

15. Juni 2021

sozialpädagogische Schule formidabel Anstellungsreglement

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt ca. 2'100 Stunden pro Jahr und richtet sich nach der Sollarbeitszeitliste des Staatspersonals des Kantons Luzern, Basis 42.00 Stunden pro Woche (ab 1. August 2020). Diese Liste wird von der Dienststelle Personal des Kantons Luzern im Dezember für das folgende Jahr herausgegeben. Die Arbeitsstunden sind gegenüber der Leitung auszuweisen. Die persönliche Arbeitszeit richtet sich nach dem Dienstplan.

Überstunden

Leistet eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter auf Anordnung der vorgesetzten Person Überstunden, können sie durch Freizeit wieder ausgeglichen werden. Ist ein Ausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, werden sie in Absprache mit der zuständigen Bereichsleitung vergütet. Diese Bestimmung findet keine Anwendung für Angestellte im Stundenlohn.

Besoldung

Die Besoldungen werden den Besoldungen der Angestellten des Kantons Luzern, bzw. den Regelungen für die öffentlich-rechtlich

angestellten Lehrpersonen angepasst. Eine Besserstellung ist aufgrund kantonalen Gesetzes nicht möglich.

Krankheit

Sofern im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist, erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Lohnfortzahlung zu 100% gemäss Artikel 324a OR (Berner Skala). Der Lohn errechnet sich bei Angestellten im Stundenlohn aus dem Durchschnitt der letzten drei Monate, unter Ausklammerung allfälliger Ferienabwesenheit. Hat die Anstellungszeit weniger als drei Monate gedauert, wird der Durchschnitt aus der Anstellungszeit errechnet. Unter Vorbehalt der Leistungspflicht des Krankentaggeld-Versicherers ergänzt die sozialpädagogische Schule formidabel die Differenz bis zum vollen Lohn während maximal zwei Jahren. Liegt ein Selbstverschulden vor, so kann die sozialpädagogische Schule formidabel die Lohnzahlung analog der Krankentaggeldversicherung kürzen.

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat seine Arbeitsunfähigkeit am ersten Arbeitstag zu melden. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als sieben aufeinander folgende Kalendertage, ist ein Arztzeugnis einzureichen. Bestehen begründete Zweifel, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter arbeitsunfähig ist, kann die Geschäftsleitung jederzeit die

Einreichung eines Arztzeugnisses verlangen bzw. den Besuch bei einem Vertrauensarzt verlangen.

Unfall

Im Rahmen der obligatorischen Unfallversicherung (UVG) sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen die Folgen von Berufsunfällen, Arbeitnehmende mit mehr als 8 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit auch gegen die Folgen von Nichtberufsunfällen (NBU) versichert. Der Prämienanteil für Nichtberufsunfälle geht zu Lasten der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters und wird mit dem Lohn verrechnet. Sofern im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist, erhalten die Mitarbeitenden eine Lohnfortzahlung zu 100% gemäss Artikel 324a OR (Berner Skala). Der Lohn errechnet sich bei Angestellten im Stundenlohn aus dem Durchschnitt der letzten drei Monate, unter Ausklammerung allfälliger Ferienabwesenheiten. Hat die Anstellungszeit weniger als drei Monate gedauert, wird der Durchschnitt aus der Anstellungszeit errechnet. Unter Vorbehalt des Taggeldanspruchs des Unfallversicherers ergänzt die sozialpädagogische Schule formidabel die Differenz bis zum vollen Lohn während maximal zwei Jahren. Liegt ein Selbstverschulden vor, so kann die sozialpädagogische Schule formidabel die Lohnzahlung analog der Unfallversicherung kürzen.

Mutterschaft

Die Mitarbeiterin hat Anspruch auf einen zu 100% besoldeten Mutterschaftsurlaub von

insgesamt 16 Wochen ab dem Tag der Geburt des Kindes. Die Besoldung richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad bei Antritt des Urlaubs. Leistungen der Mutterschaftsversicherung (MSE) stehen der sozialpädagogischen Schule formidabel zu (maximal im Umfang der erbrachten Lohnfortzahlung). Das Dokument Regelung Schwangerschaft und Elternschaft, in dem weitere Details dazu geregelt sind, ist in iFound abgelegt.

