

Evtl. Logo einfügen

Personalreglement

Heime Kriens AG

Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeine Bestimmungen.....	4
Art. 1 Grundsätze	4
Art. 2 Geltungsbereich.....	4
II. Arbeitsverhältnis	4
Art. 3 Arbeitsvertrag, Personalreglement und Gesetz	4
Art. 4 Pensionskasse.....	4
Art. 5 Unfall- und Krankentaggeldversicherung	5
Art. 6 Probezeit.....	5
Art. 7 Ordentliche Kündigung	5
Art. 8 Fristlose Kündigung	5
Art. 9 Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses	5
Art. 10 Altersrücktritt.....	6
Art. 11 AHV-Ersatzrente.....	6
Art. 12 Finanzierung der AHV-Ersatzrente.....	6
III. Arbeitszeit, Weisungsrecht und Arbeitsunfähigkeit.....	6
Art. 13 Soll-Arbeitszeit.....	6
Art. 14 Persönliche Arbeitsverpflichtung und Pausen.....	7
Art. 15 Arbeitszeitmodelle	7
Art. 16 Gleitende Arbeitszeit	7
Art. 17 Arbeit nach Dienstplan	8
Art. 18 Jahresarbeitszeit.....	8
Art. 19 Zeitpunkt der Arbeitsleistung	8
Art. 20 Kompensation von Mehrzeit.....	8
Art. 21 Kompensation von Minderzeit	9
Art. 22 Kompensation von Mehr- und Minderzeiten am Ende des Arbeitsverhältnisses.....	9
Art. 23 Weisungsrecht des Arbeitgebers (angeordnete Arbeit)	10
Art. 24 Arbeitsunfähigkeit: Meldepflicht und Abklärung	10
IV. Ferien und Urlaub	10
Art. 25 Ferienanspruch.....	10
Art. 26 Kürzung des Ferienanspruchs.....	11
Art. 27 Ferienbezug.....	11
Art. 28 Nicht bezogene Ferien	11
Art. 29 Krankheit oder Unfall während den Ferien.....	11
Art. 30 Ferien- und Feiertagsentschädigung bei Stundenlohn	12
Art. 31 Urlaub	12
Art. 32 Anspruch auf Urlaub.....	12
Art. 33 Arbeitsverhinderung wegen Dienstleistung	12

Art. 34 Lohnanspruch während der Dienstleistung	13
Art. 35 Bedingter Lohnanspruch und Rückerstattung	13
Art. 36 Erwerbsersatz	13
Art. 37 Dienstaltersgeschenk	14
Art. 38 Arbeitsfreie Tage	14
Art. 39 Mutterschaftsurlaub	14
Art. 40 Besondere Ereignisse	15
Art. 41 Urlaub ohne Anspruch	16
Art. 42 Lohn während des Urlaubs ohne Anspruch	16
Art. 43 Ausübung eines öffentlichen Amtes	16
Art. 44 Bildungsurlaub	16

V. Vermögensrechtliche Ansprüche des Personals 17

Art. 45 Entschädigung: Grundsätze	18
Art. 46 Stellenbewertung	18
Art. 47 Lohn	18
Art. 48 Leistungs- und Verhaltensbeurteilung	19
Art. 49 Vergütung für Bereitschaftsdienst	19
Art. 50 Zuschläge und Vergütung für diensplanmässige Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit	19
Art. 51 Funktionszulagen.....	20
Art. 52 Sozialzulagen	20
Art. 53 Kleiderentschädigung	20
Art. 54 Ausserordentliche Zulage	21
Art. 55 Spesen.....	21
Art. 56 Auszahlung der Löhne, Zulagen und Vergütungen.....	21
Art. 57 Lohnzahlung bei Arbeitsunfähigkeit.....	21
Art. 58 Lohnanspruch bei Todesfall	22
Art. 59 Abgangsentschädigung	22

VI. Weitere Bestimmungen 22

Art. 60 Sorgfalts- und Interessenwahrung.....	22
Art. 61 Mitspracherecht	22
Art. 62 Schutz der Persönlichkeit.....	22
Art. 63 Geheimhaltungspflicht / Berufsgeheimnis	23
Art. 64 Nebenbeschäftigungen.....	23
Art. 65 Verbot der Annahme von Geschenken	23
Art. 66 Ablieferung von Gebühren und Entschädigungen.....	24
Art. 67 Immaterialgüterrechte.....	24

VII. Schlussbestimmungen..... 24

Art. 68 Schlichtungsverfahren	24
Art. 69 Gerichtsstand und anwendbares Recht	24
Art. 70 In-Kraft-Treten	24

	I. Allgemeine Bestimmungen
Art. 1 Grundsätze	<p>¹ Die Heime Kriens AG erfüllt ihren Dienstleistungsauftrag kundenfreundlich, mit fachlich kompetenten, verantwortungsbewussten und einsatzfreudigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf allen Stufen.</p> <p>² Sie verpflichtet sich zur Chancengleichheit von Frauen und Männern.</p> <p>³ Mit einer aufgaben- und leistungsorientierten Entlohnung und fortschrittlichen Anstellungsbedingungen fördert sie ihre Angestellten und schafft die Voraussetzungen für eine partnerschaftliche Zusammenarbeit.</p>
Art. 2 Geltungsbereich	<p>Das vorliegende Personalreglement ist vollumfänglich gültig für alle mitarbeitenden Personen, welche mit der Heime Kriens AG in einem ordentlichen Vollzeitverhältnis stehen. Für Teilzeitmitarbeitende hat das Personalreglement sinngemäss unter Berücksichtigung ihres Arbeitspensums Gültigkeit. Das Reglement hat für befristet beschäftigte mitarbeitende Personen mit einem Arbeitsverhältnis von weniger als drei Monaten sowie für Lernende nur teilweise bzw. sinngemäss und für Beauftragte der Heime Kriens AG keine Gültigkeit.</p>
	II. Arbeitsverhältnis
Art. 3 Arbeitsvertrag, Personalreglement und Gesetz	<p>¹ Grundlage des Arbeitsverhältnisses der mitarbeitenden Person mit der Heime Kriens AG bildet der individuelle Arbeitsvertrag.</p> <p>² Der Arbeitsvertrag wird zwischen der mitarbeitenden Person und der Heime Kriens AG auf unbestimmte oder bestimmte Zeit abgeschlossen.</p> <p>³ Das vorliegende Personalreglement bildet einen integrierenden Vertragsbestandteil des individuellen Arbeitsvertrags. Die Bestimmungen und Vereinbarungen in diesem Vertrag gehen dem vorliegenden Personalreglement und allfälligen Spezialreglementen vor. Im weiteren gelten die einschlägigen Artikel des Schweizerischen Obligationenrechts, des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Mann und Frau sowie weitere öffentlichrechtliche Arbeitsbestimmungen, so insbesondere das Arbeitsgesetz und die in den dazugehörigen Verordnungen enthaltenen Bestimmungen.</p>
Art. 4 Pensionskasse	<p>¹ Alle nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) obligatorisch versicherten mitarbeitenden Personen sind verpflichtet, der Pensionskasse beizutreten, bei welcher die Heime Kriens AG angeschlossen ist.</p> <p>² Für die daraus erwachsenden Rechte und Pflichten ist das Reg-</p>

