

**MUSIKSCHULVERORDNUNG
DER GEMEINDE HORW
VOM 31. MAI 2007**



**AUSGABE
12. SEPTEMBER 2013**

I. ZWECK UND TRÄGERSCHAFT	4
Art. 1 Aufgabe und Zweck	4
Art. 2 Trägerschaft und Organe	4
Art. 3 Gemeinderat	4
Art. 4 Musikschulkommission	4
Art. 5 Musikschulleiter oder Musikschulleiterin (Musikschulleitung)	5
II. UNTERRICHT	5
Art. 6 Musikschüler oder Musikschülerinnen	5
Art. 7 Schulgeld	5
Art. 8 Unterrichtsangebot	5
Art. 9 Unterrichtsräume	5
Art. 10 Schulzeit	6
Art. 11 Berufstätigkeit	6
Art. 12 Kontrollen	6
III. ARBEITSVERHÄLTNIS DER LEHRPERSONEN	6
Art. 13 Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis	6
Art. 14 Unterrichtspensum	7
Art. 15 Umgestaltung des Arbeitsvertrages	7
Art. 16 Probeverhältnis	7
Art. 17 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	7
Art. 18 Schutz vor missbräuchlicher Kündigung	7
Art. 19 Schutz vor Kündigung zur Unzeit	8
Art. 20 Fristlose Auflösung	8
IV. LOHN	8
Art. 21 Lohn	8
VI. URLAUB	9
a. Allgemeines	9
Art. 22 Begriffe	9
Art. 23 Stellvertretungen	9
b. Arbeitsverhinderung wegen Arbeitsunfähigkeit	9
Art. 24 Meldung und Abklärung	9
Art. 25 Vertrauensärztliche Untersuchung	9
Art. 26 Fortzahlung der Besoldung bei Arbeitsunfähigkeit	10
Art. 27 Entschädigung bei dauernder Arbeitsunfähigkeit	10
Art. 28 Fortzahlung der Besoldung bei erneuter Arbeitsunfähigkeit	10
Art. 29 Abtretung Leistungen Dritter	10
c) Arbeitsverhinderung wegen Dienstleistung	11
Art. 30 Begriffe	11
Art. 31 Meldung	11
Art. 32 Lohnanspruch während der Dienstleistung	11
Art. 33 Bedingter Lohnanspruch und Rückerstattung des Lohnes	11
Art. 34 Erwerbsersatz	11
d) Elternurlaub	12
Art. 35 Mutterschaftsurlaub	12

Art. 36 Lohnanspruch während des Mutterschaftsurlaubes	12
Art. 37 Vaterschaftsurlaub	12
e) Kururlaub	12
Art. 38 Kururlaub mit Rechtsanspruch	12
Art. 39 Urlaub ohne Rechtsanspruch	13
Art. 40 Lohnanspruch während des Urlaubs ohne Rechtsanspruch	13
VII. BEURTEILUNG DER LEHRPERSONEN	13
Art. 41 Ziele der Beurteilung	13
Art. 42 Durchführung der Beurteilung	13
Art. 43 Verwendung	13
Art. 44 Rechtsschutz gegen die Beurteilung	14
Art. 45 Beurteilungswerte	14
VIII. SCHLICHTUNGSSTELLE	14
Art. 46 Grundsatz	14
Art. 47 Schlichtungsstelle	14
Art. 48 Schlichtungsverfahren	14
IX. VERSCHIEDENES	15
Art. 49 Arbeitszeugnis	15
Art. 50 Personalakten	15
Art. 51 Schutz der Persönlichkeit	15
Art. 52 Allgemeine Dienstpflichten	15
Art. 53 Gegenseitige Unterstützungspflicht	15
Art. 54 Geheimhaltungspflicht	15
Art. 55 Haftung	16
Art. 56 Kautions	16
Art. 57 Verbandsfreiheit	16
Art. 58 Information, Stellungnahme, Vorschlagsrecht	16
Art. 59 Versicherungen	16
Art. 60 Grundsatz	17
Art. 61 Aufhebung bisherigen Rechtes	17
Art. 62 Inkrafttreten	17
ANHANG 1	18
III. Kündigungsschutz	18
1. Missbräuchliche Kündigung	18
Art. 336 OR a. Grundsatz	18

Der Gemeinderat von Horw beschliesst

–gestützt auf Art. 2 Abs. 1 des Musikschulreglements vom 8. März 2007

I. ZWECK UND TRÄGERSCHAFT

Art. 1

Aufgabe und Zweck

1 Die Musikschule ermöglicht den in der Gemeinde wohnhaften Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen eine musikalische Ausbildung, führt sie zum Singen und Musizieren und damit zu einer vertieften Gemütsbildung und sinnvollen Freizeitgestaltung.

2 Der Unterricht ist freiwillig und

- a) stellt eine Ergänzung zum Musikunterricht an der Volksschule dar.
- b) wird nach zeitgemässen musikpädagogischen Grundsätzen erteilt.
- c) fördert das Verständnis für die Werte der Musik.
- d) fördert das gemeinsame Musizieren.

Art. 2

Trägerschaft und Organe

Organe der Musikschule sind

- a) der Gemeinderat.
- b) die Musikschulkommission.
- c) der Musikschulleiter oder die Musikschulleiterin.

Art. 3

Gemeinderat

1 Der Gemeinderat

- a) wählt die Musikschulkommission und deren Präsidenten oder Präsidentin.
- b) erteilt dem Musikschulleiter oder der Musikschulleiterin einen Leistungsauftrag.
- c) setzt die Schulgelder aufgrund des Voranschlages fest.
- d) ist Beschwerdeinstanz gegen Entscheide der Musikschulkommission. Er entscheidet endgültig.

