



GEMEINDE REIDEN

SRR 102.01

Verordnung zum Personalreglement

der Gemeinde Reiden

(Personalverordnung)

vom 7. November 2022

Stand 1. November 2023

Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeines

- [Art. 1 Geltungsbereich](#)
- [Art. 2 Zweck](#)
- [Art. 3 Zuständigkeit](#)

II. Abweichungen zum kantonalen Personalrecht

- [Art. 4 Personalpolitische Grundsätze \(§ 3 PG\)](#)
- [Art. 5 Beendigung aus Altersgründen \(§ 22 PG\)](#)
- [Art. 6 Lohnpolitik \(§ 30a PG\)](#)
- [Art. 7 Nichtlohnrelevante Zusatzleistungen \(§ 36 PG\)](#)
- [Art. 8 Dienstaltersgeschenk \(§ 42 PG\)](#)
- [Art. 9 Personalhilfsfonds \(§ 43 PG\)](#)
- [Art. 10 Besondere Arbeitsplätze \(§ 62 PG\)](#)
- [Art. 11 Berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge \(§ 63 PG\)](#)
- [Art. 12 Höhe der Arbeitgeberbeiträge zur Finanzierung der beruflichen Vorsorge \(§ 63a PG\)](#)
- [Art. 13 Versicherte Besoldung \(§ 63b PG\)](#)
- [Art. 14 Zuständige Behörde für die Wahl, die Beendigung und die Umgestaltung \(§ 66 PG\)](#)
- [Art. 15 Zuständige Behörde für die übrigen personalrechtlichen Entscheide \(§ 67 PG\)](#)
- [Art. 16 Schlichtungsstelle/Rechtsschutz \(§ 69 PG\)](#)
- [Art. 17 Arbeitszeit](#)
- [Art. 18 Arbeitszeitkontrolle](#)
- [Art. 19 Ferien](#)
- [Art. 20 Kommissionssitzungen](#)
- [Art. 21 Wahlen und Abstimmungen](#)
- [Art. 22 Spesenersatz](#)
- [Art. 23 Pikettdienst](#)
- [Art. 24 Beurteilungs- und Fördergespräch](#)
- [Art. 24a Lohnanpassungen](#)
- [Art. 24bis Arztzeugnis](#)
- [Art. 25 Mitspracherecht](#)
- [Art. 26 Nacht- und Sonntagsarbeit \(inkl. Feiertage\), überstundenähnliche Samstagsarbeit](#)
- [Art. 27 Missbrauch](#)

III. Übergangs- und Schlussbestimmungen

- [Art. 28 Pikettdienst](#)
- [Art. 29 In-Kraft-Treten](#)
- [Art. 30 Aufhebung bisherigen Rechts](#)

Der Gemeinderat erlässt gestützt auf das kantonale Personalrecht sowie auf das Personalreglement der Gemeinde Reiden vom 29.05.2000 folgende Verordnung:

I. Allgemeines

Art. 1 Geltungsbereich

¹ Diese Verordnung gilt für die Mitarbeitenden der Einwohnergemeinde Reiden, die in einem öffentlich-rechtlichen Verhältnis angestellt sind.

² Das Personalreglement ist nicht anwendbar auf:

- a. Lehrpersonen und Fachpersonen der Schuldienste;
- b. Personen mit einem Lehrvertrag;
- c. Personen mit einem zivilrechtlichen Arbeitsvertrag.

³ Auf Personen, die von den Stimmberechtigten gewählt wurden, findet diese Verordnung sinngemäss Anwendung sofern nichts Abweichendes bestimmt ist.

⁴ Vorbehalten bleiben besondere Vorschriften des Kantons und der Gemeinde.

Art. 2 Zweck

¹ Diese Verordnung regelt einzelne Abweichungen zum kantonalen Personalrecht.

Art. 3 Zuständigkeit

¹ Sofern in dieser Verordnung oder in einem anderen Erlass der Gemeinde nicht anders geregelt, ist die zuständige Stelle für die Umsetzung und den Vollzug des Personalreglements vom 29.05.2000 verantwortlich.

