfortzahlung von 80 %, entsprechend dem Pensum.</p> <p><sup>2</sup> .....</p> <p><sup>3</sup> Lohnersatzzahlungen von Sozialversicherungen oder ersatzpflichtigen Dritten fallen der Gemeinde zu, solange sie den Lohn weiter ausrichtet.</p> <p><sup>4</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p>Vgl. Kommentar zu Art. 95 neu PR.</p>

<p><sup>3</sup> Sind Mitarbeitende mehr als 6 Monate wegen eines Unfalls arbeitsunfähig, erhalten sie ab dem 7. Monat die Leistungen der Unfallversicherung gemäss UVG und den geltenden Versicherungsbedingungen ausgerichtet. Die Leistungen der Unfallversicherung betragen in der Regel 80% des versicherbaren Brutto-lohnes. Die Versicherungsleistungen werden an die Leistungen der Gemeinde Emmen angerechnet.</p> <p><sup>4</sup> Verweigert die Unfallversicherung die Ausrichtung eines Taggeldes, leistet die Gemeinde Emmen Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a und 324b OR und der Berner Skala. Weitere Lohnzahlungen schuldet die Gemeinde Emmen in diesem Fall nicht.</p> <p><sup>5</sup> Falls häufige Absenzen einen Missbrauch vermuten lassen, kann die Gemeinde Emmen ungeachtet eines vorliegenden Arzzeugnisses mit der Lohnfortzahlung erst ab dem 3. Tag beginnen. Die ersten beiden Tage gelten diesfalls als unbezahlte Karenztage. Die Mitarbeitenden werden vorgängig abgemahnt.</p> <p><sup>6</sup> Die Lohnfortzahlung gemäss Abs. 1 wird pro Unfallereignis geleistet. Bei einem Rückfall besteht Anspruch auf die Ausrichtung eines allfälligen Restguthabens gemäss Abs. 1.</p> <p><sup>7</sup> Mit Beginn eines neuen Kalender- oder Dienstjahres entsteht der Anspruch gemäss Abs. 1 nicht von Neuem.</p>		
---	--	--

**Mediensperfrist bis 17.04.2025**

<p><sup>8</sup> Allfällige bereits von der Gemeinde Emmen zu viel entrichtete Lohnfortzahlungen sind der Gemeinde Emmen zurückzuerstatten bzw. werden mit Lohnguthaben verrechnet.</p> <p><sup>9</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>		
<p><b>Art. 99 Lohnfortzahlung wegen Unfall in gekündigtem Arbeitsverhältnis</b></p> <p><sup>1</sup> Sind Mitarbeitende nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen eines Unfalls arbeitsunfähig, bezahlt die Gemeinde Emmen den vollen Nettolohn zuzüglich Zulagen grundsätzlich bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses, maximal während 6 Monaten gemäss Art. 98. Lohnersatzleistungen von Versicherungen stehen der Gemeinde Emmen zu, solange sie den Lohn weiter ausbezahlt.</p> <p><sup>2</sup> Nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses bleiben die Ansprüche der Mitarbeitenden gegenüber der Unfallversicherung auf 80% des versicherbaren Bruttolohnes gemäss UVG und den geltenden Versicherungsbedingungen bestehen.</p> <p><sup>3</sup> Mit Beginn der Kündigungsfrist beginnt der Anspruch auf Lohnfortzahlung nicht von Neuem.</p> <p><sup>4</sup> Art. 98 gilt analog auch für Arbeitsunfähigkeiten nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses.</p>	<p><b>alt Art. 19 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall</b></p> <p><sup>1</sup> .....</p> <p><sup>2</sup> Tritt die Krankheit oder der Unfall während der Kündigungsfrist ein, so erfolgt die Lohnfortzahlung - unter Beachtung der Sperrfristen gemäss OR Art. 336 c - längstens bis zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses.</p> <p><sup>3</sup> .....</p> <p><sup>4</sup> .....</p>	<p>Vgl. Kommentar zu Art. 96 neu PR.</p>

<p><b>Art. 100 Lohnfortzahlung wegen Unfall nach Ende des Arbeitsverhältnisses</b></p> <p><sup>1</sup> Mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses endet in jedem Fall die Lohnfortzahlung bei Unfall durch die Gemeinde Emmen.</p> <p><sup>2</sup> Allfällige fortdauernde Leistungsansprüche gegenüber den Versicherungen bleiben gemäss UVG und den geltenden Versicherungsbedingungen bestehen.</p>		
<p><b>31. BESONDERHEITEN WÄHREND DER SCHWANGERSCHAFT UND NACH DER GEBURT</b></p>		
<p><b>Art. 101 Fernbleiben von der Arbeit während der Schwangerschaft</b></p> <p><sup>1</sup> Bleibt die schwangere Mitarbeiterin auf ihren Wunsch der Arbeit fern, ohne dass eine ärztlich bescheinigte Arbeitsunfähigkeit vorliegt, besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung. Die Mitarbeiterin kann gegebenenfalls Ferien beziehen oder positive Arbeitszeitsaldi kompensieren.</p> <p><sup>2</sup> Bleibt die schwangere Mitarbeiterin aufgrund einer ärztlich bescheinigten Arbeitsunfähigkeit von der Arbeit fern, richtet sich die Lohnfortzahlung nach Art. 94 bis Art. 96.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Keine Regelung in alt PVO.</p> <p>Diese Regelung entspricht der allgemeinen Rechtsauffassung.</p> <p>Mit der Aufnahme in das Personalreglement soll für mehr Klarheit und Transparenz gesorgt werden.</p>