	lement der Pensionskasse und der Vorsorgeplan massgebend.								
Art. 5 Unfall- und Krankentaggeldversicherung	<p>¹ Die mitarbeitende Person ist nach Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.</p> <p>² Die Heime Kriens AG schliesst zur teilweisen Deckung der Kosten ihrer Lohn- und Lohnfortzahlung gemäss Art. 57 eine Krankentaggeldversicherung ab.</p> <p>³ Die Versicherungsprämien werden von der mitarbeitenden Person und der Heime Kriens AG je zur Hälfte finanziert.</p>								
Art. 6 Probezeit	<p>¹ Die Probezeit dauert drei Monate</p> <p>² Spätestens einen Monat vor Ablauf der Probezeit führt die vorgesetzte Person mit der mitarbeitenden Person eine Leistungsbeurteilung durch.</p>								
Art. 7 Ordentliche Kündigung	<p>Der Arbeitsvertrag kann von beiden Parteien unter Einhaltung der nachfolgenden Fristen gekündigt werden:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Anstellungsdauer</th> <th style="text-align: left;">Kündigungsfrist</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a. Bis drei Monate (Probezeit)</td> <td>7 Tage</td> </tr> <tr> <td>b. Bis 1 Jahr</td> <td>1 Monat, auf Monatsende</td> </tr> <tr> <td>c. Ab 1 Jahr</td> <td>3 Monate, auf Monatsende</td> </tr> </tbody> </table>	Anstellungsdauer	Kündigungsfrist	a. Bis drei Monate (Probezeit)	7 Tage	b. Bis 1 Jahr	1 Monat, auf Monatsende	c. Ab 1 Jahr	3 Monate, auf Monatsende
Anstellungsdauer	Kündigungsfrist								
a. Bis drei Monate (Probezeit)	7 Tage								
b. Bis 1 Jahr	1 Monat, auf Monatsende								
c. Ab 1 Jahr	3 Monate, auf Monatsende								
Art. 8 Fristlose Kündigung	<p>¹ Aus wichtigen Gründen kann die Heime Kriens AG oder die mitarbeitende Person das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen.</p> <p>² 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 darf.</p>								
Art. 9 Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses	<p>¹ Will die Heime Kriens AG wesentliche Bestandteile eines individuellen Arbeitsvertrags unter Weiterführung des Arbeitsverhältnisses verändern, kündigt sie den Arbeitsvertrag und unterbreitet der mitarbeitenden Person eine befristete Offerte für den Abschluss eines neuen Vertrags. Diese Offerte kann auf längstens 2 Monate befristet werden. Die Annahme der Offerte wird vermutet, wenn die mitarbeitende Person der Heime Kriens AG nicht innert der gesetzten Frist schriftlich mitteilt, dass sie diese nicht annimmt.</p> <p>² Die Heime Kriens AG behält sich vor, Bestimmungen dieses Personalreglements abzuändern. Diesen Änderungen werden den mitarbeitenden Personen in geeigneter Form bekannt gegeben. Ohne schriftliche Einsprache binnen 20 Tagen nach Bekanntgabe treten die Änderungen in Kraft.</p> <p>³ Die Personalorganisationen werden über geplante Änderungen des Personalreglements rechtzeitig informiert. Sie können dazu</p>								

	Stellung nehmen.
Art. 10 Altersrücktritt	<p>¹ Der Altersrücktritt erfolgt flexibel, frühestens nach Beendigung des 58. Lebensjahres und spätestens nach Beendigung des 65. Lebensjahres.</p> <p>² Die Kündigungsfristen gelten auch beim Altersrücktritt. Das Arbeitsverhältnis endigt jedoch – sofern nichts anderes vereinbart wird – automatisch mit der Erreichung des staatlich festgelegten AHV-Alters (Frauen 64; Männer 65). Bei einer Weiterbeschäftigung über das staatliche AHV-Alter hinaus wird ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen.</p>
Art. 11 AHV-Ersatzrente	<p>¹ Der Bezüger einer ganzen Altersrente hat Anspruch auf eine ganze AHV-Ersatzrente. Diese beträgt 80% der maximalen AHV-Altersrente. Wurde der bei der Kasse anrechenbare Jahresverdienst vor der Entstehung des Anspruchs durch eine Teilzeitarbeit erzielt, besteht die ganze AHV-Ersatzrente in einem diesem Beschäftigungsgrad entsprechenden anteilmässigen Anspruch.</p> <p>² Die Person, die eine Teil-Altersrente bezieht, hat Anspruch auf eine ihrer Altersrentenberechtigung entsprechende Teil-AHV-Ersatzrente.</p> <p>³ Der Anspruch auf AHV-Ersatzrente erlischt mit dem Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters oder beim Vorbezug einer Altersrente der AHV. Er geht in dem Mass unter, in dem ein Anspruch auf Leistungen der IV entsteht.</p> <p>⁴ Die AHV-Ersatzrente wird gemäss Art. 12 finanziert.</p> <p>⁵ Sollten die vorstehenden Angaben mit der Versicherungspolice oder den gesetzlichen Bestimmungen nicht übereinstimmen, gehen die Versicherungspolice bzw. die gesetzlichen Bestimmungen vor.</p>
Art. 12 Finanzierung der AHV-Ersatzrente	<p>¹ Der Arbeitgeber trägt die Hälfte der Kosten der von der mitarbeitenden Person ab vollendetem 62. Altersjahr bezogenen AHV-Ersatzrenten. Bezieht die mitarbeitende Person eine AHV-Ersatzrente vor dem 62. Altersjahr gehen die Kosten vollumfänglich zulasten der mitarbeitenden Person.</p> <p>² Die mitarbeitende Person trägt die Kosten der AHV-Ersatzrenten in der Form einer dauernden Rentenkürzung.</p>
	III. Arbeitszeit, Weisungsrecht und Arbeitsunfähigkeit
Art. 13 Soll-Arbeitszeit	<p>¹ Die allgemeine wöchentliche Soll-Arbeitszeit beträgt 42 Stunden bei einem 100% Pensum, das entspricht einer täglichen Soll-Arbeitszeit von 8,4 Stunden.</p> <p>² Die tägliche Arbeitszeit beträgt 8,5 Stunden. Dies beinhaltet 6 Minuten Vorholzeit. Die dadurch erarbeitete Mehrzeit entspricht bei</p>

	<p>einem 100% Pensum 3 zusätzlichen freien Tagen, welche bis Ende Jahr zu kompensieren sind.</p> <p>³ Die allgemeine jährliche Soll-Arbeitszeit ergibt sich aus der Multiplikation der allgemeinen täglichen Soll-Arbeitszeit mit der entsprechenden Anzahl der Arbeitstage pro Kalenderjahr. Bei Teilzeitarbeit ist die jährliche Soll-Arbeitszeit dem Beschäftigungsgrad entsprechend herabgesetzt.</p>
<p>Art. 14 Persönliche Arbeitsverpflichtung und Pausen</p>	<p>¹ Die mitarbeitende Person hat ihre persönliche Arbeitsverpflichtung bis zum Jahresende zu leisten. Diese entspricht:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. für vollzeitlich mitarbeitende Personen der jährlichen Soll-Arbeitszeit; b. für teilzeitlich mitarbeitende Personen dem Bruchteil der jährlichen Soll-Arbeitszeit, der dem Arbeitspensum entspricht. <p>² Die mitarbeitende Person führt eine Arbeitszeitkontrolle. Die vorgesetzte Person überprüft deren Richtigkeit.</p> <p>³ Zur Arbeitszeit gehören Pausen von 30 Minuten pro vollen Arbeitstag. Die mitarbeitende Person hat je am Vormittag und am Nachmittag eine Pause von 15 Minuten zu machen. Bei einem Arbeitshalbtage beträgt die bezahlte Pause 15 Minuten.</p> <p>⁴ Bei einer Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden pro Tag ist ein Unterbruch der Arbeit von mindestens 30 Minuten einzuhalten. Beträgt die Arbeitszeit mehr als neun Stunden, ist die Arbeit für mindestens eine Stunde zu unterbrechen. Diese Unterbrüche gelten nicht als Arbeitszeit.</p> <p>⁵ Bei Abwesenheiten infolge von Ferien und Urlauben werden die entsprechenden Arbeitsstunden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben, höchstens jedoch 8.4 Stunden pro Tag.</p>
<p>Art. 15 Arbeitszeitmodelle</p>	<p>¹ Es bestehen folgende Arbeitszeitmodelle:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Gleitende Arbeitszeit; b. Arbeit nach Dienstplan; c. Jahresarbeitszeit. <p>² Grundsätzlich gilt das Arbeitszeitmodell „Arbeit nach Dienstplan“.</p> <p>³ Die Arbeitszeitmodelle „Gleitende Arbeitszeit“ und „Jahresarbeitszeit“ kommen zur Anwendung, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. die Geschäftsleitung das Arbeitszeitmodell für die entsprechende Organisationseinheit oder Stelle ausdrücklich angeordnet hat; und b. das Arbeitszeitmodell im Arbeitsvertrag vereinbart wurde.
<p>Art. 16 Gleitende Arbeitszeit</p>	<p>¹ Die mitarbeitende Person:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. muss während der Blockzeiten anwesend sein; b. kann ihre Arbeitszeit während der Gleitzeiten frei wählen. <p>Vorbehalten bleiben die bewilligten Abwesenheiten (Art. 19 Abs. 2) und die angeordneten Arbeiten (vgl. Art. 23).</p>