2 Das zuständige Mitglied des Gemeinderates stellt den Musikschulleiter oder die Musikschulleiterin an.

Art. 4

Musikschulkommission

1 Die Musikschulkommission

- a) erlässt eine Schulordnung und eine Schulgeldordnung.
- b) genehmigt das vom Musikschulleiter oder der Musikschulleiterin erstellte Schulprogramm.
- c) entscheidet über Beschwerden gegen Lehrpersonen sowie gegen die Abweisung oder den Ausschluss von Musikschülern oder Musikschülerinnen.
- d) besucht periodisch den Unterricht und die Vortragsübungen.
- e) wirkt bei Anlässen der Musikschule mit.

2 Im Übrigen richten sich die Aufgaben und Kompetenzen der Kommission nach der Verwaltungsverordnung für die gemeinderätlichen Kommissionen.¹

¹ Änderung gemäss Beschluss des Gemeinderats vom 26. Juni 2008

3 Der Musikschulleiter oder die Musikschulleiterin nimmt mit beratender Stimme an den Sitzungen der Musikschulkommission teil. In beratender Funktion kann auch ein Vertreter oder eine Vertreterin der Lehrpersonen mitwirken.

Art. 5

Musikschulleiter oder Musikschulleiterin (Musikschulleitung)

Das Personalreglement¹ und das Lohnreglement² der Gemeinde Horw sind auf die Funktion des Musikschulleiters oder der Musikschulleiterin anwendbar.

II. UNTERRICHT

Art. 6

Musikschüler oder Musikschülerinnen

1 Anmeldungen für den Musikschulunterricht sind verbindlich und gelten für ein Schuljahr.

2 Die Rechte und Pflichten der Musikschüler oder Musikschülerinnen werden in der Schulordnung umschrieben. Diese wird mit dem Schulprogramm abgegeben.

Art. 7

Schulgeld

1 Die Schulgelder sind zu Beginn eines Schuljahres zu entrichten. Bei Nichtbezahlung und erfolgloser Mahnung kann die Musikschulleitung einen Musikschüler oder eine -schülerin vom Unterricht ausschliessen.

2 Besuchen mehrere Personen einer Familie (Kinder und Eltern) den Musikunterricht, so wird auf der Gesamtrechnung nach Richtlinien des Gemeinderates³ ein Familienrabatt gewährt.

4 Musikschüler oder Musikschülerinnen bis zum 25. Altersjahr mit Wohnsitz in der Gemeinde bezahlen das Schulgeld für Kinder, solange für sie gemäss Gesetz über die Familienzulagen Anspruch auf eine Ausbildungszulage besteht.

5 In Härtefällen kann die Musikschulleitung, auf Gesuch hin, die Schulgelder nach Richtlinien des Gemeinderates⁴ ermässigen.

Art. 8

Unterrichtsangebot

1 Das Angebot der Musikschule umfasst Grundausbildung, Instrumentalspiel, Gesang und Theorie im Einzel-, Gruppen- und Ensembleunterricht.

2 Die Musikschulkommission umschreibt das Fächerangebot und die Aufnahmebedingungen im Schulprogramm.

Art. 9

Unterrichtsräume

Der Unterricht findet in Räumen der Gemeinde statt. In Ausnahmefällen kann die Musikschulleitung den Unterricht in privaten Räumen bewilligen.

¹ Nr. 400

² Nr. 402

³ Richtlinien für die Ermässigung von Musikschulbeiträgen

⁴ Richtlinien für die Ermässigung von Musikschulbeiträgen

Art. 10
Schulzeit

1 Das Schuljahr dauert vom 1. August bis 31. Juli.

2 Schulzeit und Ferien richten sich nach der Ferienordnung für die Horwer Volksschulen.

Art. 11
Berufstätigkeit

1 Die Lehrpersonen sind zu sorgfältiger Vorbereitung und Erteilung des Unterrichtes und zu laufender Fortbildung verpflichtet. Sie schliessen sich zu Fachschaften zusammen. Massgebend sind die anerkannten und zeitgemässen Grundsätze der Musikerziehung.

2 Die Musikschulleitung kann im Rahmen des Budgets die Fortbildung finanziell unterstützen. Die Auflagen und Bedingungen sind in einem Vertrag durch die Personalstelle zu regeln.

3 Die Lehrpersonen sind verpflichtet, ohne zusätzliche Entschädigung bei der Vorbereitung und Durchführung der üblichen Prüfungen, Vortragsübungen, Konzerte und anderen Musikschulanlässen mitzuwirken und an den Konferenzen der Musikschule teilzunehmen.

4 Auf Wunsch der Eltern stehen sie bei der Auswahl und Anschaffung von Instrumenten beratend zur Verfügung.

Art. 12
Kontrollen

1 Zur Kontrolle des Unterrichtsbesuches führen die Lehrpersonen ein Schüler- und Absenzenverzeichnis. Bei unentschuldigten Absenzen nehmen sie umgehend mit den Eltern Kontakt auf. Wiederholte unentschuldigte Absenzen sind der Musikschulleitung zu melden, die für das weitere Vorgehen Weisung erteilt.

2 Fortschritt und Arbeitshaltung der Schüler sind auf Ende jedes Semesters zu bewerten. Bei auftretenden Schwierigkeiten ist mit den Eltern Kontakt aufzunehmen. Schwerwiegende Probleme sind der Musikschulleitung zu melden, die für das weitere Vorgehen Weisung erteilt.

