

BURGERGEMEINDE
4901 LANGENTHAL



Personalverordnung (PV)

2021

Inhaltsverzeichnis

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	3
LOHN	3
STUNDENLÖHNE.....	4
WEITERE FINANZIELLE UND ANDERE LEISTUNGEN	4
MITARBEITENDENGESPRÄCH.....	6
ARBEITSZEIT	7
FERIEN, ARBEITSFREIE TAGE UND URLAUB	8
1. FERIEN.....	8
2. ARBEITSFREIE TAGE	9
3. URLAUB.....	9
ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN.....	10
AUFLAGENZEUGNIS.....	11
ANHANG I.....	12
LOHNKLASSEN, EINREIHUNG	12

Gestützt auf Artikel 37 des Personalreglementes beschliesst der Burgerrat die folgende Personalverordnung:

Allgemeine Bestimmungen

- Geltungsbereich** **Art. 1** Die Personalverordnung regelt die Arbeitsverhältnisse der Burgergemeinde Langenthal. 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

- Lohnklassen /
Einreihung** **Art. 5** ¹ Die Lohnklassen und die Zuordnung der Funktionen zu den Lohnklassen richten sich nach Anhang I zu dieser Verordnung.
- ² Hauswarte werden im Stundenlohn entschädigt. Der Burgerrat kann die Stundenlöhne bei den Hauswarten in Monatslöhne umwandeln. In diesem Fall legt er die Art und Höhe der Entschädigung im Anhang I fest.
- Lohnentwicklung** **Art. 6** ¹ Der Burgerrat entscheidet über die Veränderung des Lohns im Rahmen der Lohnklasse.
- 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 beschliesst 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 20. jeden Monats;
- b) 13. Monatsgehalt: zu je 1/12 gemeinsam mit jedem Monatslohn;
- c) Sitzungsgelder und Spesen: mindestens vierteljährlich im März, Juni, September und Dezember;
- d) Treueprämien: mit dem Lohn desjenigen Monats, in dem der Anspruch entsteht.

² Die Mitarbeitenden erhalten monatlich eine Lohnabrechnung.

Stundenlöhne

Stundenansätze

Art. 9 ¹ Für das im Stundenlohn beschäftigte Personal gelten die folgenden Grundlöhne:

- | | |
|--|-----------|
| a) Ansatz Allgemein | CHF 28.50 |
| b) Ansatz Reinigungspersonal/Hauswarte | CHF 22.00 |

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 | 3,077 % |
| (gilt nur für Jahresaushilfen) | |
| c) Anteil 13. Monatslohn | 8,33 % |

³ Eine allfällige Familienzulage wird zusätzlich entrichtet. Voraussetzung ist ab 2019 ein Minimallohn von CHF 592.00/Monat.

Weitere finanzielle und andere Leistungen

Familienzulagen

Art. 10 Die Beiträge gehen zu Lasten der Burgergemeinde.

Pensionskasse	<p>Art. 11 ¹ Die Mitarbeitenden der Burgergemeinde sind bei der Pensionskasse der Stadt Langenthal gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert.</p> <p>² Massgebend für die Vorsorge der im Rahmen der Anschlussvereinbarung versicherten Arbeitnehmenden ist das Pensionskassenreglement und der Vorsorgeplan.</p>								
Unfallversicherung	<p>Art. 12 Die Burgergemeinde übernimmt die Prämie für die Berufsunfallversicherung. Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung gehen vollumfänglich zu Lasten der Arbeitnehmenden.</p>								
Krankentaggeldversicherung	<p>Art. 13 Die Prämien gehen vollumfänglich zu Lasten der Burgergemeinde.</p>								
Zulagen für besondere Aufgaben	<p>Art. 14 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.</p>								
Gratifikation	<p>Art. 15 ¹ Der Burgerrat kann beschliessen, dass den Mitarbeitenden eine Gratifikation ausgerichtet werden kann.</p> <p>² Ein Rechtsanspruch der Mitarbeitenden auf eine Gratifikation besteht nicht, auch dann nicht, wenn eine solche mehrmals hintereinander ausgerichtet wird.</p>								
Dienstaltersgeschenk	<p>Art. 16 ¹ Den Mitarbeitenden wird ab dem zehnten Dienstjahr und danach alle fünf Dienstjahre ein Dienstaltersgeschenk ausgerichtet.</p> <p>² Für die Berechnung der anrechenbaren Dienstjahre zählt die gesamte, bei der Burgergemeinde Langenthal geleistete Dienstzeit. Nicht berücksichtigt wird eine Anstellungszeit als Praktikantin bzw. Praktikant sowie die Dauer von unbezahlten Urlauben.</p> <p>³ Das Dienstaltersgeschenk beträgt:</p> <table><tr><td>a) nach 10 Jahren:</td><td>CHF 2'000.00</td></tr><tr><td>b) nach 15 Jahren:</td><td>CHF 3'000.00</td></tr><tr><td>c) nach 20 Jahren:</td><td>CHF 4'000.00</td></tr><tr><td>d) ab 25 Jahren alle 5 Jahre:</td><td>CHF 5'000.00</td></tr></table> <p>⁴ Die Mitarbeitenden haben die Wahl, ihr Dienstaltersgeschenk anstelle eines Geldbetrages gleichwertig als bezahlte Ferien zu beziehen. Massgebend 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.</p>	a) nach 10 Jahren:	CHF 2'000.00	b) nach 15 Jahren:	CHF 3'000.00	c) nach 20 Jahren:	CHF 4'000.00	d) ab 25 Jahren alle 5 Jahre:	CHF 5'000.00
a) nach 10 Jahren:	CHF 2'000.00								
b) nach 15 Jahren:	CHF 3'000.00								
c) nach 20 Jahren:	CHF 4'000.00								
d) ab 25 Jahren alle 5 Jahre:	CHF 5'000.00								

