



**Gemeinde Fischenthal**

**Ausführungsbestimmungen zur  
Personalverordnung**  
(6. November 2013)

**APVO**  
*APVO*

# Gemeinde Fischenthal

## Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung (APVO) für die Mitarbeitenden im Haus Geeren (Alters- und Pflegeheim)

---

### Sprachregelung

Nach Möglichkeit wird bei Funktions- und Rollenbezeichnungen eine geschlechtsneutrale Form verwendet. Wo aus Gründen der Lesbarkeit nur die männliche oder die weibliche Form verwendet wird, beziehen sich die Bestimmungen auch auf Personen des anderen Geschlechts.

### Inhaltsverzeichnis

<b>A. Allgemeines .....</b>	<b>4</b>
Art. 1 Anwendungsbereich .....	4
Art. 2 Anstellungsinstanzen .....	4
Art. 3 Arbeitssicherheit.....	4
Art. 4 Mitsprache der Mitarbeitenden .....	4
<b>B. Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden .....</b>	<b>4</b>
Art. 5 Lohn .....	4
Art. 6 Ziel- und Mitarbeitergespräch .....	4
Art. 7 Arbeitszeit .....	4
Art. 8 Pausen.....	5
Art. 9 Nacht- und Sonntagszulagen, Schichtzulagen, Zeitgutschrift .....	5
Art. 10 Pikettdienst.....	5
Art. 11 Gleitzeitsaldo, Überzeit.....	5
Art. 12 Aus- und Weiterbildung .....	6
Art. 13 Sitzungen und Sekretariate .....	6
Art. 14 Stellvertretungsfunktionen .....	6
Art. 15 Teilzeit- und Nebenbeschäftigungen .....	6
<b>C. Arbeitsfreie Tage, Ferien, Militärdienst, Zivildienst und Feuerwehr .....</b>	<b>6</b>
Art. 16 Arbeitsfreie Tage .....	6
Art. 17 Ferienbezug .....	6
Art. 18 Militär- Zivildienst- und Zivildienst, Feuerwehr, .....	7
Art. 19 Freiwillige Kurse, Jugendlager.....	7
<b>D. Krankheit, Unfall, Personalvorsorge.....</b>	<b>7</b>
Art. 20 Krankheit.....	7
Art. 21 Unfall.....	7
Art. 22 Meldepflicht.....	8
Art. 23 Personalvorsorge .....	8
Art. 24 Vorzeitiger Altersrücktritt, AHV-Überbrückungsrente .....	8
Art. 25 Finanzierung der AHV-Überbrückungsrente .....	9

**Gemeinde Fischenthal**  
**Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung (APVO)**  
**für die Mitarbeitenden im Haus Geeren (Alters- und Pflegeheim)**

---

<b>E. Vergütung .....</b>	<b>9</b>
Art. 26 Spesenvergütungen .....	9
Art. 27 Mitarbeitervergünstigungen .....	9
<b>F. Rechtsschutz.....</b>	<b>9</b>
Art. 28 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen.....	9
Art. 29 Sexuelle und sexistische Belästigungen sowie Mobbing am Arbeitsplatz .....	9
<b>G. Weitere Bestimmungen.....</b>	<b>10</b>
Art. 30 Umgang mit Betriebseinrichtungen.....	10
Art. 31 Alkohol und Drogen.....	10
Art. 32 Verhalten bei besonderen Wünschen und Bedürfnissen von Bewohnerinnen und Bewohnern .....	10
<b>H. Schlussbestimmungen .....</b>	<b>10</b>
Art. 33 Aufhebung früherer Erlasse.....	10
Art. 34 Inkrafttreten .....	10

# Gemeinde Fischenthal

## Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung (APVO) für die Mitarbeitenden im Haus Geeren (Alters- und Pflegeheim)

---

Gestützt auf Art. 44 der Personalverordnung der Gemeinde Fischenthal erlässt der Gemeinderat folgende Ausführungsbestimmungen für die Mitarbeitenden im Haus Geeren - Haus für Betreuung, Pflege und Wohnen (nachfolgend Haus Geeren bezeichnet):