**Mediensperfrist bis 17.04.2025**

<p><b>Art. 102 Beschäftigung vor und nach der Geburt</b></p> <p><sup>1</sup> Für die Beschäftigung vor und nach der Geburt gelten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (ArG, SR 822.11). Insbesondere sind beschwerliche und gefährliche Arbeiten zu unterlassen resp. Ersatzarbeit zu leisten.</p> <p><sup>2</sup> Für Schwangere ist die Abend- und Nachtarbeit ab der 8. Woche vor der Geburt verboten.</p> <p><sup>3</sup> Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach der Geburt nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.</p> <p><sup>4</sup> Das Departement Personal und Organisation informiert über die Einzelheiten.</p> <p><sup>5</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Keine Regelung in alt PVO.</p> <p>Diese Regelung entspricht der allgemeinen Rechtsauffassung und dem Gesundheitsschutz.</p> <p>Mit der Aufnahme in das Personalreglement soll für mehr Klarheit und Transparenz gesorgt werden.</p>
<p><b>Art. 103 Krankheit, Unfall während des Mutterschaftsurlaubes</b></p> <p><sup>1</sup> Krankheits- und Unfalltage während des Mutterschaftsurlaubes werden an den Mutterschaftsurlaub angerechnet und sind mit der Lohnfortzahlung während des Mutterschaftsurlaubes vollumfänglich abgegolten.</p> <p><sup>2</sup> Besteht bei Beendigung des Mutterschaftsurlaubes eine Arbeitsunfähigkeit, so sind Art 94-96 anzuwenden.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Keine Regelung in alt PVO.</p> <p>Diese Regelung entspricht der allgemeinen Rechtsauffassung.</p> <p>Mit der Aufnahme in das Personalreglement soll für mehr Klarheit und Transparenz gesorgt werden.</p>

<p><b>Art. 104 Anpassung oder Beendigung des Anstellungsverhältnisses nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeiterin ist verpflichtet, die vorgesetzte Person so rasch wie möglich darüber zu informieren, ob sie nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. unbezahlten Urlaub beziehen,</li><li>b. das bisherige Arbeitspensum vorübergehend oder dauernd anpassen</li><li>c. oder das Anstellungsverhältnis beenden will.</li></ul> <p><sup>2</sup> Ein Anspruch auf unbezahlten Urlaub oder auf eine Pensumsanpassung besteht nicht. Solche Massnahmen sollen aber nach Möglichkeit umgesetzt werden.</p> <p><sup>3</sup> Ist die Anpassung oder Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht möglich, wird eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses per Ende Mutterschaftsurlaub angestrebt. Kommt eine solche nicht zustande, hat die Mitarbeiterin nach Ende des Mutterschaftsurlaubes die Arbeit gemäss Arbeitspensum im Anstellungsvertrag wieder aufzunehmen. Unterlässt sie dies, entfällt der Lohnanspruch.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Keine Regelung in alt PVO.</p> <p>Mit der Aufnahme in das Personalreglement soll für mehr Klarheit und Transparenz gesorgt werden.</p> <p>Es soll aufgezeigt werden, welche Möglichkeiten für eine Weiterbeschäftigung in Frage kommen.</p>
--	----------------------------------	--

