



Gemeinde Emmen

# **Personalreglement der Gemeinde Emmen**

gültig ab 1. August 2010

---



# Inhaltsverzeichnis

|            |  |          |
|------------|--|----------|
| <b>I</b>   | <b>Allgemeine Bestimmungen.....</b>                              | <b>3</b> |
| Art. 1     | Grundsatz .....  | 3        |
| Art. 2     | Geltungsbereich.....   | 3        |
| Art. 3     | Anstellungsverhältnis .....                                      | 3        |
| <b>II</b>  | <b>Begründung und Dauer eines Anstellungsverhältnisses .....</b> | <b>4</b> |
| Art. 4     | Zuständigkeit.....   | 4        |
| Art. 5     | Begründung eines Anstellungsverhältnisses.....                   | 4        |
| Art. 6     | Probezeit.....   | 4        |
| Art. 7     | Einsatz in einem anderen Arbeitsbereich .....                    | 4        |
| <b>III</b> | <b>Beendigung eines Anstellungsverhältnisses.....</b>            | <b>5</b> |
| Art. 8     | Kündigung/Fristen.....   | 5        |
| Art. 9     | Fristlose Kündigung .....  | 5        |
| Art. 10    | Altersrücktritt .....  | 5        |
| <b>IV</b>  | <b>Rechte der Angestellten.....</b>                              | <b>6</b> |
| Art. 11    | Entlohnung.....  | 6        |
| Art. 12    | Funktionsgerechte Löhne .....                                    | 6        |
| Art. 13    | Leistungsgerechte Löhne .....                                    | 6        |
| Art. 14    | Arbeitsmarktorientierte Löhne.....                               | 6        |
| Art. 15    | Finanzielle Steuerung des Personalaufwandes .....                | 6        |
| Art. 16    | Sozialzulagen.....   | 7        |
| Art. 17    | Dienstaltersgeschenk .....                                       | 7        |
| Art. 18    | Auszahlung des Lohnes .....                                      | 7        |
| Art. 19    | Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall.....                    | 7        |
| Art. 20    | AHV-Überbrückungsrente.....                                      | 7        |
| Art. 21    | Leistungen im Todesfall.....                                     | 7        |
| Art. 22    | Ferien .....   | 8        |
| Art. 23    | Urlaub .....   | 8        |
| Art. 24    | Aus- und Weiterbildung .....                                     | 8        |
| Art. 25    | Mitspracherecht .....  | 8        |
| Art. 26    | Abgeltung von Überstunden .....                                  | 8        |
| Art. 27    | Vergütung für Nacht- und Sonntagsarbeit.....                     | 8        |
| Art. 28    | Vergütung für Bereitschaftsdienst.....                           | 8        |
| Art. 29    | Vergütung für Kommissionsarbeit.....                             | 8        |
| Art. 30    | Vergütung für Auslagen .....                                     | 9        |

|            |  |           |
|------------|--|-----------|
| <b>V</b>   | <b>Pflichten der Angestellten.....</b>   | <b>10</b> |
| Art. 31    | Grundsatz .....  | 10        |
| Art. 32    | Arbeitszeit .....  | 10        |
| Art. 33    | Schweigepflicht.....   | 10        |
| Art. 34    | Nebenbeschäftigungen.....  | 10        |
| Art. 35    | Verbot der Annahme von Geschenken .....  | 10        |
| Art. 36    | Ablieferung von Gebühren und Entschädigungen.....                              | 10        |
| Art. 37    | Wohnsitz .....   | 10        |
| Art. 38    | Pensionskasse.....   | 11        |
| <b>VI</b>  | <b>Rechtsmittel .....</b>  | <b>12</b> |
| Art. 39    | Schlichtungsverfahren .....  | 12        |
| Art. 40    | Verwaltungsgerichtliche Klage.....   | 12        |
| <b>VII</b> | <b>Übergangs- und Schlussbestimmungen.....</b>                                 | <b>13</b> |
| Art. 41    | Aufhebung bisherigen Rechts.....   | 13        |
| Art. 42    | Arbeitsrechtliche Bestimmungen des Schweizerischen<br>Obligationenrechts ..... | 13        |
| Art. 43    | Vollzugsverordnung .....   | 13        |
| Art. 44    | Inkrafttreten.....   | 13        |

# I Allgemeine Bestimmungen

## Art. 1 Grundsatz

<sup>1</sup> Die Gemeinde Emmen erfüllt ihren Dienstleistungsauftrag bürgerfreundlich, mit fachlich kompetenten, verantwortungsbewussten und einsatzfreudigen Angestellten auf allen Stufen.

