



**Personalverordnung der Stadt
Sursee
vom 17. Juni 2020**

Inhalt

I. Grundlagen.....	3
Art. 1 Geltungsbereich	3
Art. 2 Zuständigkeit.....	3
II. Arbeitszeit.....	3
Art. 3 Sollarbeitszeit	3
Art. 4 Überstunden	3
III. Ferien und arbeitsfreie Tage	3
Art. 5 Ferien.....	3
Art. 6 Anteilsmässiger Ferienanspruch	4
Art. 7 Arbeitsfreie Tage.....	4
IV. Homeoffice.....	4
Art. 8 Homeoffice	4
V. Besoldung, Vergütung, Spesen.....	4
Art. 9 Besoldung	4
Art. 10 Nachtarbeit.....	5
Art. 11 Sonntagsarbeit	5
Art. 12 Pikett-, Winter- und Notfalldienst.....	5
Art. 13 Besondere Sozialzulage	5
Art. 14 Dienstalergeschenk.....	5
Art. 15 Abgangsentschädigung, Outplacement	5
Art. 16 Förderung des öffentlichen Verkehrs.....	5
VI. Aus- und Weiterbildung	6
Art. 17 Aus- und Weiterbildung.....	6
VII. Versicherungswesen.....	6
Art. 18 Versicherung.....	6
Art. 19 Personalfonds.....	6
Art. 20 Personalvorsorge.....	6
Art. 21 Pensionierung.....	6
Art. 22 Überbrückungsrenten.....	7
VIII. Schlussbestimmungen.....	7
Art. 23 Aufhebung des geltenden Rechts	7
Art. 24 Inkrafttreten.....	7
Anhänge.....	7

Der Stadtrat beschliesst gestützt auf Art. 1 Abs. 2 lit. a des Delegationsreglements vom 15. Dezember 2008 sowie Art. 27 und 28 der Organisationsverordnung vom 17. September 2008 folgende Verordnung:

I. Grundlagen

Art. 1 Geltungsbereich

¹ Diese Verordnung gilt für die Angestellten der Stadt Sursee.

² Auf Lehrpersonen und auf Fachpersonen der schulischen Dienste findet sie keine Anwendung.

³ Das Personalrecht der Stadt Sursee richtet sich nach dem Personalrecht des Kantons Luzern soweit die Personalverordnung keine Abweichungen anordnet.

⁴ Auf Anstellungen als Aushilfen bei der Stadt Sursee findet die Kant. Personalverordnung keine Anwendung. Diese werden privatrechtlich angestellt und können somit länger als 6 Monate angestellt werden. Die Rechtsnatur der privatrechtlichen Anstellung ist im Vertrag ausdrücklich festzuhalten.

Art. 2 Zuständigkeit

Für die Stadtverwaltung und das Alterszentrum amten zwei unabhängige Geschäftsleitungen. Die entsprechende Geschäftsleitung regelt die weiteren Ausführungen zur Personalverordnung in den allgemeinen Anstellungsbestimmungen bzw. in separaten Weisungen.

II. Arbeitszeit

Art. 3 Sollarbeitszeit

Die Sollarbeitszeit beträgt 8,4 Stunden pro Tag, was einer Arbeitszeit von 42 Stunden pro Woche bei einem 100 % Pensum entspricht.

Art. 4 Überstunden

¹ Überschreitungen der vereinbarten Dienstzeiten gelten nur dann als Überstunden, wenn diese vorgängig von der Bereichsleitung bzw. der/dem Vorgesetzten explizit angeordnet und als solche definiert und genehmigt werden. Nicht als Überstunden gilt ein positiver Gleitzeitsaldo.

² Überstunden sind nach Absprache mit der Bereichsleitung bzw. der/dem Vorgesetzten durch Freizeit im gleichen Ausmass auszugleichen, sobald dies betrieblich möglich ist.

³ Allfällige Auszahlungen erfolgen ohne Zuschlag.

III. Ferien und arbeitsfreie Tage

Art. 5 Ferien

¹ Die Angestellten haben jedes Kalenderjahr folgenden Ferienanspruch:

<i>Massgebendes Alter:</i>	<i>Ferienanspruch:</i>	<i>Ferienentschädigung (Std.-Lohn):</i>
bis 20 Jahre	30 Arbeitstage	13.04 %
ab 21 Jahren	25 Arbeitstage	10.64 %

ab 50 Jahren	30 Arbeitstage	13.04 %
ab 60 Jahren	33 Arbeitstage	14.54 %

²Das massgebende Alter entspricht der Differenz zwischen dem laufenden Kalenderjahr und dem Geburtsjahr.

