



Gemeinde
EMMEN

Verordnung über die Anstellungsbedingungen bei der MSE



Ausgabe August 2017

Inhaltsverzeichnis

I	Allgemeines	5
	Art. 1 Grundlage	5
II	Personalrechtliche Bestimmungen	5
	Art. 2 Anstellungsverhältnis	5
	Art. 3 Arbeitszeit	5
	Art. 4 Kündigung und Fristen	6
	Art. 5 Besoldung	6
	Art. 6 Erziehungsbeitrag	7
	Art. 7 Aufgaben	7
	Art. 8 Pflicht der Zusammenarbeit	7
	Art. 9 Weiterbildung	8
	Art. 10 Ferien	8
	Art. 11 Urlaub	8
	Art. 12 Mutterschaftsurlaub	9
	Art. 13 Vaterschaftsurlaub	9
	Art. 14 Besoldung von Dienstleistungen	9
	Art. 15 Ausübung öffentlicher Ämter	10
	Art. 16 Besondere Ereignisse	10
	Art. 17 Meldepflicht	11
	Art. 18 Dienstaltersgeschenk	11
	Art. 19 Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing	12
	Art. 20 Meldepflicht und Abklärung bei Krankheit und Unfall	12

Art. 21	Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall	12
Art. 22	Prämie für die Krankentaggeld-Versicherung	13
Art. 23	Prämie für die Nichtberufsunfall-Versicherung	13
Art. 24	Rückzahlung allfälliger Versicherungsleistungen	13
Art. 25	Wegfall der Lohnfortzahlung bei Vorbestehen einer schweren Krankheit	13
Art. 26	Berufliche Vorsorge	14
Art. 27	Nebenbeschäftigungen	14
III	Rechtsmittel	14
Art. 28	Schlichtungsverfahren	14
IV	Schlussbestimmungen	15
Art. 29	Anpassung der bestehenden Anstellungsverhältnisse	15
Art. 30	Inkrafttreten	15

Gestützt auf Art. 2 des Personalreglements der Gemeinde Emmen erlässt der Gemeinderat die nachfolgende

VERORDNUNG ÜBER DIE ANSTELLUNGSBEDINGUNGEN BEI DER MUSIKSCHULE EMMEN

I Allgemeines

Art. 1 Grundlage

Grundlage für die vorliegende Verordnung ist die jeweils gültige Fassung des Personalreglements der Gemeinde Emmen sowie § 56 des Gesetzes über die Volksschulbildung des Kantons Luzern und die Verordnung über die kommunalen Musikschulen des Kantons Luzern.

II Personalrechtliche Bestimmungen

Art. 2 Anstellungsverhältnis

¹ Die Lehrpersonen werden in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis angestellt.

² Beim erstmaligen Anstellungsverhältnis wird eine Probezeit von drei Monaten vereinbart.

³ Aushilfen werden privatrechtlich angestellt.

⁴ Das Arbeitspensum der Lehrpersonen richtet sich nach den Anmeldungen.

⁵ Bei Austritt von Lernenden während des Schuljahres werden den Lehrpersonen Lernende zugeteilt, welche auf der Warteliste sind. Ist dies nicht möglich oder ergibt sich eine Pensenreduktion, wird das vertraglich festgelegte Arbeitspensum der Lehrpersonen auf Semesterende angepasst.

⁶ Das Anstellungsjahr entspricht dem Schuljahr und dauert vom 1. August bis zum 31. Juli.

Art. 3 Arbeitszeit

¹ Die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung beträgt bei einem 100-Prozent Pensum für Gesangs- und Instrumentalunterricht 38 Lektionen à 45 Minuten und für Musik und Bewegung 30 Lektionen à 45 Minuten während der Schulzeit der Volksschule Emmen.

² Das Pensum wird von der Musikschulleitung zusammen mit der Lehrperson vereinbart und im Anstellungsvertrag festgehalten, es kann sich aufgrund der Anmeldezahlen jährlich ändern.

³ Für das neue Schuljahr werden die Pensen den Lehrpersonen in der Regel vor den Sommerferien bekanntgegeben. Aufgrund von möglichen nachträglichen Änderungen werden die definitiven Pensen in der ersten Septemberwoche festgelegt.