32. LOHNFORTZAHLUNG BEI DIENSTLEISTUNGEN		
<p><b>Art. 105 Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst</b></p> <p>Der Gemeinderat regelt die Dauer und Höhe der Lohnfortzahlung während Dienstleistungen in der Verordnung zum Personalreglement.</p>	<p>Keine Regelung und kein konkreter Verweis in alt PR.</p>	<p>Konkreter Verweis soll der Vollständigkeit halber in das PR aufgenommen werden.</p>
<p><b>Art. 106 Feuerwehr</b></p> <p>Der Gemeinderat regelt die Dauer und Höhe der Lohnfortzahlung während Feuerwehreinsätzen und Feuerwehrausbildungen in der Verordnung zum Personalreglement.</p>	<p>Keine Regelung und kein konkreter Verweis in alt PR.</p>	<p>Konkreter Verweis soll der Vollständigkeit halber in das PR aufgenommen werden.</p>
33. DIENSTWOHNUNG		
<p><b>Art. 107 Begriff, Anspruch</b></p> <p><sup>1</sup> Bei der Dienstwohnung handelt es sich um eine Wohnung, die sich in einem Gebäude innerhalb oder in der Umgebung des Areals der Verwaltung der Gemeinde Emmen oder eines ihrer Betriebe befindet und bestimmten Stelleninhabern oder -inhaberinnen im Hinblick auf die mit ihrer dienstlichen Funktion verbundenen notwendigen Präsenz zugewiesen werden.</p> <p><sup>2</sup> Ein Anspruch auf eine Dienstwohnung besteht nicht.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Nur rudimentäre Regelung in Art. 42 alt PVO.</p> <p>Für den Fall, dass Dienstwohnungen an Mitarbeitende zur Verfügung gestellt werden, soll die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der Auflösung des Mietverhältnisses verknüpft werden. Ohne eine solche Verknüpfung hat das Mietverhältnis ein eigenes Schicksal (Mieterstreckungen etc.).</p>

**Mediensperfrist bis 17.04.2025**

<p><b>Art. 108 Mietzinse, Nebenkosten</b></p> <p><sup>1</sup> Bei der Festsetzung des Mietzinses berücksichtigt die Gemeinde Emmen den Marktwert.</p> <p><sup>2</sup> Bei besonderen Inkonvenienzen aufgrund des Betriebes, der Störung der Wohnqualität durch häufige oder dauernde Geruchs-, Lärm- oder andere Emissionen, häufige Störung durch Besuchende ausserhalb der Dienstzeit, häufiger Inanspruchnahme durch technische Installationen oder Alarmeinrichtungen des Betriebes rund um die Uhr usw. kann ein angemessener Abzug auf den Mietzins gewährt werden.</p> <p><sup>3</sup> Die Nebenkosten werden nach dem effektiven Verbrauch berücksichtigt, nach Möglichkeit aufgrund von Zählern. Die Kosten werden akonto abgezogen. Die Nebenkostenabrechnung erfolgt einmal jährlich. Die Akontozahlungen sind mindestens alle drei Jahre zu überprüfen und allenfalls den effektiven Kosten anzupassen. Wo diese Berechnungsart nicht möglich ist, werden sie getrennt nach Kostenart neben dem Mietzins pauschal berechnet. Die Pauschalen sind vorgängig schriftlich zu vereinbaren.</p> <p><sup>4</sup> Die Mitteilung an die Mieterinnen und Mieter von Dienstwohnungen erfolgt mittels Schreiben der zuständigen Direktion 3 Monate vor der Mietzinsanpassung.</p> <p><sup>5</sup> Die Mietzinse und Nebenkosten werden durch entsprechende Lohnabzüge für den laufenden Monat verrechnet. Fällt der Lohnanspruch ganz oder teilweise weg, erfolgt eine direkte Rechnungstellung für den Mietzins.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Vgl. Kommentar zu Art. 107.</p>
---	----------------------------------	------------------------------------

<p><b>Art. 109 Ende des Mietverhältnisses bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses</b></p> <p>Dienstwohnungen sind auf den Zeitpunkt der Auflösung des Anstellungsverhältnisses bei der Gemeinde Emmen ordnungsgemäss und gereinigt zu verlassen. Ein Anspruch auf Mieterstreckung besteht nicht. Vorbehalten bleiben angemessene Übergangslösungen bei Invalidität, Tod oder anderen besonderen Umständen.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Vgl. Kommentar zu Art. 107.</p>
<p><b>34. MASSNAHMEN WÄHREND DER DAUER DES ANSTELLUNGSVERHÄLTNISSSES</b></p>		
<p><b>Art. 110 Dienstanweisung</b></p> <p>Durch eine Dienstanweisung der vorgesetzten Person können den Mitarbeitenden ein anderer zumutbarer Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereich zugewiesen werden, wenn das dienstliche Interesse dies verlangt und dadurch nicht ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitsverhältnisses verändert wird.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Keine Regelung in alt PVO.</p>