III. ARBEITSVERHÄLTNIS DER LEHRPERSONEN

Art. 13
Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis

1 Das Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde und den Lehrpersonen ist öffentlich-rechtlich.

2 Die Lehrpersonen erhalten einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag. Dieser enthält die wesentlichsten Bestandteile des Arbeitsverhältnisses. Es wird auf diese Verordnung verwiesen. Sie ist im Sinne von öffentlich-rechtlichen Vertragsbedingungen ebenfalls Vertragsinhalt. Entlassungen bedürfen gestützt auf Art. 3 Abs. 1 des Musikschulreglements¹ in jedem Fall der Zustimmung des Gemeinderats.

3 Die Musikschulleitung ist zuständig für die Anstellung der Lehrpersonen und deren Einreihung in die Lohnklassen. Der Arbeitsvertrag wird von dieser und der Personalstelle unterzeichnet.

4 Die Personalstelle unterstützt die Musikschulleitung bei der Personalbeschaffung. Sie

- a) nimmt zur erstmaligen Einreihung in eine Lohnklasse und -stufe Stellung.
- b) bereitet die Anstellungsverträge vor.

¹ Nr. 520

Art. 14
Unterrichtspensum

1 Im Rahmen des Arbeitsvertrages vereinbart die Musikschulleitung mit den Lehrpersonen pro Schuljahr ein Unterrichtspensum. Dieses Pensum kann aus zwingenden Gründen (Zuzug, Wegzug, medizinische Gründe von bzw. bei Musikschülerinnen und -schülern) nach Ablauf eines halben Schuljahres dem Bedarf angepasst werden.

2 Das Unterrichtspensum wird durch Aufrechnung der Lektionen in Wochenstunden zu 60 Minuten bzw. bei der musikalischen Grundschule zu 45 Minuten umschrieben.¹

3 Kommt keine Einigung über das Unterrichtspensum zustande oder kann der Lehrperson kein Unterrichtspensum angeboten werden, wird der Arbeitsvertrag durch die Musikschulleitung gekündigt.

Art. 15
Umgestaltung des Arbeitsvertrages

Bei einer Änderung dieser Verordnung, die wesentliche Bestandteile eines Arbeitsvertrages verändert, bewirkt diese mit ihrer Beschlussfassung die Kündigung des Vertrages und die gleichzeitige Offerte zum Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages nach neuem Recht. Sofern Lehrpersonen eine solche Offerte nicht annehmen wollen, haben sie dies der Musikschulleitung innert der Kündigungsfrist schriftlich mitzuteilen.

Art. 16
Probeverhältnis

1 Bei der erstmaligen Begründung des Arbeitsverhältnisses besteht in der Regel während den ersten sechs Monaten ein Probeverhältnis.

2 Spätestens zwei Monate vor Ablauf des Probeverhältnisses hat die Musikschulleitung mit der Lehrperson eine Mitarbeiterbeurteilung durchzuführen.

3 Genügen Leistungen und Verhalten der Lehrperson nicht, wird das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der Kündigungsfrist durch die Musikschulleitung beendet.

Art. 17
Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1 Das Arbeitsverhältnis endet durch Ablauf der Dauer, für die es eingegangen wurde, durch Kündigung, Tod oder spätestens am Ende des Schuljahres, in dem das 65. Altersjahr erreicht wurde.

2 Bei einer Kündigung durch die Gemeinde bzw. die Lehrperson sind folgende Fristen einzuhalten:

- a) Während der Probezeit ein Monat
- b) In allen übrigen Fällen drei Monate, auf Ende Januar oder Ende Juli.²

3 Eine Kündigung ist auf Verlangen schriftlich zu begründen.

Art. 18
Schutz vor missbräuchlicher Kündigung

1 Eine Kündigung darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Schweiz. Obligationenrechtes (OR)³ sein.

2 Wer gestützt auf Abs. 1 und 3 eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung, längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist, beim Kündigenden schriftlich Einspruch erheben.

¹ Änderung gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 29. März 2012

² Änderung gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 12. September 2013

³ Art. 336 OR (siehe Anhang)

3 Ist der Einspruch gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, kann die Partei, der gekündigt worden ist, Antrag auf Entschädigung geltend machen. Die Höhe der Entschädigung bemisst sich nach den Bestimmungen des OR. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage eingereicht, ist der Anspruch verwirkt.

Art. 19

Schutz vor Kündigung zur Unzeit

1 Endet eine Kündigungsfrist während einer Sperrfrist, verlängert sich die Kündigungsfrist bis zum Ablauf der Sperrfrist.

2 Sperrfristen sind

- a) Schwangerschaft/Geburt:
Bis zum Ablauf des Anspruchs auf Mutterschaftsurlaub.
- b) Militärische und ähnliche Dienstleistungen:
Bis zum Ablauf des Urlaubsanspruchs.
- c) Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall:
Bis zum Ende der Arbeitsunfähigkeit oder bis zur Feststellung, dass die Lehrperson dauernd ausser Stande ist, ihre Dienstpflichten voll zu erfüllen. Die volle oder teilweise Arbeitsunfähigkeit gilt als dauernd, wenn die zuständige Behörde, gestützt auf ein Gutachten des Vertrauensarztes, sie so beurteilt oder wenn sie länger als 12 Monate gedauert hat.