⁴ Beim Erwachsenenunterricht können Pensenänderungen mit entsprechender Lohnanpassung auch auf Beginn des zweiten Semesters erfolgen.

⁵ Der Unterricht findet wöchentlich statt, ausgenommen sind die Schulferien der Volksschule Emmen. An Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen findet kein Unterricht statt.

Art. 4 Kündigung und Fristen

¹ Während der Probezeit kann der Anstellungsvertrag unter Einhaltung von einer 7-tägigen Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden.

² Die Anstellung gemäss Anstellungsvertrag kann unter Einhaltung der darin erwähnten zweimonatigen Kündigungsfrist schriftlich auf das Ende eines Schuljahres gekündigt werden.

³ Der Anstellungsvertrag kann aus wichtigen Gründen jederzeit gekündigt werden. Dazu gehören insbesondere die Unfähigkeit, den Unterricht qualifiziert zu erteilen oder andere wesentliche Umstände, unter denen es im Interesse der Musikschule unzumutbar ist, den Lehr- oder Stellvertretungsauftrag aufrecht zu erhalten, oder wenn die Erteilung des Unterrichts für die Lehrperson unzumutbar ist.

Art. 5 Besoldung

¹ Die Lehrpersonen verfügen in der Regel über eine fachgemässe Ausbildung.

² Die Besoldungseinreihung erfolgt nach der Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste des Kantons Luzern. Es gilt die jeweils aktuelle Version.

³ Kurzanstellungen in der Regel bis zu drei Monaten erfolgen im Stundenlohn.

⁴ Die anteilmässige Auszahlung des 13. Monatslohnes erfolgt im Dezember und am Ende eines Anstellungsverhältnisses.

⁵ Es werden keine Spesen vergütet.

Art. 6 Erziehungsbeitrag

¹ Lehrpersonen haben Anspruch auf den Erziehungsbeitrag, wenn sie:

- a) Für die Pflege, Erziehung und den Unterhalt von mindestens einem Kind verantwortlich sind.
- b) An mindestens ein Kind Unterhaltsbeiträge entrichten.

² Der Anspruch auf den Erziehungsbeitrag erlischt mit dem Abschluss der Ausbildung, frühestens nach Vollendung des 16. und spätestens nach Vollendung des 25. Altersjahres.

³ Der Anspruch auf den Erziehungsbeitrag gemäss Abs. 1, lit. b besteht nur, wenn die Unterhaltsbeiträge mindestens Fr. 6'000.-- pro Jahr betragen.

⁴ Die Höhe des Erziehungsbeitrages beträgt Fr. 200.-- pro Monat.

⁵ Bei Teilzeitpensen wird der Erziehungsbeitrag anteilmässig zum Pensum der aktuellen Unterrichtsverpflichtung ausgerichtet.

⁶ Lehrpersonen, die unbezahlt beurlaubt sind, werden keine Erziehungsbeiträge ausgerichtet.

⁷ Haben zwei Lehrpersonen oder Angestellte für das gleiche Kind Anspruch auf einen Erziehungsbeitrag so wird dieser anteilmässig, insgesamt aber nur einmal ausgerichtet.

⁸ Die Lehrpersonen haben alle Tatsachen zu melden, die ihren Anspruch auf den Erziehungsbeitrag beeinflussen. Bei Nachforderungen und Rückerstattungen ist das kantonale Gesetz über die Familienzulagen sinngemäss anwendbar.

Art. 7 Aufgaben

¹ Die Aufgaben der Lehrpersonen richten sich nach der Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste vom 27. April 2010 des Kantons Luzern (Lehrperson für die Musikschule / Lehrperson für die musikalische Grundschule).

² Im Übrigen gelten die Merkblätter und Bestimmungen der Musikschule Emmen.

Art. 8 Pflicht der Zusammenarbeit

Die Lehrpersonen sind verpflichtet, konstruktiv mit der Musikschulleitung, in Teams, mit andern Lehrpersonen und Lernenden zusammen zu arbeiten.

Art. 9 Weiterbildung

Die Lehrpersonen verpflichten sich zum regelmässigen Besuch von fachspezifischen Weiterbildungskursen. Es gelten die Bestimmungen der Musikschule.