⁵ Die Mitarbeitenden, die infolge Alters oder Invalidität aus dem Anstellungsverhältnis 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 ein Dienstaltersgeschenk von 20 Prozent eines Monatslohnes pro ganzes Dienstjahr ausgerichtet.

Leistungsprämien	Art. 17 Haben Mitarbeitende eine einmalige, ausserordentliche Leistung erbracht, kann ihnen der Burgerrat im Rahmen des im genehmigten Budget der Erfolgsrechnung ¹ vorgesehenen Betrages eine einmalige Leistungsprämie ausrichten.
Weiterbildung	Art. 18 ¹ Der Burgerrat fördert die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden. ² Er kann einer/einem Mitarbeitenden auf deren/dessen Gesuch hin die für den Besuch von Kursen und Weiterbildungen nötige Zeit gewähren und die Kosten tragen, soweit der Kurs/die Weiterbildung im Interesse der Aufgabenerfüllung der Burgergemeinde liegt.
Kostenbeteiligung	Art. 19 ¹ Werden Beiträge und/oder bezahlter Urlaub für eine Weiterbildung bewilligt, besteht eine Rückzahlungspflicht für die Kosten und/oder des Lohnausfalles (Nettobesoldung): a) Bei Abbruch während der Weiterbildung oder während des ersten Jahres nach Abschluss: 100 Prozent b) Bei Austritt während des zweiten Jahres nach Abschluss: zwei Drittel c) Bei Austritt während des dritten Jahres nach Abschluss: ein Drittel
Verzicht	² Bei krankheitsbedingtem Austritt oder Todesfall wird auf die Rückforderung verzichtet.
Verpflichtung	Art. 20 Die / der Mitarbeitende hat sich vor der Weiterbildung schriftlich zu einer allfälligen Rückzahlung zu verpflichten.

Mitarbeitendengespräch

Allgemeines	Art. 21 ¹ Die Vorgesetzten führen mit allen Mitarbeitenden mindestens einmal jährlich ein Mitarbeitendengespräch.
-------------	---

Bis am 31.12.2021 gilt nach HRM1 noch der Begriff

¹ "Voranschlag der Laufenden Rechnung" anstelle von "Budget der Erfolgsrechnung"

² Mit neu eingetretenen Mitarbeitenden führen sie ein erstes Mitarbeitendengespräch vor Ablauf der Probezeit.

³ Sie halten das Ergebnis schriftlich fest. Sie und die Mitarbeitende / der Mitarbeitende unterzeichnen das Dokument.

Inhalt

Art. 22 ¹ Gegenstand des Mitarbeitendengesprächs 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. 23 Das Mitarbeitendengespräch dient der Standortbestimmung und als Entscheidungsgrundlage für die künftige Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses.

Arbeitszeit

Allgemeines

Art. 24 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.

Zeitferfassung

Art. 25 Mitarbeitende haben eine Arbeitszeitkontrolle zu führen, die von ihren Vorgesetzten periodisch überprüft wird.

Zeitraum

Art. 26 ¹ Arbeit kann 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.

³ Nehmen Mitarbeitende an Sitzungen teil, welche über 18:30 Uhr hinaus dauern, erfassen sie die geleistete Arbeitszeit. Dauert die Sitzung über 20:00 Uhr hinaus bzw. die maximale Arbeitszeit gemäss Absatz 2 ist überschritten, besteht zudem ein Anspruch auf Zeitzuschlag nach Artikel 28 Abs. 2.

Dienstreisen

Art. 27 Bei dienstlicher Abwesenheit wird die effektiv aufgewendete Arbeitszeit, jedoch maximal 8,4 Stunden pro Tag, angerechnet.

Überzeit

Art. 28 ¹ Die Mitarbeitenden können ausnahmsweise und in zumutbarem Ausmass dazu verpflichtet werden, über ihre Sollzeit hinaus Arbeit oder Überzeit zu leisten.