	<p>² Es gelten folgende Block- und Gleitzeiten: Blockzeiten: 08.30 – 11.30; 14.00 – 16.15 Gleitzeiten: 07.00 – 08.30; 11.30 – 14.00; 16.15 – 20.00</p>
Art. 17 Arbeit nach Dienstplan	<p>¹ Die mitarbeitende Person:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. leistet ihre Arbeit nach dem Dienstplan (möglich an 24 Stunden/365 Tagen im Jahr); b. hat Anspruch auf regelmässige Freitage, insbesondere auf mindestens ein arbeitsfreies Wochenende pro Monat. <p>² Die zuständige Stelle teilt die Arbeitseinsätze so ein,</p> <ul style="list-style-type: none"> a. dass die Gesundheit der mitarbeitenden Personen nicht gefährdet wird; b. dass die Schichtverteilung ausgewogen und gerecht ist; c. dass die arbeitsrechtlichen Bestimmungen eingehalten sind.
Art. 18 Jahresarbeitszeit	<p>¹ Das Arbeitszeitmodell der Jahresarbeitszeit gilt in der Regel für Mitglieder der Geschäftsleitung und besondere Funktionen.</p> <p>² Die festgelegte Jahresarbeitszeit gilt als Richtgrösse. Die gesamte erforderliche Arbeitszeit ist im Gehalt inbegriffen. Allfällige geleistete Mehrarbeit wird weder in Geld vergütet noch kann sie durch Freizeit kompensiert werden.</p>
Art. 19 Zeitpunkt der Arbeitsleistung	<p>¹ Die mitarbeitende Person legt den Zeitpunkt der Arbeitsleistung im Rahmen der Vorschriften des vereinbarten Arbeitszeitmodells (vgl. Art. 15) selber fest (ausgenommen Mitarbeitende mit festem Dienstplan).</p> <p>² Die vorgesetzte Person kann:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. eine mitarbeitende Person in besonderen Fällen und in zumutbarem Ausmass zu angeordneter Arbeit (vgl. Art. 23) ausserhalb der vereinbarten Arbeitszeit verpflichten; b. einer mitarbeitenden Person Abwesenheiten während der obligatorischen Arbeitszeit (Blockzeiten, Arbeit gemäss Dienstplan) bewilligen, sofern dies wegen einer unaufschiebbaren Tätigkeit erforderlich ist. Besteht kein Urlaubsanspruch, zählen die bewilligten Abwesenheiten nicht zur Arbeitszeit; c. einer mitarbeitenden Person feste Arbeitszeiten vorschreiben, sofern diese die persönlichen Voraussetzungen für die Arbeitszeitmodelle „Gleitende Arbeitszeit“ und „Jahresarbeitszeit“ nicht erfüllt.
Art. 20 Kompensation von Mehrzeit	<p>¹ Mehrzeit ist der positive Arbeitszeitsaldo, die der Differenz zwischen der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit und der persönlichen Arbeitsverpflichtung entspricht.</p> <p>² Die mitarbeitende Person hat die Mehrzeit nach Rücksprache mit der vorgesetzten Person so schnell wie betrieblich möglich, spätes-</p>

	<p>tens aber bis zum Jahresende, durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen.</p> <p>³ Die mitarbeitende Person kann höchstens 50 Stunden Mehrzeit auf das nächste Kalenderjahr übertragen. Bei Teilzeitarbeit werden die zulässigen Mehrstunden entsprechend dem Beschäftigungsgrad herabgesetzt.</p> <p>⁴ Ist die Kompensation gemäss Abs. 2 aus betrieblichen Gründen bis zum Jahresende nicht möglich, kann die Heime Kriens AG der mitarbeitenden Person auf deren Gesuch hin die Übertragung eines höheren positiven Arbeitszeitsaldos auf das nächste Kalenderjahr bewilligen.</p> <p>⁵ Weitere Kompensationsansprüche verirken. Geldvergütungen werden nur für angeordnete Mehrzeiten gemäss Art. 23 gewährt. Die Vergütung pro Stunde entspricht dem auf eine Stunde umgerechneten Lohn, inkl. allfälliger Zulagen.</p>
<p>Art. 21 Kompensation von Minderzeit</p>	<p>¹ Minderzeit ist der negative Arbeitszeitsaldo, der der Differenz zwischen der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit und der persönlichen Arbeitsverpflichtung entspricht.</p> <p>² Die mitarbeitende Person hat die Minderzeit nach Rücksprache mit der vorgesetzten Person so schnell wie betrieblich möglich, spätestens aber bis zum Jahresende, durch Arbeit von gleicher Dauer auszugleichen.</p> <p>³ Die mitarbeitende Person kann höchstens 20 Stunden Minderzeit auf das nächste Kalenderjahr übertragen. Bei Teilzeitarbeit werden die zulässigen Minusstunden entsprechend dem Beschäftigungsgrad herabgesetzt.</p> <p>⁴ Bei grösseren Minderzeiten ordnet die die vorgesetzte Person an:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. die Kompensation der Minderzeiten innert zwei Monaten; b. eine Lohnkürzung, sofern die Minderzeiten nicht fristgerecht kompensiert wurden.
<p>Art. 22 Kompensation von Mehr- und Minderzeiten am Ende des Arbeitsverhältnisses</p>	<p>¹ Mehr- und Minderzeiten müssen während der Kündigungsfrist ausgeglichen werden.</p> <p>² Besteht am Ende des Arbeitsverhältnisses ein positiver Arbeitszeitsaldo, gilt Folgendes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Geschäftsleitung, Ressortleitungen und Mitarbeitende mit besonderen Funktionen: Die Mehrzeit verfällt. b. Andere Mitarbeitende: Die Mehrzeit verfällt grundsätzlich. War die Kompensation bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses jedoch aus betrieblichen Gründen nicht möglich, wird der positive Arbeitszeitsaldo in eine mit der letzten Lohnzahlung auszahlbare Geldvergütung umgewandelt. <p>³ Ein negativer Arbeitszeitsaldo wird in Anwendung von Art. 52 in Geld umgewandelt und mit den letzten Lohnzahlungen verrechnet, sofern gesetzlich zulässig.</p>

<p>Art. 23 Weisungsrecht des Arbeitgebers (angeordnete Arbeit)</p>	<p>¹ Die Heime Kriens AG kann die mitarbeitende Person in besonderen Fällen und in zumutbarem Ausmass zur Arbeitsleistung ausserhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit verpflichten.</p> <p>² Als angeordnet gilt eine Arbeit, wenn diese im Einzelfall von der vorgesetzten Person schriftlich angeordnet oder genehmigt wurde und während folgender Zeiten geleistet werden musste:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. bei flexibler Arbeitszeit: Arbeitsleistung ausserhalb der Blockzeit und an arbeitsfreien Tagen; b. bei Arbeit nach Dienstplan: Zusätzliche, im Dienstplan nicht vorgesehene Arbeitsleistung. <p>³ Angeordnete Arbeit ist durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. Zusätzlich wird für Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr ein Zuschlag von CHF 6.00 pro Stunde gewährt. Die Vergütung für dienstplanmässige Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit gemäss Art. 50 wird nicht doppelt ausgerichtet.</p> <p>⁴ Für angeordnete Arbeit während der übrigen Zeiten und während der Gleitzeit wird kein Zeitzuschlag gewährt.</p> <p>⁵ Ist die Kompensation der angeordneten Arbeit aus betrieblichen Gründen bis zum Jahresende nicht möglich, kann der positive Arbeitszeitsaldo in Anwendung von Art. 20 Abs. 4 auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden.</p> <p>⁶ Erscheint eine Kompensation aus betrieblichen Gründen auch in Zukunft als unwahrscheinlich, kann die angeordnete Mehrzeit vom Vorsitzenden der Geschäftsleitung in eine Geldvergütung gemäss Art. 20 Abs. 5 umgewandelt werden.</p>				
<p>Art. 24 Arbeitsunfähigkeit: Meldepflicht und Abklärung</p>	<p>¹ Wird eine mitarbeitende Person zufolge Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig, so hat sie dies der vorgesetzten Person zu melden. Ebenfalls meldepflichtig ist der Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Arbeit. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Unfalls ist zudem die Personalabteilung zu informieren.</p> <p>² Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 5 Arbeitstage, so hat die mitarbeitende Person der Personalabteilung unaufgefordert ein Arzteugnis einzureichen.</p> <p>³ Die Heime Kriens AG kann jederzeit die Einreichung eines Arzteugnisses oder die Durchführung einer vertrauensärztlichen Untersuchung verlangen.</p>				
	<p>IV. Ferien und Urlaub</p>				
<p>Art. 25 Ferienanspruch</p>	<p>¹ Die mitarbeitende Person hat jedes Kalenderjahr Anspruch auf folgende Ferien:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center;">Massgebendes Alter</td> <td style="text-align: center;">Ferienanspruch</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">a. Bis 20</td> <td style="text-align: center;">25 Tage</td> </tr> </table>	Massgebendes Alter	Ferienanspruch	a. Bis 20	25 Tage
Massgebendes Alter	Ferienanspruch				
a. Bis 20	25 Tage				