Art. 10 Ferien

¹ Die Lehrpersonen haben jedes Kalenderjahr Anspruch auf folgende Ferien:

Massgebendes Alter	Ferienanspruch in Tagen bzw. in Wochen
bis 20	25 Arbeitstage entspricht 5 Wochen
ab 21	20 Arbeitstage entspricht 4 Wochen
ab 50	25 Arbeitstage entspricht 5 Wochen
ab 60	30 Arbeitstage entspricht 6 Wochen

² Das massgebende Alter entspricht der Differenz zwischen dem laufenden Kalenderjahr und dem Geburtsjahr.

³ Die Ferien sind während den Schulferien der Volksschule der Gemeinde Emmen zu beziehen. Die unterrichtsfreie Arbeitszeit ist so zu gestalten, dass jede Lehrperson mindestens die ihrem Alter entsprechenden Ferientage beziehen kann. Nicht bezogene Ferien können nicht nachbezogen werden.

⁴ Die Ferien und schulfreien Tage richten sich nach der Ferienordnung der Volksschule Emmen.

Art. 11 Urlaub

¹ Ein Gesuch um Urlaub hat schriftlich an die Leitung der Musikschule zu erfolgen. Über die Gewährung des Urlaubs entscheidet die Leitung der Musikschule. Der Unterricht muss sichergestellt sein und bei einem unbezahlten Urlaub dürfen keine Zusatzkosten entstehen.

² Durch die Gewährung von Urlaub wird die Lehrperson ohne Veränderung ihres Anstellungsverhältnisses für eine befristete Zeit ganz oder teilweise von ihrer Pflicht zur Arbeitsleistung befreit.

³ Bei bezahltem Urlaub bleibt der Lohnanspruch der Lehrperson während des Urlaubs unverändert.

⁴ Bei unbezahltem Urlaub hat die Lehrperson keinen Anspruch auf Lohnzahlungen. Das Anstellungsverhältnis wird sistiert. Für versicherungsrelevante Fragen während eines unbezahlten Urlaubs gibt das Personaldepartement Auskunft.

Art. 12 Mutterschaftsurlaub

¹ Lehrpersonen haben Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von insgesamt 14 Kalenderwochen, der mit dem Termin der Niederkunft beginnt.

² Lehrpersonen, die ihre Tätigkeit aus schwangerschaftsbedingten Gründen früher niederlegen wollen, können für diese Zeit einen unbezahlten Urlaub beziehen.

³ Während des 14-wöchigen Mutterschaftsurlaubs haben Lehrpersonen Anspruch auf 100 % des durchschnittlichen AHV-pflichtigen Erwerbseinkommens der letzten zwölf Monate vor Antritt des Mutterschaftsurlaubs.

⁴ Krankheits- und Unfalltage während des Mutterschaftsurlaubs werden an den Mutterschaftsurlaub angerechnet. Besteht bei Beendigung des Mutterschaftsurlaubs eine Arbeitsunfähigkeit, so sind Art. 20 und Art. 21 dieser Verordnung anwendbar.

⁵ Im Übrigen gelten die Rahmenbedingungen des „Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft, EOG“.

⁶ Die Adoption eines Kindes berechtigt nicht zum Bezug eines Mutterschaftsurlaubs.

Art. 13 Vaterschaftsurlaub

¹ Lehrpersonen haben bei der Geburt eines eigenen Kindes Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von einer Woche, der während des 14-wöchigen Mutterschaftsurlaubs bezogen werden muss. Der Anspruch richtet sich nach dem Pensum.

² Die Adoption eines Kindes berechtigt nicht zum Bezug eines Vaterschaftsurlaubs.

Art. 14 Besoldung von Dienstleistungen

¹ Für Dienstleistungen ausserhalb der Schulferienzeit der Volksschule Emmen besteht entsprechend dem Unterrichtspensum und pro rata temporis folgender Besoldungsanspruch:

- a) Militärdienst in der Schweizerischen Armee und ziviler Ersatzdienst: Maximal zwölf Monate innerhalb von vier Jahren.
- b) Freiwillige Dienstleistungen in der schweizerischen Armee, sofern dafür Anspruch auf Erwerbsersatz besteht und die Musikschulleitung dem Einsatz zustimmt: Maximal zehn Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres.
- c) Pflichtdienst im Zivilschutz: Maximal 15 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres.

² Der Erwerbssersatz (EO) sowie allfällige weitere Entschädigungen fallen der Gemeinde zu, soweit für die Zeit der Dienstleistungen Lohnzahlungen geleistet wurden.