**Mediensperfrist bis 17.04.2025**

<p><b>Art. 111 Einseitige wesentliche Änderung des Anstellungsverhältnisses</b></p> <p><sup>1</sup> Eine einseitige wesentliche Änderung des Anstellungsverhältnisses liegt vor, wenn wesentliche Bestandteile verändert werden und diese Veränderung nicht im beidseitigen Einvernehmen erfolgt.</p> <p><sup>2</sup> Wesentliche Bestandteile sind:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. die Art der Anstellung,</li><li>b. die Dauer des Arbeitsverhältnisses,</li><li>c. die Funktion,</li><li>d. der Lohn unter Vorbehalt der Anwendung der besoldungsrechtlichen Bestimmungen,</li><li>e. das Arbeitspensum.</li></ul> <p><sup>3</sup> Zieht die Gemeinde Emmen eine einseitige wesentliche Änderung des Anstellungsverhältnisses in Erwägung, hat sie dies den betroffenen Mitarbeitenden schriftlich mitzuteilen und ihnen Gelegenheit zu geben, dazu mündlich oder schriftlich angehört zu werden. Einigen sich die Parteien nicht auf die Änderung des Anstellungsverhältnisses, kündigt die Gemeinde Emmen das Anstellungsverhältnis und unterbreitet den betroffenen Mitarbeitenden eine befristete Offerte für den Abschluss eines neuen Anstellungsvertrages. Die Ablehnung der Offerte wird vermutet, wenn die betroffenen Mitarbeitenden gegenüber dem Departement Personal und Organisation die Offerte nicht innert der angesetzten Frist annehmen.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Keine Regelung in alt PVO.</p>
--	----------------------------------	-----------------------------------

**Mediensperfrist bis 17.04.2025**

<p><sup>4</sup>Die Fristen und Termine gemäss Art. 116, 119 und 120 sind einzuhalten.</p> <p><sup>5</sup>Für die einseitige Änderung von Anstellungsverhältnissen ist das Departement Personal und Organisation in Zusammenarbeit mit den Linienvorgesetzten zuständig.</p> <p><sup>6</sup>Werden wesentliche Bestandteile eines Anstellungsvertrages durch eine Revision des Personalreglements, der Personalverordnung oder durch andere durch den Gemeinderat erlassene Ausführungsbestimmungen zum Personalreglement verändert, so bewirkt die Revision von Gesetzes wegen die Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses.</p>		
<p><b>Art. 112 Administrativuntersuchung</b></p> <p><sup>1</sup>Bestehen Anhaltspunkte, dass Dienstpflichten verletzt worden sind, kann das Departement Personal und Organisation zur Klärung des Sachverhalts eine Administrativuntersuchung einleiten.</p> <p><sup>2</sup>Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Keine Regelung in alt PVO.</p>

**Mediensperfrist bis 17.04.2025**

<p><b>Art. 113 Vorsorgliche Massnahmen</b></p> <p><sup>1</sup> Das Departement Personal und Organisation oder die vorgesetzte Person trifft die notwendigen vorsorglichen Massnahmen, wenn der geordnete Vollzug der dienstlichen Aufgaben gefährdet ist.</p> <p><sup>2</sup> Das Departement Personal und Organisation kann Mitarbeitende unter Beibehaltung des bisherigen Lohns ganz oder teilweise von der Arbeitsleistung freistellen oder sie, soweit zumutbar, versetzen.</p> <p><sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Keine Regelung in alt PVO.</p>
---	----------------------------------	-----------------------------------

35. BEENDIGUNG DES ANSTELLUNGSVERHÄLTNISSES		
<p><b>Art. 114 Zuständigkeit</b></p> <p>Die Linienvorgesetzten sind in Zusammenarbeit mit dem Department Personal und Organisationzuständig zuständig für die Auflösung von Anstellungsverhältnissen.</p>	<p><b>alt Art. 4 Zuständigkeit</b></p> <p>Das Personaldepartement ist in Zusammenarbeit mit den Linienvorgesetzten zuständig für den Abschluss, die Änderung und die Auflösung von Anstellungsverträgen. Der Gemeinderat erhält Kenntnis von allen Vertragsabschlüssen, -änderungen und -auflösungen.</p>	
<p><b>Art. 115 Beendigungsarten</b></p> <p>Das Anstellungsverhältnis endet durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kündigung durch die Mitarbeitenden;</li> <li>b. Kündigung durch die Gemeinde Emmen;</li> <li>c. Ablauf einer befristeten Anstellung;</li> <li>d. Auflösungsvereinbarung im gegenseitigen Einvernehmen;</li> <li>e. Erreichung des AHV-Referenzalters;</li> <li>f. Tod.</li> </ul>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Keine Regelung in alt PVO.</p>

**Mediensperfrist bis 17.04.2025**

<p><b>Art. 116 Gewährung des rechtlichen Gehörs</b></p> <p><sup>1</sup> Zieht die Gemeinde Emmen die Kündigung oder die wesentliche einseitige Änderung eines Anstellungsverhältnisses in Erwägung, hat sie dies den betroffenen Mitarbeitenden schriftlich mitzuteilen und ihnen Gelegenheit zu geben, dazu mündlich oder schriftlich angehört zu werden.</p> <p><sup>2</sup> Für die Gewährung des rechtlichen Gehörs gelten folgende Fristen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Bei einer wesentlichen einseitigen Änderung des Anstellungsverhältnisses durch die Gemeinde Emmen: 10 Arbeitstage</li><li>- Bei einer ordentlichen Kündigung durch die Gemeinde Emmen während der gesamten Probezeit (inkl. Verlängerung gemäss Art. 5 Abs. 1): 5 Arbeitstage</li><li>- Bei einer ordentlichen Kündigung durch die Gemeinde Emmen nach Ablauf der Probezeit: 10 Arbeitstage</li><li>- Bei einer fristlosen Kündigung durch die Gemeinde Emmen: 2 Arbeitstage</li></ul> <p><sup>3</sup> Die Fristen sind nicht erstreckbar.</p> <p><sup>4</sup> Die Gemeinde Emmen hat die Äusserungen der Mitarbeitenden zur Kenntnis zu nehmen und sich in der Entscheidungsfindung sachgerecht damit auseinanderzusetzen.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Keine Regelung in alt PVO.</p>
--	----------------------------------	-----------------------------------

