

Personalverordnung (PV)

der

Burgergemeinde Lengnau

Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Bestimmungen **3**

Lohn **3**

Stundenlöhne **4**

Weitere finanzielle und andere Leistungen **4**

Mitarbeitendengespräch **6**

Arbeitszeit **7**

Ferien, Arbeitsfreie Tage und Urlaub **7**

1. Ferien 7
2. Arbeitsfreie Tage 8
3. Urlaub 9

Übergangs- und Schlussbestimmungen **9**

Auflagezeugnis **10**

Gestützt auf Artikel 34 des Personalreglementes beschliesst der Burgerrat die folgende Personalverordnung:

Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich

Art. 1 Die Personalverordnung regelt in Ergänzung zum Anstellungsvertrag und zum Personalreglement die Arbeitsverhältnisse der Burgergemeinde Lengnau. Sie gilt namentlich für das voll- und teilzeitbeschäftigte Personal.

Anstellung

Art. 2 Der Burgerrat erlässt sämtliche personalrechtlichen Verträge und stellt das Personal an.

Stellenbeschreibung

Art. 3 [1] Der Burgerrat umschreibt die Aufgaben der einzelnen Stellen in einer Stellenbeschreibung.

[2] Die Stellenbeschreibung enthält die für die Stelle massgebenden Angaben, insbesondere über:
a) Zielsetzung der Stelle;
b) Art und Umfang der Aufgaben;
c) Anforderungen an Ausbildung und Erfahrung;
d) Sach- und Führungsverantwortung;
e) Selbständigkeit.

[3] Der Burgerrat genehmigt die Stellenbeschreibungen.

Arbeitsort

Art. 4 [1] Die Mitarbeitenden erledigen ihre Arbeit grundsätzlich am von der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellten Arbeitsplatz.

[2] Der Burgerrat regelt die Voraussetzungen, nach denen Mitarbeitende ausserhalb dieses Arbeitsplatzes oder von zu Hause aus arbeiten können.

[3] Es besteht kein Rechtsanspruch auf Arbeit von zu Hause aus oder ausserhalb des zur Verfügung gestellten Arbeitsplatzes.

Lohn

Lohn

Art. 5 [1] Der Lohn wird vom Burgerrat festgelegt.
.

Lohnentwicklung

Art. 6 [1] Der Burgerrat entscheidet über die Veränderung des Lohns im Rahmen seiner Möglichkeiten.

[2] Der Burgerrat berücksichtigt die Leistungen, das Verhalten und die beruflichen Erfahrungen der Mitarbeitenden, die Löhne für vergleichbare Funktionen auf dem Arbeitsmarkt sowie die finanziellen Möglichkeiten der Burgergemeinde.

[3] Der Burgerrat diskutiert jährlich
- eine allfällige teuerungsbedingte Lohnanpassung sowie
- einen leistungsbezogenen Anteil der Lohnsumme für die individuelle Lohnentwicklung der Mitarbeitenden.

13. Monatslohn

Art. 7 [1] Den Mitarbeitenden wird ein 13. Monatsgehalt ausgerichtet.

[2] Bei Anstellungen, welche nicht das ganze Jahr gedauert haben, bei unbezahltem Urlaub, Besoldungskürzungen oder -änderungen innerhalb des Jahres, wird der 13. Monatslohn anteilmässig ausbezahlt.

[3] Im Falle von Austritt, Pensionierung oder Todesfall erfolgt die anteilmässige Auszahlung zusammen mit dem letzten Lohn.

Auszahlung

Art. 8 [1] Die Lohnauszahlung erfolgt auf folgende Zeitpunkte:
a) Monatslöhne (1/13 des Jahreslohns) und Sozialzulagen: An einem Wochentag um den 24. jeden Monats;
b) Sitzungsgelder und Spesen: Mindestens halbjährlich im Juni, und Dezember;
c) Treueprämien: Mit dem Lohn desjenigen Monats, in dem der Anspruch entsteht.

[2] Die Mitarbeitenden erhalten jährlich eine Lohnabrechnung sowie bei einer anfallenden Lohnanpassung während des Jahres.

Stundenlöhne

Stundenansätze

Art. 9 [1] Der Stundenlohn für Personen, welche im Stundenlohn beschäftigt sind, wird vom Burgerrat festgelegt.

[2] Zum jeweiligen Stundenansatz werden ausgerichtet und sind in der Gehaltsabrechnung separat auszuweisen:

a) Ferienentschädigung	
Alter 20 bis 49	10,64 %
Alter 50 bis 59	12,07 %
Alter ab 60	14,54 %
b) Feiertagsentschädigung (gilt nur für Jahresaushilfen)	3,077 %
c) Anteil 13. Monatslohn	8,33 %

Weitere finanzielle und andere Leistungen

Pensionskasse

Art. 10 [1] Die Mitarbeitenden der Burgergemeinde sind bei der Pensionskasse Previs gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert.

