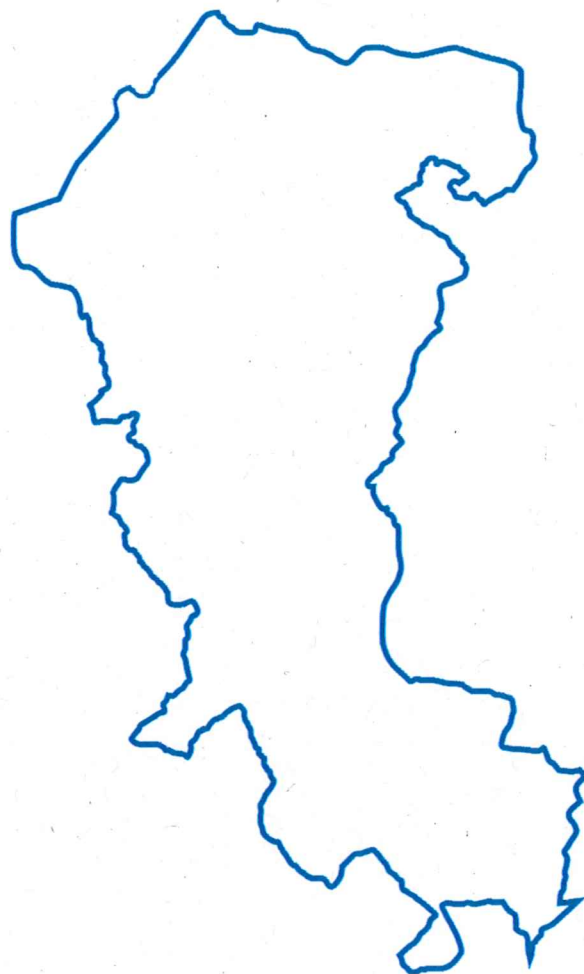




PERSONALREGLEMENT MEHRZWECKVERBAND SENSEBEZIRK



Version Nr. 9 vom 28. Februar 2023



INHALTSVERZEICHNIS

KAPITEL A: GRUNDLAGEN	5
KAPITEL B: ALLGEMEINES	5
ART. 1 SPRACHREGELUNG	5
ART. 2 GELTUNGSBEREICH	5
ART. 3 ORGANISATION UND ZUSTÄNDIGKEITEN.....	5
ART. 4 STELLENAUSSCHREIBUNG	5
ART. 5 ANSTELLUNGSBEDINGUNGEN.....	5
ART. 6 ABSCHLUSS EINZELARBEITSVERTRAG.....	6
KAPITEL C: RECHTE UND PFLICHTEN.....	6
ART. 7 ALLGEMEINE VERHALTENSREGEL	6
ART. 8 SORGFALTS- UND TREUEPFLICHT	6
ART. 9 SCHUTZ DER PERSÖNLICHEN INTEGRITÄT	6
ART. 10 NEBENBESCHÄFTIGUNGEN / AUSÜBUNG ÖFFENTLICHER ÄMTER.....	7
ART. 11 MANDATE IN GESELLSCHAFTEN, STIFTUNGEN UND ANSTALTEN.....	7
ART. 12 AMTS- UND BERUFSGEHEIMNIS.....	7
ART. 13 AUSSTAND.....	7
ART. 14 DATENSCHUTZ / PERSONALDOSSIER.....	8
ART. 15 VERBOT DER ANNAHME VON GESCHENKEN	8
ART. 16 RECHTE AN ERFINDUNGEN UND ANDEREN IMMATERIELLEN GÜTERN	8
ART. 17 PUBLIKATIONEN UND VORTRÄGE	8
ART. 18 NUTZUNG DER INFRASTRUKTUR.....	9
ART. 19 VORSCHLAGS- UND VERBESSERUNGSWESEN.....	9
ART. 20 MITARBEITERGESPRÄCHE UND -BEURTEILUNG.....	9
ART. 21 MELDEPFLICHT.....	9
ART. 22 ZUWEISUNG ANDERER ARBEITEN	10
KAPITEL D: ARBEITSZEIT 10	
ART. 23 NORMALARBEITSZEIT.....	10
ART. 24 FLEXIBLE ARBEITSZEIT / GLEITZEITARBEIT	10
ART. 25 ÜBERSTUNDEN / ÜBERZEIT.....	10
ART. 26 ERFASSUNG DER ARBEITSZEIT.....	10
ART. 27 NACHT- UND SONNTAGSARBEIT SOWIE PIKETTDIENST	11
KAPITEL E: RUHEZEITEN 11	
ART. 28 FERIEN UND FERIEANSPRUCH.....	11
ART. 29 FERIENBEZUG.....	11
ART. 30 FERIENZWECK	11