**Mediensperfrist bis 17.04.2025**

<p><b>Art. 117 Form der Kündigung</b></p> <p>Die Kündigung hat durch beide Vertragsparteien schriftlich zu erfolgen.</p>	<p><b>alt Art. 8 Kündigung/Fristen</b></p> <p><sup>1</sup> Die Kündigung eines Anstellungsverhältnisses erfolgt schriftlich .....</p> <p><sup>2</sup> .....</p>	
<p><b>Art. 118 Kündigungsgründe</b></p> <p><sup>1</sup> Die Gemeinde Emmen kann das Anstellungsverhältnis aus einem sachlichen Grund kündigen. Ein solcher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Weiterbeschäftigung einem gut funktionierenden Betrieb widerspricht.</p> <p><sup>2</sup> Erfolgt die Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch die Gemeinde Emmen, sind die Kündigungsgründe in der schriftlichen Kündigung zu nennen.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Keine Regelung in alt PVO.</p>
<p><b>Art. 119 Kündigung während der Probezeit</b></p> <p>Das Anstellungsverhältnis kann von beiden Vertragsparteien während der gesamten Probezeit gemäss Art. 5 mit einer Frist von 7 Kalendertagen auf einen beliebigen Kalendertag gekündigt werden.</p>	<p><b>alt Art. 8 Kündigung/Fristen</b></p> <p><sup>1</sup> Die Kündigung eines Anstellungsverhältnisses erfolgt schriftlich unter Einhaltung der nachstehenden Fristen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- während der Probezeit sieben Tage,</li> <li>- .....</li> </ul> <p><sup>2</sup> .....</p>	<p>Die Kündigungsfrist während der Probezeit bleibt gleich.</p>

<p><b>Art. 120 Kündigung nach Ablauf der Probezeit</b></p> <p><sup>1</sup> Das Anstellungsverhältnis kann von beiden Vertragsparteien nach Ablauf der Probezeit gemäss Art. 5 mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden. Bei Mitarbeitenden der Führungsebene 2 und 3 beträgt die Kündigungsfrist 4 Monate. Die Kündigung erfolgt jeweils auf ein Monatsende.</p> <p><sup>2</sup> Im Anstellungsvertrag können abweichende Kündigungsfristen und Kündigungstermine vereinbart werden.</p> <p><sup>3</sup> Die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220) über die Kündigung zur Unzeit sind nach Ablauf der Probezeit, ausgenommen bei fristloser Kündigung, anzuwenden.</p>	<p><b>alt Art. 8 Kündigung/Fristen</b></p> <p><sup>1</sup> Die Kündigung eines Anstellungsverhältnisses erfolgt schriftlich unter Einhaltung der nachstehenden Fristen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- .....</li> <li>- während des definitiven Anstellungsverhältnisses drei Monate auf Monatsende,</li> </ul> <p><sup>2</sup> Im Anstellungsvertrag können abweichende Kündigungsfristen vereinbart werden.</p>	<p>Die Kündigungsfrist und der Kündigungstermin nach Ablauf der Probezeit bleiben gleich.</p>
<p><b>Art. 121 Fristlose Kündigung</b></p> <p><sup>1</sup> Aus wichtigen Gründen können die Vertragsparteien das Anstellungsverhältnis fristlos auflösen.</p> <p><sup>2</sup> Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann.</p>	<p><b>alt Art. 9 Fristlose Kündigung</b></p> <p>Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie die Angestellten das Anstellungsverhältnis fristlos auflösen.</p>	<p>Der Grundsatz bleibt, Präzisierung.</p>

