



Personalreglement (PR)

der

Bürgergemeinde Lengnau

Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Bestimmungen.....	3
Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden.....	4
1. Lohn.....	4
2. Weitere finanzielle Leistungen.....	5
3. Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung.....	5
4. Versicherungen.....	6
5. Arbeitsleistung	6
6. Weitere Rechte und Pflichten	7
7. Besondere Bestimmungen	8
Übergangs- und Schlussbestimmungen	8
Auflagezeugnis	9

Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich	<p>Art. 1 ¹ Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten mit Ausnahme von Abs. 3 für das gesamte Personal der Burgergemeinde Lengnau.</p> <p>² Für Teilzeitangestellte gelten die Regelungen im Verhältnis zum Anstellungsgrad sinngemäss.</p> <p>³ Der Burgerrat kann für Mitarbeitende in Ausbildung, für Praktikantinnen und Praktikanten, für Hauswartinnen, Hauswarte und Mitarbeitende mit einer befristeten Anstellung oder einem geringen Beschäftigungsgrad von den Bestimmungen dieses Reglements und der Ausführungsbestimmungen abweichen. Er kann namentlich Mitarbeitende mit geringem oder unregelmässigem Beschäftigungsgrad im Stundenlohn anstellen. Das Personalreglement findet keine Anwendung auf Personen von externen Organisationen, die im Auftragsverhältnis für die Burgergemeinde Lengnau tätig sind.</p>
Anstellungsform	<p>Art. 2 ¹ Das Personal der Burgergemeinde Lengnau wird privatrechtlich mit Vertrag angestellt.</p> <p>² Bei der Regelung der Arbeitsverhältnisse werden die Bestimmungen dieses Reglements und der Ausführungsbestimmungen berücksichtigt. Diese bilden integrierenden Bestandteil der Arbeitsverträge und sind vom Personal als Zeichen der Zustimmung zu unterzeichnen.</p> <p>³ Soweit der Arbeitsvertrag, dieses Reglement oder die gestützt darauf erlassenen Ausführungsbestimmungen keine Regelung enthalten, findet das Schweizerische Obligationenrecht ergänzend Anwendung.</p>
Probezeit	<p>Art. 3 ¹ Die Burgergemeinde Lengnau stellt ihre Mitarbeitenden auf Probe an.</p> <p>² Die Probezeit beträgt höchstens drei Monate.</p>
Änderung Arbeitsverhältnis	<p>Art. 4 Die Burgergemeinde und die Mitarbeitenden können Änderungen des Arbeitsverhältnisses vereinbaren. Diese Änderungen bedürfen der Schriftform.</p>
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	<p>Art. 5 ¹ Das Arbeitsverhältnis wird beendet</p> <ul style="list-style-type: none">a) auf Ende des Monats, in welchem die Mitarbeiterin, der Mitarbeiter das ordentliche Pensionsalter gemäss den für die Personalvorsorgestiftung geltenden Bestimmungen erreicht hat;b) mit dem Ablauf der vereinbarten Dauer bei befristeten Arbeitsverhältnissen;c) durch Kündigung;d) im gegenseitigen Einvernehmen;e) durch den Tod der Mitarbeiterin, des Mitarbeitenden. <p>² In begründeten Fällen kann das Arbeitsverhältnis nach Erreichen des ordentlichen Pensionsalters im gegenseitigen Einvernehmen weitergeführt werden, längstens aber bis zur Vollendung des 70. Altersjahres.</p>

Kündigungsfristen	<p>Art. 6 ¹ Die Kündigungsfrist beträgt während der Probezeit sieben Tage.</p> <p>² Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis je auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate.</p> <p>³ Beide Parteien können das Arbeitsverhältnis fristlos kündigen, wenn wichtige Gründe vorliegen.</p> <p>⁴ Die Kündigung erfolgt mit eingeschriebenem Brief.</p> <p>⁵ Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne Kündigung mit Ablauf der vereinbarten Beschäftigungsdauer.</p>
Beendigung im gegen- seitigen Einvernehmen	<p>Art. 7 ¹ Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit auf einen beliebigen Zeitpunkt hin aufgelöst werden.</p> <p>² Die Parteien schliessen zu diesem Zweck eine schriftliche Vereinbarung ab.</p>

Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden

1. Lohn

Lohnanspruch	Art. 8 Die Mitarbeitenden haben während der Dauer des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Lohn. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über den Lohnnachgenuss (Art. 15).
Lohnsystem	Art. 9 Der Lohn wird vom Burgerrat festgelegt.
Anfangslohn	Art. 10 Der Lohn zu Beginn der Anstellung richtet sich nach der Funktion, der Ausbildung und der beruflichen Erfahrung.
Lohnentwicklung	<p>Art. 11 ¹ Der Burgerrat überprüft jährlich den Lohn und passt ihn gegebenenfalls an.</p> <p>² Es besteht kein Anspruch auf Lohnerhöhung.</p>
Festlegung der Stundenansätze	Art. 12 Die Stundenansätze der im Stundenlohn angestellten Mitarbeitenden werden im jeweiligen Arbeitsvertrag festgelegt.