ART. 31	FERIENKÜRZUNG	12
ART. 32	PAUSEN	12
ART. 33	FEIERTAGE.....	12
ART. 34	BEZAHLTE ABSENZEN AUS BESONDEREN GRÜNDEN	12
ART. 35	MUTTERSCHAFTS- UND VATERSCHAFTSURLAUB SOWIE ADOPTION	13
ART. 36	BETREUUNGSURLAUB	13
ART. 37	UNBEZAHLTER URLAUB.....	14
KAPITEL F: LOHN, SOZIALLEISTUNGEN UND ANDERE LEISTUNGEN		14
ART. 38	GEHALTSRAHMEN UND ANFANGSGEHALT.....	14
ART. 39	GEHALTSANPASSUNG	14
ART. 40	AUSZAHLUNG.....	14
ART. 41	ABTRETUNGSVERBOT.....	14
ART. 42	KINDERZULAGEN.....	14
ART. 43	13. MONATSLOHN	15
ART. 44	AUS- UND WEITERBILDUNG.....	15
ART. 44.1	AUSBILDUNG	15
ART. 44.2	WEITERBILDUNG	15
ART. 45	DIENSTALTERSGESCHENK.....	15
ART. 46	SPESEN	15
ART. 47	ENDE DER LOHNZAHLUNG	15
KAPITEL G: SOZIALVERSICHERUNG UND LOHNFORTZAHLUNG		16
ART. 48	PERSONALVORSORGE	16
ART. 49	UNFALLVERSICHERUNG.....	16
ART. 50	KRANKENTAGGELDVERSICHERUNG	16
ART. 51	AHV / IV / EO / ALV.....	16
ART. 52	LOHNFORTZAHLUNG BEI UNFALL	16
ART. 53	LOHNFORTZAHLUNG BEI KRANKHEIT.....	17
ART. 54	LOHNFORTZAHLUNG BEI SCHWANGERSCHAFT UND NIEDERKUNFT	17
ART. 55	LOHNFORTZAHLUNG BEI VATERSCHAFTSURLAUB, ADOPTION UND BETREUUNGSURLAUB	17
ART. 56	LOHNFORTZAHLUNG BEI MILITÄR-, ZIVIL- UND ZIVILSCHUTZDIENST.....	18
ART. 57	MELDUNG VON ABSENZEN	18
ART. 58	ARZTZEUGNIS.....	18
ART. 59	STILLZEIT BEI MUTTERSCHAFT	19
KAPITEL H: ARBEITSSICHERHEIT		19
ART. 60	EINHALTEN VON SICHERHEITSVORSCHRIFTEN	19
ART. 61	RAUCHEN.....	19



