



Personalreglement

Gültig ab 01.01.2025

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitende Bestimmungen	3
2.	Allgemeine Bestimmungen	3
3.	Beginn, Dauer und Beendigung des Anstellungsverhältnisses	4
4.	Die Rechte der Mitarbeitenden.....	4
5.	Pflichten der Mitarbeitenden	7
6.	Disziplinarische Verantwortlichkeit.....	8
7.	Rechtspflege	8
8.	Gehaltsordnung	8
9.	Übergangs- und Schlussbestimmungen.....	9
	Auflagezeugnisse	10

1. Einleitende Bestimmungen

Begriffe und Rechtsnatur der Anstellungsverhältnisse	<p>Art. 1 ¹ Das Personal im Sinne dieses Reglements besteht aus privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden (Vollzeit und Teilzeit) des Forstbetriebs der Burgergemeinde Herzogenbuchsee.</p> <p>² Lernende sind Mitarbeitende, deren Anstellung auf einem Lehrvertrag beruht.</p>
Geltungsbereich	<p>Art. 2 ¹ Soweit der Anstellungsvertrag und dieses Reglement keine Regelung beinhaltet, findet das Obligationenrecht und das Arbeitsgesetz (ArG) analoge und ergänzende Anwendung.</p> <p>² Für die Lernenden gelten die eidgenössischen und kantonalen Vorschriften über das Lehrverhältnis sowie der Lehrvertrag. Im Übrigen gelten sinngemäss die Bestimmungen dieses Reglements.</p>

2. Allgemeine Bestimmungen

Arbeitszeit	<p>Art. 3 ¹ Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent 42 Stunden.</p> <p>² Die Betriebsleiterin oder der Betriebsleiter kann im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben die Arbeitszeit je nach anfallenden Arbeiten anpassen.</p> <p>³ Die zusätzlich zu leistenden Arbeitsstunden sind in Form von Freizeit zu kompensieren.</p> <p>⁴ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine bezahlte Pause von je 15 Minuten während des Vormittages und des Nachmittages.</p> <p>⁵ Die Mittagspause beträgt mindestens 30 Minuten und gilt nicht als Arbeitszeit.</p>
Erwerbstätigkeit und Nebenbeschäftigung	<p>Art. 4 ¹ Nebenbeschäftigungen sind nur zulässig, wenn sie die Erfüllung ihrer beruflichen Aufgaben nicht beeinträchtigen und mit der beruflichen Stellung vereinbar sind.</p> <p>² Nebenbeschäftigungen der vollzeitlich angestellten Mitarbeitenden bedürfen einer Bewilligung des Burgerrates.</p> <p>³ Dieser kann eine Nebenbeschäftigung allgemein oder im Einzelfall erlauben oder untersagen.</p>
Ausübung eines öffentlichen Amtes	<p>Art. 5 ¹ Die Mitarbeitenden dürfen, mit Zustimmung des Burgerrates, 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.</p> <p>² Der Burgerrat kann der/dem Mitarbeitenden höchstens 5 Arbeitstage pro Kalenderjahr für diese Tätigkeit bewilligen, ohne dass damit eine Lohnkürzung oder eine Abgabepflicht verbunden ist.</p> <p>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.</p>

Mitgliedschaft in einem Personalverband	Art. 6 Die Mitgliedschaft der Mitarbeitenden in einem Personalverband ist zulässig. Es darf der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter weder aus der Mitgliedschaft als solcher noch aus der Tatsache der aktiven Teilnahme an den Aktivitäten des Personalverbandes ein Nachteil erwachsen.
Annahme von Geschenken	Art. 7 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 gerinfügige Geschenke und Vorteile, deren Marktwert im Einzelfall CHF 100.00 nicht übersteigen.

