



ANSTELLUNGSVERORDNUNG

für die Mitarbeitenden der Bürgergemeinde Burgdorf

Ausgabe 2022
(Fassung vom 20.1.2025)

Art. 1

Gegenstand

- ¹ Diese Anstellungsbedingungen bilden einen integrierenden Bestandteil zum individuellen Arbeitsvertrag.
- ² Der Aufgabenbereich des Mitarbeitenden wird im Einzelarbeitsvertrag festgehalten. Der Aufgabenbereich wird zudem durch die Funktionen des Mitarbeitenden bzw. die entsprechenden Funktionsbeschreibungen, durch die Stellenbeschreibung sowie durch die Vorgaben und Weisungen der zuständigen Bereichsleitung näher präzisiert.

Art. 2

Probezeit

Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit, sofern im Einzelarbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

Art. 3

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- ¹ Eine Kündigung kann nur auf Ende eines Monats mündlich oder schriftlich erfolgen, und zwar mit einer Frist von
 - a) 1 Monat im 1. Dienstjahr,
 - b) 2 Monaten im 2. und 3. Dienstjahr,
 - c) 3 Monaten ab 4. Dienstjahr.
- ² Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung
 - a) am Monatsende nach Erreichen der AHV-Altersgrenze,
 - b) im Todesfall.

Art. 4

Arbeitszeit

- ¹ Die ordentliche Arbeitszeit beträgt bei einem Beschäftigungsgrad von 100% 42 Stunden pro Woche (entspricht 2184 Stunden im Jahr).
- ² Die Bereichsleitungen legen gemäss Abs. 1 die Arbeitszeiten für ihre Einrichtung oder Verwaltungsabteilung fest und stellen den Betrieb für den Publikumsverkehr während der festgelegten Betriebszeiten sicher.
- ³ Die Bereichsleitungen entscheiden, ob ihre Mitarbeitenden ihre Arbeit zu festen Zeiten oder nach dem Grundsatz der variablen Arbeitszeit leisten.
- ⁴ Die Mitarbeitenden erfassen die geleistete Arbeitszeit je nach Arbeitszeitmodell in geeigneter Weise.
- ⁵ Jede Arbeitsverhinderung ist umgehend der vorgesetzten Person zu melden.

Art. 5

Überstunden

- ¹ Überstunden müssen angeordnet werden.
- ² Als Überstundenarbeit gilt die zusätzlich zur Normalarbeitszeit effektiv geleistete Arbeitszeit. Diese ist grundsätzlich laufend durch Freizeit zu kompensieren. Falls dies nicht möglich ist, werden die Überstunden ohne Zuschlag bezahlt.

Art. 6

Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit, Pikettdienst

- ¹ Als Nachtarbeit gilt die zwischen 23.00 Uhr und 06.00 Uhr geleistete Arbeit.

- ² Als Wochenend- und Feiertagsarbeit gilt die Arbeit an Sonntagen (von Samstag 23.00 Uhr bis Sonntag 23.00 Uhr) und an den Feiertagen gemäss Art. 13.

Art. 7

Annahme von
Geschenken

- ¹ Ohne Zustimmung des Ratsschreibers dürfen die Mitarbeitenden keine Geschenke oder Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen oder stehen könnten, für sich oder für andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen.
- ² Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert (d.h. mit einem Wert von weniger als 50 Franken im Einzelfall und von gesamthaft 200 Franken pro Jahr).

Art. 8

Nebenbeschäftigung

- ¹ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der Anstellung vereinbar ist.
- ² Sofern Arbeitszeit beansprucht wird, ist eine Bewilligung der vorgesetzten Person erforderlich. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit oder zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden sein.
- ³ Jeder regelmässige Nebenerwerb, der die Arbeitsleistung bei der Bürgergemeinde beeinträchtigen könnte, ist meldepflichtig.

Art. 9

13. Monatslohn

Bei Ein- und Austritt im Verlaufe eines Jahres wird der 13. Monatslohn anteilmässig ausgerichtet. Wird das Arbeitsverhältnis während der Probezeit gekündigt oder kündigt die Bürgergemeinde das Arbeitsverhältnis fristlos, besteht kein Anspruch auf den 13. Monatslohn.

