

Ausführungsbestimmungen zum Personalreglement für das Sportcamp

Inhaltsverzeichnis

I.	Allgemeine Bestimmungen	21
Art. 1	<i>Zielsetzung</i>	21
Art. 2	<i>Geltungsbereich und allgemeine Hinweise</i>	21
Art. 3	<i>Rechtsgrundlagen / Vorbehalte</i>	21
II.	Mitarbeiter	21
Art. 4	<i>Erwartungen an die Mitarbeiter</i>	21
Art. 5	<i>Pflichten der Mitarbeiter</i>	21
Art. 6	<i>Information und Mitwirkung der Mitarbeiter im Betrieb</i>	22
Art. 7	<i>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz</i>	22
III.	Anstellungsverhältnisse beim Sportcamp Melchtal	23
Art. 8	<i>Jahresangestellte</i>	23
Art. 9	<i>Temporäre Angestellte</i>	23
Art. 10	<i>Auflösung des Arbeitsverhältnisses</i>	23
IV.	Arbeitszeit, Überstunden, Nachtarbeit, Feiertage, Pausen	23
Art. 11	<i>Gesetzliche Grundlagen</i>	23
Art. 12	<i>Jahresarbeitszeit, Wochenarbeitszeit und Arbeitszeitschichtung</i>	23
Art. 13	<i>Überstundenarbeit</i>	23
Art. 14	<i>Nachtarbeit</i>	24
Art. 15	<i>Feiertage</i>	24
Art. 16	<i>Pausen</i>	24
V.	Entlöhnung und Zulagen	24
Art. 17	<i>Auszahlung Monatslohn</i>	24
Art. 18	<i>Auszahlung Stundenlohn</i>	24
Art. 19	<i>Lohnentwicklung</i>	24
Art. 20	<i>Lohnabzüge</i>	24
Art. 21	<i>Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung</i>	24
Art. 22	<i>Krankentaggeld</i>	25
VI.	Urlaub, Pikettdienst, Ausüben öffentlicher Ämter	25
Art. 23	<i>Urlaub</i>	25
Art. 24	<i>Mutterschaftsurlaub</i>	25
Art. 25	<i>Freiwillige Kurse Jugend + Sport</i>	25
Art. 26	<i>Pikettdienst</i>	25
VII.	Vergünstigungen	25
Art. 27	<i>Jahresangestellte</i>	25
VIII.	Diverse Bestimmungen	25
Art. 28	<i>Dienstkleider</i>	25
Art. 29	<i>Datenschutz</i>	25
Art. 30	<i>Telefonate / Internet</i>	26
Art. 31	<i>Sexuelle und psychische Belästigung</i>	26
Art. 32	<i>Beschwerderecht</i>	26
IX.	Inkraftsetzung	26

Vorbemerkung:

Zur Vereinfachung der Lesbarkeit haben wir in diesen Ausführungsbestimmungen die männlichen und weiblichen Angestellten als Mitarbeiter bezeichnet. Diese Vorgehensweise stellt in keiner Weise eine Diskriminierung dar.

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Zielsetzung

Die vorliegenden Ausführungsbestimmungen sollen zu einem guten Einvernehmen zwischen der Korporation Kerns und den Mitarbeitern der Korporation Kerns beitragen, das positive Arbeitsklima fördern und das Personalreglement ergänzen.

Art. 2 Geltungsbereich und allgemeine Hinweise

Die nachfolgenden Ausführungsbestimmungen gelten für alle Mitarbeiter des Sportcamps Melchtal ergänzend zum Personalreglement der Korporation Kerns. Wie das Personalreglement bilden auch die Ausführungsbestimmungen integrierende Bestandteile der individuellen Arbeitsverträge.

Art. 3 Rechtsgrundlagen / Vorbehalte

Sämtliche mit den Mitarbeitern abgeschlossenen Einzelarbeitsverträge richten sich nach dem Personalreglement der Korporation Kerns sowie den vorliegenden Ausführungsbestimmungen des Sportcamps Melchtal. Soweit das Personalreglement und die Ausführungsbestimmungen keine abweichenden Regelungen enthalten, gelten die gesetzlichen Vorschriften, insbesondere das Schweizerische Obligationenrecht (OR) und das Arbeitsgesetz (ArG).