### A. Allgemeines

#### Art. 1 Anwendungsbereich

- <sup>1</sup> Die Ausführungsbestimmungen gelten für alle Mitarbeitenden der Gemeinde Fischenthal, welche der Personalverordnung unterstehen. Als Mitarbeitende werden alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Gemeinde Fischenthal bezeichnet.
- <sup>2</sup> Soweit in diesen Ausführungsbestimmungen keine abweichenden Regelungen getroffen werden gelten das kantonale Personalgesetz, die kantonale Personalverordnung und die kantonale Vollzugsverordnung sinngemäss.
- <sup>3</sup> Ausgenommen sind die mit kantonaler Beteiligung entlöhnten sowie die von der Gemeinde besoldeten Lehrpersonen der Volksschule. Für sie gilt das Lehrpersonalgesetz.
- <sup>4</sup> Der Gemeinderat erlässt für die weiteren kommunalen Mitarbeitenden separate Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung. Die Mitarbeitenden im Haus Geeren sind organisatorisch und administrativ dem Ausschuss Haus Geeren unterstellt.

#### Art. 2 Anstellungsinstanzen

- <sup>1</sup> Anstellungsinstanzen sind der Gemeinderat, der Ausschuss Haus Geeren und die Schulpflege gemäss **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**, Abs. 3.
- <sup>2</sup> Die Anstellungskompetenzen sind in der Gemeindeordnung und in der Organisationsverordnung definiert.
- <sup>3</sup> Die Anstellungskompetenzen können im Rahmen des übergeordneten Rechts an einzelne Mitglieder der jeweiligen Anstellungsinstanz delegiert werden.

#### Art. 3 Arbeitssicherheit

- <sup>1</sup> Der Ausschuss Haus Geeren erlässt ein Leitbild für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

#### Art. 4 Mitsprache der Mitarbeitenden

- <sup>1</sup> Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht den Mitarbeitenden das Recht auf Vernehmlassung zu.

### B. Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden

#### Art. 5 Lohn

- <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf den sich aus der konkreten Einreihung ergebenden Jahreslohn im Verhältnis zum Anstellungsgrad.

#### Art. 6 Ziel- und Mitarbeitergespräch

- <sup>1</sup> Das Ziel- und Mitarbeitergespräch findet in der Regel jährlich statt. Die Erreichung von vereinbarten Leistungszielen wird erwartet.
- <sup>2</sup> Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden aus dem Personaldossier alle Unterlagen entfernt, die nicht mehr auf Grund gesetzlicher Aufbewahrungspflichten, für die Erteilung von Referenzauskünften oder im Zusammenhang mit Ansprüchen des Angestellten aus dem Arbeitsverhältnis notwendig sind.

#### Art. 7 Arbeitszeit

- <sup>1</sup> Die jährliche Arbeitszeit beträgt bei einem vollen Pensum brutto 2'184 Stunden (52 Wochen à 42 Stunden).

# Gemeinde Fischenthal

## Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung (APVO) für die Mitarbeitenden im Haus Geeren (Alters- und Pflegeheim)

---

- 2 In der Regel wird die Arbeitszeit im Rahmen von Dienstplänen festgelegt. Es ist unregelmässige sowie dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit zu leisten.
- 3 Werden keine Dienstzeiten bestimmt, ist die Arbeit so einzuteilen, dass die Bedürfnisse der Heimbewohner und des Heimbetrieb bestmöglich berücksichtigt werden.
- 4 Als Arbeitszeit gilt grundsätzlich der in einer Sechstage-Woche von Montag bis Samstag, jeweils zwischen 06.00 und 20.00 Uhr geleistete Einsatz. Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen über Sonntags- und Pikettdiensteinsätze.
- 5 Die Arbeitszeit wird schriftlich bzw. elektronisch erfasst und abgerechnet.

### **Art. 8 Pausen**

- 1 Die Arbeitspausen am Vor- und Nachmittag betragen je 15 Minuten und gelten als Arbeitszeit.
- 2 Werden mehr als 6 Stunden pro Tag gearbeitet, ist eine Verpflegungspause von mindestens 30 Minuten einzuhalten. Sie gilt nicht als Arbeitszeit.