	<p>b. Ab 21 20 Tage c. Ab 50 25 Tage d. Ab 60 30 Tage</p> <p>² Das massgebende Alter entspricht der Differenz zwischen dem laufenden Kalenderjahr und dem Geburtsjahr. ³ Bei Teilzeitarbeit besteht der Ferienanspruch im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad. ⁴ Die mitarbeitende Person hat zu viel bezogene Ferien gemäss Art. 21 auszugleichen.</p>
Art. 26 Kürzung des Ferienanspruchs	<p>¹ Wird eine mitarbeitende Person aus Gründen, die in ihrer Person liegen (Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten) während eines Kalenderjahres um insgesamt mehr als 60 Arbeitstage an der Arbeitsleistung verhindert, so werden die Ferien ab dem zweiten Monat für jeden vollen Monat um 1/12 gekürzt. Ist die mitarbeitende Person infolge Schwangerschaft an der Arbeitsleistung verhindert, so tritt die Ferienkürzung erst ab dem dritten vollen Monat der Arbeitsverhinderung ein. ² War die mitarbeitende Person während mehr als einem Monat unbesoldet im Urlaub, wird der Ferienanspruch pro Monat um 1/12 gekürzt.</p>
Art. 27 Ferienbezug	<p>¹ Die mitarbeitende Person muss ihre Ferien grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr beziehen. ² Wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängend bezogen werden. Die übrigen Ferien können in kürzeren Zeitabschnitten bezogen werden, sofern dadurch der Zweck der Ferien nicht beeinträchtigt wird. ³ Die vorgesetzte Person legt den Zeitpunkt des Ferienbezugs fest. Sie berücksichtigt dabei die Wünsche der mitarbeitenden Person, soweit dies betrieblich möglich ist. Mitarbeitende Personen mit schulpflichtigen Kindern werden nach Möglichkeit für die Zeit der Schulferien bevorzugt.</p>
Art. 28 Nicht bezogene Ferien	<p>Die mitarbeitende Person hat nicht bezogene Ferien innert angemessener Frist zu beziehen, andernfalls ordnet die vorgesetzte Person den Ferienbezug an. Über allfällige Ausnahmen entscheidet die vorgesetzte Person.</p>
Art. 29 Krankheit oder Unfall während den Ferien	<p>¹ Erkranken oder verunfallen mitarbeitende Personen während der Ferien und sofern kein grobes Selbstverschulden vorliegt, können die Ferientage soweit nachbezogen werden, als ein entsprechender Nachweis durch ein echtzeitliches Arzzeugnis erbracht wird. ² Bei Arbeitsunfähigkeit, die dem Ferienzweck (Erholung) nicht entgegensteht, gelten die Ferientage als bezogen.</p>

<p>Art. 30 Ferien- und Feiertagsentschädigung bei Stundenlohn</p>	<p>¹ Mitarbeitende Personen im Stundenlohn mit unregelmässiger Teilzeitarbeit wird zur Abgeltung des Ferienanspruchs und der Feiertage zum individuellen Stundenlohn eine Entschädigung ausgerichtet. ² Die Ferienentschädigung für jede geleistete Arbeitsstunde beträgt:</p> <table data-bbox="619 472 1222 667"> <thead> <tr> <th>Massgebendes Alter</th> <th>Ferienanspruch</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a. Bis 20</td> <td>10.64%</td> </tr> <tr> <td>b. Ab 21</td> <td>08.33%</td> </tr> <tr> <td>c. Ab 50</td> <td>10.64%</td> </tr> <tr> <td>d. Ab 60</td> <td>13.04%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Das massgebende Alter entspricht der Differenz zwischen dem laufenden Kalenderjahr und dem Geburtsjahr.</p> <p>³ Die Feiertagsentschädigung für jede geleistete Arbeitsstunde beträgt generell 7%.</p>	Massgebendes Alter	Ferienanspruch	a. Bis 20	10.64%	b. Ab 21	08.33%	c. Ab 50	10.64%	d. Ab 60	13.04%
Massgebendes Alter	Ferienanspruch										
a. Bis 20	10.64%										
b. Ab 21	08.33%										
c. Ab 50	10.64%										
d. Ab 60	13.04%										
<p>Art. 31 Urlaub</p>	<p>¹ Durch die Gewährung von Urlaub wird die arbeitende Person ohne Veränderung ihres Arbeitsverhältnisses für eine beschränkte Zeit ganz oder teilweise von ihrer Pflicht zur Arbeitsleistung befreit. ² Bei bezahltem Urlaub bleibt der Lohnanspruch der arbeitenden Person während des Urlaubs unverändert. Er wird bei unregelmässig beschäftigten arbeitenden Personen aufgrund des durchschnittlichen Lohns während der letzten 12 Monate berechnet. ³ Bei teilweise bezahltem oder unbezahltem Urlaub entfällt der Lohnanspruch während des Urlaubs ganz oder teilweise.</p>										
<p>Art. 32 Anspruch auf Urlaub</p>	<p>Mitarbeitende Personen haben Anspruch auf bezahlten Urlaub bei:</p> <ol style="list-style-type: none"> Arbeitsverhinderung wegen Dienstleistung gemäss Art. 33; Mutterschaft gemäss Art. 39; Besonderen Ereignissen gemäss Art. 40. 										
<p>Art. 33 Arbeitsverhinderung wegen Dienstleistung</p>	<p>¹ Dienstleistungen im Sinne dieser Verordnung sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> Militärdienst in der schweizerischen Armee (einschliesslich militärischer Frauendienst und Rotkreuzdienst) und ziviler Ersatzdienst; Instruktions- und Pflichtdienste im Zivilschutz; Eidgenössische und kantonale Leiterkurse von Jugend und Sport; Jungschützenleiterkurse und Schützenleiterkurse; Instruktions- und Beförderungsdienst sowie Einsatz bei der Feuerwehr (Ernstfalleinsätze während der Arbeitszeit); Freiwillige Dienstleistungen in der schweizerischen Armee, sofern dafür Anspruch auf imiErwerb ersatz besteht; Rapporte, Kurse und Übungen im Rahmen der Gesamtverteidigung; 										

	<p>h. Leitung eines Jugend- und oder Sport-Lagers.</p> <p>² Die mitarbeitende Person hat der vorgesetzten Person Art, Dauer und Zeitpunkt der Dienstleistung zu melden, sobald diese bekannt ist. Die vorgesetzte Person leitet die Meldung an die Personalabteilung weiter.</p> <p>³ Kann die mitarbeitende Person den Zeitpunkt ihrer Dienstleistung beeinflussen, legt sie diesen im Einvernehmen mit der vorgesetzten Person fest.</p>
<p>Art. 34 Lohnanspruch während der Dienstleistung</p>	<p>¹ Die mitarbeitende Person hat während der Zeit der Dienstleistung grundsätzlich Anspruch auf bezahlten Urlaub .</p> <p>² Der Lohnanspruch entfällt für die Zeit der zusätzlichen Dienstleistungen,</p> <ul style="list-style-type: none"> a. wenn die Militär- und zivilen Ersatzdienste während der letzten vier Jahre insgesamt länger als zwölf Monate gedauert haben; b. wenn Instruktions- und Pflichtdienste im Zivilschutz während des Kalenderjahres insgesamt länger als 15 Arbeitstage gedauert haben; c. wenn die übrigen Dienstleistungen (aufgeführt unter Art. 33 Buchstaben c–g) während des Kalenderjahres insgesamt länger als 10 Arbeitstage gedauert haben; d. wenn ein Jugend- und Sport-Lager für Leiter bis zum erfüllten 20. Altersjahr länger als 10 Arbeitstage pro Kalenderjahr und für Leiter ab erfülltem 20. Altersjahr länger als 5 Arbeitstage pro Kalenderjahr gedauert hat. <p>³ Die mitarbeitende Person hat während der Zeit der zusätzlichen Dienstleistungen Anspruch auf unbezahlten Urlaub.</p>
<p>Art. 35 Bedingter Lohnanspruch und Rückerstattung</p>	<p>¹ Leistet die mitarbeitende Person einen zusammenhängenden ordentlichen Militär- oder zivilen Ersatzdienst von über zwei Monaten, so wird der besoldete Urlaub im Rahmen der Höchstdauer gemäss Art. 33 Buchstabe a unter der Bedingung gewährt, dass sie anschliessend mindestens zwei Jahre im Dienste der Heime Kriens AG bleibt.</p> <p>² Wird die verfügte Bedingung nicht erfüllt, muss die mitarbeitende Person die Differenz zwischen der ausgerichteten Besoldung und dem Erwerbssersatz anteilmässig zurückerstatten.</p>
<p>Art. 36 Erwerbssersatz</p>	<p>¹ Der Erwerbssersatz sowie allfällige weitere Entschädigungen fallen der Heime Kriens AG zu. Verdient die mitarbeitende Person bei der Heime Kriens AG nur einen Teil ihres Erwerbseinkommens, hat diese einen anteilmässigen Anspruch auf den Erwerbssersatz.</p> <p>² Die mitarbeitende Person hat die Meldekarte für den Erwerbssersatz unverzüglich der Personalabteilung einzureichen. Sie haftet der Heime Kriens AG für Schaden, der wegen einer Meldepflichtver-</p>