[2] Massgebend für die Vorsorge der im Rahmen der Anschlussvereinbarung versicherten Arbeitnehmenden sind das Pensionskassenreglement und der Vorsorgeplan.

Unfallversicherung

Art. 11 Die Burgergemeinde übernimmt die Prämie für die Berufsunfallversicherung. Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung gehen zu 50 % zu Lasten der Arbeitnehmenden.

Krankentaggeld-versicherung

Art. 12 Die Prämien gehen vollumfänglich zu Lasten der Burgergemeinde.

Zulagen für besondere Aufgaben

Art. 13 Der Burgerrat kann die Übertragung zusätzlicher Aufgaben für eine längere Dauer oder die Übernahme von Stellvertretungen während mehr als einem Monat mit einer besonderen Zulage in Form von Geldleistungen für die Dauer der Mehrbelastung abgelten.

Gratifikation

Art. 14 [1] Der Burgerrat kann beschliessen, dass den Mitarbeitenden eine Gratifikation ausgerichtet wird.

[2] Ein Rechtsanspruch der Mitarbeitenden auf eine Gratifikation besteht nicht, auch dann nicht, wenn eine solche mehrmals hintereinander ausgerichtet wurde.

Dienstaltersgeschenk

Art. 15 [1] Den Mitarbeitenden wird ab dem zehnten Dienstjahr und danach alle fünf Dienstjahre ein Dienstaltersgeschenk ausgerichtet.

[2] Für die Berechnung der anrechenbaren Dienstjahre zählt die gesamte, bei der Burgergemeinde Lengnau geleistete Dienstzeit. Nicht berück- sichtigt wird eine Anstellungszeit als Praktikantin bzw. Praktikant sowie die Dauer von unbezahlten Urlauben.

[3] Das Dienstaltersgeschenk beträgt:

a)	nach 10 Jahren:	¼ Monatslohn
b)	nach 15 Jahren:	½ Monatslohn
c)	ab 20 Jahren alle 5 Jahre:	1 Monatslohn

[4] Die Mitarbeitenden haben die Wahl, ihr Dienstaltersgeschenk anstelle eines Geldbetrages gleichwertig als bezahlte Ferien zu beziehen. Mass-gebend für die Umwandlung ist der durchschnittliche Jahresbruttolohn der letzten fünf Jahre (ohne Zulagen) und eine Jahresarbeitszeit von 2100 Stunden (100 %); angebrochene Tage werden aufgerundet. Die bezahlten Ferien müssen grundsätzlich innert 12 Monaten bezogen werden.

[5] Den Mitarbeitenden, die infolge Alters oder Invalidität aus dem Anstel-lungsverhältnis ausscheiden, wird nach Vollendung von zehn Dienstjahren für jedes Jahr seit Ausrichtung des letzten Dienstaltersgeschenkes ein Teilbetrag im Wert eines Fünftels des nächsthöheren Anspruchs gemäss Absatz 3 ausgerichtet. Dienstjahresbruchteile ab sechs Monaten werden auf ein volles Jahr aufgerundet.

[6] Bei Teilzeitarbeit und bei Teilinvalidität wird das Dienstaltersgeschenk entsprechend dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten fünf Jahre ausgerichtet.

[7] Bei Todesfall nach dem 25. Dienstjahr wird den Hinterbliebenen zusätzlich ein Dienstaltersgeschenk von einem Monatslohn ausgerichtet.

Leistungsprämien

Art. 16 Haben Mitarbeitende eine einmalige, ausserordentliche Leistung erbracht, kann ihnen der Burgerrat im Rahmen des im genehmigten Budget der Erfolgsrechnung vorgesehenen Betrages eine einmalige Leistungsprämie ausrichten.

Weiterbildung

Art. 17 [1] Der Burgerrat fördert die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden.

[2] Er kann einer Mitarbeiterin, einem Mitarbeiter auf deren, dessen Gesuch hin die für den Besuch von Kursen und Weiterbildungen nötige Zeit gewähren und/oder die Kosten tragen, soweit der Kurs/die Weiterbildung im Interesse der Aufgabenerfüllung der Burgergemeinde liegt.

Kostenbeteiligung

Art. 18 [1] Werden Beiträge und/oder bezahlter Urlaub für eine Weiterbildung bewilligt, besteht eine Rückzahlungspflicht für die Kosten und/ oder den Lohnausfall (Nettobesoldung). Diese wird in einem separaten Vertrag zwischen Arbeitnehmerin, Arbeitnehmer und Arbeitgeberin geregelt.