3. Beginn, Dauer und Beendigung des Anstellungsverhältnisses

Entstehung durch Vertrag	Art. 8 Mitarbeitende werden durch Anstellungsvertrag auf bestimmte oder unbestimmte Zeit beschäftigt.
Anstellungsorgan	Art. 9 Anstellungs- und Kündigungsorgan ist in jedem Fall der Burgerrat. Die Betriebsleiterin oder der Betriebsleiter hat Antragsrecht.
Probeanstellungsverhältnis	Art. 10 ¹ Der erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit. Der Burgerrat kann in besonderen Fällen das Probeanstellungsverhältnis bis auf längstens 3 Monate ausdehnen. Nach Ablauf der Probezeit wandelt sich das Probeanstellungsverhältnis in ein definitives Anstellungsverhältnis um, sofern nicht eine Partei von ihrem Recht auf Kündigung Gebrauch macht. ² Das Probeanstellungsverhältnis kann durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter oder durch den Burgerrat unter Beachtung einer Frist von 7 Tagen auf das Ende einer Woche beendet werden.
Beendigung	Art. 11 ¹ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter und der Burgerrat können das Anstellungsverhältnis jederzeit unter Wahrung einer Frist von 1 Monat im ersten Anstellungsjahr und ab 2. Anstellungsjahr mit einer Frist von 3 Monaten auf das Ende eines Monats beenden. ² Die Kündigung muss für beide Parteien mittels eingeschriebenem Brief erfolgen. ³ Befristete Arbeitsverhältnisse enden mit ihrem Zeitablauf, wenn die Anstellung nicht vorzeitig aufgelöst oder erneuert wird. ⁴ Das Arbeitsverhältnis endet automatisch auf Ende des Monats, in welchem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das ordentliche Rentenalter erreicht. ⁵ In begründeten Fällen kann das Arbeitsverhältnis nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters im gegenseitigen Einvernehmen weitergeführt werden, längstens aber bis zur Vollendung des 70. Altersjahres.

4. Die Rechte der Mitarbeitenden

Gehalt und Zulagen	Art. 12 Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Gehalt und gegebenenfalls auf weitere Leistungen, nach Massgabe dieses Reglements.
--------------------	---

Berufliche Vorsorge	<p>Art. 13 Die Burgergemeinde versichert das Personal gegen die wirtschaftlichen Folgen der Invalidität, des Alters und des Ablebens im Rahmen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) und anderen Vorschriften. Die Prämien werden zu je 50 % durch die Burgergemeinde und die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter getragen.</p>
Versicherung gegen Unfall und Krankheit	<p>Art. 14 ¹ Die Mitarbeitenden sind nach Massgabe des Unfallversicherungsgesetzes gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen versichert. Über den Abschluss von Zusatzversicherungen entscheidet der Burgerrat.</p> <p>² Die Prämien für die Berufsunfallversicherung werden von der Burgergemeinde getragen. Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung werden vom Mitarbeitenden getragen.</p> <p>³ Die gesetzlich obligatorische Versicherung gegen Krankheit (KVG) ist Sache der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.</p> <p>⁴ Die Burgergemeinde hat zusätzlich für alle Mitarbeitenden eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen. Die Prämien werden zu je 50 % durch die Burgergemeinde und die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter getragen. Der Anteil wird monatlich bei der Gehaltsabrechnung in Abzug gebracht.</p>
Gehaltsausrichtung bei Krankheit und Unfall	<p>Art. 15 ¹ Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter wird bei Abwesenheit infolge Krankheit im 1. Monat 100 % des Gehalts ausgerichtet und ab dem 2. Monat bis längstens 720 Tage 80 % des Gehalts.</p> <p>² Bei Unfall erfolgt die Gehaltsausrichtung gemäss den geltenden SUVA-Richtlinien.</p>
Meldepflicht	<p>Art. 16 Jede krankheitsbedingte Abwesenheit vom Arbeitsplatz ist der direkten vorgesetzten Stelle im Laufe des 1. Tages unter Angabe des Grundes zu melden. Nach dem 3. Krankheitstag ist ein Arztzeugnis vorzulegen. Dauert eine Krankheit länger an, können periodisch weitere Zeugnisse verlangt werden.</p>
Ferienanspruch	<p>Art. 17 ¹ Der Ferienanspruch beträgt bei ganzjähriger Beschäftigung pro Kalenderjahr:</p> <ol style="list-style-type: none">25 Arbeitstage für Lernende während der gesamten Lehrzeit;25 Arbeitstage für Mitarbeitende bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird;30 Arbeitstage ab dem zurückgelegten 50. Altersjahr;35 Arbeitstage, ab dem zurückgelegten 60. Altersjahr. <p>² Mitarbeitende, die nicht während des ganzen Kalenderjahres beschäftigt werden, haben einen anteilmässigen Ferienanspruch.</p> <p>³ Der Ferienanspruch der teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden reduziert sich entsprechend dem Beschäftigungsgrad.</p> <p>⁴ Zuständig zur Bewilligung der Feriendaten ist die Betriebsleiterin oder der Betriebsleiter. Sie oder er kann 2 Wochen zusammenhängende Betriebsferien anordnen. Für die weiteren Ferienansprüche soll den Wünschen der Mitarbeitenden so weit wie möglich Rechnung getragen werden. Im Minimum sind pro Jahr 2 zusammenhängende Ferienwochen zu beziehen</p> <p>⁵ Die Betriebsleiterin oder der Betriebsleiter sorgt für die rechtzeitige Erstellung einer Absenzenliste, in welcher auch Zivilschutz- und Militärdienste aufzuführen sind.</p>