II. Abweichungen zum kantonalen Personalrecht

Art. 4 Personalpolitische Grundsätze (§ 3 PG)

¹ Die Gemeinde Reiden bietet attraktive und moderne Arbeitsplätze an, respektiert und wertschätzt die Mitarbeitenden. Die Personalpolitik orientiert sich am Leistungsauftrag, der nach den Grundsätzen der Gesetzmässigkeit, der Zweckmässigkeit, der Verhältnismässigkeit und der Wirtschaftlichkeit erfüllt wird. Sie nimmt Rücksicht auf die Bedürfnisse des Personals und richtet sich ebenso nach dem Ziel der Bürgerfokussierung, an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes sowie namentlich

- a. am Bewusstsein, dass zufriedenes und motiviertes Personal das wichtigste Kapital der Unternehmung ist;
- b. an Führungsgrundsätze, Fairness und Förderung auf allen Stufen, damit die Potenziale und die Fähigkeiten voll entfaltet werden können sowie die Arbeit als sinnvolle und wichtige Herausforderung gesehen wird;
- c. an der Gewährleistung von Chancengleichheit bei allen Geschlechtern, allen Altersgruppen und aller Bildungsniveaus;
- d. an der Förderung von zeitgemässen Arbeitsbedingungen und zweckmässigen Organisationsstrukturen, die es dem Personal erlauben, ihre Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen;
- e. am Schutz der persönlichen Gesundheit, Würde und Integrität, für ein positives, von gegenseitigem Vertrauen und Respekt geprägtes Arbeitsklima;

- f. am Anbieten von praxisnahen Lehrstellen und Ausbildungsplätzen von hoher Qualität für eine optimale Entwicklung der jungen Berufsleute;
- g. an der Förderung der Beschäftigung und Eingliederung von Personen mit reduzierter Leistungsfähigkeit und geringen Arbeitsmarktchancen.

Art. 5 *Beendigung aus Altersgründen (§ 22 PG)*

¹ Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen richtet sich nach den Bestimmungen der Luzerner Gemeindepersonalkasse.

² Insbesondere gilt § 22 Abs. 2 PG sinngemäss.

Art. 6 *Lohnpolitik (§ 30a PG)*

¹ Die Gemeinde verfolgt eine kontinuierliche und verlässliche Lohnpolitik, die auf ein konkurrenzfähiges Lohnniveau ausgerichtet ist.

Art. 7 *Nichtlohnrelevante Zusatzleistungen (§ 36 PG)*

¹ Die Gemeinde kann nicht lohnrelevante geldwerte Zusatzleistungen vorsehen.

Art. 8 *Dienstaltersgeschenk (§ 42 PG)*

¹ Die Vorgaben des kantonalen Rechts gelten sinngemäss.

Art. 9 *Personalhilfsfonds (§ 43 PG)*

¹ Die Gemeinde Reiden kann einen Personalhilfsfonds führen. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts.

Art. 10 *Besondere Arbeitsplätze (§ 62 PG)*

¹ Die Gemeinde kann im Rahmen der verfügbaren Kredite eine beschränkte Anzahl Arbeitsplätze für Personen zur Verfügung stellen, die aus gesundheitlichen Gründen in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt sind.

Art. 11 *Berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (§ 63 PG)*

¹ Die Gemeinde ist bei der Luzerner Gemeindepersonalkasse angeschlossen.

² Alle nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen und Invalidenvorsorge (BVG) obligatorisch versicherten Mitarbeitenden sind verpflichtet, der Kasse beizutreten.

³ Der Gemeinderat kann zum Beitritt verpflichten oder bei einer anderen Vorsorgeeinrichtung versichern.

⁴ Im Übrigen sind die Bestimmungen der Kasse bzw. Vorsorgeeinrichtung massgebend.

Art. 12 *Höhe der Arbeitgeberbeiträge zur Finanzierung der beruflichen Vorsorge (§ 63a PG)*

¹ Die Gemeinde kann von der kantonalen Bestimmung abweichen.

Art. 13 *Versicherte Besoldung (§ 63b PG)*

¹ Die Gemeinde kann von der kantonalen Bestimmung abweichen.