Vaterschaft

Jeder Mitarbeiter hat bei Geburt eines eigenen Kindes Anspruch auf besoldeten Urlaub von zehn Arbeitstagen. Das Dokument Regelung Schwangerschaft und Elternschaft, in dem weitere Details dazu geregelt sind, ist in iFound abgelegt.

Besoldeter Pflegeurlaub

Zur Betreuung eines erkrankten Kindes oder anderer Familienangehöriger (Partner*in, Eltern, Geschwister) besteht Anspruch auf einen besoldeten Urlaub. Das Dokument Regelung Schwangerschaft und Elternschaft, in dem weitere Details dazu geregelt sind, ist in iFound abgelegt.

14-wöchiger Betreuungsurlaub

Eltern, die ein Kind betreuen, das wegen einer Krankheit oder eines Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, erhalten eine

Betreuungsentschädigung, welche über die EO finanziert wird. Der Betreuungsurlaub dauert maximal 14 Wochen. Das Dokument Regelung Schwangerschaft und Elternschaft, in dem weitere Details dazu geregelt sind, ist in iFound abgelegt.

Personenversicherung

Die von der sozialpädagogischen Schule formidabel abgeschlossenen Versicherungslösungen sind im Merkblatt Kollektive Personenversicherungen aufgeführt, das den Mitarbeitenden mit dem Anstellungsreglement abgegeben wird.

Weitere Arbeitsunterbrüche

Die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunterbrüchen infolge Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes richtet sich nach den Vorschriften des Obligationenrechtes. Anwendung findet die Berner Skala. Erwerbsersatz und allfällige weitere Entschädigungen fallen der sozialpädagogischen Schule formidabel zu.

Besondere Sozialzulagen

Der Mitarbeitende hat Anspruch auf eine besondere Sozialzulage von monatlich Fr. 250.00, wenn er eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt:

- Unterhalt durch Pflege und Erziehung für mindestens ein Kind

- Leistungen von Unterhaltsbeiträgen an mindestens ein Kind, wenn sie (zusammengerechnet) mindestens Fr. 6'000.00 pro Jahr betragen.

Der Anspruch geht mit dem Abschluss der Ausbildung des Kindes unter, frühestens mit der Vollendung des 16. und spätestens mit der Vollendung des 25. Lebensjahres. Für den Monat, in dem der Anspruch entsteht oder erlischt, wird die volle Zulage geleistet.

Die besondere Sozialzulage wird anteilmässig zum festgelegten Arbeitspensum ausgerichtet, wenn der Mitarbeitende Teilzeitarbeit leistet oder wenn er teilweise beurlaubt ist. Das gleiche gilt bei Angestellten im Stundenlohn. Massgebend ist die geleistete Stundenzahl im betreffenden Monat (Basis 168 Stunden).

Erheben zwei Mitarbeitende, welche für die sozialpädagogische Schule formidabel resp. den Kanton Luzern arbeiten, für die gleichen Kinder Anspruch auf die besondere Sozialzulage, so werden ihre Ansprüche soweit gekürzt, als diese zusammen den Betrag von Fr. 250.00 pro Monat übersteigen (Doppelbezugsverbot).

Die Mitarbeitenden haben der zuständigen Abteilung alle Tatsachen zu melden, die den Anspruch auf die Familienzulagen und die besondere Sozialzulage beeinflussen. Nachforderungen nicht bezogener Familienzulagen und nicht bezogener besonderer Sozialzulagen ist auf die letzten fünf Jahre vor der Geltendmachung des Anspruchs beschränkt (vgl. Art. 1 Familienzulagengesetz i.V.m. Art. 24 Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts). Wer eine Familienzulage oder eine besondere Sozialzulage bezogen hat, auf die kein oder ein geringerer Anspruch bestand, muss

diese zurückerstatten. Der Rückforderungsanspruch verjährt mit Ablauf eines Jahres, nachdem die Familienausgleichskasse davon Kenntnis erhalten hat, spätestens aber mit Ablauf von fünf Jahren seit der unrechtmässigen Auszahlung (vgl. Art. 1 Familienzulagengesetz i.V.m. Art. 24 Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts).