3 Die Verlängerung der Kündigungsfrist entfällt

- a) wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis abläuft.
- b) wenn die Lehrperson selber kündigt.
- c) wenn die Kündigung in einem Zeitpunkt ausgesprochen wurde, in dem die Musikschulleitung von der Tatsache, die die Sperrfrist begründet, noch keine Kenntnis hatte.
- d) im Probeverhältnis.
- e) bei Kündigung aus wichtigen Gründen (Art. 20).

Art. 20

Fristlose Auflösung

1 Aus wichtigen Gründen kann die Gemeinde wie die Lehrperson jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Sie muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

2 Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der Musikschulleitung oder der Lehrperson nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

3 Die Bestimmungen des OR über die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses finden sinngemäss Anwendung.

IV. LOHN

Art. 21

Lohn

1 An jedem Monatsende wird ein Teilbetrag des Jahreslohns, erstmals im Monat September, letztmals im Monat August, bargeldlos ausbezahlt.

2 Der 13. Teilbetrag des Jahreslohns wird im Monat November, oder bei Austritt, anteilmässig bargeldlos ausbezahlt.

VI. URLAUB

a. Allgemeines

Art. 22 Begriffe

1 Durch die Gewährung von Urlaub werden die Lehrpersonen ohne Veränderung ihres Arbeitsverhältnisses für beschränkte Zeit ganz oder teilweise von ihrer Pflicht zur Arbeitsleistung befreit.

2 Bei bezahltem Urlaub bleibt der Lohnanspruch der Lehrpersonen während desurlaubes bestehen. Er wird aufgrund des durchschnittlichen Lohnes während der letzten zwölf Monate berechnet.

3 Bei unbezahltem oder teilweise bezahltem Urlaub entfällt der Lohnanspruch während desurlaubes ganz oder teilweise.

Art. 23 Stellvertretungen

1 Zur Vermeidung längerer Unterrichtsausfälle werden durch die Musikschulleitung nach Möglichkeit Stellvertretungen für an der Arbeitsleistung verhinderte Lehrpersonen eingesetzt. Stellvertretungen werden privatrechtlich angestellt.

2 Im Übrigen gelten die Vorschriften dieser Verordnung für Stellvertretungsaufträge sinngemäss.

b. Arbeitsverhinderung wegen Arbeitsunfähigkeit

Art. 24 Meldung und Abklärung

1 Die Arbeitsunfähigkeit und die Wiederaufnahme der Arbeit sind der Musikschulleitung unverzüglich zu melden.

2 Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als eine Woche, hat die Lehrperson der Musikschulleitung unaufgefordert ein Arztzeugnis einzureichen.¹

3 Die Musikschulleitung kann jederzeit die Einreichung eines Arztzeugnisses verlangen.

4 Wird nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Entschädigung gemäss Art. 27 ausgerichtet, haben die ehemaligen Lehrpersonen jeweils bis zum 5. des Kalendermonats der Musikschulleitung unaufgefordert ein Arztzeugnis einzureichen. In besonderen Fällen kann darauf verzichtet werden.

5 Leistungen sowie jede Leistungsänderung von in- und ausländischen Sozialversicherungen sind der Musikschulleitung bei deren Ankündigung oder Vollzug unverzüglich zu melden.

6 Leisten Lehrpersonen nicht in zumutbarem Ausmass Arbeit, begehen sie eine ungerechtfertigte Arbeitsverweigerung.

Art. 25 Vertrauensärztliche Untersuchung

1 Die vertrauensärztliche Untersuchung dient der Abklärung der gesundheitlichen Situation sowie der Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Lehrperson.

2 Der Gemeinderat kann die Untersuchung der Lehrpersonen durch eine durch ihn bezeichnete Vertrauensärztin oder einen Vertrauensarzt anordnen. Dies gilt auch für die Dauer der Entschädigungszahlungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.²

¹ Änderung gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 29. März 2012

² Änderung gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 29. März 2012

3 Die Lehrpersonen können ihrerseits in begründeten Fällen eine vertrauensärztliche Untersuchung verlangen oder die vom Gemeinderat bezeichnete Vertrauensärztin oder den bezeichneten Vertrauensarzt ablehnen.

4 Sind Lehrpersonen mit der Person der Vertrauensärztin oder des Vertrauensarztes nicht einverstanden, können sie innert 10 Tagen eine Person ihrer Wahl vorschlagen. Sofern der Gemeinderat mit dieser Person nicht einverstanden ist, wird durch ihn eine neue geeignete Person als Vertrauensärztin oder Vertrauensarzt bezeichnet. Dieser Entscheid ist endgültig.¹

5 Die Kosten für die Untersuchung werden von der Musikschule getragen.

Art. 26

Fortzahlung der Besoldung bei Arbeitsunfähigkeit

1 Bei Arbeitsunfähigkeit wird der Lehrperson der Lohn ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit während maximal 730 Kalendertagen bezahlt.

2 In der Probezeit wird die Besoldung während eines Monats fortbezahlt.

3 Die Fortzahlung der Besoldung endet spätestens mit der rechtsgültigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

4 Für die Berechnung der Besoldung ist die durchschnittliche Besoldung während der letzten zwölf Monate massgebend.

Art. 27

Entschädigung bei dauernder Arbeitsunfähigkeit

Wird das Arbeitsverhältnis bei dauernder Arbeitsunfähigkeit vor Ablauf der Frist gemäss Art. 26 Abs. 1 aufgelöst, wird bis zum Ablauf der Frist eine Entschädigung in der Höhe der Fortzahlung der Besoldung ausgerichtet, sofern die Arbeitsunfähigkeit für die ganze Zeitdauer ausgewiesen ist und das Arbeitsverhältnis für diese Zeitdauer oder unbefristet eingegangen worden ist.