II. Mitarbeiter

Art. 4 Erwartungen an die Mitarbeiter

¹ Die Mitarbeiter sind gegenüber Gästen, Lieferanten, Vorgesetzten und dem Mitarbeiterteam höflich und hilfsbereit.

² Die Mitarbeiter widmen sich ihrer Aufgabe mit Einsatz aller ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse. Sie unternehmen alles, was die Interessen der Betriebe der Korporation Kerns fördern und unterlassen alles, was diese beeinträchtigen könnten.

³ Die übernommenen Arbeiten führen sie zielgerichtet und mit Sorgfalt aus und erfüllen die Anordnungen der Vorgesetzten gewissenhaft und nach Treu und Glauben. Die Mitarbeiter entscheiden kostenbewusst und sind bestrebt, die Arbeitsabläufe wirtschaftlich zu gestalten.

Art. 5 Pflichten der Mitarbeiter

¹ Die Mitarbeiter des Sportcamps Melchtal sind verantwortlich für das ihnen anvertraute Material. Sie sind verpflichtet, mit diesem sorgfältig umzugehen, die Maschinen, Arbeitsgeräte, technischen Einrichtungen sowie Anlagen und Fahrzeuge in gutem Zustand und in richtiger Ordnung zu halten. Weiter haben sie sich über deren Anwendung und Behandlung erforderlichen Kenntnisse anzueignen. Defekte und Mängel sind sofort zu beheben oder der Betriebsleitung zu melden.

² Beobachtungen und Wahrnehmungen von Tatsachen irgendwelcher Art, die dem Sportcamp Melchtal Schaden bringen können, wie auch Vorschläge, von denen der Mitarbeiter glaubt, dass sie der Entwicklung des Sportcamps Melchtal dienlich sein können, sind der Betriebsleitung mitzuteilen.

³ Den Mitarbeitern ist die Ausführung von Fahrten, die Benützung von Fahrzeugen, Maschinen, Werkzeugen, die nicht im Einverständnis der Betriebsleitung erfolgen, wie namentlich Gefälligkeitfahrten, untersagt. Desgleichen ist nicht gestattet, ohne ausdrückliche Erlaubnis der Betriebsleitung, Betriebsfahrzeuge durch Dritte führen zu lassen.

⁴ Bei Unglücksfällen und Schäden zufolge höherer Gewalt sind die Mitarbeiter des Sportcamps Melchtal zur Hilfeleistung verpflichtet.

⁵ Der Mitarbeiter achtet auf persönliche Reinlichkeit und hält den Arbeitsplatz sauber und in Ordnung.

⁶ Der Mitarbeiter hat zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme keine durch Alkohol- oder Betäubungsmittelkonsum hervorgerufene Beeinträchtigungen. Auch während der Arbeitszeit ist dieser Konsum zu unterlassen. Das Sportcamp Melchtal ist berechtigt, während der Arbeitszeit stichprobenweise Kontrollen durchzuführen. Bei Missachtung kann, nach schriftlicher Ermahnung, das Arbeitsverhältnis fristlos aufgelöst werden.

⁷ Das Rauchen in Räumen ist verboten und während der Arbeitszeit auf ein Minimum zu reduzieren. Ebenfalls ist das Rauchen in den Fahrzeugen und Maschinen untersagt.

⁸ Auf Betriebsgebiet gefundene Gegenstände hat der Mitarbeiter, ohne hierfür einen Finderlohn zu beanspruchen, der Betriebsleitung abzugeben oder an diese zu senden.

Art. 6 *Information und Mitwirkung der Mitarbeiter im Betrieb*

¹ Das Sportcamp Melchtal fördert nach der aktuellen Organisationsstruktur die Ziele der Mitwirkung im persönlichen Bereich. Sie ist der Auffassung, dass ein informierter, mitdenkender und an der Korporation Kerns interessierter Mitarbeiter seine Kenntnisse und Fähigkeiten am persönlichen Arbeitsplatz am besten einzusetzen vermag.