### **Art. 9 Nacht- und Sonntagszulagen, Schichtzulagen, Zeitgutschrift**

- 1 Zulagen werden gemäss kantonalem Personalgesetz, der kantonalen Personalverordnung und der kantonalen Vollzugsverordnung vergütet.
- 2 Für einen Einsatz kann nur eine Zulage (Nacht oder Sonntagszulage) geltend gemacht werden. Für einen Einsatz von mindestens acht Stunden zwischen 20.00 und 06.00 Uhr erhalten die Mitarbeitenden pro geleistete Stunde eine Zeitgutschrift von 20 %. Mitarbeitenden im Stundenlohn wird diese Gutschrift ausbezahlt.

### **Art. 10 Pikettdienst**

- 1 Der Pikettdienst wird mit einer Pauschale von Fr. 10.00 pro Nacht/Einsatz vergütet. Ist ein Erscheinen am Arbeitsplatz notwendig, wird diese Zeit als Arbeitszeit angerechnet. Zudem werden die üblichen Zulagen gemäss Art. 9 vergütet.
- 2 Die Spesen für einen Nachtpikett-Einsatz werden gemäss Art. 26 dieser Ausführungsbestimmungen vergütet.

### **Art. 11 Gleitzeitsaldo, Überzeit**

- 1 Der aus der Arbeitszeiterfassung resultierende Arbeitszeitsaldo (Gleitzeitsaldo) ist auszugleichen. Der Arbeitszeitsaldo ergibt sich aus der täglich geleisteten anrechenbaren Arbeitszeit abzüglich der Sollzeit.
- 2 Die Übertragung eines positiven Arbeitssaldos auf den Folgemonat ist innerhalb eines Jahres nicht begrenzt. Mit Stichtag 30. Juni darf in der Regel ein positiver Saldo von höchstens zwei Wochen-Sollzeiten d.h. 84 Stunden übertragen werden. Ein diesen Umfang übersteigender positiver Saldo verfällt am Stichtag.
- 3 Die Anstellungsbehörde kann auf Antrag der Heimleitung den Übertrag bewilligen, wenn eine Kompensation innerhalb der vorgegebenen Zeit aus dienstlichen oder triftigen persönlichen Gründen nicht möglich war.
- 4 Am 30. Juni darf in der Regel ein negativer Gleitzeitsaldo höchstens 20 Stunden betragen. Ein negativer Arbeitszeitsaldo wird mit Überzeit oder Ferienguthaben verrechnet oder allenfalls vom Lohn abgezogen.
- 5 Als Überzeit gilt die Arbeitszeit, welche über die Regelarbeitszeit hinaus für bestimmte, klar abgegrenzte Zeiten und ausserordentliche Aufträge angeordnet wird.
- 6 Überzeit ist grundsätzlich durch Gewährung von Freizeit auszugleichen. Ist ein Zeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann Überzeit ausnahmsweise ausbezahlt werden.

# **Gemeinde Fischenthal**

## **Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung (APVO)**

### **für die Mitarbeitenden im Haus Geeren (Alters- und Pflegeheim)**

---

#### **Art. 12 Aus- und Weiterbildung**

- <sup>1</sup> Die Gemeinde Fischenthal unterstützt eine im betrieblichen Interesse liegende Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden.
- <sup>2</sup> Der Ausschuss Haus Geeren erlässt Richtlinien über die Aus- und Weiterbildung für die Mitarbeitenden.

#### **Art. 13 Sitzungen und Sekretariate**

- <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden können zur Teilnahme an Sitzungen sowie zur Übernahme von Sekretariaten verpflichtet werden. Die Mitarbeitenden haben beratende Stimme.
- <sup>2</sup> Wird für solche Sitzungen keine Arbeitszeit geltend gemacht, kann in Anwendung der kommunalen Entschädigungsverordnung und deren Ausführungsbestimmungen ein Sitzungsgeld ausgerichtet werden.

#### **Art. 14 Stellvertretungsfunktionen**

- <sup>1</sup> Stellvertretungsfunktionen werden in der Regel nicht speziell entschädigt. Der Gemeinderat kann einzelne Funktionen mit bedeutenden Stellvertretungsaufgaben maximal eine Lohnklasse höher einreihen als ohne Stellvertretungsfunktion.