Art. 28

Fortzahlung der Besoldung bei erneuter Arbeitsunfähigkeit

1 Beträgt die Arbeitsfähigkeit zwischen zwei Perioden der Arbeitsunfähigkeit im Durchschnitt mindestens 90 Prozent des Beschäftigungsgrades und dauert sie zwölf oder mehr Monate, besteht bei der erneuten Arbeitsunfähigkeit wiederum Anspruch auf die Besoldung während maximal 730 Kalendertagen.

2 Beträgt die Arbeitsfähigkeit zwischen zwei Perioden der Arbeitsunfähigkeit im Durchschnitt weniger als 90 Prozent des Beschäftigungsgrades oder dauert sie weniger als zwölf Monate, wird die Dauer der Fortzahlung der Besoldung während der früheren Arbeitsunfähigkeit bei der erneuten Arbeitsunfähigkeit vom Maximalanspruch abgezogen. Es besteht gesamthaft ein Anspruch auf die Besoldung von 730 Kalendertagen.

3 Der Gemeinderat kann die Frist nach Ablauf von 730 Tagen verlängern, wenn vertrauensärztlich festgestellt wird, dass die volle Arbeitsfähigkeit in der bisherigen Funktion in absehbarer Zeit wiedererlangt wird.

Art. 29

Abtretung Leistungen Dritter

Während der Dauer der Fortzahlung der Besoldung sowie der Ausrichtung einer Entschädigung gemäss Art. 27 fallen Taggeld- und Rentenleistungen in- und ausländischer Sozialversicherer an die Gemeinde und werden, sofern sie bereits ausbezahlt worden sind, mit dem Lohn verrechnet. Die Lehrpersonen sind verpflichtet, entsprechende Ansprüche geltend zu machen und die Musikschulleitung umgehend darüber zu informieren.

¹ Neu gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 29. März 2012 (der bisherige Absatz 4 wird zu Absatz 5)

c) Arbeitsverhinderung wegen Dienstleistung

Art. 30 Begriffe

Dienstleistungen sind

- a) Militärdienst in der Schweizerischen Armee und ziviler Ersatzdienst.
- b) Instruktions- und Pflichtdienste im Zivilschutz.
- c) Eidgenössische und kantonale Leiterkurse von "Jugend und Sport".
- d) Instruktions- und Beförderungsdienst sowie Einsatz bei der Feuerwehr.
- e) Freiwillige Dienstleistungen, sofern dafür Anspruch auf Erwerbssersatz besteht.
- f) Rapporte, Kurse und Übungen im Rahmen der Gesamtverteidigung.

Art. 31 Meldung

1 Lehrpersonen haben der Musikschulleitung Art, Dauer und Zeitpunkt der Dienstleistung zu melden, sobald sie bekannt sind.

2 Können die Lehrpersonen den Zeitpunkt ihrer Dienstleistung beeinflussen, legen sie ihn im Einvernehmen mit der Musikschulleitung fest.

Art. 32 Lohnanspruch während der Dienstleistung

1 Lehrpersonen haben während der Zeit der Dienstleistungen Anspruch auf bezahlten Urlaub.

2 Der Lohnanspruch entfällt für die Zeit der zusätzlichen Dienstleistungen

- a) wenn der Militärdienst oder zivile Ersatzdienst während der letzten vier Jahre insgesamt länger als zwölf Monate gedauert hat.
- b) wenn die übrigen Dienstleistungen im Sinne von Art. 30 Unterabsätze b) bis f) während des Schuljahres insgesamt länger als 15 Arbeitstage gedauert haben.

3 Die Lehrpersonen haben während der Zeit der zusätzlichen Dienstleistungen Anspruch auf unbezahlten Urlaub.

Art. 33 Bedingter Lohnanspruch und Rückerstattung des Lohnes

1 Leisten Lehrpersonen einen zusammenhängenden Dienst von über zwei Monaten, wird ihnen der bezahlte Urlaub im Rahmen der Höchstdauer gemäss Art. 32 Abs. 2 a) unter der Bedingung gewährt, dass sie anschliessend mindestens zwei Jahre im Dienst der Gemeinde bleiben.

2 Wird die Bedingung nicht erfüllt, müssen die Lehrpersonen die Differenz zwischen dem ausgerichteten Lohn und dem Erwerbssersatz anteilmässig zurückerstatten.

Art. 34 Erwerbssersatz

1 Der Erwerbssersatz und allfällige weitere Entschädigungen fallen der Gemeinde zu. Verdienten Lehrpersonen bei der Gemeinde nur einen Teil ihres Erwerbseinkommens, haben sie einen anteilmässigen Anspruch auf den Erwerbssersatz.

2 Von sämtlichen Aufgeboten für erwerbssersatzpflichtige Dienstleistungen ist der Musikschulleitung eine Kopie zuzustellen.

3 Die Lehrpersonen haben die Meldekarte für den Erwerbssersatz unmittelbar nach Abschluss des Dienstes der Musikschulleitung einzureichen. Sie haften der Gemeinde für Schaden, der wegen ihrer Meldepflichtverletzung entsteht.

d) Elternurlaub

Art. 35

Mutterschaftsurlaub

1 Die Mitarbeiterin hat Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen. Der Mutterschaftsurlaub beginnt frühestens zwei Wochen vor der Geburt.