<p><b>Art. 122 Sanktionen bei rechtswidriger Kündigung</b></p> <p><sup>1</sup> Erfolgt die Kündigung durch die Gemeinde Emmen ohne sachlichen Grund, wegen einer Meldung über Missstände gemäss Art. 89 Abs. 5 oder wird der Anspruch auf die Gewährung des rechtlichen Gehörs gemäss Art. 115 verletzt, ist die Kündigung rechtswidrig.</p> <p><sup>2</sup> Bei einer rechtswidrigen Kündigung haben betroffene Mitarbeitende Anspruch auf eine Entschädigung von maximal 6 Brutto-Monatslöhnen ohne Zulagen. Die Höhe der Entschädigung bestimmt sich aufgrund der Umstände des Einzelfalls. Massgebend für die Höhe der Entschädigung sind insbesondere die Dauer der Anstellung, das Alter sowie ein allfälliges Mitverschulden der betroffenen Mitarbeitenden.</p> <p><sup>3</sup> Wurde bei einer sachlich begründeten Kündigung der Anspruch auf die Gewährung des rechtlichen Gehörs verletzt, beträgt die Entschädigung maximal 1 Brutto-Monatslohn ohne Zulagen.</p> <p><sup>4</sup> Die Entschädigungen gemäss Abs. 2 und 3 betragen gesamthaft in der Summe maximal 6 Monatslöhne.</p> <p><sup>5</sup> Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht nicht.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	<p>Keine Regelung in alt PVO.</p>
--	----------------------------------	-----------------------------------

<p><b>Art. 123 Erreichung des AHV-Referenzalters</b></p> <p><sup>1</sup> Das Anstellungsverhältnis endet ohne Kündigung am Ende des Monats, in dem das ordentliche AHV-Referenzalter erreicht wird.</p> <p><sup>2</sup> Bei einer Weiterbeschäftigung über das ordentliche AHV-Referenzalter hinaus wird ein neuer Anstellungsvertrag gemäss Obligationenrecht (OR, SR 220) abgeschlossen</p>	<p><b>alt Art. 10 Altersrücktritt</b></p> <p><sup>1</sup> Der Altersrücktritt erfolgt flexibel, frühestens nach Beendigung des 60. Altersjahres und spätestens mit Erreichen des offiziellen AHV-Rentenalters (Art. 21 AHVG).</p> <p><sup>2</sup> Die vereinbarten Kündigungsfristen gelten auch beim Altersrücktritt.</p> <p><sup>3</sup> Der Gemeinderat kann ein Anstellungsverhältnis aus Altersgründen vorzeitig beenden, frühestens jedoch auf den Zeitpunkt, in welchem der oder die Angestellte das Rentenalter 62 erreicht hat, gemäss § 1 k. der Statuten der Pensionskasse der Gemeinde Emmen. Er berücksichtigt beim Entscheid wichtige betriebliche Gründe, die Situation des Arbeitsmarktes und berechnigte Interessen der oder des Angestellten.</p> <p><sup>4</sup> In Ausnahmefällen kann eine Weiterbeschäftigung nach erfolgtem 65. Altersjahr vereinbart werden. Die Anstellung erfolgt durch einen privatrechtlichen Anstellungsvertrag.</p> <p><sup>5</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p>Es gibt keinen Grund, die Auflösung von Arbeitsverhältnissen ab dem 60. Altersjahr anders zu behandeln als in jüngeren Lebensjahren. Das Anstellungsverhältnis soll aber ohne Kündigung und damit ohne vorgängige Gewährung des rechtlichen Gehörs mit der Erreichung des ordentlichen AHV-Referenzalters enden.</p> <p>Der bisherige Art. 10 Abs. 3 ist juristisch heikel. Ältere Mitarbeitende sollen nicht einer Behördenwillkür ausgesetzt sein.</p> <p>Dieser Grundsatz soll ins neue PR aufgenommen werden.</p>
---	--	--

<p><b>Art. 124 Todesfall von Mitarbeitenden</b></p> <p><sup>1</sup> Mit dem Tod der Mitarbeitenden erlischt ihr Anstellungsverhältnis.</p> <p><sup>2</sup> Die Gemeinde Emmen richtet den Lohn für den Sterbemonat und drei weitere Monate aus, wenn die verstorbenen Mitarbeitenden Ehegatten oder eine eingetragene Partnerschaft und/oder minderjährige Kinder hinterlassen. Fehlen solche Personen, hinterlassen die betreffenden Mitarbeitenden jedoch Drittpersonen, denen gegenüber sie eine offizielle Unterstützungspflicht erfüllt haben, erhalten diese dieselbe Nachleistung.</p> <p><sup>3</sup> Leistungen der Pensionskasse, anderer Sozialversicherungen und haftpflichtiger Dritter werden in Abzug gebracht.</p> <p><sup>4</sup> Die berechtigten Personen erhalten ihren Kopfanteil.</p> <p><sup>5</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p><b>alt Art. 10 Leistungen im Todesfall</b></p> <p><sup>1</sup> Im Todesfall von Angestellten, die - Ehegatten und/oder minderjährige Kinder hinterlassen - offizielle Unterstützungspflichten gegenüber Drittpersonen haben, oder die - in einer eingetragenen Partnerschaft einen Partner/eine Partnerin hinterlassen wird der Lohn für den Sterbemonat und drei weitere Monate ausgerichtet, abzüglich der Leistungen der Pensionskasse, anderer Sozialversicherungen und haftpflichtiger Dritter.</p> <p><sup>2</sup> Im Todesfall von Angestellten ohne Unterhaltspflichten werden Leistungen für den Sterbemonat und den Folgemonat ausgerichtet.</p>	<p>Die neue Regelung übernimmt im Grundsatz die bisherige Regelung mit Präzisierungen.</p>
--	---	--