Familienzulagen

Der Anspruch auf Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulagen richtet sich nach dem Gesetz über die Familienzulagen.

Spesenersatz

Für den Spesenersatz finden die Regelungen gemäss den §§ 22 - 30 der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal vom 24. September 2002 sinngemäss Anwendung. Für öffentliche Verkehrsmittel werden die Kosten der 2. Klasse vergütet.

Pensionskasse

Mitarbeitende, deren jährliches Gesamteinkommen den gesetzlich festgelegten Schwellenwert für die Aufnahme zur beruflichen Vorsorge übersteigt, sind gemäss Gesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) obligatorisch bei einer Pensionskasse angemeldet und versichert. Stichtag für die Bemessung der Höhe des versicherten Jahreslohnes ist der 1. Januar (bzw. das Datum des Eintritts, falls dieser unterjährig erfolgt).

Massgebend für die versicherten Leistungen sind die reglementarischen Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung und der Vorsorgeplan der sozialpädagogischen Schule formidabel. Die Höhe der Beiträge und Leistungen sind auf dem persönlichen Versicherungsausweis der Pensionskasse aufgeführt, welcher über den persönlichen Zugang zum MyAXA-Portal jederzeit verfügbar ist.

Im Merkblatt Kollektive Personenversicherungen sind alle Informationen aufgeführt. Es wird den Mitarbeitenden mit dem Anstellungsreglement abgegeben.

Ferienanspruch

Der Arbeitnehmende hat jedes Kalenderjahr Anspruch auf folgende Ferien (neue Regelung ab 1. August 2017):

bis 20 Jahre und Lernende	30 Arbeitstage
ab 21 Jahren	25 Arbeitstage
ab 50 Jahren	30 Arbeitstage
ab 60 Jahren	33 Arbeitstage

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

Die Ferien sind während den Schulferien der sozialpädagogischen Schule formidabel zu beziehen.

Veranstaltungen (Lager, Weiterbildungen, Arbeitsgruppen, usw.) dürfen während den Schulferien stattfinden und sind bei der Geschäftsleitung frühzeitig anzumelden (z.B. Jahresplan). Der Dienstplan regelt die Teilnahme an Lagern während der Schulferienzeit.

Der Ferienanspruch besteht nur im Verhältnis zur Beschäftigungsdauer, wenn a) das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Kalenderjahres besteht, b) die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter während insgesamt mindestens 20 Arbeitstagen unbesoldet beurlaubt war, c) der Mitarbeitende während insgesamt mindestens 60 Arbeitstagen arbeitsunfähig oder wegen Dienstleistung besoldet beurlaubt war.

Andere Lohnabzüge

Die Entschädigung für Mahlzeiten u.ä. wird durch die Geschäftsleitung festgesetzt und vom Lohn in Abzug gebracht.

Gewalt/Übergriffe gegen Kinder und Jugendliche

Übergriffe gegen Kinder und Jugendliche (handgreiflich, sexuell usw.) werden in unserer Einrichtung nicht geduldet. Mitarbeitende, die solche Übergriffe beobachten, sind verpflichtet, die Geschäftsleitung zu informieren. Mitarbeitende, welche sich eines solchen Vergehens schuldig machen, können fristlos entlassen werden (siehe auch 5. Titel des Strafgesetzbuches). Eine allfällige fristlose Entlassung richtet sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts. Die Arbeitnehmenden bestätigen mit der Unterschrift dieses Reglements, dass keine für das Arbeitsverhältnis relevante Vorstrafen bestehen. Insbesondere keine Vorstrafen infolge Verstöße gegen die Artikel unter dem 5. Titel des Strafgesetzbuches, „Strafbare Handlungen gegen die sexuelle Integrität“.