	<p>letzung entsteht. ³ Bei unbezahltem Urlaub fällt der Erwerbsersatz der mitarbeitenden Person zu.</p>
Art. 37 Dienstaltersgeschenk	<p>¹ Die mitarbeitende Person erhält nach 10 und 15 Dienstjahren je 5 Arbeitstage, nach 20, 30 und 35 Dienstjahren je 10 Arbeitstage und nach 25 und 40 Dienstjahren je 20 Arbeitstage bezahlten Urlaub. ² Ist der Bezug des Dienstaltersgeschenks in Form von Urlaub aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so wird es in Geld ausgerichtet. ³ Die Dienstjahre werden längstens bis zum 65. Altersjahr berücksichtigt. Lehrjahre gelten als Dienstjahre. ⁴ Wurde das Arbeitsverhältnis nicht länger als 5 Jahre unterbrochen, werden die Dienstjahre vor dem Unterbruch mitgezählt.</p>
Art. 38 Arbeitsfreie Tage	<p>¹ Arbeitsfrei sind: a. Der ganze Tag von Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, Nationalfeiertag, Maria Himmelfahrt, Gallustag, Allerheiligen, Maria Empfängnis, 24. Dezember, Weihnachten, Stefanstag, 31. Dezember. b. Die Nachmittage des Schmutzigen Donnerstags und des Gütisdienstags. ² Arbeitsfreie Tage gemäss lit. a, die auf einen Samstag oder Sonntag fallen, können nicht kompensiert werden. ³ Arbeitsfreie Tage gemäss lit. a und b, welche in die Ferien fallen, können kompensiert werden.</p>
Art. 39 Mutterschaftsurlaub	<p>¹ Die Mitarbeiterin hat Anspruch auf einen besoldeten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen, der frühestens zwei Wochen vor der Geburt beginnt. Wird die Tätigkeit wegen schwangerschaftsbedingten Beschwerden früher niedergelegt, werden die letzten zwei Wochen der Abwesenheit vor der Geburt an den Mutterschaftsurlaub angerechnet. Die Bezahlung richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad bei Antritt des Urlaubs. ² Der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub und dessen Bezahlung endet bei Wiederaufnahme der Arbeit oder mit der rechtsgültigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. ³ Krankheits- und Unfalltage während des Mutterschaftsurlaubes werden an den Mutterschaftsurlaub angerechnet. Besteht bei Beendigung des Mutterschaftsurlaubes eine Arbeitsunfähigkeit, so ist Art. 57 anwendbar. ⁴ Der Bezug des Mutterschaftsurlaubes kürzt den Ferienanspruch nicht. ⁵ Im Übrigen gelten die Rahmenbedingungen des „Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft, EOG“.</p>

<p>Art. 40 Besondere Ereignisse</p>	<p>¹ Die mitarbeitende Person hat bei folgenden Ereignissen Anspruch auf bezahlten Urlaub:</p> <table border="0"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Ereignis</th> <th style="text-align: left;">Lohnzahlung für</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>• Eigene Heirat oder Eintragung der Partnerschaft</td> <td>3 Tage</td> </tr> <tr> <td>• Geburt eines eigenen Kinde (Vaterschaftsurlaub)</td> <td>5 Tage Innert 8 Wochen nach der Geburt zu beziehen (einzeln oder zusammen)</td> </tr> <tr> <td>• Wohnungswechsel</td> <td>2 Tage</td> </tr> <tr> <td>• Tod von Ehe- oder Lebenspartner/in oder eines Kindes im eigenen Haushalt</td> <td>3 Tage</td> </tr> <tr> <td>• Tod eines Kindes ausserhalb des eigenen Haushaltes oder der Eltern</td> <td>2 Tage</td> </tr> <tr> <td>• Tod von Geschwistern, Gross- oder Schwiegereltern, des Schwagers, der Schwägerin, des Schwiegersohns, der Schwiegertochter, eines Grosskindes</td> <td>1 Tag</td> </tr> </tbody> </table> <p>² Im Weiteren besteht bei folgenden Ereignissen Anspruch auf einen besoldeten Urlaub, wenn diese in die Arbeitszeit fallen:</p> <table border="0"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Ereignis</th> <th style="text-align: left;">Lohnzahlung für</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>• Trauung oder Eintragung der Partnerschaft von Kindern, Geschwistern, Vater oder Mutter</td> <td>1 Tag</td> </tr> <tr> <td>• Todesfall von Verwandten und Freunden</td> <td>Teilnahme an den Trauerfeierlichkeiten, maximal ½ Tag</td> </tr> <tr> <td>• Gerichtliche Vorladung als Partei oder Zeuge</td> <td>Teilnahme</td> </tr> <tr> <td>• Vorstandssitzungen, Beratungen und Tagungen von Delegierten des Personalverbands sowie anderer Berufsverbände</td> <td>Teilnahme, sofern es der Arbeitsablauf gestattet, maximal 3 Tage pro Jahr</td> </tr> <tr> <td>• Ab einem Arbeitspensum von 80%: Arzt- oder Zahnarztbesuche, ärztlich verordnete Therapien</td> <td>Effektive Zeit, höchstens eine Stunde</td> </tr> <tr> <td>• Plötzliche Erkrankung eines Familienangehörigen im eigenen Haushalt, wenn es an der notwendigen Betreuung fehlt</td> <td>Bis 3 Tage im Jahr</td> </tr> </tbody> </table>	Ereignis	Lohnzahlung für	• Eigene Heirat oder Eintragung der Partnerschaft	3 Tage	• Geburt eines eigenen Kinde (Vaterschaftsurlaub)	5 Tage Innert 8 Wochen nach der Geburt zu beziehen (einzeln oder zusammen)	• Wohnungswechsel	2 Tage	• Tod von Ehe- oder Lebenspartner/in oder eines Kindes im eigenen Haushalt	3 Tage	• Tod eines Kindes ausserhalb des eigenen Haushaltes oder der Eltern	2 Tage	• Tod von Geschwistern, Gross- oder Schwiegereltern, des Schwagers, der Schwägerin, des Schwiegersohns, der Schwiegertochter, eines Grosskindes	1 Tag	Ereignis	Lohnzahlung für	• Trauung oder Eintragung der Partnerschaft von Kindern, Geschwistern, Vater oder Mutter	1 Tag	• Todesfall von Verwandten und Freunden	Teilnahme an den Trauerfeierlichkeiten, maximal ½ Tag	• Gerichtliche Vorladung als Partei oder Zeuge	Teilnahme	• Vorstandssitzungen, Beratungen und Tagungen von Delegierten des Personalverbands sowie anderer Berufsverbände	Teilnahme, sofern es der Arbeitsablauf gestattet, maximal 3 Tage pro Jahr	• Ab einem Arbeitspensum von 80%: Arzt- oder Zahnarztbesuche, ärztlich verordnete Therapien	Effektive Zeit, höchstens eine Stunde	• Plötzliche Erkrankung eines Familienangehörigen im eigenen Haushalt, wenn es an der notwendigen Betreuung fehlt	Bis 3 Tage im Jahr
Ereignis	Lohnzahlung für																												
• Eigene Heirat oder Eintragung der Partnerschaft	3 Tage																												
• Geburt eines eigenen Kinde (Vaterschaftsurlaub)	5 Tage Innert 8 Wochen nach der Geburt zu beziehen (einzeln oder zusammen)																												
• Wohnungswechsel	2 Tage																												
• Tod von Ehe- oder Lebenspartner/in oder eines Kindes im eigenen Haushalt	3 Tage																												
• Tod eines Kindes ausserhalb des eigenen Haushaltes oder der Eltern	2 Tage																												
• Tod von Geschwistern, Gross- oder Schwiegereltern, des Schwagers, der Schwägerin, des Schwiegersohns, der Schwiegertochter, eines Grosskindes	1 Tag																												
Ereignis	Lohnzahlung für																												
• Trauung oder Eintragung der Partnerschaft von Kindern, Geschwistern, Vater oder Mutter	1 Tag																												
• Todesfall von Verwandten und Freunden	Teilnahme an den Trauerfeierlichkeiten, maximal ½ Tag																												
• Gerichtliche Vorladung als Partei oder Zeuge	Teilnahme																												
• Vorstandssitzungen, Beratungen und Tagungen von Delegierten des Personalverbands sowie anderer Berufsverbände	Teilnahme, sofern es der Arbeitsablauf gestattet, maximal 3 Tage pro Jahr																												
• Ab einem Arbeitspensum von 80%: Arzt- oder Zahnarztbesuche, ärztlich verordnete Therapien	Effektive Zeit, höchstens eine Stunde																												
• Plötzliche Erkrankung eines Familienangehörigen im eigenen Haushalt, wenn es an der notwendigen Betreuung fehlt	Bis 3 Tage im Jahr																												