KAPITEL I: SANKTIONEN/HAFTUNG	19
ART. 62 SANKTIONEN.....	19
ART. 63 HAFTUNG.....	20
KAPITEL J: BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES.....	20
ART. 64 KÜNDIGUNG WÄHREND DER PROBEZEIT.....	20
ART. 65 ORDENTLICHE KÜNDIGUNG	20
ART. 66 FRISTLOSE KÜNDIGUNG	20
ART. 67 BEFRISTETER ARBEITSVERTRAG.....	20
ART. 68 RUHESTAND / PENSIONIERUNG	20
ART. 69 TOD DES MITARBEITENDEN	20
KAPITEL K: ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN	21
ART. 70 ERGÄNZENDE BESTIMMUNGEN	21
ART. 71 BESITZSTANDGARANTIE BETREFFEND GEHALT	21
ART. 72 BESITZSTANDGARANTIE BETREFFEND PERSONALREGLEMENT UND AUSFÜHRUNGSBESTIMMUNGEN	21
ART. 73 INKRAFTTRETEN.....	21



Kapitel A: Grundlagen

Das vorliegende Personalreglement für privatrechtliche Anstellungsverhältnisse basiert auf folgenden Grundlagen:

- a. Gesetz vom 25. September 1980 über die Gemeinden (GG), insbesondere Art. 70 Abs. 1;
- b. Art. 319ff des Schweizer Obligationenrechts;
- c. Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 (ArG).

Kapitel B: Allgemeines

Art. 1 SPRACHREGELUNG

Der sprachlichen Einfachheit wegen ist im vorliegenden Reglement von „Mitarbeitenden“ die Rede. Es wird ausdrücklich betont, dass damit Arbeitnehmer aller Geschlechter miteingeschlossen sind.

Art. 2 GELTUNGSBEREICH

Dieses Reglement regelt die Anstellungsbedingungen für das Verbandspersonal, das auf der Basis eines privatrechtlichen Einzelarbeitsvertrages angestellt ist und bildet dessen Bestandteil.

Art. 3 ORGANISATION UND ZUSTÄNDIGKEITEN

Die Direktionen sowie der/die Geschäftsführer-in sind für eine effiziente Organisation der Geschäftsstelle zuständig.

Das zuständige Direktorium bewilligt die Schaffung, die Aufhebung und die Wiederbesetzung von Stellen. Er stellt fach- und sozialkompetente Mitarbeitende an. Die Kompetenz zur Anstellung der Mitarbeitenden liegt beim Direktorium. Er kann jedoch diese Kompetenz an den Präsidenten und/oder den/die Geschäftsführer-in der jeweiligen Direktion delegieren, mit Ausnahme der Anstellung von Kadermitarbeitenden.

Die Direktionen und der/die Geschäftsführer-in sorgen für ein optimales Arbeitsumfeld.

Die Aufgaben und Kompetenzen der Mitarbeitenden werden in den Stellenbeschrieben und jene der Behördenmitglieder in den Pflichtenheften geregelt.

Art. 4 STELLENAUSSCHREIBUNG

Offene Stellen werden öffentlich ausgeschrieben. Die Ausschreibung erfolgt mindestens auf der Webseite des Verbandes. Um den effektiven Bedürfnissen des Verbandes Rechnung zu tragen und die Fähigkeiten der Mitarbeitenden sowie die personellen Ressourcen optimal zu nutzen, muss die Möglichkeit einer internen Beförderung zuerst geprüft werden.

Wird innert 12 Monaten eine gleichartige Stelle frei, so kann das Direktorium auf eine erneute Ausschreibung verzichten und seine Wahl aufgrund der Bewerbungen der ersten Ausschreibung treffen.

Art. 5 ANSTELLUNGSBEDINGUNGEN

Die Kandidaten haben den für die Funktion notwendigen Fähigkeiten und Eignungen zu entsprechen.



Die Anstellung darf ausserdem von besonderen Bedingungen abhängig gemacht werden wie z.B. Eingliederung in Bevölkerungsschutz (Feuerwehr) oder Annahme von besonderen Aufgaben. Die Anstellung kann auch von der Bestätigung des Vertrauensarztes der Bewerberin oder des Bewerbers abhängig gemacht werden, dass ihr/sein Gesundheitszustand die Ausübung der vorgesehen Tätigkeit gestattet. Ist dies nicht der Fall, so wird die Anstellung automatisch hinfällig.