2. Weitere finanzielle Leistungen

Auslagenersatz	<p>Art. 13 ¹ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Ersatz der Auslagen, die sich bei ihrer Aufgabenerfüllung als notwendig erweisen.</p> <p>² Der Burgerrat regelt die weiteren Einzelheiten.</p>
Dienstaltersgeschenke, Prämien	<p>Art. 14 ¹ Die Mitarbeitenden haben jeweils nach Vollendung einer bestimmten Anzahl Dienstjahre Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk.</p> <p>² Die Burgergemeinde kann einmalige Prämien für herausragende Leistungen und in weiteren besonderen Fällen ausrichten.</p>
Lohnnachgenuss	<p>Art. 15 Die Burgergemeinde richtet nach dem Tod einer Mitarbeiterin, eines Mitarbeiters den Lohn einschliesslich Familienzulagen für den laufenden Monat und drei weitere Monate aus:</p> <ul style="list-style-type: none">a) an die überlebende Ehegattin, den überlebenden Ehegatten;b) an die Lebenspartnerin die, den Lebenspartner der mit einer unverheirateten Mitarbeiterin, einem unverheirateten Mitarbeiter in eheähnlicher Gemeinschaft gelebt hat, oderc) an nicht erwerbstätige minderjährige Kinder oder andere Personen, denen gegenüber die verstorbene Person eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

3. Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung

Ansprüche	<p>Art. 16 ¹ Mitarbeitende, die aufgrund von Krankheit an der Arbeit verhindert sind, haben aufgrund der gesetzlichen und versicherungsvertragsrechtlichen Grundlagen Anspruch auf mindestens 80% des Lohnes während maximal zwei Jahren. Die Leistung wird durch eine Krankentaggeldversicherung abgedeckt.</p> <p>² Leisten sie Zivilschutz, Militär- oder Zivildienst, haben sie während der Dienstleistung Anspruch auf den vollen Lohn.</p> <p>³ Weibliche Mitarbeitende haben nach der Niederkunft Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen.</p>
Höhe des Lohnes	<p>Art. 17 ¹ Massgebend für die Lohnfortzahlung nach Art. 16 ist der AHV-pflichtige Lohn mit Einschluss der regelmässig ausbezahlten Zulagen nach Art. 13, aber ohne Prämien nach Art. 14.</p>
Leistungen Dritter	<p>Art. 18 ¹ Taggelder, Renten, Erwerbsersatzentschädigungen und ähnliche Leistungen Dritter im Zusammenhang mit Krankheit, Unfall, Geburt oder Zivilschutz, Militär- oder Zivildienst werden an die Lohnfortzahlung angerechnet, wenn sie nicht an die Burgergemeinde gehen.</p> <p>² Kapitalabfindungen von Versicherungen für bleibende Nachteile stehen der verunfallten Person zu. Sie führen zu keiner Herabsetzung des Lohns.</p>

4. Versicherungen

Berufliche Vorsorge

Art. 19 ¹ Die Burgergemeinde versichert die Mitarbeitenden im Rahmen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod.

² Die Prämien tragen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemäss den Regelungen im Vorsorgereglement der Pensionskasse.

Unfall

Art. 20 ¹ Die Burgergemeinde versichert die Mitarbeitenden nach Massgabe des Bundesgesetzes vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung (UVG) gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen.

² Die Versicherung für besondere Risiken im Sinn des UVG ist Sache der Mitarbeitenden.

Krankentaggeldversicherung

Art. 21 ¹ Die Burgergemeinde schliesst für ihre Mitarbeitenden eine Krankentaggeldversicherung ab.

² Sie kann die Mitarbeitenden bis zur Hälfte an den Versicherungsprämien beteiligen.

5. Arbeitsleistung

Arbeitszeit

Art. 22 ¹ Der Burgerrat erlässt Bestimmungen über die Arbeitszeit.

² Er regelt die Ansprüche auf Kompensation oder Abgeltung geleisteter Überstunden oder Überzeit. Als Überstunden werden nur angeordnete Überstunden oder nachträglich als betriebsnotwendig anerkannte Überstunden akzeptiert. Überstunden sind nach Möglichkeit zu kompensieren.

Pflichten der Mitarbeitenden

Art. 23 Die Burgergemeinde kann Mitarbeitende verpflichten, im Rahmen des Zumutbaren

- d) über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus notwendige Überstunden oder Überzeit zu leisten,
- e) andere als die im Pflichtenheft vorgesehenen Arbeiten zu erledigen, sofern die zweckmässige oder wirtschaftliche Verwendung der Arbeitskraft dies erfordert,
- f) ihre Arbeit an einem anderen als dem vereinbarten Ort zu leisten.