	<ul style="list-style-type: none"> • Alleinerziehende mit schulpflichtigen Kindern zur Erledigung unerwarteter Probleme mit den Kindern, z.B. Schul- oder Arztbesuche usw. <p>³ Mitarbeitende Personen im Teilzeitarbeitsverhältnis haben Anspruch im Umfang ihres Beschäftigungsgrades. ⁴ Die vorgesetzte Person ist frühzeitig über die Abwesenheit zu informieren.</p>
<p>Art. 41 Urlaub ohne Anspruch</p>	<p>¹ Besteht kein Rechtsanspruch, liegt die Erteilung von Urlaub bis zu 6 Monaten im Ermessen der Heime Kriens AG. Gesuche sind rechtzeitig zu stellen und, falls genehmigt, der Personalabteilung rechtzeitig einzureichen. ² Der Urlaub wird in der Regel gewährt, wenn der geordnete Dienstbetrieb gewährleistet bleibt und wenn keine überwiegenden Interessen entgegenstehen.</p>
<p>Art. 42 Lohn während des Urlaubs ohne Anspruch</p>	<p>¹ Ein bezahlter Urlaub wird erteilt, wenn der Grund für die Freistellung der Mitarbeitenden Person im überwiegenden Interesse der Heime Kriens AG liegt. ² Ein teilweise bezahlter Urlaub wird erteilt, wenn der Grund für die Freistellung sowohl im Interesse der Heime Kriens AG als auch im privaten Interesse der Mitarbeitenden Person liegt. ³ Ein unbezahlter Urlaub wird erteilt, wenn der Grund für die Freistellung überwiegend im Interesse der Mitarbeitenden Person liegt. ⁴ Der Vorsitzende der Geschäftsleitung entscheidet darüber, ob der Urlaub ganz, teilweise oder nicht bezahlt Urlaub wird.</p>
<p>Art. 43 Ausübung eines öffentlichen Amtes</p>	<p>¹ Die Mitarbeitende Person hat Anspruch auf Urlaub, wenn sie durch die Ausübung eines öffentlichen Amtes Arbeitszeit beansprucht. ² Die ersten 15 Arbeitstage des Urlaubs pro Kalenderjahr werden bezahlt. Längere Urlaube sind unbezahlt.</p>
<p>Art. 44 Bildungsurlaub</p>	<p>¹ Die Heime Kriens AG unterstützt und fördert die berufliche Aus- und Weiterbildung, welche zur Erfüllung der aktuellen und der zukünftigen Aufgaben erforderlich ist. Sie informieren ihre Mitarbeitenden Personen über die geeigneten Bildungsmöglichkeiten. Unabhängig davon, erwartet die Heime Kriens AG von den Mitarbeitenden Personen, dass sie ihr Fachwissen à-jour halten. ² Kosten für interne Kurse sowie angeordnete Weiterbildungen und Kurse werden von der Heime Kriens AG übernommen. Kosten für freiwillig besuchte Kurse (z.B. Fach- und Sprachkurse) übernimmt die Heime Kriens AG bis zu einem Betrag von Fr. 4'000.00 je Kalenderjahr, sofern die Weiterbildung im unmittelbaren Interesse Heime Kriens AG liegt. Für bewilligte, im Interesse der Heime Kriens AG liegende Fachausbildungen werden Beiträge bis zu den vol-</p>

	<p>len Kurskosten geleistet. Gesuche um Übernahme solcher Weiterbildungskosten sind vor Beginn der Weiterbildung schriftlich, zusammen mit den zur Beurteilung erforderlichen Unterlagen, über die vorgesetzte Person an die Geschäftsleitung zu richten. Die Geschäftsleitung entscheidet, ob eine Bildungsmassnahme unterstützt wird. Die massgebenden Kriterien können im QM eingesehen werden. Es besteht jedoch kein Rechtsanspruch auf eine finanzielle Beteiligung der Heime Kriens AG an einer Weiterbildung.</p> <p>³ Nach Zusicherung der Kostenübernahme durch die Heime Kriens AG ist eine schriftliche Weiterbildungsvereinbarung mit der mitarbeitenden Person abzuschliessen. Dabei gelten die Grundsätze der Absätze 4–8.</p> <p>⁴ Übersteigt die Kostenbeteiligung der Heime Kriens AG den Betrag von Fr. 4'000.00, so ist der Mehrbetrag unter folgenden Bedingungen ganz zurückzuerstatten:</p> <ul style="list-style-type: none">a Bei Beendigung der Weiterbildung auf eigenes Begehren.b Wenn eine Weiterbildung abgebrochen oder wenn der vorgesehenen Prüfung aus persönlichen Gründen ferngeblieben wird und dadurch die Weiterbildung nicht reglementkonform abgeschlossen werden kann. <p>⁵ Übersteigt die Kostenbeteiligung der Heime Kriens AG den Betrag von Fr. 4'000.00, so ist der Mehrbetrag unter folgenden Bedingungen teilweise zurückzuerstatten:</p> <ul style="list-style-type: none">a Bei Aufhebung des Arbeitsverhältnisses aus eigenem Verschulden (fristlose Kündigung usw.), wenn dieses weniger als 2 Jahre nach Beendigung der Weiterbildung aufgelöst wird.b Bei Kündigung durch die mitarbeitende Person, wenn dies weniger als 2 Jahre nach Abschluss der Weiterbildung geschieht. <p>⁶ Bei der Berechnung der Kostenbeteiligung wird die versäumte Arbeitszeit mitberechnet. Die Pflichtzeit beginnt nach ordentlichem Abschluss der Weiterbildung. Bei einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen eigenem Verschulden (fristlose Kündigung usw.) oder bei ordentlicher Kündigung reduzieren sich die rückerstattungspflichtigen Kosten für jeden in den Diensten der Heime Kriens AG gestandenen Monat um 1/24. Der rückerstattungspflichtige Betrag kann mit dem Lohn der mitarbeitenden Person, soweit gesetzlich zulässig, verrechnet oder er kann ihr in Rechnung gestellt werden.</p> <p>⁷ In besonderen Fällen kann die Pflichtzeit erhöht oder gegebenenfalls vermindert werden.</p> <p>⁸ Mitarbeitende, die das Arbeitsverhältnis vor Beendigung des 1. Dienstjahres kündigen, sind vollumfänglich rückerstattungspflichtig.</p>
	<p>V. Vermögensrechtliche Ansprüche des</p>

	Personals
<p>Art. 45 Entschädigung: Grundsätze</p>	<p>¹ Die mitarbeitende Person hat Anspruch auf eine leistungs- und marktgerechte Entschädigung. Diese besteht aus dem Lohn und aus allfälligen Funktions- und ausserordentlichen Zulagen.</p> <p>² Die Heime Kriens AG Kriens verwendet zur Lohnfestsetzung ein anerkanntes Lohnsystem. Die Lohnfestsetzung orientiert sich an folgenden Grössen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Dem Funktionswert; durch ein analytisches Stellenbewertungssystem ermittelt, b. Dem Leistungswert; aus der durch die direkten Vorgesetzten jährlich durchgeführten Leistungs- und Verhaltensbeurteilung errechnet, c. Dem auf das Alter und die Erfahrung bezogenen Erfahrungswert.
<p>Art. 46 Stellenbewertung</p>	<p>¹ Für jede Stelle besteht eine Stellenbeschreibung mit detaillierter Aufgabenbeschreibung. Diese wird periodisch überprüft und gegebenenfalls angepasst.</p> <p>² Die Bewertungskommission legt für jede Stelle den Stellenwert fest.</p> <p>³ Die analytische Stellenbewertung erfolgt aufgrund folgender Kriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Fachkompetenz, b. Managementkompetenz, c. Komplexität der Aufgaben, d. Verantwortung, e. Beanspruchungen (geistige, körperliche, psychosoziale, äussere Faktoren).
<p>Art. 47 Lohn</p>	<p>¹ Der Lohn der mitarbeitenden Person wird aufgrund folgender Kriterien festgesetzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. stellenbezogene Kriterien (Zuordnung der Stelle zum Lohnband, vgl. Absatz 2), b. individuelle Kriterien (vgl. Absatz 3), c. Kriterien zur Systemsteuerung (vgl. Absatz 4). <p>² Jede Stelle wird aufgrund ihres Stellenwerts einem Lohnband zugeordnet. Es bestehen 17 Lohnbänder. Die Lohnminima und – maxima richten sich nach der Lohntabelle. Diese kann im QM eingesehen werden. Das Lohnmaximum in jedem Lohnband beträgt 160% des Lohnminimums. Führt die Zuordnung für bestimmte Stellen zu Löhnen, die nicht marktgerecht sind, kann die Geschäftsleitung die entsprechenden Stellen für beschränkte Zeit einem höheren oder tieferen Lohnband zuordnen.</p> <p>³ Im Rahmen der Lohnminima und -maxima des der Stelle zugeordneten Lohnbandes wird der Lohn der mitarbeitenden Person aufgrund folgender individueller Kriterien festgelegt:</p>