Persönlichkeitsschutz

Die Geschäftsleitung der sozialpädagogischen Schule formidabel und alle vorgesetzten Personen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirken zusammen, um im Betrieb ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen. Alle Mitarbeitenden verhalten sich rücksichtsvoll und respektieren gegenseitig die persönlichen Sphären. In diesem Klima können Diskriminierungen, Übergriffe und sexuelle Belästigungen weniger geschehen.

Die Details, wie dieses Ziel erreicht werden kann, bzw. welche Schritte eingeleitet werden, wenn gegen diesen Grundsatz verstossen wird, sind im Dokument Regelung Persönlichkeitsschutz festgehalten. Dieses Merkblatt ist in iFound abgelegt.

Obligatorische Teilnahme

Während dem Schuljahr gibt es verbindliche Veranstaltungen, die für alle Angestellten obligatorisch sind, in der Regel zwei WET-Tage, vier Personalinformationsveranstaltungen (ca. 1-2 Std.) und eine „Begegnung“ mit dem Stiftungsrat (ca. 2 Std.) etc.

Mitarbeitende mit einer Anstellung kleiner als 20 Stellenprozent werden von der obligatorischen Teilnahme an den erwähnten Veranstaltungen entbunden. Auf Wunsch können diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Bereichsleitung die Teilnahme beantragen.

Regelungen für Raucher*innen

Alle Mitarbeitenden tragen Verantwortung für ein angemessenes Rauchverhalten in der sozialpädagogischen Schule formidabel. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der sozialpädagogischen Schule formidabel ist es untersagt, im Beisein der Kinder und Jugendlichen zu rauchen.

Laut Arbeitsrecht besteht kein Anrecht auf den Nikotinkonsum am Arbeitsplatz. Die sozialpädagogische Schule formidabel toleriert diesen Konsum unter Einhaltung bestimmter Regelungen, wenn die Arbeit und insbesondere die Präventionsbemühungen dadurch nicht tangiert werden.

Die Details dazu sind im Dokument Regelung Rauchen für Mitarbeiter geregelt, welches in iFound abgelegt ist.

Telefon- und EDV-Anlage

Nach den kantonalen Richtlinien sind private Telefongespräche von wenigen Minuten zulässig, sofern die Erfüllung der Arbeitsleistung gewährleistet ist. Der kurze Anruf zu Hause ist also nach wie vor möglich, ebenso die Terminvereinbarung beim Arzt. Die Kosten für diese privaten Inlandgespräche werden von der sozialpädagogischen Schule formidabel bzw. durch diejenigen Stellen getragen, die die sozialpädagogische Schule formidabel finanzieren. Längere private Telefongespräche sind nur nach Absprache mit der vorgesetzten Person erlaubt. Weitere Details zur Benützung der internen Telefonanlage sind im Dokument Regelung privates Telefonieren am Arbeitsplatz festgehalten, welches in iFound abgelegt ist.

Korruption / Geschenke

Korruption ist der Missbrauch anvertrauter Macht zum privaten Nutzen oder Vorteil. Der Schlüsselbegriff der Korruptionsprävention heisst Transparenz. Die Mitarbeitenden haben grundsätzlich keinen Anspruch, mit ihrer Anstellung in der sozialpädagogischen Schule formidabel persönliche Vorteile zu erlangen. Die Details zu diesem Thema sind im Dokument Regelung Korruption / Geschenke geregelt und in iFound abgelegt.

Schlussbestimmungen

Bestimmungen des individuellen Arbeitsvertrages und des vorliegenden Anstellungsreglements, die auf dem Personalgesetz oder seinen Ausführungsbestimmungen basieren, ändern sich, wenn die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen oder die Vollzugsbestimmungen geändert werden. Soweit der individuelle Arbeitsvertrag und das Anstellungsreglement keine spezielle Regelung enthalten, kommen die gesetzlichen Bestimmungen des Bundesrechts, insbesondere des Obligationenrechts und des Arbeitsgesetzes, zur Anwendung.