Verzicht

[2] Bei krankheitsbedingtem Austritt oder Todesfall wird auf die Rückforderung verzichtet.

[3]Der Burgerrat kann die geforderte Kostenbeteiligung kürzen.

Verpflichtung

Art. 19 Die Mitarbeiterin, der Mitarbeitende hat sich vor der Weiterbildung schriftlich zu einer allfälligen Rückzahlung zu verpflichten.

Mitarbeitendengespräch

Allgemeines

Art. 20 [1] Die Vorgesetzten führen mit allen Mitarbeitenden mindestens einmal jährlich ein Mitarbeitergespräch.

[2] Mit neu eingetretenen Mitarbeitenden führen sie ein erstes Mitarbeitergespräch vor Ablauf der Probezeit.

[3] Sie halten das Ergebnis schriftlich fest. Sie und die Mitarbeitende, der Mitarbeitende unterzeichnen das Dokument.

Inhalt

Art. 21 [1] Gegenstand des Mitarbeitergesprächs sind die Aufgaben, die Kompetenzen, die Verantwortung, die zu erreichenden Ziele sowie die persönliche Eignung, die Leistungen und das Verhalten der Mitarbeiterin, des Mitarbeiters.

[2] Die Mitarbeitenden können sich zum Führungsverhalten der Vorgesetzten sowie zum Inhalt und zur Organisation der Arbeit äussern.

Zweck

Art. 22 Das Mitarbeitergespräch dient der Standortbestimmung und als Entscheidungsgrundlage für die künftige Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses.

Arbeitszeit

Allgemeines

Art. 23 [1] Die Arbeitszeit beträgt bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent 42 Stunden pro Woche.

[2] Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine Pause von je 15 Minuten während des Vormittages und des Nachmittages.

[3] Die Mittagspause beträgt mindestens 30 Minuten und gilt nicht als Arbeitszeit.

Zeiterfassung

Art. 24 Mitarbeitende haben eine Arbeitszeitkontrolle zu führen, die von ihren Vorgesetzten periodisch überprüft wird.

Zeitraum

Art. 25 [1] Die Arbeit sollte grundsätzlich innerhalb der Rahmenzeit von Montag bis Freitag 06:00 bis 20:00 Uhr geleistet werden.

[2] Die zulässige Höchstarbeitszeit beträgt bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent pro Tag 12 Stunden und 60 Stunden pro Woche. Zusätzliche Stunden können nicht als Arbeitszeit angerechnet werden, ausgenommen, sie wurden nach Artikel 28 angeordnet.

Dienstreisen

Art. 26 Bei dienstlicher Abwesenheit wird die effektiv aufgewendete Arbeitszeit, jedoch maximal 8,4 Stunden pro Tag, angerechnet.

Überzeit

Art. 27 [1] Die Mitarbeitenden können ausnahmsweise und in zumutbarem Ausmass dazu verpflichtet werden, über ihre Sollzeit hinaus Arbeit oder Überstunden zu leisten.

[3] Überschreitungen der ordentlichen Arbeitszeit (positiver Zeitsaldo) sind baldmöglichst durch Freizeit zu kompensieren. Ist eine Kompensation aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so werden die Überstunden auf Gesuch hin ausbezahlt.

[4] Bei einer Auszahlung entspricht das Mass der Entschädigung pro Stunde dem Jahresgrundlohn (brutto), geteilt durch die Zahl der ordentlichen jährlichen Arbeitsstunden.

Ferien, Arbeitsfreie Tage und Urlaub

1. Ferien

Anspruch

Art. 28 [1] Der Ferienanspruch beträgt bei ganzjähriger Beschäftigung pro Kalenderjahr

a) 25 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr in dem das 49. Altersjahr erreicht wird;
b) 28 Arbeitstage ab Beginn des Kalenderjahres, in dem das 50. Altersjahr erreicht wird.
c) 30 Arbeitstage ab Beginn des Kalenderjahres, in dem das 60. Altersjahr erreicht wird.

[2] Wenigstens zwei Ferienwochen müssen pro Kalenderjahr zusammenhängend bezogen werden.

[3] Mitarbeitende, die nicht während des ganzen Kalenderjahres in der Burgergemeinde beschäftigt werden, haben einen anteilsmässigen Ferienanspruch.

[4] Ferien, welche bis zum Jahresende nicht bezogen werden können, sind bis spätestens am 31. März des Folgejahres einzuziehen. In begründeten Fällen kann der Burgerrat diese Frist verlängern.

Ferienkürzung

Art. 29 [1] Bei Abwesenheiten, die aufgrund von Unfall, Krankheit oder gesetzlicher Pflichten im Rahmen der Gesamtverteidigung (Militär-, Zivildienst) und des Zivilschutzes oder von Feuerwehrdiensten innert eines Kalenderjahres gesamthaft länger als 44 Arbeitstage dauern, wird der jährliche Ferienanspruch für jeden weiteren vollen Absenzenmonat um einen Zwölftel gekürzt.