Art. 10

Kinder- und Ausbil-
dungszulagen;
Betreuungszulage

- ¹ Die Kinder- und Ausbildungszulagen richten sich nach dem anwendbaren kantonalen und nationalen Recht.
- ² Die Bürgergemeinde richtet an Mitarbeitende, für deren Kinder Zulagen ausbezahlt werden, eine freiwillige Betreuungszulage von 250 Franken pro Monat aus, unabhängig der Anzahl Kinder.
- ³ Teilzeitlich angestellte Mitarbeitende haben Anspruch auf einen ihrem Beschäftigungsgrad entsprechenden Anteil an der Betreuungszulage.
- ⁴ Die Mitarbeitenden haben den Anspruch geltend zu machen und den Wegfall umgehend mitzuteilen.

Art. 11

Treueprämien

- ¹ Bei längerem Arbeitsverhältnis werden folgende Treueprämien ausgerichtet:
- a) 500 Franken nach Ablauf von 5 Dienstjahren
 - b) in der Höhe eines halben Monatslohnes nach Ablauf von 10 Dienstjahren und nach jeweils weiteren fünf Dienstjahren

- ² Teilzeitlich angestellte Mitarbeitende haben Anspruch auf einen ihrem Beschäftigungsgrad entsprechenden Anteil an der Treueprämie.
- ³ Die Mitarbeitenden können ihre Treueprämie für 10 oder mehr Dienstjahre statt in bar ganz oder teilweise in Form von bezahlten Ferien beziehen, sofern dies aus betrieblichen Gründen möglich ist.
- ⁴ Diese Ferien können auf höchstens vier Jahre verteilt werden.

Art. 12

Ferien

- ¹ Der Ferienanspruch beträgt bei ganzjähriger Beschäftigung pro Kalenderjahr
 - a) fünf Wochen bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 59. Lebensjahr vollendet wird,
 - b) sechs Wochen vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem das 60. Lebensjahr vollendet wird,
 - c) sechs Wochen für Lernende und für jugendliche Mitarbeitende bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Lebensjahr vollenden.
- ² Bei Ein- und Austritten während des Jahres besteht ein anteilmässiger Ferienanspruch.
- ² Die Ferien sind nach Absprache so anzusetzen, dass der betriebliche Ablauf möglichst wenig beeinträchtigt wird.
- ³ Eine Übertragung des Ferienanspruches auf die erste Hälfte des nächsten Kalenderjahres kann in begründeten Fällen bewilligt werden.

Art. 13

Feiertage

- ¹ Folgende Feiertage sind arbeitsfrei:
Neujahrstag, 2. Januar (Berchtoldstag), Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Solennität, 1. August, Weihnachten und 26. Dezember (Stephanstag) sowie die Nachmittage des 24. und 31. Dezember.
- ² Für die an arbeitsfreien Tagen geleistete Arbeit besteht ein Anspruch auf Kompensation im gleichen zeitlichen Umfang.

Art. 14

Bezahlter Urlaub

- ¹ Aus nachstehenden Gründen besteht Anspruch auf bezahlten Kurzurlaub:
 - a) bis zu vier Arbeitstagen wegen schwerer Erkrankung oder Todes eines nahen Familienangehörigen oder der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners,
 - b) bis zu drei Arbeitstagen wegen eigener Heirat oder bei Eintragung der Partnerschaft gleichgeschlechtlicher Paare und der Geburt eigener Kinder,
 - c) ein Arbeitstag wegen Wohnungswechsels,
 - d) bei dringenden Verpflichtungen, die sich nicht ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit erledigen lassen, besteht Anspruch auf Bezug unbezahlter Stunden.
- ² Pro Kalenderjahr besteht kein Anspruch auf mehr als fünf Arbeitstage Kurzurlaub jeweils entsprechend dem Beschäftigungsgrad.