<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.

<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.

<sup>4</sup> Die Vorgesetzten aller Stufen pflegen einen kooperativen Führungsstil mit zielgerichteter Aufgabenerfüllung unter Achtung der Persönlichkeit.

## Art. 2 Geltungsbereich

<sup>1</sup> Das Personalreglement gilt für Angestellte, mit denen ein öffentlichrechtlicher Anstellungsvertrag abgeschlossen wurde.

<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.

<sup>3</sup> Für die privatrechtlich angestellten Personen gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) Art. 319 ff über den Einzelarbeitsvertrag.

<sup>4</sup> Der Gemeinderat kann für die Lehrpersonen der Musikschule eine separate Verordnung erlassen.

## Art. 3 Anstellungsverhältnis

<sup>1</sup> Das Anstellungsverhältnis zwischen der Gemeinde und ihrem Personal wird grundsätzlich durch öffentlichrechtliche Anstellungsverträge geregelt.

<sup>2</sup> Privatrechtlich angestellt werden Personen

- deren Anstellungsverhältnis befristet ist,
- Lernende, Praktikanten und Aushilfen,
- mit einer befristeten Aufenthaltsbewilligung.

## **II Begründung und Dauer eines Anstellungsverhältnisses**

### **Art. 4 Zuständigkeit**

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.

### **Art. 5 Begründung eines Anstellungsverhältnisses**

<sup>1</sup> Das Anstellungsverhältnis wird in der Regel durch einen öffentlichrechtlichen Anstellungsvertrag begründet und auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

<sup>2</sup> Vor jeder Stellenbesetzung ist dem Personaldepartement ein begründeter, vom zuständigen Gemeinderat genehmigter Antrag vorzulegen.

### **Art. 6 Probezeit**

<sup>1</sup> Die ersten drei Monate gelten als Probezeit. Diese Frist kann in gegenseitiger Absprache auf höchstens sechs Monate verlängert werden.

<sup>2</sup> Erfolgt keine Kündigung während der Probezeit, so gilt die Anstellung als definitiv.

### **Art. 7 Einsatz in einem anderen Arbeitsbereich**

Die Angestellten können bei besonderen Umständen oder als Personalentwicklungsmassnahme in einem anderen als dem ursprünglichen Arbeitsbereich eingesetzt werden.

### **III Beendigung eines Anstellungsverhältnisses**

#### **Art. 8 Kündigung/Fristen**

<sup>1</sup> Die Kündigung eines Anstellungsverhältnisses erfolgt schriftlich unter Einhaltung der nachstehenden Fristen:

- während der Probezeit sieben Tage,
- während des definitiven Anstellungsverhältnisses drei Monate auf Monatsende,

<sup>2</sup> Im Anstellungsvertrag können abweichende Kündigungsfristen vereinbart werden.

#### **Art. 9 Fristlose Kündigung**

Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie die Angestellten das Anstellungsverhältnis fristlos auflösen.

#### **Art. 10 Altersrücktritt**

<sup>1</sup> Der Altersrücktritt erfolgt flexibel, frühestens nach Beendigung des 60. Altersjahres und spätestens mit Erreichen des offiziellen AHV-Rentenalters (Art. 21 AHVG).

<sup>2</sup> Die vereinbarten Kündigungsfristen gelten auch beim Altersrücktritt.

<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 berechnete Interessen der oder des Angestellten.

<sup>4</sup> In Ausnahmefällen kann eine Weiterbeschäftigung nach erfolgtem 65. Altersjahr vereinbart werden. Die Anstellung erfolgt durch einen privatrechtlichen Anstellungsvertrag.

<sup>5</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.

## **IV Rechte der Angestellten**

### **Art. 11 Entlöhnung**

<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.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat legt die Lohnpolitik und das Lohnsystem fest und regelt die Verfahren zu dessen Umsetzung in der Verordnung zum Personalreglement.

### **Art. 12 Funktionsgerechte Löhne**

<sup>1</sup> Jede Funktion wird analytisch bewertet. Der Funktionswert bestimmt die Zuordnung zu den Lohnbändern.

<sup>2</sup> Ändern sich die Aufgaben einer Stelle wesentlich und dauernd, wird deren Funktionsbewertung überprüft.