	<p>a. Lebensalter, b. Leistung und Verhalten (vgl. Art. 48). Bei der erstmaligen Lohnfestsetzung wird das Kriterium „Leistung und Verhalten“ durch das Kriterium „für die Stelle erhebliche Berufserfahrung“ ersetzt.</p> <p>⁴ Zudem werden folgende Kriterien zur Systemsteuerung berücksichtigt:</p> <p>a. Quervergleiche, b. zur Verfügung stehende Lohnsumme.</p> <p>⁵ Abweichend von den Absätzen 1–4 werden die Löhne der mitarbeitenden Personen unter 25 Jahren auf folgenden Grundlagen festgelegt:</p> <p>a. Lehrabgängerinnen und -abgänger: Empfehlungen der Branchenverbände, Arbeitsmarkt, Lohnvergleiche der Region; b. bei mitarbeitenden Personen unter 20 Jahren legt die Geschäftsleitung der Heime Kriens AG einen Fixlohn fest.</p>
<p>Art. 48 Leistungs- und Verhaltensbeurteilung</p>	<p>¹ Die Leistung und das Verhalten der mitarbeitenden Person werden jährlich beurteilt.</p> <p>² Die vorgesetzte Person führt mit der mitarbeitenden Person ein Beurteilungsgespräch. Es werden besprochen:</p> <p>a. die Zielerreichung bzw. die Beurteilungen für die vergangene Periode, b. die Ziele für die kommende Periode, c. allfällige Fort- und Weiterbildungs- sowie Fördermassnahmen.</p>
<p>Art. 49 Vergütung für Bereitschaftsdienst</p>	<p>¹ Die Pikett-Präsenzzeit zählt nicht als Arbeitszeit. Sie wird auf die jährliche Soll-Arbeitszeit nicht angerechnet. Die Entschädigung des Pikettdienstes kann dem Pikett- und Spesenreglement im QM entnommen werden.</p> <p>² Erfolgt während des Bereitschaftsdienstes ein Arbeitseinsatz, so werden während der entsprechenden Zeit die Vergütungen für Nacht- bzw. Samstags- und Sonntagsarbeit ausgerichtet.</p>
<p>Art. 50 Zuschläge und Vergütung für dienstplanmässige Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit</p>	<p>¹ Regelmässige Nachtarbeit zwischen 23.00 Uhr und 06.00 Uhr wird mit einem Zeitzuschlag von 10% vergütet. Unregelmässige Nachtarbeit wird zwischen 23.00 Uhr und 06.00 Uhr mit einem Lohnzuschlag von 25% vergütet.</p> <p>² Sonntagsarbeit ist die Arbeit an Sonntagen und an Feiertagen gemäss Art. 38 Abs. 1 Buchstaben b und c.</p> <p>³ Regelmässige Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr wird mit einem Zuschlag von CHF 6.00 pro Stunde vergütet, nebst dem Zeitzuschlag gemäss Abs. 1. Bei Dauernachtwachen ist die Vergütung von CHF 6.00 pro Stunde im Grundlohn enthalten, die Zuschläge gemäss Abs. 1 wer-</p>

	<p>den jedoch entrichtet. Die Vergütung wird nur einmal ausgerichtet, auch wenn Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit zusammenfallen.</p> <p>⁴ Vorübergehende Sonntagsarbeit wird mit einem Lohnzuschlag von 50% vergütet.</p> <p>⁵ Die Vergütung wird monatlich zusätzlich zur ordentlichen Lohnzahlung und gegebenenfalls mit der Vergütung von angeordneter Arbeit ausgerichtet.</p>
Art. 51 Funktionszulagen	<p>¹ Der mitarbeitenden Person kann eine Funktionszulage zugesprochen werden, wenn ihr Arbeiten übertragen werden, die nicht mit ihrer Stelle verbunden sind.</p> <p>² Die Höhe der Funktionszulage wird insbesondere durch den Wert der zusätzlichen Arbeit, durch eine allfällige Entlastung der mitarbeitenden Personen in ihren eigentlichen Aufgabenbereichen und durch eine allenfalls dadurch entstehende zeitliche Mehrbelastung bestimmt.</p> <p>³ Die Funktionszulage wird grundsätzlich auf höchstens zwei Jahre befristet. In begründeten Fällen kann sie erneuert werden.</p>
Art. 52 Sozialzulagen	<p>¹ Die mitarbeitende Person hat Anspruch auf Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulagen gemäss kantonalem Gesetz über die Familienzulagen.</p> <p>² Den mitarbeitenden Personen wird ein Erziehungsbeitrag ausgerichtet, sofern sie für mindestens ein Kind gemäss Art. 4 des Bundesgesetzes über die Familienzulagen vom 24. März 2006 anspruchsberechtigt sind.</p> <p>³ Der Anspruch auf einen Erziehungsbeitrag entsteht und endet wie jener auf Kinder- oder Ausbildungszulagen gemäss Art. 3 des Bundesgesetzes über die Familienzulagen.</p> <p>⁴ Die Höhe des Erziehungsbeitrags beträgt Fr. 200.00 pro Monat. Ab dem 3. Kind Fr. 300.00 pro Monat. Entfällt für das dritte Kind gemäss Abs. 2 die Unterhaltspflicht, so reduziert sich der Erziehungsbeitrag um Fr. 100.00 auf Fr. 200.00.</p> <p>⁵ Bei vertraglich festgelegten Teilpensen wird der Erziehungsbeitrag anteilmässig ausgerichtet.</p> <p>⁶ Mitarbeitende Personen, die unbezahlten Urlaub haben, haben keinen Anspruch auf einen Erziehungsbeitrag.</p> <p>⁷ Haben zwei mitarbeitende Personen für das gleiche Kind Anspruch auf einen Erziehungsbeitrag, so wird dieser anteilmässig, insgesamt aber nur einmal ausgerichtet.</p> <p>⁸ Die mitarbeitenden Personen haben der Personalabteilung umgehend alle Tatsachen zu melden, die ihren Anspruch auf den Erziehungsbeitrag beeinflussen.</p>
Art. 53 Kleiderentschädigung	<p>Die mitarbeitende Person hat Anspruch auf eine angemessene Kleiderentschädigung, wenn sie Dienstkleider tragen muss, die</p>

	nicht von der Heime Kriens AG bezahlt werden. Die Entschädigung wird vom Vorsitzenden der Geschäftsleitung festgelegt.
Art. 54 Ausserordentliche Zulage	In Ausnahmefällen kann einzelnen mitarbeitenden Personen oder Arbeitsgruppen in Anerkennung besonderer Leistungen eine einmalige ausserordentliche Zulage zugesprochen werden.
Art. 55 Spesen	Der Ersatz von Auslagen, die zur Erfüllung der beruflichen Tätigkeit notwendigerweise anfallen, ist im Pikett- und Spesenreglement im QM geregelt.
Art. 56 Auszahlung der Löhne, Zulagen und Vergütungen	Die Auszahlungen sämtlicher Vergütungen erfolgen bargeldlos, nachschüssig und auf folgenden Zeitpunkt: <ol style="list-style-type: none"> a. Löhne, Sozialzulagen und Vergütungen für die keine spezielle Abrechnungen erstellt werden: grundsätzlich auf den 25. jeden Monats. b. Stunden- beziehungsweise Tagelöhne einschliesslich Sozialzulagen und Vergütungen für die spezielle Abrechnungen erstellt werden: nach Einreichung der ordnungsgemässen Abrechnung mit der nächstmöglichen Lohnzahlung. c. Spesen werden nach Einreichung der ordnungsgemässen Abrechnung mit der nächstfolgenden möglichen Lohnzahlung vergütet. d. Der 13. Monatslohn wird zusammen mit der November-Lohnzahlung respektive bei einem Austritt pro rata mit der Schlussabrechnung vergütet.
Art. 57 Lohnzahlung bei Arbeitsunfähigkeit	<p>¹ Bei Arbeitsunfähigkeit besteht unabhängig von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während 24 Monaten ein Anspruch auf Lohnfortzahlung in der Höhe des vollen Lohns und allfälligen Sozialzulagen. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit besteht ein anteilmässiger Anspruch.</p> <p>² Tritt die Arbeitsunfähigkeit nach der Kündigung des Arbeitsvertrages ein oder wird es während der Probezeit gekündigt, besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung im Sinne von Absatz 1. Ein allfälliger Anspruch auf Kranken- oder Unfalltaggeld richtet sich nach den entsprechenden Versicherungen der Heime Kriens AG.</p> <p>³ Der Lohnanspruch gemäss Abs. 1 wird gekürzt: <ol style="list-style-type: none"> a. um die Ansprüche der mitarbeitenden Person gegen haftpflichtige Dritte; b. um die auf den Kranken- oder Unfalltaggeldern nicht zu entrichtenden Sozialversicherungsprämien. </p> <p>⁴ Gehaltersatzleistungen Dritter fallen, soweit und solange die mitarbeitende Person einen Anspruch auf Lohnfortzahlung von der Heime Kriens AG hat bzw. solange die Heime Kriens AG der mitarbeitenden Person den Lohn bezahlt, an die Heime Kriens AG. Dies betrifft insbesondere die Taggelder der Kranken-, Unfall-, Mutter-</p>