#### **Art. 15 Teilzeit- und Nebenbeschäftigungen**

- <sup>1</sup> Die Ausübung von Teilzeit- und Nebenbeschäftigungen ist den Anstellungsbehörden mitzuteilen (Informationspflicht). Teilzeitbeschäftigungen sind bezahlte Tätigkeiten. Als Nebenbeschäftigungen gelten unbezahlte (zeitraubende) gemeinnützige oder ehrenamtliche Beschäftigungen.
- <sup>2</sup> Die Ausübung von freiwilligen Dienstleistungen zugunsten der Bewohnerinnen und Bewohner ist bewilligungspflichtig, auch wenn solche Leistungen in der Freizeit erfolgen. Der Entscheid liegt bei der Heimleitung.

### **C. Arbeitsfreie Tage, Ferien, Militärdienst, Zivildienst und Feuerwehr**

#### **Art. 16 Arbeitsfreie Tage**

- <sup>1</sup> Zusätzlich zu den in der kantonalen Vollzugsverordnung zum Personalgesetz aufgeführten ganzen und halben Ruhetagen gilt der Freitag nach dem Auffahrtstag als ganzer Ruhetag.
- <sup>2</sup> An den Tagen vor Karfreitag, Auffahrt und Silvester wird der Arbeitsschluss gemäss kantonomer Regelung auf 15.00 Uhr festgesetzt (Zeitgutschrift beträgt 1 Std. 30 Min.).
- <sup>3</sup> Der Gemeinderat legt jährlich die weiteren arbeitsfreien Tage fest. Diese gelten, mit Ausnahme des jährlichen Personalausflugs, nicht als Ruhetage. Die entsprechende Arbeitszeit ist von den Mitarbeitenden vor- oder nachzuholen oder mit dem Ferienanspruch zu verrechnen.
- <sup>4</sup> Die Mitarbeitenden des Haus' Geeren erhalten für den nicht durchführbaren Personalausflug eine Zeitgutschrift von 8.4 Stunden für ein Vollzeitpensum.

#### **Art. 17 Ferienbezug**

- <sup>1</sup> Die Ferien sind im Verlaufe des betreffenden Dienstjahres zu beziehen, wovon mindestens zwei Ferienwochen zusammenhängen müssen. Ferientage, die aus dienstlichen oder triftigen persönlichen Gründen nicht im laufenden Dienstjahr bezogen werden, müssen bis spätestens drei Monate nach Ablauf des Dienstjahres bezogen werden.
- <sup>2</sup> Die Heimleitung bzw. die Bereichsleitung bestimmen den Zeitpunkt der Ferien. Sie nehmen dabei auf die Wünsche der Mitarbeitenden soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist. Der Ferienbezug von länger als drei Wochen bedarf über dies der Zustimmung der Heimleitung. An einen Ferienbezug von drei oder mehr Wochen werden zusätzliche Freitage vor und nach den Ferien nur in Ausnahmefällen gewährt.

# **Gemeinde Fischenthal**

## **Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung (APVO)**

### **für die Mitarbeitenden im Haus Geeren (Alters- und Pflegeheim)**

---

#### **Art. 18 Militär- Zivilschutz- und Zivildienst, Feuerwehr,**

- <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden erhalten während ihrer Abwesenheit wegen obligatorischen Militär- und Schutzdienstes sowie wegen Zivilschutzdienstes den vollen Lohn.
- <sup>2</sup> Während Instruktionkursen (Rekruten-, Unteroffiziers- und Offiziersschulen) und Beförderungsdiensten wird Verheirateten und Alleinstehenden mit Kinderunterhaltungspflichten die volle und Alleinstehenden ohne Kinderunterhaltungspflichten drei Viertel der Besoldung ausgerichtet.
- <sup>3</sup> Nach Absolvierung von Instruktionkursen (Rekruten-, Unteroffiziers- und Offiziersschulen) und Beförderungsdiensten können die Mitarbeitenden verpflichtet werden, das Anstellungsverhältnis unmittelbar anschliessend an die Dienstleistung während mindestens eines Jahres aufrecht zu erhalten.
- <sup>4</sup> Obligatorische Dienstleistungen im Zivilschutz und in der Feuerwehr sind dem Militärdienst gleichgestellt.