2 Die Mitarbeiterin kann die Arbeit wegen Beschwerden im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Geburt nach der entsprechenden Meldung an die vorgesetzte Person verlassen. Wird die Tätigkeit wegen Schwangerschaftsbeschwerden niedergelegt, werden die letzten zwei Wochen Abwesenheit vor der Geburt an den Mutterschaftsurlaub angerechnet. So beträgt der Mutterschaftsurlaub noch 14 Wochen nach der Geburt.

3 Krankheits- und Unfalltage während des Mutterschaftsurlaubs werden an diesen angerechnet. Besteht nach Ablauf des Urlaubs eine Arbeitsunfähigkeit, so gelten die Bestimmungen zur Lohnfortzahlung.

4 Der Ferienanspruch wird trotz Bezug des Mutterschaftsurlaubs nicht gekürzt.

Art. 36

Lohnanspruch während des Mutterschaftsurlaubes

Dauerte das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterin vor dem Antritt des Urlaubs schon mindestens zwei Jahre, wird der gesamte Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen zu 100 % besoldet. Die Besoldung richtet sich nach der Lohnneinreihung und dem Pensum bei Antritt des Mutterschaftsurlaubs. Dies gilt auch, wenn das Arbeitspensum mit Beginn der Arbeitsaufnahme reduziert wird. Dauerte das Arbeitsverhältnis noch keine zwei Jahre, besteht der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung nach Bundesrecht (max. 14 Wochen ab Geburt, 80 % des vor der Geburt erzielten durchschnittlichen Einkommens, höchstens Fr. 172.00 pro Tag). Bei unregelmässiger oder stundenweiser Arbeit wird der Besoldungsanspruch für die Dauer des Urlaubs mit der durchschnittlichen Beschäftigung während der letzten zwölf Monate errechnet.

Art. 37

Vaterschaftsurlaub

Die männliche Lehrperson hat bei der Geburt eines eigenen Kindes Anspruch auf einen besoldeten Urlaub von fünf Arbeitstagen bei einem Arbeitspensum von 100 %, welcher innert acht Wochen nach der Geburt bezogen werden muss.

e) Kurzurlaub

Art. 38

Kurzurlaub mit Rechtsanspruch

Die Lehrpersonen haben Anspruch auf einen bezahlten Urlaub, wenn eines der folgenden Ereignisse in die Arbeitszeit fällt:

- | | |
|---|-----------|
| a) Zivile und kirchliche Trauung | je 1 Tag |
| b) Trauung in der eigenen Familie oder bei naher Verwandtschaft | 1 Tag |
| c) Todesfall im eigenen Haushalt | 3 Tage |
| d) Tod von Kindern, Eltern | 2 Tage |
| e) Tod von Verwandten | 1 Tag |
| f) Tod von nahestehenden Berufskollegen und Freunden | ½ Tag |
| g) Wohnungswechsel (maximal einmal pro Jahr) | 1 Tag |
| h) Gerichtliche Vorladung als Partei oder Zeuge | Teilnahme |

Art. 39
Urlaub ohne Rechtsanspruch

1 Zur Erfüllung unaufschiebbarer privater Verpflichtungen kann die Musikschulleitung den Lehrpersonen einen Urlaub bis zu drei Tagen bewilligen.

2 Ein längerer Urlaub kann bewilligt werden, wenn der geordnete Unterricht gewährleistet bleibt und wenn keine überwiegenden öffentlichen Interessen entgegenstehen. Die Bewilligung wird durch die Musikschulleitung erteilt.

3 Ein Urlaub dauert in der Regel höchstens drei Monate.

Art. 40
Lohnanspruch während des Urlaubs ohne Rechtsanspruch

1 Der Urlaub gemäss Art. 39 Abs. 1 wird bezahlt.

2 Ein Urlaub gemäss Art. 39 Abs. 2 wird bezahlt, wenn er im überwiegenden öffentlichen Interesse liegt. Er wird teilweise bezahlt, wenn er sowohl im öffentlichen als auch im privaten Interesse liegt und er wird nicht bezahlt, wenn er überwiegend im privaten Interesse der Lehrpersonen liegt.

3 Die Musikschulleitung entscheidet mit der Bewilligung des Urlaubs, wie weit der Urlaub im öffentlichen Interesse ist und wie weit er bezahlt wird.

VII. BEURTEILUNG DER LEHRPERSONEN

Art. 41
Ziele der Beurteilung

Die Beurteilung der Lehrperson ist ein Führungsinstrument mit folgenden Zielen:

- a) Kontrolle der Zielerreichung.
- b) Feststellen, Bewerten und Fördern der Leistungen der Lehrperson.
- c) Erkennen und Entwickeln der Fähigkeiten der Lehrperson.
- d) Einsatz der Lehrperson nach ihren Fähigkeiten.
- e) Festlegung der persönlichen Ziele.

Art. 42
Durchführung der Beurteilung

1 Die Musikschulleitung erstellt alle zwei Jahre, oder auf Verlangen, für die Lehrpersonen je eine Beurteilung, legt einen Beurteilungswert gemäss Art. 45 dieser Verordnung fest und vereinbart die Jahresziele. Übergeordnete Ziele sind zu berücksichtigen.

2 Sie bespricht die Beurteilung mit der Lehrperson und händigt sie ihnen zur Einsichtnahme aus. Die Lehrpersonen bestätigen die Einsichtnahme in ihre Beurteilung durch Unterschrift. Allfällige Stellungnahmen werden der Beurteilung beigefügt.