	<p>⁶ Bei der Festsetzung der Feriendaten ist auf die Erfordernisse des Betriebes und nach Möglichkeit auf die Wünsche der Mitarbeitenden Rücksicht zu nehmen.</p>
Übertragung der Ferien	<p>⁷ Ferien, welche bis zum Jahresende nicht bezogen werden können, sind bis spätestens am 31. August des Folgejahres einzuziehen. In begründeten Fällen kann der Burgerrat diese Frist verlängern.</p>
Entschädigung für nicht bezogene Ferien	<p>⁸ Die finanzielle Abgeltung der Ferien ist nur dann gestattet, wenn diese aus dienstlichen Gründen bis zum Zeitpunkt des Austrittes nicht bezogen werden konnten.</p> <p>⁹ Sind im Austrittsjahr bereits zu viele Ferien bezogen worden, wird das letzte Gehalt entsprechend gekürzt.</p>
Kürzung der Ferien	<p>¹⁰ Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses infolge Todes werden nicht bezogene Ferien ausbezahlt und zu viel bezogene Ferien nicht in Abzug gebracht.</p> <p>¹¹ Sofern eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Arbeit in einem Kalenderjahr während insgesamt mehr als drei Monaten ganz oder teilweise aussetzt, wird der Ferienanspruch im Verhältnis der Anwesenheit zum Kalenderjahr festgesetzt.</p> <p>¹² Eine Ferienkürzung wird nicht vorgenommen, wenn der Arbeitsausfall höchstens drei Monate pro Kalenderjahr beträgt und auf Krankheit, Unfall oder Dienstleistung in Armee oder Zivilschutz zurückzuführen ist.</p> <p>¹³ Mehrere Aussetzungen werden zusammengerechnet.</p> <p>¹⁴ Während der Dauer von unbezahltem Urlaub besteht kein Ferienanspruch.</p> <p>¹⁵ Werden während einer Teilarbeitsunfähigkeit Ferien bezogen, erfolgt die Ferienanrechnung im Rahmen der reduzierten Arbeitsleistung.</p>
Krankheit vor Ferienantritt und während der Ferien	<p>¹⁶ Können die Ferien infolge Krankheit oder Unfalls auf den festgesetzten Zeitpunkt hin nicht angetreten werden, besteht ein Anspruch auf Ferienverschiebung. Es ist ein Arzzeugnis einzureichen.</p> <p>¹⁷ Wird eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter während der Ferien infolge Krankheit oder Unfalls arbeitsunfähig und dauert diese Arbeitsunfähigkeit gemäss Arzzeugnis vier oder mehr Tage, wird der Ferienanspruch nicht gekürzt. Dauert die Arbeitsunfähigkeit weniger als vier Tage, entsteht kein zusätzlicher Ferienanspruch.</p>
Arbeitsfreie Tage	<p>Art. 18 ¹ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf folgende arbeitsfreie Tage:</p> <ol style="list-style-type: none">die Samstage und Sonntage als ordentliche Ruhetage;Neujahr, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten und 26. Dezember als gesetzliche allgemeine Feiertage;die Nachmittage des 24. und 31. Dezember. <p>² Vor einem allgemeinen Feiertag wird das Arbeitsende um eine bezahlte Stunde vorverlegt.</p> <p>³ Fallen die in Art. 18 Abs. 1 lit. b genannten Feiertage in die Zeit der Ferien, werden sie nachgewährt.</p> <p>Art. 19 ¹ Als bezahlter Urlaub gilt jede auf eingereichtes Gesuch hin bewilligte bezahlte Abwesenheit vom Arbeitsplatz.</p>