³ Leisten Lehrpersonen einen zusammenhängenden Dienst von mehr als zwei Monaten, so wird ihnen die vorerwähnte Lohnzahlung unter der Bedingung gewährt, dass sie anschliessend mindestens zwei Jahre im Dienste der Gemeinde verbleiben. Andernfalls muss der zu viel bezahlte Lohnanteil anteilmässig zurückerstattet werden.

Art. 15 Ausübung öffentlicher Ämter

¹ Lehrpersonen haben Anspruch auf Urlaub, wenn sie durch die Ausübung eines oder mehrerer öffentlicher Ämter Arbeitszeit beanspruchen.

² Der Urlaub ist entsprechend dem Unterrichtspensum und pro rata temporis während max. 15 Arbeitstagen pro Kalenderjahr bezahlt. Zusätzliche Urlaubstage für öffentliche Ämter werden nicht bezahlt.

³ In besonderen Fällen kann der Gemeinderat über weitergehende bezahlte Urlaube ganz oder teilweise befinden. Dabei berücksichtigt er insbesondere die Höhe der Entschädigung aus den öffentlichen Ämtern.

Art. 16 Besondere Ereignisse

¹ Lehrpersonen haben Anspruch auf Lohnzahlung, sofern eines der nachfolgenden Ereignisse in ihre Unterrichtszeit fällt:

Besonderes Ereignis	Lohnzahlung für
Eigene Heirat	Drei Tage in Folge
Heirat von Eltern, Geschwistern und Kindern	Teilnahme an der Hochzeitsfeier, im max. einen Tag
Geburt eines eigenen Kindes	Zwei Tage
Todesfall im eigenen Haushalt	Drei Tage
Todesfall von Eltern, Schwiegereltern, Kindern, Geschwistern, ausserhalb des eigenen Haushalts	Zwei Tage
Todesfall von Verwandten und Freunden	Teilnahme an der Trauerfeier, im max. einen halben Tag
Umzug des eigenen Haushalts	Zwei Tage
Gründung eines eigenen Haushalts resp. Umzug in ein Zimmer oder eine Wohngemeinschaft	Einen Tag
Gerichtliche Vorladung als Partei oder Zeuge	Teilnahme
Aktive Teilnahme an sportlichen und militärischen Wettkämpfen	Teilnahme am Wettkampf, im max. insgesamt drei Tage pro Jahr

Besonderes Ereignis	Lohnzahlung für
Vorstandssitzungen, Beratungen und Tagungen von Delegierten des Gemeindepersonalverbandes sowie anderer Berufsverbände	Teilnahme, im max. insgesamt drei Tage pro Jahr
Plötzliche Erkrankung eines Familienangehörigen im eigenen Haushalt, wenn es an der notwendigen Betreuung fehlt	Bis drei Tage pro Jahr
Alleinerziehende mit schulpflichtigen Kindern zur Erledigung unerwarteter Probleme mit den Kindern, z.B. Schul- oder Arztbesuche	Bis fünf Tage pro Jahr (nicht kumulierbar mit den vorerwähnten drei Tagen bei plötzlicher Erkrankung)

² Die Tage können nicht vor- oder nachbezogen werden, wenn ein Ereignis auf ein Wochenende, in die unterrichtsfreie Arbeitszeit oder in die Ferienzeit der Volksschule Emmen fällt.

³ Der Lohnanspruch richtet sich nach dem Pensum der aktuellen Unterrichtsverpflichtung und pro rata temporis.

Art. 17 Meldepflicht

¹ Ausfälle der wöchentlichen Unterrichtslektionen infolge Konzerten oder Weiterbildung sind vorgängig mit der Leitung der Musikschule abzusprechen.

² Alle Unterrichtsausfälle sind möglichst vorgängig der Musikschulleitung und den betroffenen Lernenden bekannt zu geben.

³ Planbare Unterrichtsunterbrüche, wie zum Beispiel Urlaube oder Dienstleistungen bei der Schweizer Armee, die eine Stellvertretung oder Aushilfe benötigen, sind der Musikschulleitung bei Bekanntwerden, mindestens aber ein halbes Jahr im Voraus zu melden, damit die Stellvertretung und der Unterricht sichergestellt werden kann.