### **Art. 13 Leistungsgerechte Löhne**

<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.

<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.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.

### **Art. 14 Arbeitsmarktorientierte Löhne**

<sup>1</sup> Die Position der Lohnbänder (Minimal- und Maximallöhne) sowie deren Ausgestaltung orientieren sich am Arbeitsmarkt.

<sup>2</sup> Die Ausgestaltung der Lohnbänder richtet sich nach der Berücksichtigung der nutzbaren Erfahrung im Arbeitsmarkt sowie nach der Lohnpolitik des Gemeinderates.

### **Art. 15 Finanzielle Steuerung des Personalaufwandes**

Der Gemeinderat bezeichnet im Budgetantrag die Mittel, die für eine leistungs- und erfolgsorientierte Entlöhnung 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.

## **Art. 16 Sozialzulagen**

<sup>1</sup> Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulagen werden gemäss kantonalem Gesetz über die Familienzulagen ausgerichtet.

<sup>2</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf einen Erziehungsbeitrag.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.

## **Art. 17 Dienstaltersgeschenk**

<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.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.

## **Art. 18 Auszahlung des Lohnes**

Der Gemeinderat regelt die Auszahlung der Löhne.

## **Art. 19 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall**

<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.

<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.

<sup>3</sup> Lohnersatzzahlungen von Sozialversicherungen oder ersatzpflichtigen Dritten fallen der Gemeinde zu, solange sie den Lohn weiter ausrichtet.

<sup>4</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.

## **Art. 20 AHV-Überbrückungsrente**

<sup>1</sup> Beim flexiblen Altersrücktritt gemäss Art. 10 Abs. 1 haben die Angestellten bis zum Zeitpunkt des offiziellen AHV-Rentenalters (Art. 21 AHVG) Anrecht auf eine Überbrückungsrente durch die Gemeinde.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere in der Verordnung betreffend AHV-Überbrückungsrente.

## **Art. 21 Leistungen im Todesfall**

<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.

<sup>2</sup> Im Todesfall von Angestellten ohne Unterhaltspflichten werden Leistungen für den Sterbemonat und den Folgemonat ausgerichtet.

## **Art. 22 Ferien**

<sup>1</sup> Die Angestellten haben jedes Jahr Anspruch auf bezahlte Ferien.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.

## **Art. 23 Urlaub**

Der Gemeinderat regelt die Gewährung von besoldetem und unbesoldetem Urlaub.

## **Art. 24 Aus- und Weiterbildung**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat unterstützt und fördert die berufliche Aus- und Weiterbildung.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.

## **Art. 25 Mitspracherecht**

<sup>1</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Information über das Betriebsgeschehen. Sie haben das Recht, sich zu Betriebs- und Personalfragen zu äussern und Vorschläge zu unterbreiten.

<sup>2</sup> Personalorganisationen bzw. deren Vertreter, insbesondere der Gemeindepersonalverband sind als Gesprächspartner anerkannt.

## **Art. 26 Abgeltung von Überstunden**

<sup>1</sup> Als Überstunden gelten die Stunden, die auf Anordnung der vorgesetzten Person geleistet werden und die nicht im Rahmen der bestehenden Arbeitszeitmodelle geregelt sind.

<sup>2</sup> Angestellten mit flexibler Arbeitszeit und mit Jahresarbeitszeit werden weder Überstunden- noch Zeitzuschläge ausgerichtet.

<sup>3</sup> Kaderangestellten werden weder Überstunden ausgeglichen noch Zuschläge vergütet.

<sup>4</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.

## **Art. 27 Vergütung für Nacht- und Sonntagsarbeit**

Der Gemeinderat regelt die Vergütung für Nacht- und Sonntagsarbeit.

## **Art. 28 Vergütung für Bereitschaftsdienst**

Der Gemeinderat regelt die Vergütung für den Bereitschaftsdienst.

## **Art. 29 Vergütung für Kommissionsarbeit**

Der Gemeinderat regelt die Vergütung für Kommissionsarbeit.

**Art. 30 Vergütung für Auslagen**

<sup>1</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf Ersatz der Auslagen, die sich bei der Erfüllung der beruflichen Tätigkeiten ergeben.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.

## **V Pflichten der Angestellten**

### **Art. 31 Grundsatz**

<sup>1</sup> Die Angestellten erfüllen die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich in Übereinstimmung mit Verfassung, Gesetz und den ihnen erteilten Weisungen.