#### **Art. 19 Freiwillige Kurse, Jugendlager**

- <sup>1</sup> Für freiwillige Feuerwehr- und Zivilschutzkurse, für Militärsport- und Gebirgskurse der Armee wird bezahlter Urlaub für höchstens zwei Kurse während des gesamten Arbeitsverhältnisses gewährt. Für militärische Marschgruppenanlässe wird die notwendige Zeit gewährt, höchstens aber drei Tage pro Kalenderjahr.
- <sup>2</sup> Für die Teilnahme an freiwilligen Jugendlagern erhalten die Mitarbeitenden bis zum vollendeten 27. Altersjahr auf Gesuch hin besoldeten Urlaub von maximal fünf Arbeitstagen pro Jahr.
- <sup>3</sup> Werden für die Teilnahme oder die Leitung freiwilliger Kurse oder von Jugendlagern Entschädigungen ausgerichtet, stehen diese Entschädigungen der Gemeinde Fischenthal zu.

## **D. Krankheit, Unfall, Personalvorsorge**

#### **Art. 20 Krankheit**

- <sup>1</sup> Die durch die Gemeinde abgeschlossene Kollektiv-Krankentaggeldversicherung garantiert den fest angestellten Mitarbeitenden mit einem Beschäftigungsgrad von durchschnittlich mindestens 8 Wochenstunden bei Krankheit die volle Lohnzahlung während der Dauer von 720 Tagen.
- <sup>2</sup> Die Prämien der Krankentaggeldversicherung werden durch die Gemeinde übernommen.
- <sup>3</sup> Teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende, die den Beschäftigungsgrad gemäss Abs. 1 nicht erreichen sind nur gegen Berufsunfälle versichert. Eine Lohnfortzahlung bei Krankheit und Nichtbetriebsunfällen besteht demzufolge nicht.
- <sup>4</sup> Den Mitarbeitenden wird empfohlen, einen nach Beendigung der arbeitsvertraglichen Lohnfortzahlungen möglicherweise eintretenden Erwerbsausfall auf privater Basis freiwillig zu versichern.
- <sup>5</sup> Erkrankt ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin während den Ferien in einer Weise, die den Inhalt der Ferien hinfällig werden lässt, so zählen die ärztlich bescheinigten Tage vollständiger Arbeitsunfähigkeit nicht als Ferientage. Die ärztliche Bescheinigung muss in deutscher Sprache vorliegen.

#### **Art. 21 Unfall**

- <sup>1</sup> Die durch die Gemeinde abgeschlossene Kollektiv-Unfallversicherung garantiert den fest angestellten Mitarbeitenden mit einem Beschäftigungsgrad von durchschnittlich mindestens 8 Wochenstunden bei Unfall die volle Lohnzahlung während der Dauer von 720 Tagen.
- <sup>2</sup> Die Prämien der obligatorischen Betriebsunfallversicherung werden vollumfänglich von der Gemeinde getragen. Die Gemeinde Fischenthal übernimmt die Hälfte der Prämien für die obligatorische Nichtbetriebsunfallversicherung.

# Gemeinde Fischenthal

## Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung (APVO) für die Mitarbeitenden im Haus Geeren (Alters- und Pflegeheim)

---

- <sup>3</sup> Teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende, die den Beschäftigungsgrad gemäss Abs. 1 nicht erreichen sind nur gegen Berufsunfälle versichert. Eine Lohnfortzahlung bei Krankheit und Nichtbetriebsunfällen besteht demzufolge nicht.
- <sup>4</sup> Den Mitarbeitenden wird empfohlen, einen nach Beendigung der arbeitsvertraglichen Lohnfortzahlungen möglicherweise eintretenden Erwerbsausfall auf privater Basis freiwillig zu versichern.
- <sup>5</sup> Verunfallt ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin während den Ferien in einer Weise, die den Inhalt der Ferien hinfällig werden lässt, so zählen die ärztlich bescheinigten Tage vollständiger Arbeitsunfähigkeit nicht als Ferientage. Die ärztliche Bescheinigung muss in deutscher Sprache vorliegen.