Art. 6 Anteilsmässiger Ferienanspruch

Der anteilmässige Ferienanspruch richtet sich grundsätzlich nach der Kant. Personalverordnung. In Abweichung zur Kant. Personalverordnung gilt folgender Kürzungstatbestand: Besteht ein Urlaub gemäss § 35 Abs. 1 lit. b und c der Kant. Personalverordnung über den Jahreswechsel, werden die Ferien auch dann gekürzt, wenn der ununterbrochene Urlaub in beiden Jahren zusammen die Dauer von 20 (lit. b) bzw. 60 (lit. c) Arbeitstagen überschritten hat.

Art. 7 Arbeitsfreie Tage

¹Die Stadt Sursee gewährt nachfolgende bezahlte Feiertage:

Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis, Nachmittag 24. Dezember, Weihnachten, Stephanstag, Nachmittag 31. Dezember.

²Am Gütisdienstag, am Nachmittag des 11. November (Gansabhauet) sowie an den Vormittagen vom 24. und 31. Dezember bleiben die Schalter bei der Stadtverwaltung geschlossen, obwohl diese Tage für die Angestellten nicht arbeitsfrei sind. Die Angestellten können dann arbeiten oder diese Arbeitszeit vorarbeiten.

IV. Homeoffice

Art. 8 Homeoffice

Die Stadt Sursee ermöglicht ihren Angestellten Homeoffice. Die entsprechende Geschäftsleitung regelt die Details in einer separaten Weisung.

V. Besoldung, Vergütung, Spesen

Art. 9 Besoldung

¹ Die Besoldungen richten sich nach kantonalem Personalrecht, insbesondere nach der kantonalen Besoldungsverordnung.

²Der Stadtrat entscheidet über

- a. das jährliche Lohnbudget und den Stellenplan;
- b. die jährlichen Quoten für Lohnmassnahmen (Anpassung der Löhne an die Kaufkraftherhaltung und individuelle Besoldungsanpassungen).
- c. Entschädigungen für nebenamtliche Funktionen ohne Einreihung in eine Besoldungsklasse sowie die Ausrichtung pauschaler Vergütungen und Spesen. Siehe Anhang 1 der Personalverordnung.

³Angestellte der Stadt haben in der Regel keinen Anspruch auf eine Sitzungsentschädigung, wenn ihre Kommissionstätigkeit in direktem Zusammenhang mit ihrer Funktion steht. Die aufgewendete Zeit gilt als Arbeitszeit, allenfalls als Überstunden. Für Entschädigungen von Kommissionstätigkeiten gelten die Ansätze gemäss Anhang 1.

Art. 10 Nachtarbeit

Nachtarbeit ist die Arbeit, welche zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr geleistet wird. Zusätzlich zur Vergütung für eine Stunde Nachtarbeit wird eine Zeitgutschrift von 10 % gewährt.

Art. 11 Sonntagsarbeit

¹Sonntagsarbeit und die Vergütung für Sonntagsarbeit richten sich nach kantonalem Recht.

²Für Arbeitsleistungen am 24. Dezember und 31. Dezember werden keine Vergütungen für Sonntagsarbeit ausgerichtet.

Art. 12 Pikett-, Winter- und Notfalldienst

Die Ansätze für das Pikett, für den Einsatz im Winterdienst sowie für den Notfalldienst werden im Anhang 1 der Personalverordnung geregelt.

Art. 13 Besondere Sozialzulage

Die besondere Sozialzulage richtet sich nach der Kantonalen Besoldungsverordnung mit folgender Abweichung: Haben zwei Angestellte des Kantons Luzern oder von Luzerner Gemeinden für die gleichen Kinder Anspruch, wird die besondere Sozialzulage insgesamt nur einmal ausgerichtet.

Art. 14 Dienstalstersgeschenk

Für die Regelung der Dienstalstersgeschenke gilt das Personalgesetz des Kantons Luzern.

Art. 15 Abgangsentschädigung, Outplacement

¹§ 25 des Personalgesetzes des Kantons Luzern findet für Angestellte der Stadt Sursee keine Anwendung.

²Der Stadtrat kann Angestellten, deren Arbeitsverhältnis beendet wird, in besonderen Fällen

- a. eine nachhaltige Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle anbieten.
Die Hilfe erfolgt durch die zuständige Personalleitung oder durch eine beauftragte, externe Stelle;
- b. eine Abgangsentschädigung in der Höhe von höchstens einem halben Jahreslohn gewähren.

Art. 16 Förderung des öffentlichen Verkehrs

¹Die Stadt Sursee fördert die Nutzung des öffentlichen Verkehrs. Dazu stellt sie ihren Angestellten ein Job-Abo als Ermässigung zum Passepartout-Jahresabos oder ein Halbtaxabo zur Verfügung.

²Bezugsberechtigt für ein Job-Abo oder ein Halbtaxabo sind Angestellte:

- a. mit einem Beschäftigungsgrad von 20 bis 50 % für die Hälfte des Abos
- b. mit einem Beschäftigungsgrad ab 51 % für das ganze Abo.