<sup>2</sup> Sie erledigen ihre Aufgaben bürgerfreundlich, zielgerichtet, wirtschaftlich und zweckmässig.

<sup>3</sup> Sie arbeiten zusammen und unterstützen sich gegenseitig.

<sup>4</sup> Sie unterlassen auch ausserhalb der Arbeitszeit alles, was die Vertrauenswürdigkeit der Gemeinde in Frage stellt.

### **Art. 32 Arbeitszeit**

Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit.

### **Art. 33 Schweigepflicht**

<sup>1</sup> Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit verpflichtet über Angelegenheiten, die sie im Zusammenhang mit ihrer Arbeit erfahren haben.

<sup>2</sup> Die Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses bestehen.

### **Art. 34 Nebenbeschäftigungen**

<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.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.

### **Art. 35 Verbot der Annahme von Geschenken**

<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.

<sup>2</sup> Kleine Aufmerksamkeiten fallen nicht unter das Geschenkannahmeverbot.

### **Art. 36 Ablieferung von Gebühren und Entschädigungen**

<sup>1</sup> Gebühren und Entschädigungen für berufliche Tätigkeiten und die von Dritten ausgerichteten Besoldungsbeiträge fallen in die Kasse der Gemeinde.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat bewilligt die Ausnahmen.

### **Art. 37 Wohnsitz**

<sup>1</sup> Die Angestellten haben nach Möglichkeit in der Gemeinde Emmen Wohnsitz zu nehmen.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat kann die Wohnsitznahme in Emmen im Anstellungsvertrag vereinbaren.

### **Art. 38 Pensionskasse**

<sup>1</sup> Alle nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) obligatorisch versicherten Angestellten sind verpflichtet, der Pensionskasse der Gemeinde Emmen beizutreten.

<sup>2</sup> Für die daraus erwachsenden Rechte und Pflichten sind die Statuten der Pensionskasse der Gemeinde Emmen massgebend.

<sup>3</sup> Lehrpersonen der Musikschule Emmen sind für die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) bei der Pensionskasse Musik und Bildung versichert.

## **VI Rechtsmittel**

### **Art. 39 Schlichtungsverfahren**

<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.

<sup>2</sup> Die Schlichtungsstelle ist paritätisch zusammengesetzt aus je zwei Personen von Seiten Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie einer vorsitzenden neutralen Person.

<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.

<sup>4</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere.

### **Art. 40 Verwaltungsgerichtliche Klage**

<sup>1</sup> Gegen die Gemeinde kann wegen der Verletzung eines öffentlichrechtlichen Anstellungsvertrages beim Verwaltungsgericht des Kantons Luzern eine verwaltungsrechtliche Klage eingereicht werden.

<sup>2</sup> Bevor die verwaltungsrechtliche Klage eingereicht wird, soll das Schlichtungsverfahren gemäss Art. 39 dieses Reglements durchgeführt werden.

## VII Übergangs- und Schlussbestimmungen

### **Art. 41 Aufhebung bisherigen Rechts**

Das Personalreglement der Gemeinde Emmen vom 20. Oktober 1998 wird aufgehoben.

### **Art. 42 Arbeitsrechtliche Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts**

Soweit dieses Reglement und die dazugehörige Vollzugsverordnung keine abweichenden Regelungen enthalten, gelten subsidiär die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts über den Einzelarbeitsvertrag (Art. 319 ff OR).

### **Art. 43 Vollzugsverordnung**

Der Gemeinderat erlässt eine Vollzugsverordnung.

### **Art. 44 Inkrafttreten**

Das Personalreglement tritt am 1. Januar 2007 in Kraft. Es unterliegt dem fakultativen Referendum.

Emmen, den 17. Oktober 2006

NAMENS DES EINWOHNERRATES  
Der Ratspräsident:

H.P. Herger

Der Ratsschreiber:

P. Vogel

### **Änderung:**

Art. 4, 38<sup>3</sup>, 39<sup>1</sup>, 39<sup>3</sup> geändert mit Beschluss des Einwohnerrates vom 11. Mai 2010  
Art. 2<sup>4</sup>, 5<sup>2</sup>, 10<sup>4</sup>, 21<sup>2</sup>, 33<sup>3</sup> neu eingefügt; genehmigt mit Beschluss des Einwohnerrates vom 11. Mai 2010