### Art. 22 Meldepflicht

- <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben die Anstellungsinstanz sofort zu benachrichtigen, wenn sie infolge Krankheit, Unfall, Schwangerschaft oder Niederkunft an der Arbeitsleistung verhindert sind. Wird dies unterlassen, kann ein sogenanntes „Schuldhaftes Zögern“ vorgeworfen werden, welches bei Wiederholung zur Abmahnung und im äussersten Fall zur Kündigung führen kann.
- <sup>2</sup> Dauert ihre Abwesenheit länger als drei Wochentage, so ist der Anstellungsinstanz unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis oder eine gleichwertige Bescheinigung in deutscher Sprache zuzustellen, welches die Dauer der Arbeitsunfähigkeit festhält. Dauert die Abwesenheit länger als einen Monat, sind in der Regel jeweils zu Beginn des folgenden Monats weitere ärztliche Zeugnisse einzureichen.
- <sup>3</sup> Es steht der Heimleitung frei, bereits für den ersten Tag der Abwesenheit ein ärztliches Zeugnis oder eine gleichwertige Bescheinigung zu verlangen. Im Übrigen sind die Mitarbeitenden verpflichtet, sich auf Anordnung der Anstellungsinstanz einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen und dem Vertrauensarzt bzw. der Vertrauensärztin der Gemeinde jeden erforderlichen Aufschluss zu erteilen.
- <sup>4</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Unfall muss unverzüglich eine detaillierte Unfallmeldung bei der Heimleitung deponiert werden, damit Versicherungsleistungen sowie allfällige Haftpflichtansprüche umgehend geltend gemacht werden können.

### Art. 23 Personalvorsorge

- <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden werden bei der Personalvorsorgeeinrichtung der Gemeinde Fischenthal gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert.
- <sup>2</sup> Die Leistungen richten sich nach dem zwischen der Gemeinde und der Pensionskasse abgeschlossenen Vertrag, dem Vorsorgeplan einschliesslich des Anhangs zum Vorsorgeplan der Personalvorsorgeeinrichtung.

### Art. 24 Vorzeitiger Altersrücktritt, AHV-Überbrückungsrente

- <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben bei vorzeitiger Pensionierung auf Antrag die Möglichkeit, eine Überbrückungsrente für die noch ausstehende AHV-Rente zu beantragen.
- <sup>2</sup> Bezugsberechtigt sind Mitarbeitende, welche
  - a) mindestens das 60. Altersjahr erreicht haben
  - b) durch den Arbeitgeber ab Alter 58 altershalber entlassen werden.
- <sup>3</sup> Die Überbrückungsrente entfällt, wenn anstelle einer Rente das Kapital ganz oder teilweise bezogen wird.
- <sup>4</sup> Bei den altershalber entlassenen Mitarbeitenden wird das Alterskapital in der Höhe der vom Arbeitgeber bis zum ordentlichen Pensionierungsalter geschuldeten Sparbeiträgen durch diesen aufgestockt.



# **Gemeinde Fischenthal**

## **Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung (APVO)**

### **für die Mitarbeitenden im Haus Geeren (Alters- und Pflegeheim)**

---

- <sup>5</sup> Die Überbrückungsrente entspricht 75% der maximalen AHV-Rente. Verheiratete und partnerrentenberechtigte Personen können auf Wunsch die Überbrückungsrente um 30% erhöhen.

#### **Art. 25 Finanzierung der AHV-Überbrückungsrente**

- <sup>1</sup> Die Finanzierung der Überbrückungsrente gemäss Art. 24 erfolgt zu 60% durch den Arbeitgeber. Die Finanzierung des Anteils von 40% für die Mitarbeitenden erfolgt durch eine Kürzung des Altersguthabens. Der von den Mitarbeitenden finanzierte Teil der Überbrückungsrente wird von der Pensionskasse ausgerichtet, der Anteil des Arbeitgebers erfolgt durch monatliche Zahlung.
- <sup>2</sup> Durch den Kapitalabfluss, welcher die Mitarbeitenden für die Finanzierung der Überbrückungsrente aufbringen, reduziert sich die lebenslange Altersrente. Die Kürzung kann auf Wunsch der Mitarbeitenden durch die Pensionskasse berechnet werden.

## **E. Vergütung**

#### **Art. 26 Spesenvergütungen**

- <sup>1</sup> Dienstliche Auslagen (Spesen) werden den Mitarbeitenden gegen Vorweisung von schriftlichen Belegen vergütet. Die Vergütung erfolgt am Monatsende aufgrund einer persönlichen Abrechnung, welche von der Bereichs-und/oder der Heimleitung zu visieren ist.
- <sup>2</sup> Für die betrieblich notwendige und angeordnete Nutzung privater Fahrzeuge werden die Ansätze nach kantonalem Personalrecht vergütet. Für betrieblich dringende Piketteinsätze des Pflegedienstes werden in Ausnahmefällen auch Taxispesen vergütet.
- <sup>3</sup> Der Ausschuss Haus Geeren kann für einzelne Funktionen auf Antrag der Heimleitung pauschale Spesenvergütungen festlegen. Die Festsetzung von pauschalen Vergütungen setzt voraus, dass die dienstlichen Auslagen regelmässig (mindestens wöchentlich) anfallen und Erfahrungswerte mit Einzelvergütungen vorliegen.