² Ohne Gehaltsabzug und ohne Kürzung der Ferien wird den Mitarbeitern auf Gesuch hin folgender Kurzurlaub gewährt:

- a. eigene Heirat 2 Tage
- b. Heirat von Kindern, Eltern und Geschwistern 1 Tag
- c. Mutterschaftsurlaub 14 Wochen (OR Art. 329f)
- d. Vaterschaftsurlaub 2 Wochen (OR Art. 329g), er muss innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden
- e. Tod des Ehegatten, des eingetragenen Partners, eines Kindes, von Eltern 3 Tage
- f. Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegerkinder oder eines Geschwisters 1 Tag
- g. Wohnungsumzug 1 Tag
- h. bei Bekleidungs- und Ausrüstungsinspektion: laut Aufgebot
- i. Militärische Rekrutierung und Inspektion, Einteilungsrapport Zivilschutz: laut Aufgebot

³ Fallen solche Ereignisse - ausgenommen Todesfälle - in die Ferien, auf Samstag oder Sonntag, auf allgemeine Feiertage oder in die Zeit von Krankheit oder Unfall, so werden dafür keine Freitage nachgewährt.

Aus- und Weiterbildung **Art. 20** ¹ Die berufliche Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden wird durch die Gewährung von bezahlten und unbezahlten Urlauben und von Beiträgen an Kurskosten gefördert und unterstützt. Massgebend für den Umfang ist das dienstliche Interesse.

² Leistet die Burgergemeinde an die Kosten der Weiterbildung Beiträge und/oder wird ein bezahlter Urlaub gewährt, kann der Burgerrat im Rahmen der schriftlichen Ausbildungsvereinbarung Auflagen machen.

³ Der Burgerrat kann die Mitarbeiter zum Besuch bestimmter Kurse verpflichten. Die Auslagen werden in diesem Falle durch die Burgergemeinde übernommen.

5. Pflichten der Mitarbeitenden

Allgemeines **Art. 21** ¹ Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, rechtmässig, sorgfältig, effektiv und effizient zu erfüllen. Sie haben sich dabei kundenfreundlich und kooperativ zu verhalten und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers zu wahren.

² Die Aufgaben der Mitarbeitenden werden in den Stellenbeschreibungen festgehalten.

Art. 22 ¹ Die Mitarbeitenden müssen ihre Arbeitsleistung nötigenfalls auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit erbringen. Zuständig zur Anordnung von Überstunden ist die Betriebsleiterin oder der Betriebsleiter.

² Überschreitungen der ordentlichen Arbeitszeit sind im Einvernehmen mit der Betriebsleiterin oder dem Betriebsleiter durch Freitage gleicher Dauer zu kompensieren. Wenn betriebliche Gründe gegen die Kompensation sprechen, haben die Angestellten Anspruch auf Vergütung gemäss Art. 23.

Entschädigung von angeordneten Überstunden **Art. 23** ¹ Die Berechnung der Entschädigung von Überstunden erfolgt stundenweise. Dabei entspricht das Mass der Entschädigung pro Stunde dem Bruttojahresgehalt (ohne Sozialzulagen), geteilt durch die Zahl der ordentlichen jährlichen Arbeitsstunden.

² Zusätzlich werden zur ordentlichen Entschädigung folgende Zuschläge ausgerichtet:

- a. für Überstunden zwischen 05.00 und 20.00 Uhr sowie an Samstagen 25 %
- b. für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit 50 %.

³ Als Nacharbeit gilt: Montag-Samstag von 20.00 - 05.00 Uhr, als Sonntagsarbeit gilt: Sonntag von 00.00 - 24.00 Uhr.

6. Disziplinarische Verantwortlichkeit

Disziplinwidriges Verhalten

Art. 24 Als disziplinwidriges Verhalten gelten insbesondere die schuldhaft ungenügende Leistungserbringung, Nachlässigkeit, unbegründetes Arbeitsversäumnis, unanständiges Benehmen, der Missbrauch von Drogen, Alkohol, Medikamenten und anderen Suchtmitteln und die Verletzung der dienstlichen Pflichten.

Sanktionen, Verantwortlichkeiten

Art. 25 ¹ Das disziplinwidrige Verhalten wird je nach Art und Schwere der Verfehlung geahndet.