Art. 14 *Zuständige Behörde für die Wahl, die Beendigung und die Umgestaltung (§ 66 PG)*

¹ Die zuständige Stelle ergibt sich aus der Organisationsverordnung.

Art. 15 *Zuständige Behörde für die übrigen personalrechtlichen Entscheide (§ 67 PG)*

¹ Die zuständige Stelle ergibt sich aus der Organisationsverordnung.

Art. 16 *Schlichtungsstelle/Rechtsschutz (§ 69 PG)*

¹ Der Gemeinderat kann eine Schlichtungsstelle einsetzen. Im Übrigen gelten die Rechtsschutzvorschriften des kantonalen Personalgesetzes sinngemäss.

Art. 17 *Arbeitszeit*

¹ Die allgemeine wöchentliche Arbeitszeit des Personals in Vollzeit beträgt im Jahresdurchschnitt 42 Stunden, die allgemeine tägliche Normalarbeitszeit 8,4 Stunden.

² Der Gemeinderat kann von dieser Bestimmung abweichen und die wöchentliche Arbeitszeit anpassen und beachtet dabei die betrieblichen und organisatorischen Auswirkungen.

³ Angestellte und zuständige Stellen können einvernehmlich vereinbaren, dass die Arbeit teilweise ausserhalb des Arbeitsplatzes geleistet wird. Es gelten die entsprechenden Weisungen.

Art. 18 *Arbeitszeitkontrolle*

¹ Die Angestellten halten ihre Arbeitszeit mittels EDV fest.

² Die vorgesetzte Person ist für die Überprüfung der Arbeitszeitkontrolle mittels Visum zuständig. Die Verantwortlichkeit obliegt der Bereichsleitung für dessen/deren Mitarbeiter/innen.

Art. 19 *Ferien*

¹ Die Verwaltungsleitung kann eine Weisung für den Übertrag von Ferien erlassen.

Art. 20 *Kommissionssitzungen*

¹ Für gemeinderätliche Kommissionssitzungen gilt die Zeit bis 20.00 Uhr als Arbeitszeit. Die darüber hinaus gehende Zeit gilt in der Regel als Überstunden.

² Es besteht die Möglichkeit, anstelle der Überstunden das gleiche Sitzungsgeld zu wählen, das für die entsprechende Tätigkeit festgesetzt ist.

Art. 21 *Wahlen und Abstimmungen*

¹ Für die Auszählarbeit bei Wahlen und Abstimmungen besteht die Möglichkeit, anstelle der Überstunden das gleiche Sitzungsgeld zu wählen, das für die entsprechende Tätigkeit festgesetzt ist.

Art. 22 *Spesenersatz*

¹ Abweichend des kantonalen Rechts gelten die Vorschriften gemäss Art. 15 der Verordnung des Personal- und Besoldungsreglements.

Art. 23 *Pikettdienst*

¹ Abweichend des kantonalen Rechts wird Pikettdienst stets zu CHF 2.00 pro Stunde vergütet.

² Pikettdienstzeiten sind in der Regel von Montag bis Freitag von 18:00 bis 06:00 Uhr sowie am Samstag und Sonntag (inkl. Feiertage) von 00:00 bis 24:00 Uhr. Pikettdienste erfolgen auf Anordnung der Bereichsleitung.

³ Der Bereitschaftsdienst für Beerdigungen am Samstag gilt ebenfalls als Pikettdienst.

Art. 24 *Feedbackgespräch¹*

¹ Die vorgesetzte Person führt jährlich zwischen September und Mitte November mit den Mitarbeitenden ein individuelles Gespräch zu folgenden Themenschwerpunkten:

- gegenseitiges Feedback
- Rück- und Ausblick
- Ziele für die neue Beurteilungsperiode gestützt auf die politischen und betrieblichen Leistungsaufträge sowie bezugnehmend auf die persönliche Entwicklung.

² Die vorgesetzte Person führt jährlich zwischen April und Mitte Mai mit den Mitarbeitenden ein individuelles Gespräch zu folgenden Themenschwerpunkten:

- gegenseitiges Feedback
- Weiterentwicklung / Fördermassnahmen
- Überprüfung Stand Zielerreichung.