[2] Während der Dauer von unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch anteilmässig gekürzt.

Krankheit, Unfall

Art. 30 [1] Jede krankheits- oder unfallbedingte Abwesenheit ist im Laufe des ersten Tages der vorgesetzten Stelle unter Angabe des Grundes zu melden. Spätestens vom vierten Ausfalltag an ist ein Arztzeugnis einzureichen. Dauert eine Abwesenheit infolge Krankheit oder Unfall länger an, können periodisch weitere Zeugnisse verlangt werden.

[2] Können Mitarbeitende die Ferien infolge Krankheit oder Unfalls auf den festgesetzten Zeitpunkt nicht antreten, besteht ein Anspruch auf Feriennachbezug. Es ist ein Arztzeugnis einzureichen.

[3] Werden Mitarbeitende während der Ferien infolge Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig, muss die Arbeitsunfähigkeit ab dem ersten Tag mit einem Arztzeugnis, welches sich zur Arbeits- und Ferienfähigkeit äussert, nachgewiesen werden. Die Ferien werden im Umfang der ärztlich attestierten Arbeitsunfähigkeit nicht angerechnet.

2. Arbeitsfreie Tage

Arbeitsfreie Tage

Art. 31 [1] Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf folgende arbeitsfreie Tage:

a) die Samstage und Sonntage als ordentliche Ruhetage;
b) Neujahr, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten, 26. Dezember als gesetzliche Feiertage sowie der 24. und der 31. Dezember.

[2] Fallen die in Abs. 1 lit. b genannten Freitage in die Zeit der Ferien, werden sie nachgewährt.

[3] Fallen die in Abs. 1 lit. b genannten Freitage auf einen Samstag oder Sonntag, können sie nicht kompensiert werden.

[4] Für die an arbeitsfreien Tagen geleistete Arbeit besteht ein Anspruch auf Kompensation im gleichen zeitlichen Umfang.

3. Urlaub

Bezahler Kurzurlaub

Art. 32 Die vorgesetzte Stelle kann bezahlte Kurzurlaube wie folgt bewilligen:

a) bis zu vier Arbeitstage wegen schwerer Erkrankung oder Todes eines nahen Familienangehörigen oder des Lebenspartners bzw. der Lebenspartnerin;
b) bis zu drei Arbeitstage wegen eigener Heirat;
c) bis zu zwei Arbeitstage wegen Wohnungswechsels;

Vaterschaftsurlaub

Art. 33 [1] Mitarbeiter haben anlässlich der Geburt eines eigenen Kindes Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen.

[2] Eine Mehrlingsgeburt begründet keinen mehrfachen Anspruch.

[3] Dieser Urlaub ist in den ersten sechs Monaten nach der Geburt zu beziehen. Nichtbezogener Vaterschaftsurlaub verfällt entschädigungslos.

Unbezahlter Urlaub

Art. 34 [1] Sofern der ordentliche Betrieb gewährleistet werden kann, kann den Mitarbeitenden auf schriftliches Gesuch hin unbezahlter Urlaub gewährt werden.

[2] Der Burgerrat befindet über entsprechende Gesuche. Er entscheidet auch, ob die Burgergemeinde Arbeitgeberbeiträge an die Versicherungen für den einen Monat übersteigenden Urlaub übernimmt.

[3] Erkrankung und Unfall während des unbezahlten Urlaubs begründen weder den Abbruch des Urlaubs noch lösen sie die Ausrichtung von Lohn zufolge der Lohnfortzahlungspflichten aus.

[4] Die Mitarbeitenden sind auf die Auswirkungen hinsichtlich des Versicherungsschutzes (Unfall und Personalvorsorge) hinzuweisen. Wird die Beibehaltung des vollen Versicherungsschutzes gewünscht, sind sämtliche Versicherungsbeiträge durch die Mitarbeitenden selbst zu erbringen. Vorbehalten bleiben die Vorschriften zur Beitragsparität.

Übergangs- und Schlussbestimmungen

Inkrafttreten

Art. 35 [1] Diese Verordnung wurde durch den Burgerrat an seiner Sitzung vom 2. November 2022 genehmigt. Sie tritt mit dem Inkrafttreten des Personalregelments der Burgergemeinde Lengnau in Kraft.

[2] Sie hebt alle ihr widersprechenden Vorschriften auf.

Der Präsident:	Die Geschäftsführerin:
.....	.....
Martin Wolf	Monika Gribi

Auflagezeugnis

Die Geschäftsführerin hat diese Verordnung 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