36. VERSICHERUNGSSCHUTZ DER MITARBEITENDEN		
<p><b>Art. 125 Während dem Anstellungsverhältnis</b></p> <p>Das Departement Personal und Organisation informiert die Mitarbeitenden über ihren Versicherungsschutz.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	
<p><b>Art. 126 Bei Austritt und Arbeitsunterbrüchen</b></p> <p><sup>1</sup> Das Departement Personal und Organisation informiert die Mitarbeitenden über die Dauer des Versicherungsschutzes und über allfällige Übertrittsmöglichkeiten in Einzelversicherungen.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	

37. RECHTSSCHUTZ UND VERFAHREN BEI ÖFFENTLICH-RECHTLICHEN ANSTELLUNGSVERHÄLTNISSEN		
<p><b>Art. 127 Anrufung der Schlichtungsstelle der Gemeinde Emmen in Personalfragen</b></p> <p><sup>1</sup> Bestehen Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten über</p> <p>a. die einseitige wesentliche Änderung des Anstellungsverhältnisses,</p> <p>b. die Auflösung des Anstellungsverhältnisses,</p> <p>c. finanzielle Ansprüche oder</p> <p>d. den Inhalt eines Zwischen- oder Arbeitszeugnisses</p> <p>haben die betroffenen Mitarbeitenden vor der Anrufung des Kantonsgerichtes Luzern gemäss VRG (SRL Nr. 51) die Schlichtungsstelle der Gemeinde Emmen in Personalfragen anzurufen.</p>	<p><b>alt Art. 39 Schlichtungsverfahren</b></p> <p><sup>1</sup> Bei Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten aus einem Anstellungsverhältnis können Angestellte innerhalb von 20 Tagen nach Erhalt einer entsprechenden schriftlichen Mitteilung, Aktennotiz oder Verwarnung ein Schlichtungsverfahren beantragen.</p> <p><sup>2</sup> Die Schlichtungsstelle ist paritätisch zusammengesetzt aus je zwei Personen von Seiten Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie einer vorsitzenden neutralen Person.</p> <p><sup>3</sup> Kommt im Schlichtungsverfahren keine Einigung zustande, ist dies schriftlich festzuhalten. In diesem Fall kann innerhalb von 20 Tagen nach Abschluss des Schlichtungsverfahrens auf schriftlichem Wege der Gemeinderat angerufen werden.</p> <p><sup>4</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p>Die Schlichtungsstelle soll für Streitigkeiten zuständig sein, welche auch konkret gelöst werden können und sie soll nicht eine allgemeine Anlaufstelle sein. Dafür soll die externe Meldestelle eingesetzt werden.</p> <p>Im PR soll keine Frist vorgegeben werden.</p> <p>Es soll nicht mehr möglich sein, nach der Anrufung der paritätisch zusammengesetzten Schlichtungsstelle noch zusätzlich den Gemeinderat anzurufen. Kommt keine Einigung zustande, ist das Kantonsgericht zuständig.</p>

**Mediensperfrist bis 17.04.2025**

<p><sup>2</sup>Die Gesuche um Durchführung eines Schlichtungsverfahrens sind begründet und schriftlich an das Departement Personal und Organisation zu stellen. Das Departement Personal und Organisation leitet das Gesuch an die zuständige vorgesetzte Person zur Stellungnahme weiter. Geht aus dem Gesuch und der Stellungnahme hervor, dass keine Einigung erzielt werden konnte, lädt das Departement Personal und Organisation die gesuchstellende und die vorgesetzte Person zur Schlichtungsverhandlung ein.</p> <p>Die Schlichtungsstelle der Gemeinde Emmen in Personalfragen setzt sich paritätisch aus der Leitung des Departements Personal und Organisation, aus einer Vertretung der Mitarbeitenden sowie einer vorsitzenden neutralen Person, die nicht bei der Gemeinde Emmen angestellt ist, zusammen.</p> <p><sup>3</sup>Die Schlichtungsstelle berät beide Parteien. Sie versucht eine Einigung herbeizuführen. Kommt diese nicht zustande, kann sie eine Empfehlung abgeben.</p> <p><sup>4</sup>Das Verfahren ist kostenlos. Parteikosten werden nicht vergütet.</p> <p><sup>5</sup>Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>		
---	--	--