Näheres wird in den Stellenbeschrieben geregelt.

Art. 6 ABSCHLUSS EINZELARBEITSVERTRAG

Die Anstellung erfolgt durch den Abschluss eines schriftlichen Einzelarbeitsvertrages.

Der Vertrag wird für eine befristete oder unbefristete Dauer abgeschlossen.

Im Einzelarbeitsvertrag werden mindestens folgende Punkte geregelt:

- a. Funktion
- b. Beschäftigungsgrad
- c. Datum des Stellenantritts
- d. Anfangsgehalt
- e. Arbeitsort
- f. Probezeit

Kapitel C: Rechte und Pflichten

Art. 7 ALLGEMEINE VERHALTENSREGEL

Der Mitarbeitende führt seine Arbeit sorgfältig, beruflich kompetent und loyal gegenüber dem Vorstand aus. Er verpflichtet sich, durch die Qualität seiner Leistungen den Interessen des Verbandes und des Direktoriums Rechnung zu tragen. Vom Mitarbeitenden wird ein hilfsbereiter und freundlicher Umgang mit der Bevölkerung und den Kunden, Eigeninitiative und Flexibilität erwartet.

Art. 8 SORGFALTS- UND TREUEPFLICHT

Der Mitarbeitende wahrt alle Interessen des Verbandes nach bestem Wissen und Gewissen. Er hat die allgemeinen Anordnungen des Verbandes und die ihm von seinen Vorgesetzten erteilten besonderen Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen. Der Mitarbeitende ist verpflichtet, die Effizienz der Dienstleistungen zu fördern soweit er darauf Einfluss nehmen kann. Zu diesem Zweck meldet er dem Vorgesetzten oder dem Direktorium ihm bekanntwerdende Schwierigkeiten und Unzulänglichkeiten und hilft mit, solche zu beheben bzw. zu verbessern.

Der Mitarbeitende führt alle ihm übertragenen Aufgaben sorgfältig aus.

Er hat Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen sowie Fahrzeuge des Verbandes fachgerecht zu bedienen und diese sowie weiteres Material, das ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt wird, sorgfältig zu behandeln.

Art. 9 SCHUTZ DER PERSÖNLICHEN INTEGRITÄT

Der Verband sorgt für den Schutz der Persönlichkeit und Würde des Mitarbeitenden, insbesondere hinsichtlich Diskriminierung sowie psychologischer (Mobbing) und sexueller Belästigung.



Psychologische und sexuelle Belästigungen sowie diskriminierende Handlungen sind untersagt und können Sanktionen gemäss Art. 62 zur Folge haben.

Der Verband erlässt zum Schutz der persönlichen Integrität eine besondere Ausführungsbestimmung.

Art. 10 NEBENBESCHÄFTIGUNGEN / AUSÜBUNG ÖFFENTLICHER ÄMTER

Eine bezahlte Nebenbeschäftigung darf nur mit der vorgängigen, schriftlichen Bewilligung des Direktoriums ausgeübt werden. Dabei berücksichtigt das Direktorium allfällige Interessenskonflikte, Reputationsrisiken und die Gewährleistung der vertraglichen Arbeitspflicht.

Die Annahme von öffentlichen Ämtern bedarf der vorgängigen, schriftlichen Zustimmung durch das Direktorium.

Die Mitarbeitenden haben für die Ausübung eines gemäss eidgenössischer und kantonaler Gesetzgebung nicht obligatorischen öffentlichen Amtes Anspruch auf höchstens 15 Arbeitstage bezahlten Urlaub pro Jahr.

Art. 11 MANDATE IN GESELLSCHAFTEN, STIFTUNGEN UND ANSTALTEN

Die Übernahme von Mandaten, die ein Mitarbeitender im Auftrag des Verbandes aufgrund seines Anstellungsverhältnisses übernimmt, ist zeitlich auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses beschränkt. Der Vorstand des Mehrzweckverbandes oder der Kommissionen kann ein solches Mandat ausnahmsweise und aus begründetem Anlass über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus verlängern.