² Das Sportcamp Melchtal erteilt den Mitarbeitern klare Aufgaben und mit diesen übereinstimmende Kompetenzen und Verantwortungsbereiche. Die Aufgabenzuweisung soll so erfolgen, dass Kenntnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiter voll ausgeschöpft werden und dass ihr Einbezug in die Entscheidungsvorbereitungen und in die Entscheidungsprozesse gefördert werden.

³ Das Sportcamp Melchtal führt jährlich Mitarbeitergespräche durch. Das Mitarbeitergespräch zwischen direkten Vorgesetzten und Angestellten dient der Standortbestimmung, der Überprüfung der Notwendigkeit und Wirtschaftlichkeit der Aufgabenerfüllung, der Vereinbarung der Ziele, der Förderung der Zusammenarbeit und der beruflichen Entwicklung sowie der Leistungsbeurteilung.

Art. 7 *Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz*

¹ Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz sind eine gemeinsame Daueraufgabe des Arbeitgebers – der die Gesamtverantwortung trägt – und der Mitarbeiter, die den Anspruch und die Pflicht haben, aktiv mitzumachen. In allen Fragen der Arbeitssicherheit steht den Mitarbeitern oder deren Vertretung im Betrieb ein Mitspracherecht zu. Dieses umfasst den Anspruch auf frühzeitige und umfassende Anhörung sowie das Recht, Vorschläge zu unterbreiten, bevor der Arbeitgeber einen Entscheid trifft. Der Arbeitgeber begründet seinen Entscheid, wenn er den Einwänden und Vorschlägen der Mitarbeiter oder deren Vertretung im Betrieb nicht oder nur teilweise Rechnung trägt (Art. 6a VUV).

² Der Mitarbeiter muss die Weisungen des Arbeitgebers in Bezug auf die Arbeitssicherheit befolgen und die allgemein anerkannten Sicherheitsregeln berücksichtigen. Eine ihm abgegebene persönliche Schutzausrüstung muss benutzt werden und es darf die Wirksamkeit der Schutzeinrichtungen nicht beeinträchtigt werden.

III. Anstellungsverhältnisse beim Sportcamp Melchtal

Art. 8 *Jahresangestellte*

Mitarbeiter des Sportcamps Melchtal, welche auf unbestimmte Dauer angestellt werden, gelten als Jahresangestellte. Im individuellen Einzelarbeitsvertrag wird ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gemäss OR Art. 335 ff. geregelt.

Art. 9 *Temporäre Angestellte*

¹ Je nach Arbeitsanfall kann das Sportcamp Melchtal temporäre Mitarbeiter beschäftigen. Im individuellen Einzelarbeitsvertrag wird mit den temporären Angestellten ein befristetes Arbeitsverhältnis gemäss OR Art. 334 geregelt.

² Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses vereinbaren die Vertragsparteien im Einzelarbeitsvertrag. Der Beginn des Arbeitsverhältnisses kann auf ein bestimmtes Datum fixiert werden oder aber vom Eintritt gewisser Bedingungen (z.B. Witterungsbedingungen etc.) abhängig gemacht werden.

³ Bei Mitarbeitern mit einer befristeten temporären Anstellung gilt der erste Monat des Arbeitsverhältnisses als Probezeit.

Art. 10 *Auflösung des Arbeitsverhältnisses*

¹ Falls der Mitarbeiter ohne wichtigen Grund die Stelle zum vertraglichen Termin nicht antritt oder sie fristlos verlässt, hat die Korporation Kerns einen Entschädigungsanspruch, der einem Viertel des Gehaltes für einen Monat entspricht. Ausserdem hat sie Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens (Art. 337d OR).

² Aus wichtigen Gründen, namentlich bei Verstössen gegen Treu und Glauben und anderen groben Pflichtverletzungen, können beide Parteien jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen (Art. 337 OR).

IV. Arbeitszeit, Überstunden, Nachtarbeit, Feiertage, Pausen

Art. 11 *Gesetzliche Grundlagen*

Es gelten die Bestimmungen des Personalreglements der Korporation Kerns, des Arbeitsvertrages sowie des OR und ArG.

Art. 12 *Jahresarbeitszeit, Wochenarbeitszeit und Arbeitszeitschichtung*

¹ Im Sportcamp Melchtal wird grundsätzlich während 7 Tagen gearbeitet. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden in 5 Tagen pro Woche. Die Arbeitszeitschichtung wird im Rahmen von den Dienstplänen und den Jahresarbeitsplänen festgelegt.