<p><b>Art. 128 Anrufung des Kantonsgerichts Luzern</b></p> <p><sup>1</sup> Streitsachen aus öffentlich-rechtlichen Anstellungsverträgen beurteilt das Kantonsgericht Luzern im Beschwerde- oder Klageverfahren gemäss VRG (§ 70 und 72 Personalgesetz des Kantons Luzern (SRL Nr. 51).</p> <p><sup>2</sup> Vor Einreichung der Klage muss das Schlichtungsverfahren gemäss Art. 129 durchgeführt werden.</p>	<p><b>alt Art. 40 Verwaltungsgerichtliche Klage</b></p> <p><sup>1</sup> Gegen die Gemeinde kann wegen der Verletzung eines öffentlichrechtlichen Anstellungsvertrages beim Verwaltungsgericht des Kantons Luzern eine verwaltungsrechtliche Klage eingereicht werden.</p> <p><sup>2</sup> Bevor die verwaltungsrechtliche Klage eingereicht wird, soll das Schlichtungsverfahren gemäss Art. 39 dieses Reglements durchgeführt werden.</p>	<p>Das kantonale Personalgesetz und das VRG sollen per 1. Januar 2026 revidiert werden. Diese Anpassungen sind notwendig, um den kantonalen Vorgaben bei den Rechtsmitteln zu entsprechen.</p> <p>Für Mitarbeitende der Gemeinwesen, die mit öffentlich-rechtlichem Vertrag angestellt sind, führt die Anpassung zu einer Änderung. Bisher mussten sie sämtliche Streitsachen aus ihrem Arbeitsverhältnis mittels Klage beim Kantonsgericht geltend machen. Neu sollen personalrechtliche Entscheide betreffend die einseitige Änderung oder Beendigung des Anstellungsverhältnisses auch für die Gemeindeangestellten mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Kantonsgericht angefochten werden können. Bezüglich des Rechtsmittels für die übrigen personalrechtlichen Entscheide soll es keine Änderung geben. Diese sollen nach wie vor via Klageeinreichung vom Kantonsgericht beurteilt werden</p>
--	--	---

38. RECHTSSCHUTZ UND VERFAHREN BEI PRIVATRECHTLICHEN ANSTELLUNGSVERHÄLTNISSEN		
<p><b>Art. 129 Schlichtungsverfahren</b></p> <p>Vor Einleitung einer Klage ist die Schlichtungsbehörde Arbeit gemäss §§ 48 f. JusG (Justizgesetz, SRL Nr. 260) anzurufen.</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	
<p><b>Art. 130 Zivilrechtliche Klage</b></p> <p>Streitigkeiten aus privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen beurteilt das Arbeitsgericht Luzern gemäss § 32 JusG (Justizgesetz, SRL 260).</p>	<p>Keine Regelung in alt PR.</p>	
39. ÜBERGANGS-UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN		
<p><b>Art. 131 Aufhebung bisherigen Rechts</b></p> <p>Das Personalreglement der Gemeinde Emmen vom 1. Januar 2007 mit per 1. August 2010 in Kraft getretenen Änderungen wird aufgehoben.</p>	<p><b>alt Art. 41 Aufhebung bisherigen Rechts</b></p> <p>Das Personalreglement der Gemeinde Emmen vom 20. Oktober 1998 wird aufgehoben.</p>	

**Mediensperfrist bis 17.04.2025**

<p><b>Art. 132 Arbeitsrechtliche Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts</b></p> <p>Soweit dieses Reglement und die dazugehörnde Vollzugsverordnung keine abweichenden Regelungen enthalten, gelten subsidiär die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (SR 220) über den Einzelarbeitsvertrag (Art. 319 ff OR). Ansprüche aus dem vorliegenden Reglement sowie der Vollzugsverordnung können nicht mit Ansprüchen aus dem OR kumuliert werden.</p>	<p><b>alt Art. 42 Arbeitsrechtliche Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts</b></p> <p>Soweit dieses Reglement und die dazugehörnde Vollzugsverordnung keine abweichenden Regelungen enthalten, gelten subsidiär die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts über den Einzelarbeitsvertrag (Art. 319 ff OR).</p>	<p>Regelung soll im Grundsatz beibehalten werden. Präzisierung, dass keine Kumulation von Ansprüchen aus den verschiedenen Rechtsgrundlagen möglich ist.</p>
<p><b>Art. 133 Vollzugsverordnung</b></p> <p>Der Gemeinderat erlässt eine Vollzugsverordnung.</p>	<p><b>alt Art. 43 Vollzugsverordnung</b></p> <p>Der Gemeinderat erlässt eine Vollzugsverordnung.</p>	
<p><b>Art. 134 Inkrafttreten</b></p> <p>Das Personalreglement tritt am 1. Januar 2026 in Kraft. Es unterliegt dem fakultativen Referendum.</p>	<p><b>alt Art. 44 Inkrafttreten</b></p> <p>Das Personalreglement tritt am 1. Januar 2007 in Kraft. Es unterliegt dem fakultativen Referendum.</p>	