² Für die Erteilung von Verweisen ist die Betriebsleiterin oder der Betriebsleiter zuständig. Sie oder er informiert zusätzlich darüber den Burgerrat. Übrige Disziplinarmaßnahmen sowie die Disziplinierung der Betriebsleiterin oder des Betriebsleiters fallen in die Zuständigkeit des Burgerrates.

³ Die zivil- und strafrechtlichen Verantwortlichkeiten werden durch das Disziplinarverfahren nicht berührt.

⁴ Mit Ausnahme des mündlichen Verweises erfolgen alle disziplinarischen Vorkehren in schriftlicher Form.

7. Rechtspflege

Beschwerden

Art. 26 Die Mitarbeitenden haben das Recht, persönlichkeitsverletzendes Verhalten von Vorgesetzten oder anderen Mitarbeitenden dem Burgerrat zu melden. Machen sie von diesem Recht Gebrauch, darf ihnen daraus kein Nachteil erwachsen.

8. Gehaltsordnung

Anspruch

Art. 27 ¹ Der Burgerrat überprüft jährlich den Lohn und passt ihn gegebenenfalls gestützt auf die Erfahrung, das Alter sowie die jährliche Leistungs- und Verhaltensbeurteilung (MAG) an.

² Das Jahresgehalt enthält 13 Monatsgehälter und wird hälftig im Juni und Dezember ausbezahlt. Bei Austritten wird der Anteil des 13. Monatsgehaltes pro rata temporis gewährt. Dabei ist zu beachten, dass nur ganze Monate berücksichtigt werden.

Kinder- und Ausbildungszulagen

Art. 28 Der Anspruch der Mitarbeitenden auf Kinder- und Ausbildungszulagen richtet sich nach der Gesetzgebung des Bundes und des Kantons über die Familienzulagen.

- Treueprämie** **Art. 29** ¹ Den Mitarbeitenden wird nach 10, 20 und 30 Dienstjahren eine Treueprämie ausgerichtet.
- ² Die Treueprämie beträgt:
- a. nach 10 Jahren Fr. 2'000.-
 - b. nach 20 Jahren Fr. 3'000.-
 - c. nach 30 Jahren Fr. 5'000.-
- ³ Die Treueprämie kann in Absprache mit dem Betriebsleiter anstelle einer Geldleistung auch in Form von Ferien bezogen werden:
- a. nach 10 Jahren 5 Tage
 - b. nach 20 Jahren 10 Tage
 - c. nach 30 Jahren 20 Tage
- ⁴ Bei Teilzeitarbeit und bei Teilinvalidität wird die Treueprämie entsprechend dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten 5 Jahre ausgerichtet.
- Gehaltsnachgenuss für Familienangehörige** **Art. 30** ¹ Beim Tod von Angestellten wird das Gehalt für den laufenden Monat und drei weitere Monate ausgerichtet.
- ² Anspruchsberechtigt sind die Ehegattin oder der Ehegatte, die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner oder bei deren Fehlen die minderjährigen Kinder. Fehlen diese Erben, so sind anspruchsberechtigt diejenigen Personen, denen gegenüber die Angestellte oder der Angestellte eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

9. Übergangs- und Schlussbestimmungen

- Inkrafttreten** **Art. 31** ¹ Dieses Reglement tritt rückwirkend auf den 01. Januar 2025 in Kraft.
- ² Es hebt das Personalreglement der Burgergemeinde Herzogenbuchsee vom 24. November 2017 auf.

Beschlossen durch die Burgergemeindeversammlung der Burgergemeinde Herzogenbuchsee am 23. Mai 2025

Namens der
Burgergemeinde Herzogenbuchsee

Der Präsident:



Hans-Jörg Moser

Die Burgerschreiberin:



Daniela Gasser

Auflagezeugnisse

Die Burgerschreiberin der Burgergemeinde Herzogenbuchsee hat dieses Reglement vom 17. April bis 22. Mai 2025 (dreissig Tage vor der beschlussfassenden Versammlung) beim Bürgerkassier öffentlich aufgelegt. Die Auflage wurde im amtlichen Anzeiger Oberaargau Nr. 16 vom 17. April 2025 bekannt gegeben.

Die Burgerschreiberin:



Herzogenbuchsee, 23.05.2025

Daniela Gasser