⁴ Änderungen des Zivilstandes, der Adresse oder des Lohnkontos sind unverzüglich dem Personaldepartement zu melden.

Art. 18 Dienstaltersgeschenk

¹ Das Dienstaltersgeschenk richtet sich nach Art. 17 Dienstaltersgeschenk des Personalreglements der Gemeinde Emmen.

² Das Dienstaltersgeschenk wird entsprechend dem Pensum der aktuellen Unterrichtsverpflichtung zum Zeitpunkt des Dienstalters vollumfänglich in Geld ausgerichtet.

³ Bei der Berechnung der Dienstjahre werden frühere Anstellungen bei der Gemeinde Emmen angerechnet. Privatrechtliche Anstellungsverhältnisse und unbezahlte Urlaube während des Anstellungsverhältnisses werden nicht angerechnet.

⁴ Die Dienstjahre werden längstens bis zum Erreichen des offiziellen AHV-Rentenalters (Art. 21 AHVG) berücksichtigt.

Art. 19 Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing

¹ Die Lehrpersonen haben ein Recht auf Schutz ihrer persönlichen Integrität am Arbeitsplatz. Dazu gehört auch der Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing.

² Der Gemeinderat trifft die notwendigen Massnahmen um Übergriffe zu verhindern und gegebenenfalls zu ahnden. Er ernennt zwei entsprechend geschulte Ansprechpersonen (eine Frau und einen Mann), an welche sich betroffenen Lehrpersonen im Fall von sexueller Belästigung und Mobbing wenden können.

Art. 20 Meldepflicht und Abklärung bei Krankheit und Unfall

¹ Werden Lehrpersonen infolge Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig, melden sie dies am ersten Tag der Musikschulleitung. Ebenfalls meldepflichtig ist der Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Arbeit.

² Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als eine Woche, reichen die Lehrpersonen unaufgefordert der Musikschulleitung zuhanden des Personaldepartements ein Arztzeugnis ein.

³ Das Personaldepartement und die Musikschulleitung können jederzeit ein Arztzeugnis verlangen oder eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen.

Art. 21 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

¹ Bei voller oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall wird während maximal 24 Monaten der volle Lohn inklusive allfälliger Sozialzulagen fortbezahlt. Die Lohnfortzahlung endet spätestens mit der rechtsgültigen Beendigung oder einer Umgestaltung des Anstellungsverhältnisses.

² Der Lohnanspruch gemäss Abs. 1 wird um die auf den Kranken- oder Unfalltaggeldern nicht zu entrichtenden Sozialversicherungsprämien gekürzt.

³ Nach Ablauf der zweijährigen Lohnfortzahlung wird das Anstellungsverhältnis umgestaltet oder beendet.

Art. 22 Prämie für die Krankentaggeld-Versicherung

Die Gemeinde schliesst zur Deckung der Kosten für die zweijährige Lohnfortzahlung eine Krankentaggeld-Versicherung ab. Der Prämienatz wird von der Versicherungsgesellschaft festgelegt, vom Gemeinderat genehmigt und paritätisch zwischen der Gemeinde und den Angestellten/Lehrpersonen aufgeteilt. Die Prämie wird vom Lohn abgezogen.

Art. 23 Prämie für die Nichtberufsunfall-Versicherung

¹ Lehrpersonen, die mehr als vier Unterrichtsstunden pro Woche arbeiten, sind für Nichtberufsunfälle versichert.

² Der Prämienatz für die Nichtberufsunfall-Versicherung wird für jedes Kalenderjahr von der Versicherungsgesellschaft festgelegt und vom Gemeinderat genehmigt. Die Prämie wird vom Lohn abgezogen.

Art. 24 Rückzahlung allfälliger Versicherungsleistungen

¹ Die Gemeinde leistet Lohnfortzahlungen gemäss Art. 19 und 21 des Personalreglements der Gemeinde Emmen. Sie kann Vorleistungen für zu erwartende Leistungen von Sozialversicherungen oder von haftpflichtigen Dritten übernehmen.

² Die Lehrpersonen verpflichten sich, Lohnersatzleistungen von Sozialversicherungen oder haftpflichtigen Dritten soweit mit Lohnzahlungen der Gemeinde verrechnen zu lassen oder diese an die Gemeinde zurückzuzahlen als sie für die betreffende Zeit Lohnzahlungen durch die Gemeinde erhalten haben.