	<p>schafts- und Militärversicherung sowie der IV/ALV/EO. Gleiches gilt für die Leistungen privater Versicherungen, soweit die Heime Kriens AG diese mitfinanziert.</p> <p>⁵ Sollte das Kranken- oder Unfalltaggeld durch den Taggeldversicherer nicht ausbezahlt werden, so besteht seitens der Heime Kriens AG keine Verpflichtung zur Lohnfortzahlung im vorgenannten Umfang. Die Heime Kriens AG wird in einem solchen Falle den Lohn gemäss Art. 324a Abs. 1 des Obligationenrechts fortbezahlen.</p>
Art. 58 Lohnanspruch bei Todesfall	<p>Im Todesfall wird der Lohn für den Sterbemonat und drei weitere Monate an die Anspruchsberechtigten ausgerichtet, abzüglich allfälliger Leistungen der Pensionskasse, anderer Sozialversicherungen und haftpflichtiger Dritter.</p>
Art. 59 Abgangsentschädigung	<p>Die Heime Kriens AG kann einer mitarbeitenden Person, deren Arbeitsverhältnis beendet wird, in besonderen Fällen eine Abgangsentschädigung von höchstens einer Jahresbesoldung zusprechen.</p>
	<p>VI. Weitere Bestimmungen</p>
Art. 60 Sorgfalts- und Interessenwahrung	<p>¹ Die mitarbeitenden Personen erfüllen die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich in Übereinstimmung mit Verfassung, Gesetz, Arbeitsvertrag und den ihnen erteilten Weisungen.</p> <p>² Sie erledigen ihre Aufgaben kundenfreundlich, zielgerichtet, wirtschaftlich und zweckmässig.</p> <p>³ Die mitarbeitenden Personen arbeiten zusammen und unterstützen sich gegenseitig.</p>
Art. 61 Mitspracherecht	<p>¹ Das Mitspracherecht der mitarbeitenden Person in Personalangelegenheiten ist gewährleistet. Die Personalorganisationen beziehungsweise deren Delegationen sind als Gesprächspartner anerkannt.</p> <p>² Die Personalorganisationen und die einzeln mitarbeitende Person haben das Recht, zu betrieblichen und beruflichen Angelegenheiten Vorschläge zu machen.</p> <p>³ Die Heime Kriens AG prüft Eingaben der Personalorganisationen und der mitarbeitenden Person und beantwortet diese.</p>
Art. 62 Schutz der Persönlichkeit	<p>¹ Die mitarbeitende Person hat Anspruch auf bestmöglichen Schutz der Gesundheit und auf Wahrung der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz. Insbesondere ist dafür zu sorgen, dass die mitarbeitenden Personen nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.</p> <p>² Es sind Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität für die Mitarbeitenden zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und</p>

	<p>den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind.</p> <p>³ Es besteht eine Anlaufstelle (ein Mann/eine Frau), an welche sich die mitarbeitende Person im Falle von Übergriffen wenden kann.</p>
Art. 63 Geheimhaltungspflicht / Berufsgeheimnis	<p>¹ Die mitarbeitende Person hat gegenüber Dritten alles geheim zu halten, was sie in ihrer beruflichen Stellung erfahren hat. Dienstliche Akten dürfen Dritten nicht zugänglich gemacht werden. Die Verletzung des Berufsgeheimnisses ist gemäss Art. 321 des Strafgesetzbuches strafbar.</p> <p>² Die Geheimhaltungspflicht bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p>
Art. 64 Nebenbeschäftigungen	<p>¹ Nebenbeschäftigungen, die sich nachteilig auf die Funktion oder die Arbeit auswirken können, sind untersagt. Die mitarbeitende Person darf namentlich keine Nebenbeschäftigung ausüben, welche die Erfüllung ihrer Dienstpflicht beeinträchtigen kann.</p> <p>² Unerlaubt ist insbesondere die Nebenbeschäftigung:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. die die mitarbeitende Person bei der Ausübung ihrer Dienstpflicht als befangen erscheinen lassen kann, b. bei deren Ausübung die mitarbeitende Person Kenntnisse verwerfen kann, die der Geheimhaltungspflicht gemäss Art. 34 des Personalreglements unterliegen, c. welche die Vertrauenswürdigkeit der mitarbeitenden Person hinsichtlich ihrer dienstlichen Tätigkeit beeinträchtigen kann. <p>³ Die mitarbeitende Person darf ohne Genehmigung der Heime Kriens AG keine Nebenbeschäftigung ausüben, welche:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Arbeitszeit beansprucht, oder b. die Arbeitsleistung der mitarbeitenden Person beeinträchtigen kann. <p>⁴ Die Heime Kriens AG kann die Nebenbeschäftigung bewilligen, sofern der geordnete Dienstbetrieb gewährleistet bleibt und keine überwiegenden öffentlichen Interessen entgegenstehen. Gleichzeitig befreit sie die mitarbeitende Person im erforderlichen Ausmass von der Pflicht zur Arbeitsleistung und erteilt ihr einen besoldeten oder unbesoldeten Urlaub.</p> <p>⁵ Anstelle eines teilweise besoldeten oder eines unbesoldeten Urlaubs kann die Heime Kriens AG der mitarbeitenden Person gestatten, ihre persönliche Arbeitszeit entsprechend anzupassen und einen Teil ihrer Arbeit ausserhalb der allgemeinen täglichen Arbeitszeit zu leisten.</p>
Art. 65 Verbot der Annahme von Geschenken	<p>¹ Die mitarbeitende Person darf 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>² Geringfügige Leistungen und Aufmerksamkeiten fallen nicht unter das Geschenkannahmeverbot.</p>

<p>Art. 66 Ablieferung von Gebühren und Entschädigungen</p>	<p>¹ Gebühren und Entschädigungen für berufliche Tätigkeiten und die von Dritten ausgerichteten Besoldungsbeiträge fallen in die Kasse der Heime Kriens AG. ² Die Geschäftsleitung bewilligt die Ausnahmen.</p>
<p>Art. 67 Immaterialgüterrechte</p>	<p>¹ Entstehen Immaterialgüter respektive Immaterialgüterrechte an von der mitarbeitenden Person in Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit geschaffenen Gütern/Dienstleistungen und gehen diese nicht bereits von Gesetzes wegen auf die Heime Kriens AG über, so hat die mitarbeitende Person diese entschädigungslos auf die Heime Kriens AG zu übertragen, soweit diese die Übernahme erklärt. Ist von Gesetzes wegen eine Vergütung auszurichten, verzichtet die mitarbeitende Person bis zum Entscheid der Heime Kriens AG, ob die Vergütung bezahlt oder das geschaffene Immaterialgut freigegeben wird, entschädigungslos auf die Ausübung von Nutzungs-, Verwendungs-, Verwertungsrechten und dergleichen. ² Die mitarbeitende Person ist verpflichtet, der Heime Kriens AG von sämtlichen in Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit geschaffenen Immaterialgütern schriftlich Meldung zu erstatten. Dies gilt unabhängig davon, ob die Immaterialgüter während der Arbeitszeit oder während der Freizeit geschaffen wurden.</p>
	<p>VII. Schlussbestimmungen</p>
<p>Art. 68 Schlichtungsverfahren</p>	<p>¹ Der mitarbeitenden Person steht bei Meinungsverschiedenheiten, die das Arbeitsverhältnis betreffen, ein Schlichtungsverfahren zu. Vor einem Schlichtungsverfahren sollte sich die mitarbeitende Person mit den Vorgesetzten persönlich aussprechen. Wenn die Aussprache unzumutbar ist oder ergebnislos verläuft, kann innert 20 Tagen bei der Geschäftsleitung schriftlich ein Schlichtungsverfahren beantragt werden. ² Schlichtungsstelle ist eine von der Heime Kriens AG bestimmte Person oder Stelle.</p>
<p>Art. 69 Gerichtsstand und anwendbares Recht</p>	<p>Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen der mitarbeitenden Person und der Heime Kriens AG sind entweder die Gerichte am Sitz/Wohnsitz der beklagten Partei oder am Ort, an dem die mitarbeitende Person gewöhnlich ihre Arbeit verrichtet, zuständig. Anwendbar ist ausschliesslich schweizerisches Recht.</p>
<p>Art. 70 In-Kraft-Treten</p>	<p>Das vorliegende Personalreglement tritt mit Beschluss des Verwaltungsrates in Kraft. Es ersetzt auf diesen Zeitpunkt die bisher gültigen Regelungen in allen Teilen vollumfänglich.</p>