Art. 15

Pensionskasse

Die Beitragszahlungen für die Pensionskasse werden wie folgt aufgeteilt:

- a) 60 Prozent zu Lasten der Burgergemeinde
- b) 40 Prozent zu Lasten des Mitarbeitenden

Art. 16

Unfallversicherung

- ¹ Die Burgergemeinde stellt für die Mitarbeitenden den Versicherungsschutz gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG) sicher.
- ² Wird die Leistung der Unfalltaggeldversicherung gekürzt, so wird im gleichen Masse auch die Zusatzleistung der Burgergemeinde gekürzt.
- ³ Die Prämie für die obligatorische Berufsunfallversicherung wird durch die Burgergemeinde entrichtet.
- ⁴ Die Prämien für die obligatorische Versicherung für Nichtbetriebsunfälle (NBU) tragen die Burgergemeinde und die Mitarbeitenden je zur Hälfte.
- ⁵ Der Versicherungsschutz beginnt mit dem Dienstantritt und dauert bis längstens 30 Tage nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Burgergemeinde.

Art. 17

Krankentaggeldversicherung

- ¹ Die Burgergemeinde schliesst eine Krankentaggeldversicherung ab.
- ² Wird die Leistung der Krankentaggeldversicherung gekürzt, so wird im gleichen Masse auch die Zusatzleistung der Burgergemeinde gekürzt.
- ³ Die Prämie der Krankentaggeldversicherung wird vollumfänglich durch die Burgergemeinde entrichtet.

Art. 18

Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

- ¹ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall wird der Lohn in vollem Umfang ausgerichtet:

- | | |
|---------------------|--------------------|
| a) im 1. Dienstjahr | während 3 Monaten, |
| b) im 2. Dienstjahr | während 4 Monaten, |
| c) ab 3. Dienstjahr | während 6 Monaten. |

Danach kommen die Leistungen der Krankentaggeldversicherung zum Tragen.

- ² Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Arbeitstage, so ist ein Arztzeugnis abzugeben, das auch Auskunft über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit gibt.
Das ärztliche Attest kann bereits ab dem ersten Tag verlangt werden.

Art. 19

Lohnfortzahlung während Militär- und anderen Dienstleistungen

Bei Leistung von obligatorischem schweizerischen Militär-, Zivil-, Zivilschutz- und Feuerwehrdiensten in Friedenszeiten wird folgender Lohn ausgerichtet:

- a) während den Wiederholungs- und Ergänzungskursen 100 Prozent

- b) während der Rekrutenschule
 - mit Unterstützungspflicht 80 Prozent
 - ohne Unterstützungspflicht 50 Prozent

mindestens jedoch das gesetzliche Minimum.

Art. 20

Leistungen Dritter

Taggelder, Renten, Erwerbsersatzentschädigungen und ähnliche Leistungen Dritter im Zusammenhang mit der Krankheit, dem Unfall, dem Tod, der Geburt oder dem Militär-, Feuerwehr-, Zivilschutz- oder Zivildienst werden an die Lohnfortzahlung angerechnet, wenn sie nicht an die Burgergemeinde gehen.

Art. 21

Spesenentschädigung

- ¹ Als Spesen gelten die Auslagen, die Mitarbeitende im Rahmen der von der Burgergemeinde angeordneten Arbeitsverrichtung entstanden sind. Sämtliche Mitarbeitende sind verpflichtet, ihre Spesen möglichst tief zu halten. Aufwendungen, die für die Arbeitsausführung nicht notwendig waren, werden von der Burgergemeinde nicht übernommen, sondern sind von den Mitarbeitenden selbst zu tragen.
- ² Grundsätzlich sind die öffentlichen Verkehrsmittel zu benützen.
- ³ Die Kilometer-Entschädigung beträgt CHF -.70 pro Kilometer.

Art. 22

Berufskleider, Werkzeug, Mobile

Die Bereichsleiterinnen und Bereichsleiter legen für ihre Einrichtungen, Verwaltungsabteilungen oder für bestimmte Personalgruppen die Entschädigungen fest.

Art. 23

Inkrafttreten, Vollzug

Diese Anstellungsverordnung tritt am 1. Januar 2022 in Kraft. Sie ersetzt vollumfänglich das frühere Personalreglement.

Burgdorf, 20. September 2021

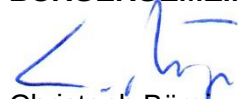
BURGERGEMEINDE BURGDORF

Der Ratspräsident:
Christoph Bürgi

Der Ratsschreiber
Thomas Mettler

Burgdorf, 20. Januar 2025

BURGERGEMEINDE BURGDORF


Christoph Bürgi
Ratspräsident


Thomas Mettler
Geschäftsführer