³ Die Angehörigen von verstorbenen Lehrpersonen sind verpflichtet, Lohnersatzleistungen von Sozialversicherungen oder haftpflichtigen Dritten soweit mit Lohnnachgenuss der Gemeinde verrechnen zu lassen oder diese an die Gemeinde zurückzuzahlen als die Gemeinde für die betreffende Zeit Lohnzahlungen oder Lohnnachzahlungen geleistet hat.

Art. 25 Wegfall der Lohnfortzahlung bei Vorbestehen einer schweren Krankheit

Die Lehrpersonen sind verpflichtet bei Beginn des Anstellungsverhältnisses wahrheitsgetreue Angaben über ihren Gesundheitszustand zu machen. Haben Lehrpersonen die Anlage oder das Bestehen einer schweren Krankheit vor Beginn des Anstellungsverhältnisses verschwiegen und ergibt sich daraus eine Arbeitsunfähigkeit, so entfällt die Lohnfortzahlung gemäss Art. 19, Abs. 1 des Personalreglements der Gemeinde Emmen. Die Lohnfortzahlung richtet sich in diesem Fall nach den Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts.

Art. 26 Berufliche Vorsorge

¹ Die Lehrpersonen sind für die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) bei der Pensionskasse „Musik und Bildung“ versichert.

² Die Gemeinde schliesst mit der Pensionskasse den Vorsorgeplan BV4 ab. Die Beiträge werden zu 60 % durch den Arbeitgeber und zu 40 % durch die Lehrperson getragen.

Art. 27 Nebenbeschäftigungen

Nebenbeschäftigungen sind untersagt, wenn sie:

- a) In die Unterrichtszeit fallen.
- b) Sich nachteilig auf die Erteilung des Unterrichts auswirken.
- c) Die Leistungsfähigkeit der Lehrperson beeinträchtigen.

III Rechtsmittel

Art. 28 Schlichtungsverfahren

¹ Die Schlichtungsstelle setzt sich aus je zwei Mitgliedern zusammen, die vom Gemeinderat und vom Gemeindepersonalverband vorgeschlagen werden. Die vorsitzende Person ist der jeweils amtierende Friedensrichter der Gemeinde Emmen.

² Die Schlichtungsstelle tagt in einer Dreierbesetzung, bestehend aus je einem Mitglied der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite sowie der vorsitzenden Person, welche das Verfahren leitet.

³ Die Gesuche um Durchführung eines Schlichtungsverfahrens sind begründet und schriftlich an das Personaldepartement zu stellen. Mit der Begründung muss schriftlich nachgewiesen werden, dass im Gespräch zwischen den betroffenen Personen/Parteien keine Einigung erzielt werden konnte.

⁴ Die Schlichtungsstelle berät beide Parteien. Sie versucht eine Einigung herbeizuführen. Kommt diese nicht zustande, kann sie eine Empfehlung abgeben.

⁵ Das Personaldepartement koordiniert das Schlichtungsverfahren, lädt die Beteiligten ein und führt ein Beschlussprotokoll über das Verfahren.

IV Schlussbestimmungen

Art. 29 Anpassung der bestehenden Anstellungsverhältnisse

Die Musikschulleitung kündigt in Zusammenarbeit mit dem Personaldepartement die bestehenden Anstellungsverträge der Lehrpersonen vertragsgemäss. Gleichzeitig bietet sie den betroffenen Lehrpersonen auf den Beginn des Monats nach dem Ablauf der Kündigungsfrist (1. August oder 1. September 2012) den Abschluss eines neuen Anstellungsvertrags nach den Bedingungen dieser Verordnung an (Änderungskündigung).

Art. 30 Inkrafttreten

¹ Art. 29 dieser Verordnung tritt am 1. Februar 2012 in Kraft.

² Die übrigen Bestimmungen treten am 1. August 2012 in Kraft.

Emmen, den 21. Dezember 2011

NAMENS DES GEMEINDERATES

Der Gemeindepräsident:

Dr. Thomas Willi

Der Gemeindeschreiber:

Patrick Vogel

Änderungen:

- Art. 3 Abs. 1 geändert mit Gemeinderats-Entscheidung vom 12. April 2017 mit Inkrafttreten am 1. August 2017