3 Das Original der Beurteilung bleibt bei der Musikschulleitung zur Aufbewahrung im Personalossier. Die Lehrpersonen erhalten eine Kopie ihrer Beurteilung.

Art. 43
Verwendung

Entscheide über die Fortführung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf des Probeverhältnisses und die Festlegung von Lohnstufenänderungen sind unter Berücksichtigung einer Beurteilung zu treffen.

Art. 44
Rechtsschutz gegen die Beurteilung

Die Lehrpersonen können eine Unterredung mit dem zuständigen Mitglied des Gemeinderates verlangen, wenn sie mit der Beurteilung durch die Musikschulleitung nicht einverstanden sind. Zeichnen sich für dieses Gespräch Konflikte ab, kann die Personalstelle beigezogen werden.

Art. 45
Beurteilungswerte

Die Beurteilung enthält die Bewertung der Entwicklung der Berufserfahrung, der persönlichen Leistung und des Verhaltens, deren Ergebnisse mit den folgenden Beurteilungswerten auszudrücken sind:

- a) Nicht erfüllt.
- b) Teilweise erfüllt.
- c) Gut.
- d) Teilweise übertroffen.
- e) Deutlich übertroffen.

VIII. SCHLICHTUNGSSTELLE

Art. 46
Grundsatz

1 Beim Verwaltungsgericht des Kantons Luzern kann gegen die Verletzung des öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrages eine verwaltungsgerichtliche Klage eingereicht werden.

2 Vorgängig ist das Schlichtungsverfahren gemäss Art. 47 durchzuführen.

Art. 47
Schlichtungsstelle

1 Die Schlichtungsstelle behandelt auf Begehren oder im Rahmen des Vorverfahrens zur verwaltungsgerichtlichen Klage (§ 164 VRG) Streitigkeiten, welche die Rechte und Pflichten der Lehrpersonen aus dem Arbeitsverhältnis betreffen.

2 Die Schlichtungsstelle besteht aus drei Mitgliedern und setzt sich aus einer Vertretung der Lehrpersonen, der Gemeinde sowie einer unabhängigen Person zusammen. Eine Schlichtungsstelle wird bei Bedarf einberufen.

3 Die Vertretung der Lehrpersonen wird durch die zuständige Fachschaft, diejenige der Gemeinde und die unabhängige Person durch den Gemeinderat bezeichnet.

4 Die Schlichtungsstelle wird durch die unabhängige Person geleitet. Das Sekretariat führt die Personalstelle.

Art. 48
Schlichtungsverfahren

1 Sofern Meinungsverschiedenheiten bestehen, haben die Lehrpersonen vorerst mit der Musikschulleitung ein Gespräch zu führen. Verläuft die Aussprache ergebnislos, kann schriftlich beim Sekretariat der Schlichtungsstelle ein Schlichtungsverfahren beantragt werden.

2 Anträge sind schriftlich über das Sekretariat der Schlichtungsstelle (Personalstelle) einzureichen.

3 Beschlüsse über den Stufenstillstand oder Stufenanstieg gemäss Art. 6 Musikschulreglement können nicht an die Schlichtungsstelle weitergezogen werden.

4 Die Ergebnisse der Schlichtungsverfahren werden schriftlich festgehalten.

5 Wird keine Einigung erzielt, kann die Schlichtungsstelle Empfehlungen abgeben.

IX. VERSCHIEDENES

Art. 49 Arbeitszeugnis

1 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten die Lehrpersonen ein Zeugnis, das sich über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und über Leistung und Verhalten ausspricht. Die Lehrpersonen können ein Zwischenzeugnis verlangen.

2 Auf Verlangen der Lehrperson hat sich das Zeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Art. 50 Personalakten

1 Die Lehrpersonen können Einsicht in ihre Personalakten nehmen.

2 Sie können verlangen, dass falsche persönliche Daten berichtigt und unvollständige ergänzt werden. Enthalten die Personalakten Angaben, die mit dem Arbeitsverhältnis in keinem unmittelbaren Zusammenhang stehen, können die Lehrpersonen deren Entfernung verlangen.

Art. 51 Schutz der Persönlichkeit

Die Lehrpersonen haben am Arbeitsplatz Anspruch auf bestmöglichen Schutz der Gesundheit und auf Wahrung der persönlichen Integrität. Die Verordnung über den Schutz der Persönlichkeit¹ gilt sinngemäss.²

Art. 52 Allgemeine Dienstpflichten

1 Die Lehrpersonen sind zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet.

2 Die Lehrpersonen haben auch ausserhalb der Arbeit jedes Verhalten zu unterlassen, das ihre Vertrauenswürdigkeit hinsichtlich ihrer Unterrichtstätigkeit beeinträchtigen kann.

3 Sie unterstehen im Rahmen von Verfassung und Gesetz dem dienstlichen und fachlichen Weisungsrecht.

Art. 53 Gegenseitige Unterstützungspflicht

1 Die Lehrpersonen sind verpflichtet, einander bei der Erfüllung ihrer Unterrichtstätigkeit zu unterstützen.

2 Erfordern es die Bedürfnisse der Musikschule, können den Lehrpersonen zumutbare Arbeiten, die nicht zu ihrem eigentlichen Aufgabenkreis gehören, vorübergehend übertragen werden.

Art. 54 Geheimhaltungspflicht

1 Die Lehrpersonen haben gegenüber Dritten über alles zu schweigen, was sie in ihrer Unterrichtstätigkeit erfahren haben. Akten aus dem Arbeitsverhältnis dürfen Dritten nicht zugänglich gemacht werden.