² Auf die geleistete Arbeit werden Zuschläge in Form von Zeitguthaben gewährt, wenn sie aufgrund einer Anordnung zu folgenden Zeiten verrichtet wird:

- a) Überschreiten der täglichen Höchstarbeitszeit an Werktagen: 25 %
- b) Arbeit an Samstagen: 25 %
- c) Für Nacharbeit zwischen 20:00 und 06:00 Uhr und für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen sowie übrigen arbeitsfreien Tagen: 50 %

³ Überschreitungen der ordentlichen Arbeitszeit (positiver Zeitsaldo) sind baldmöglichst durch Freizeit zu kompensieren. Ist eine Kompensation aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so wird die Überzeit auf Gesuch hin gemäss Absatz 4 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. 29 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) 30 Arbeitstage ab Beginn des Kalenderjahres, in dem das 50. 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 anteilmässigen 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. 30 ¹ Bei Abwesenheiten, die aufgrund von Unfall, Krankheit oder gesetzlicher Pflichten im Rahmen der Gesamtverteidigung (Militär-, Zivildienst) und der Zivilschutz- oder Feuerwehrdienste 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. 31 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 Ferienachbezug. Es ist ein Arztzeugnis einzureichen.

³ Werden Mitarbeitende während der Ferien infolge Krankheit oder Unfalls 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. 32 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 An den Vortagen von Karfreitag, Auffahrt und 1. August wird der Arbeitsschluss um eine Stunde vorverschoben.

³ Fallen die in Abs. 1 lit. b genannten Freitage in die Zeit der Ferien, werden sie nachgewährt.

⁴ Fallen die in Abs. 1 lit. b genannten Freitage auf einen Samstag oder Sonntag, können sie nicht kompensiert werden.

⁵ Für die an arbeitsfreien Tagen geleistete Arbeit besteht ein Anspruch auf Kompensation im gleichen zeitlichen Umfang.

3. Urlaub

Bezahler Kurzurlaub

Art. 33 Die vorgesetzte Stelle kann bezahlte Kurzurlaube wie folgt bewilligen:

- a) bis zu vier Arbeitstage wegen schwerer Erkrankung oder Todes eines nahen Familienanbehörigen oder des Lebenspartners bzw. der Lebenspartnerin;
- b) bis zu drei Arbeitstage wegen eigener Heirat;
- c) bis zu zwei Arbeitstage wegen Wohnungswechsels;
- d) im Rahmen der benötigten Zeit wegen dringender privater oder familiärer Verpflichtungen, die sich nicht ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit erledigen lassen.

Vaterschaftsurlaub

Art. 34 ¹ Mitarbeiter haben anlässlich der Geburt eines eigenen Kindes Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zehn Arbeitstagen.

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. 35 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. 36 ¹ Diese Verordnung mit Anhang I wurde durch den Burgerrat an seiner Sitzung vom 16. Januar 2021 genehmigt. Sie tritt mit dem Inkrafttreten des Personalregementes der Burgergemeinde Langenthal in Kraft.

² Sie hebt alle ihr widersprechenden Vorschriften, insbesondere die Besoldungs-, Ferien- und Spesenordnung vom 4. September 2003 (mit Änderungen vom 5. Februar 2009 und 11. Februar 2010) sowie die Entschädigungsordnung für die Mitglieder des Burgerrates und allfälliger Kommissionsmitglieder vom 12. November 2009 auf.

Der Präsident
P. Siegrist

Die Verwalterin
Ch. Thaler

Peter Siegrist

Christina Thaler

Auflagenzeugnis

Die Verwalterin hat die Personalverordnung vom 21. Januar 2021 bis 20. Februar 2021 während 30 Tagen auf der Burgergemeindeverwaltung zur Einsichtnahme öffentlich aufgelegt. Die Auflage (unter Hinweis auf die Beschwerdemöglichkeit) wurde im amtlichen Anzeiger vom 21. Januar 2021 bekannt gegeben.

Beschwerden gegen den Beschluss sind keine eingegangen.

Langenthal, 21. Februar 2021

Die Verwalterin
Ch. Thaler

Christina Thaler

Anhang I

Lohnklassen, Einreihung

Die Stellen der Burgergemeinde Langenthal werden wie folgt den Gehaltsklassen zugeordnet (gemäss Gehaltsklassentabelle des Kantons Bern für Gemeinden):

Funktion	Gehaltsklasse	
a) <i>Verwalter/Verwalterin</i>	19	
Gehaltsbandbreite Monatslohn	Min. CHF 6'400.00	Max. CHF 10'300.00
Dito Jahreslohn (x 13)	Min. CHF 83'200.00	Max. CHF 133'900.00
b) <i>Verwaltungsangestellte/r /Stellvertreter Verwalter/in</i>	14	
Gehaltsbandbreite Monatslohn	Min. CHF 5'100.00	Max. CHF 8'100.00
Dito Jahreslohn (x 13)	Min. CHF 66'300.00	Max. CHF 105'300.00