³Nichtbezugsberechtigt für ein Job-Abo oder ein Halbtaxabo sind:

- a. Angestellte mit einem Beschäftigungsgrad unter 20 %
- b. Aushilfen sowie Praktikantinnen und Praktikanten
- c. pensionierte Angestellte
- d. Mitglieder von Kommissionen und Arbeitsgruppen

VI. Aus- und Weiterbildung

Art. 17 Aus- und Weiterbildung

Die entsprechende Geschäftsleitung regelt die Aus- und Weiterbildung in einer separaten Weisung oder Regelung.

VII. Versicherungswesen

Art. 18 Versicherung

¹Die Angestellten sind nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) gegen Berufs- und Nichtberufsunfall sowie gegen Berufskrankheiten versichert.

²Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung (NBU) werden je zur Hälfte von der Stadt Sursee und von den Angestellten getragen.

³Allen Angestellten wird der gleiche Prämienatz belastet (Prämienatz der nicht SUVA-Versicherten).

Art. 19 Personalfonds

¹Die Stadt Sursee führt zwei Personalfonds.

a. Personalfonds für die Stadtverwaltung:

- Fondsverwaltung: Personalversicherungskommission ohne Vertretung des AltersZentrum
- Fondsleitung: Personalleitung

b. Personalfonds für das AltersZentrum:

- Fondsverwaltung: Kader des AltersZentrums
- Fondsleitung: Leitung des AltersZentrums

²Die Personalfonds werden durch Sozialversicherungsbeiträge gespeisen, die wegen Leistungen Dritter (Rückerstattung, Taggelder, Versicherungsleistungen und Prämienbefreiung der Pensionskasse) nicht an die Sozialversicherungsträger bezahlt werden mussten.

³Die Fondsgelder werden zu Gunsten von Massnahmen im Bereich der nicht budgetierten Personalförderungen und für weitere Massnahmen für das Personal verwendet.

⁴Die Fondsleitungen erstellen jährlich per 31. Dezember eine detaillierte Fondsabrechnung und setzen die Personalversicherungskommission bzw. der Kader des AltersZentrums über die Verwendung in Kenntnis.

⁵Die Angestellten werden jährlich über die Verwendung der Fondsgelder informiert.

Art. 20 Personalvorsorge

¹Die Stadt Sursee ist bei einer Sammelstiftung angeschlossen.

²Das Vorsorgereglement der Sammelstiftung regelt das Nähere.

³Die Stadt Sursee übernimmt 60 % der Prämien, der/die Angestellte 40 %.

Art. 21 Pensionierung

Die Angestellten der Stadt Sursee werden mit Erreichen der AHV-Altersgrenze pensioniert. Auf diesen Zeitpunkt endet das Arbeitsverhältnis.

Art. 22 Überbrückungsrenten

¹ Angestellte, die sich vorzeitig pensionieren lassen, haben für max. zwölf Monate Anspruch auf eine Überbrückungsrente.

²Die volle Überbrückungsrente beträgt 80 % der maximalen einfachen AHV-Altersrente. Betrug das durchschnittliche Pensum in den vergangenen 15 Jahren weniger als 100 %, wird die Überbrückungsrente aufgrund dieses durchschnittlichen Pensums entsprechend berechnet.

³Für die Ausrichtung der Überbrückungsrente gelten folgend Voraussetzungen:

- a. Anstellungsdauer von mindestens 15 Jahren bei der Stadt Sursee bis zum Zeitpunkt der vorzeitigen Pensionierung.
- b. Beschäftigungsgrad von durchschnittlich mindestens 50 %-während der letzten 15 Jahren.

⁴Der Anspruch auf eine Überbrückungsrente erlischt mit dem Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters. Er geht in dem Mass unter, in dem ein Anspruch auf Leistungen der IV besteht.

⁵Der Antrag für die Überbrückungsrente ist frühestens zwei Jahre vor der Pensionierung und spätestens ein Jahr vor der frühzeitigen Pensionierung an die Personalleitung zu stellen.

⁶Die Ausrichtung einer Überbrückungsrente ist frühestens zwei Jahre vor Erreichung des AHV-Alters möglich.

⁷Bei einer nachträglichen Weiterbeschäftigung bei der Stadt Sursee und einem gleichzeitigen Bruttolohn von mehr als der zweifachen Überbrückungsrente verfällt der Anspruch auf eine Überbrückungsrente der Stadt.

VIII. Schlussbestimmungen**Art. 23 Aufhebung des geltenden Rechts**

¹Die Personalverordnung vom 17. Dezember 2008 wird aufgehoben.

Art. 24 Inkrafttreten

¹Die Personalverordnung tritt am 1. Januar 2021 in Kraft.

Sursee, 17. Juni 2020

Beat Leu
Stadtpräsident

RA lic. iur. Bruno Peter
Stadtschreiber

Anhänge

Anhang 1 Aushilfslöhne und Entschädigungen