#### **Art. 27 Mitarbeitervergünstigungen**

- <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden der Gemeinde Fischenthal können die ZVV-NetzPässe beanspruchen.
- <sup>2</sup> Massgebend ist das durch den Gemeinderat erlassene Benützungsreglement.

## **F. Rechtsschutz**

#### **Art. 28 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen**

- <sup>1</sup> Die Gemeinde schützt ihre Mitarbeiter vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.
- <sup>2</sup> Der Ausschuss Haus Geeren regelt die volle oder teilweise Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Mitarbeitenden, wenn diese im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Dienstes auf dem Rechtsweg belangt werden, oder wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.

#### **Art. 29 Sexuelle und sexistische Belästigungen sowie Mobbing am Arbeitsplatz**

- <sup>1</sup> Sexuelle und sexistische Belästigungen sowie Mobbing am Arbeitsplatz sind verboten und werden nicht geduldet.
- <sup>2</sup> Vorgesetzte wirken präventiv und schreiten bei Fehlverhalten von Mitarbeitenden unverzüglich ein.

# Gemeinde Fischenthal

## Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung (APVO) für die Mitarbeitenden im Haus Geeren (Alters- und Pflegeheim)

---

### G. Weitere Bestimmungen

#### Art. 30 Umgang mit Betriebseinrichtungen

- 1 Die Mitarbeitenden haben die Arbeitsmittel, Einrichtungen und Anlagen sorgfältig zu behandeln und allfällige Mängel sofort den zuständigen Vorgesetzten oder der Heimleitung zu melden.

#### Art. 31 Alkohol und Drogen

- 1 Während der Arbeitszeit ist der Konsum von Alkohol und Drogen untersagt und führt zu einer schriftlichen Verwarnung oder zur sofortigen fristlosen Entlassung.
- 2 Es ist unzulässig, alkoholisiert oder unter Einfluss von Drogen jeglicher Art die Arbeit aufzunehmen.

#### Art. 32 Verhalten bei besonderen Wünschen und Bedürfnissen von Bewohnerinnen und Bewohnern

- 1 Äussert oder zeigt eine Bewohnerin oder ein Bewohner ein konkretes, besonderes Bedürfnis (wie z.B. Selbsttötung mit Suizidbeihilfe, Sexuelles Verlangen, uam.), so informieren die Mitarbeitenden die Heimleitung und/oder die Leitung Pflege und Betreuung.

### H. Schlussbestimmungen

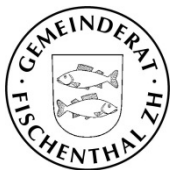
#### Art. 33 Aufhebung früherer Erlasse

- 1 Diese Ausführungsbestimmungen ersetzen alle früheren Erlasse und im Widerspruch zu diesen Bestimmungen stehende Verfügungen.
- 2 Der Ausschuss Geeren kann im Einzelfall bei Anstellungen besondere Vereinbarungen abschliessen. Diese dürfen nicht im Widerspruch zur Personalverordnung oder zu diesen Ausführungsbestimmungen stehen.

#### Art. 34 Inkrafttreten

- 1 Diese Ausführungsbestimmungen treten am 1. Januar 2014 in Kraft.
- 2 Anstellungsvereinbarungen nach bisherigem Recht unterstehen weiterhin dem bisherigen Recht. Die Unterstellung unter diese Ausführungsbestimmungen setzt eine entsprechende Anstellungsverfügung voraus.

***Vorliegende Ausführungsbestimmungen zur Entschädigungsverordnung (AEVO) der Gemeinde Fischenthal wurden vom Gemeinderat Fischenthal am 6. November 2013 erlassen und per 1. Januar 2014 in Kraft gesetzt.***



Gemeinderat Fischenthal

Der Präsident:

Josef Gübeli

Der Schreiber:

Roger Winter