² Dabei können Arbeitstage auf ein Wochenende fallen. Diese Arbeitstage werden wie ein gewöhnlicher Arbeitstag entschädigt. Es werden pro Woche immer zwei Ruhetage gewährt.

³ Die Mitarbeiter sind angehalten, die vorgesehene Arbeitszeit laut Dienstplan einzuhalten. Arbeitsverhinderungen sind frühzeitig dem Vorgesetzten zu melden.

Art. 13 *Überstundenarbeit*

Leitende Mitarbeiter

Leitende Mitarbeiter des Sportcamps Melchtal haben keinen Anspruch auf eine Entschädigung der Überstunden.

Nicht leitende Mitarbeiter

¹ Vom Betrieb angeordnete Überstundenarbeit wird durch Freizeit gleicher Dauer ausgeglichen.

² Mitarbeiter sind zur Leistung von Überstundenarbeit soweit verpflichtet, als sie diese zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

Art. 14 *Nachtarbeit*

In Notfällen (Naturereignisse, Pikettdienst etc.) kann der Mitarbeiter zur Nachtarbeit verpflichtet werden.

Art. 15 *Feiertage*

Als Feiertage sind die durch die Gemeinde Kerns und den Kanton Obwalden vorgegebenen Tage massgebend.

Art. 16 *Pausen*

Die Mittagszeit gilt nicht als Arbeitszeit und wird nicht rapportiert. Am Morgen ist eine Pause von 15 Minuten als rapportierte Arbeitszeit gestattet.

V. Entlöhung und Zulagen

Art. 17 *Auszahlung Monatslohn*

¹ Die Überweisung der Lohnzahlung erfolgt in der Regel per 25. des Monats. Fällt der 25. des Monats auf einen Wochenend- oder Feiertag, erfolgt die Lohnzahlung am letzten Werktag vor dem Wochenend- oder Feiertag.

² Die entsprechende Lohnabrechnung wird den Mitarbeitern monatlich zugestellt. Allfällige Unstimmigkeiten sind umgehend der Personalabteilung zu melden.

Art. 18 *Auszahlung Stundenlohn*

¹ Die Überweisung der Lohnzahlung erfolgt in der Regel bis am 10. des folgenden Monats.

² Die entsprechende Lohnabrechnung wird den Mitarbeitern monatlich zugestellt. Allfällige Unstimmigkeiten sind umgehend der Personalabteilung zu melden.

Art. 19 *Lohnentwicklung*

Jährlich im November entscheidet der Korporationsrat über eine allfällige Erhöhung der Lohnsumme. Eine allfällige Anpassung der Löhne erfolgt in der Regel auf Beginn eines Kalenderjahres.

Art. 20 *Lohnabzüge*

¹ Vom Bruttolohn werden die gesetzlich vorgeschriebenen und die Abzüge für die soziale Sicherheit (AHV, IV, EO, ALV, BVG, NBUV, KTG, Quellensteuer u.a.) vorgenommen. Änderungen bleiben ausdrücklich vorbehalten.

² Über die Änderungen von Lohnabzügen werden die Mitarbeiter schriftlich informiert.

Art. 21 *Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung*

¹ Die Mitarbeiter sind gegen die Folgen von Berufsunfällen obligatorisch versichert. Gegen Nichtberufsunfälle sind alle Mitarbeiter versichert, welche die Anzahl der Mindeststunden pro Woche gemäss UVG arbeiten.

² Die Prämie für die Berufsunfallversicherung hat das Sportcamp Melchtal zu tragen. Die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung geht zu Lasten des Mitarbeiters und wird direkt vom Lohn in Abzug gebracht.

³ Berufs- und Nichtberufsunfälle sind dem Vorgesetzten und der Personalabteilung unverzüglich zu melden.

⁴ Die Versicherungsleistungen (Nichtberufsunfallversicherung) enden mit dem 30. Tag nach dem Tag, an dem der Anspruch auf mindestens den halben Lohn aufhört. Durch besondere Abreden kann die Versicherung bis zu maximal 180 Tagen verlängert werden.