2 Die Geheimhaltungspflicht gilt nicht für Akten oder Angelegenheiten, an deren Geheimhaltung keine schützenswerten öffentlichen oder privaten Interessen bestehen.

¹(Nr. 407)

² Änderung gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 29. März 2012

3Die Geheimhaltungspflicht bleibt auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

4Die Datenschutzvorschriften sowie die Entbindung von der Geheimhaltungspflicht durch den Gemeinderat bleiben vorbehalten.

Art. 55
Haftung

Es gelten die Bestimmungen des kantonalen Haftungsgesetzes.

Art. 56
Kautionsversicherung

Die Gemeinde schliesst für alle Lehrpersonen eine Kautionsversicherung ab. Die Prämien gehen zu Lasten der Gemeinde.

Art. 57
Verbandsfreiheit

1Die Verbandsfreiheit ist gewährleistet. Die Lehrpersonen können insbesondere Personalorganisationen gründen oder ihnen angehören.

2Mit der Stellung der Lehrperson unvereinbar ist die Zugehörigkeit zu einer Vereinigung, welche Zwecke verfolgt oder Mittel verwendet, die rechtswidrig sind. Als Zugehörigkeit zu einer Vereinigung gilt auch die aktive Unterstützung ihrer Bestrebungen.

Art. 58
Information, Stellungnahme, Vorschlagsrecht

1Das Mitspracherecht der Lehrpersonen in Personalangelegenheiten ist gewährleistet. Die Personalorganisationen bzw. deren Delegationen sind als Gesprächs- und Verhandlungspartner anerkannt.

2Die Personalorganisationen werden über geplante Änderungen des Personalrechtes rechtzeitig informiert. Sie können dazu Stellung nehmen.

3Die Personalorganisationen und die einzelnen Lehrpersonen haben das Recht, sich zu betrieblichen und beruflichen Angelegenheiten zu äussern und/oder Vorschläge zu machen.

Art. 59
Versicherungen

1Die nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) obligatorisch zu versichernden Lehrpersonen werden durch die Gemeinde bei der Pensionskasse Musik und Bildung versichert.

2Lehrpersonen, die nicht der obligatorischen Vorsorge unterstehen, können der Vorsorge freiwillig beitreten. Die Prämien werden in der Höhe ihres Unterrichtspensums von der Gemeinde und der Lehrperson je hälftig getragen.

3Die Lehrpersonen werden von der Gemeinde gegen Berufsunfälle und Berufskrankheiten versichert.

4Gegen Nichtberufsunfälle sind alle Lehrpersonen, die vier und mehr Wochenstunden an der Musikschule Horw unterrichten, ebenfalls von der Gemeinde versichert. Die übrigen Lehrpersonen sind nicht gegen Nichtberufsunfälle versichert.

5Die Krankenversicherung und die Nichtberufsunfallversicherung, soweit sie nicht von der Gemeinde sichergestellt wird, sind Sache der Lehrpersonen.

6Die Gemeinde schliesst für die Lehrpersonen eine Berufshaftpflichtversicherung ab.

Art. 60
Grundsatz

1 Die Beschlüsse nach dieser Verordnung sind Anordnungen im Sinne von § 8 Abs. 1 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege.¹

2 Die Vorschriften des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRG) sind über folgende Gegenstände sinngemäss anwendbar:

- a) Abklärung der Zuständigkeit (§§ 11 - 13 VRG).
- b) Ausstand (§§ 14 - 16 VRG).
- c) Formvorschriften (§§ 25 - 30 VRG).
- d) Fristen und Termine (§§ 31 - 36 VRG).
- e) Handeln von Amtes wegen (§ 37 VRG).

Art. 61
Aufhebung bisherigen Rechtes

Das Musikschulreglement der Gemeinde Horw vom 23. Dezember 1993 sowie die Anstellungs- und Besoldungsverordnung für die Lehrkräfte der Musikschule Horw vom 25. Juli 1984 werden aufgehoben.

Art. 62
Inkrafttreten

Die Verordnung tritt am 1. August 2007 in Kraft.

Horw, 31. Mai 2007

Markus Hool
Gemeindepräsident

Daniel Hunn
Gemeindeschreiber

¹ SRL Nr. 40

III. KÜNDIGUNGSSCHUTZ

1. Missbräuchliche Kündigung

Art. 336 OR
a. Grundsatz

1 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:

- a) wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- b) weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- c) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
- d) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
- e) weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.

2 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

- a) weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
- b) während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte;
- c) im Rahmen einer Massenentlassung, ohne dass die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer, konsultiert worden sind (Art. 335f).

3 Der Schutz eines Arbeitnehmervertreters nach Absatz 2 Buchstabe b, dessen Mandat infolge Übergangs des Arbeitsverhältnisses endet (Art. 333), besteht so lange weiter, als das Mandat gedauert hätte, falls das Arbeitsverhältnis nicht übertragen worden wäre.

T a b e l l e**Änderungen der Musikschulverordnung der Gemeinde Horw vom 31. Mai 2007**

Nr. der Änderung	Datum	Geänderte Stellen	Art der Änderung
1	26.06.2008	Art. 4 Abs. 2	geändert
2	29.03.2012	Art. 14 Abs. 2, 24 Abs. 2, 25 Abs. 2 und 5, Art. 51 Art. 25 Abs. 4	geändert neu
3	12.09.2013	Art. 17 Abs. 2 Bst. b	geändert