Art. 24a *Lohnanpassungen²*

¹ Der Gemeinderat legt im Rahmen des durch die Stimmberechtigten zu genehmigenden Budgets den Teuerungsgleich und die generelle Lohnerhöhung per 1. März des Folgejahres fest. Die Gewährung der generellen Lohnerhöhung kann im Einzelfall aufgrund von Leistungsdefiziten oder aufgrund von Verhaltensmängeln verweigert werden.

² Individuelle Lohnerhöhungen sind in der Regel einzig bei einem Funktionswechsel oder aufgrund der Übernahme neuer Aufgaben vorgesehen.

³ Die erstmalige Anpassung des Lohns erfolgt bei Mitarbeitenden, deren vertraglicher Arbeitsbeginn auf die Zeit nach dem 30. Juni fällt, im übernächsten Jahr. Unbenommen davon kann die Gewährung eines allfälligen Teuerungsausgleichs erfolgen. Vorbehalten bleiben in jedem Fall anderslautende vertragliche Vereinbarungen.

Art. 24bis *Arztzeugnis³*

¹ Dauert die Arbeitsunfähigkeit bei Krankheit länger als fünf und bei Unfall länger als drei aufeinanderfolgende Kalendertage, hat die oder der Mitarbeitende ein Arztzeugnis einzureichen.

Art. 25 *Mitspracherecht*

¹ Der Gemeinderat oder die Verwaltungsleitung kann für bestimmte personelle und/oder organisatorische Belange, Projekte usw. eine Kommission (Echo-Gruppe) bestehend aus Angestellten einsetzen.

² Die Zusammensetzung und Leitung der Kommission wird situativ durch das einsetzende Gremium festgelegt.

³ Die Aufgaben und Kompetenzen der Kommission sind zu definieren.

Art. 26 *Nacht- und Sonntagsarbeit (inkl. Feiertage), überstundenähnliche Samstagarbeit*

¹ Abweichend des kantonalen Rechts gilt für Nacht- und Sonntagsarbeit sowie überstundenähnliche Samstagarbeit ausschliesslich ein Zeitzuschlag von 25 %.

² Vergütungen für Pikettdienst, Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit sowie überstundenähnliche Samstagarbeit sind nicht kumulierbar.

³ Die Nacht- und Sonntagsarbeit sowie die überstundenähnliche Samstagarbeit erfolgt auf Anordnung der Ressort- bzw. Bereichsleitung.

¹ Fassung gemäss Änderung durch den Gemeinderat vom 9. Oktober 2023; in Kraft seit 1. November 2023

² Fassung gemäss Änderung durch den Gemeinderat vom 9. Oktober 2023; in Kraft seit 1. November 2023

³ Fassung gemäss Änderung durch den Gemeinderat vom 9. Oktober 2023; in Kraft seit 1. November 2023

Art. 27 *Missbrauch*

¹ Die Bereichsleitung kann gemeinsam mit der personalverantwortlichen Person für Mitarbeitende, die die flexible Arbeitszeit missbrauchen, Einschränkungen bei ihrer Anwendung oder die starre Arbeitszeit anordnen. Disziplinar massnahmen bleiben vorbehalten.

III. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 28 *Pikettendienst*

¹ Es bestehen Arbeitsverträge, in welchen Pikettenschädigungen erwähnt und bereits pauschal im Lohn enthalten sind. Betroffene können einen neuen Arbeitsvertrag verlangen, worin die Pikettenschädigung nach Art. 23 dieser Verordnung mit entsprechend geringerem Lohn vereinbart wird.

² In neuen Arbeitsverträgen werden keine pauschalen Pikettenschädigungen mehr vereinbart.

Art. 29 *Inkrafttreten*

¹ Diese Verordnung tritt per 1. Januar 2023 in Kraft.

Art. 30 *Aufhebung bisherigen Rechts*

¹ Mit Inkrafttreten dieser Verordnung werden aufgehoben:

- a Verwaltungsvorordnung über die Arbeitszeit des Personals der Gemeindeverwaltung Reiden vom 20. Dezember 1999

Gemeinderat Reiden

Der Präsident: Der Schreiber:

Hans Kunz

Stefan Weiss