Art. 22 *Krankentaggeldversicherung*

¹ Das Sportcamp Melchtal versichert ihre Mitarbeiter gegen die Folgen von Krankheiten.

² Die Prämie für die Krankentaggeldversicherung übernehmen das Sportcamp Melchtal und der Mitarbeiter je zur Hälfte.

VI. Urlaub, Pikettdienst, Ausüben öffentlicher Ämter

Art. 23 *Urlaub*

Ein längerer, ausserordentlicher Urlaub kann auf begründetes Gesuch hin von der Geschäftsleitung bewilligt werden. Der entsprechende Antrag ist vom Mitarbeiter im Minimum drei Monate im Voraus zu stellen.

Art. 24 *Mutterschaftsurlaub*

Voraussetzung dieses bezahlten Mutterschaftsurlaubes ist, dass die Mitarbeiterin sämtliche Voraussetzungen für die gesetzliche Mutterschaftsentschädigung erfüllt. Die Lohnfortzahlung versteht sich als Zeitminima und entfällt, sobald die Taggeldleistungen der gesetzlichen Mutterschaftsentschädigung eingestellt werden.

Art. 25 *Freiwillige Kurse Jugend + Sport*

Für die Teilnahme an J+S-Leiterkursen von bis zu 5 Arbeitstagen pro Jahr wird Urlaub gewährt, über eine Lohnzahlung entscheidet die Geschäftsleitung. Nicht bezogene, bereits bewilligte Urlaubstage verfallen pro Kalenderjahr.

Art. 26 *Pikettdienst*

Pikettdienst kann durch die Betriebsleitung (z.B. Schneefall, Naturereignisse u.a.) angeordnet werden. Die Abgeltung ist im Lohn enthalten.

VII. Vergünstigungen

Art. 27 *Jahresangestellte*

Den Mitarbeitern ab einem 80% Arbeitspensum werden Freikarten für alle Anlagen der Sportbahnen Melchsee-Frutt ohne Entgelt abgegeben (Jahreskarten).

VIII. Diverse Bestimmungen

Art. 28 *Dienstkleider*

Die Handhabung der Dienstkleider sind dem Bekleidungsreglement in der jeweils gültigen Fassung zu entnehmen.

Art. 29 *Datenschutz*

Das Speichern von personenbezogenen Daten wird auf das betrieblich Notwendige beschränkt. Das Bundesgesetz über den Datenschutz und die dazugehörige Verordnung regeln den Personaldatenschutz.

Art. 30 *Telefonate / Internet*

Telefonate (inklusive über private Natels), die Versendung von E-Mails und Fax sowie die Konsultierung des Internets zu nichtberuflichen Zwecken sind auf ein Minimum zu beschränken. Das Sportcamp Melchtal kann bei Verdacht vom Missbrauch ohne Voranmeldung Kontrollen durchführen.

Art. 31 *Sexuelle und psychische Belästigung*

Die Mitarbeiter haben jegliche Form der sexuellen oder psychischen Belästigung zu unterlassen. Sexuelle Belästigung ist ein schweres Vergehen, das mit fristloser Kündigung sowie zivil- oder strafrechtlichen Sanktionen geahndet werden kann.

Art. 32 *Beschwerderecht*

Fühlt sich ein Mitarbeiter durch die Arbeitsbedingungen oder durch das Verhalten anderer Mitarbeiter beeinträchtigt, soll dieser versuchen, die bestehenden Unstimmigkeiten in direkter Aussprache mit den Beteiligten zu beseitigen. Führt dies nicht zum gewünschten Ergebnis, kann er sich mit seinem Anliegen an den direkten Vorgesetzten, die Geschäftsleitung, die Personalabteilung oder den Präsidenten der Verwaltungskommission des Sportcamps Melchtal wenden.

IX. Inkraftsetzung

Die Ausführungsbestimmungen wurden durch den Korporationsrat am 22. März 2011 genehmigt und treten am **1. Mai 2011** in Kraft. Diese ersetzen alle diesbezüglichen Reglemente.

Kerns, im April 2011

Korporationsrat Kerns

Niklaus Ettl
Korporationspräsident

Bettina Hübscher
Korporationsschreiberin