6. Weitere Rechte und Pflichten

Mitarbeitergespräch	Art. 24 Die vorgesetzte Person führt mit den Mitarbeitenden wenigstens einmal jährlich ein Mitarbeitergespräch.
Öffentliche Ämter, gemeinnützige Organisationen	Art. 25 ¹ Die Mitarbeitenden dürfen mit Zustimmung des Burgerrats ein öffentliches Amt ausüben oder eine Funktion für eine gemeinnützige Organisation übernehmen, sofern dies mit ihrer beruflichen Stellung vereinbar ist und die Erfüllung ihrer beruflichen Aufgaben nicht beeinträchtigt. ² Der Burgerrat kann der Mitarbeiterin, dem Mitarbeiter höchstens 5 Arbeitstage pro Kalenderjahr für diese Tätigkeit bewilligen, ohne dass damit eine Lohnkürzung oder eine Abgabepflicht verbunden ist. ³ Erfordert die Tätigkeit eine weitergehende Abwesenheit, kann der Burgerrat eine angemessene Lohnkürzung festlegen oder die Mitarbeiterin, den Mitarbeiter verpflichten, ihr die für die Tätigkeit bezogene Entschädigung ganz oder teilweise abzuliefern.
Nebenbeschäftigungen	Art. 26 ¹ Nebenbeschäftigungen sind nur zulässig, wenn sie die Erfüllung der beruflichen Aufgaben nicht beeinträchtigen und mit der beruflichen Stellung vereinbar sind.
Annahme von Geschenken	Art. 27 ¹ Die Mitarbeitenden dürfen im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit für die Burgergemeinde keine Geschenke oder andere Vorteile für sich oder andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen. ² Ausgenommen sind geringfügige Geschenke oder Vorteile, deren Marktwert im Einzelfall CHF 200.00 nicht übersteigen.
Amtsgeheimnis	Art. 28 ¹ Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, über die ihnen in ihrer dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangenden Angelegenheiten, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderen Vorschriften geheim zu halten sind, zu schweigen. ² Der Burgerrat kann die Mitarbeitenden von dieser Schweigepflicht befreien. Er erteilt die Ermächtigung zur Aussage, wenn das Interesse an der Wahrheitsfindung das Geheimhaltungsinteresse überwiegt. ³ Die Pflicht zur Wahrung des Amtsgeheimnisses bleibt nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses bestehen. ⁴ Vorbehalten bleiben übergeordnete Vorschriften.

Nutzung der
Informatikmittel und
des Internets

Art. 29 ¹ Die Informatikmittel und der Internetzugang der Burgergemeinde Lengnau dienen den Mitarbeitenden zur Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben.

² Die private Nutzung ist auf das Notwendigste zu beschränken und darf weder kommerzielle, unsittliche oder illegale Ziele verfolgen, noch den Dienstbetrieb, die dienstlichen Aufgaben oder die Sicherheit der Informatikmittel beeinträchtigen.

7. Besondere Bestimmungen

Arbeitsplatzbewertung

Art. 30 Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, lässt der Burgerrat die Arbeitsstellen neu bewerten.

Stellenausschreibung

Art. 31 ¹ Die Burgergemeinde schreibt freie Stellen öffentlich aus.

² Der Burgerrat kann in begründeten Fällen davon absehen.

Sitzungsgeld

Art. 32 Das Personal hat Anspruch auf Sitzungsgeld gemäss Entschädigungsreglement, wenn die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.

Jahresentschädi-
gungen, Spesen

Art. 33 Die Entschädigungen und Spesen der Behördenmitglieder und Kommissionen werden im Entschädigungsreglement geregelt.

Erlass von Verord-
nungen und
Weisungen

Art. 34 Der Burgerrat kann mit einer Verordnung unter anderem

- die vorgenannten Bestimmungen näher erläutern,
- die Zuständigkeiten regeln,
- den besonderen Gegebenheiten des Personals der Burgergemeinde Rechnung zu tragen.

Übergangs- und Schlussbestimmungen

Anpassung der
Arbeitsver-
hältnisse

Art. 35 Die Burgergemeinde passt die bestehenden Arbeitsverträge, soweit erforderlich, den Vorgaben dieses Reglements und der Ausführungsbestimmungen an.

Inkrafttreten

Art. 36 ¹ Dieses Reglement sowie die Verordnung mit Anhang I tritt am 1. Januar 2023 in Kraft.

.

Die Versammlung vom 29. November 2022 nahm dieses Reglement an.

Der Präsident:

Die Geschäftsführerin:

.....
Martin Wolf

.....
Monika Gribi

Auflagezeugnis

Die Geschäftsführerin hat dieses Reglement vom 28. Oktober 2022 bis 29. November 2022 (dreissig Tage vor der beschlussfassenden Versammlung) öffentlich aufgelegt. Sie gab die Auflage im Anzeiger Büren und Umgebung Nr. 40 vom 27. Oktober 2022 bekannt.

Ort, Datum

Die Geschäftsführerin:

.....
Monika Gribi