Ohne anderslautende Vereinbarung stehen die Honorare aus solchen Verbandsmandaten dem Verband zu. Über Sitzungsgelder für Sitzungen ausserhalb der üblichen Arbeitszeit kann demgegenüber der Mandatsträger verfügen.

Art. 12 AMTS- UND BERUFSGEHEIMNIS

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet das Amts- und Berufsgeheimnis einzuhalten. Es ist ihnen namentlich untersagt, Dokumente oder sensible Daten im Original oder als Kopie weiterzugeben oder zu behalten.

Die Geheimhaltungspflicht bleibt auch nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Zudem ist Artikel 83^{bis} des Gesetzes über die Gemeinden anwendbar.

Art. 13 AUSSTAND

Eine Person, die eine Angelegenheit zu instruieren, einen Entscheid zu treffen oder dabei mitzuwirken hat, muss von Amtes wegen oder auf Antrag in den Ausstand treten, wenn:

- a. sie selbst, ihr Ehegatte, ihr eingetragener Partner, ihr Verlobter, ihre Verwandten oder Verschwägerten in gerader Linie oder bis und mit dem vierten Grad in der Seitenlinie, der Ehemann oder der eingetragene Partner der Schwester oder die Ehefrau oder die eingetragene Partnerin des Bruders ihres Ehegatten, ihres eingetragenen Partners oder die Person, deren vorsorgebeauftragte Person oder Beistand sie ist oder die mit ihr im gemeinsamen Haushalt lebt, an der Sache ein unmittelbares Interesse hat;
- b. sie einem Organ einer juristischen Person oder einer Gesellschaft, die ein unmittelbares Interesse an der Sache hat, angehört;
- c. sie in anderer Eigenschaft früher in der Sache tätig war;



- d. sie Vertreter oder Beistand einer Partei ist oder mit dem Vertreter oder Beistand in gerader Linie verwandt oder verschwägert oder dessen Ehegatte oder eingetragener Partner ist;
- e. zwischen ihr und einer Partei enge Freundschaft oder persönliche Feindschaft oder ein besonderes Pflicht- oder Abhängigkeitsverhältnis besteht;
- f. andere ernsthafte Gründe Zweifel an ihrer Unparteilichkeit aufkommen lassen können.

Die Person, auf die ein Ausstandsgrund zutrifft, muss unverzüglich in den Ausstand treten. Die Mitarbeitenden legen Ausstandsgründe den Vorgesetzten rechtzeitig offen. In Zweifelsfällen entscheiden diese über den Ausstand.

Art. 14 DATENSCHUTZ / PERSONALDOSSIER

Der Verband verpflichtet sich, das Datenschutzgesetz im Sinne des Persönlichkeitsschutzes einzuhalten.

Nach Absprache und im Beisein des/der Geschäftsführer-in hat der Mitarbeitende das Recht, Einsicht in sein Personaldossier zu nehmen. Auf Antrag wird dem Mitarbeitenden eine Kopie der Akten seines Personaldossiers ausgehändigt.

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, sämtliche Daten vertraulich zu behandeln und Daten nur zu bearbeiten, soweit sie zur Erledigung ihrer Arbeit allenfalls Erfüllung des Arbeitsvertrages erforderlich sind.

Art. 15 VERBOT DER ANNAHME VON GESCHENKEN

Es ist dem Mitarbeitenden untersagt, für sich oder für andere Geschenke oder andere Vorteile zu beanspruchen, anzunehmen oder versprechen zu lassen, welche durch ihre Art, ihre Wichtigkeit oder durch die Umstände, die notwendige Unabhängigkeit zur Erfüllung seiner Aufgaben gefährden könnten. Nicht unter das Verbot fallen kleine Aufmerksamkeiten (in der Regel CHF 100.00 pro Anlass, indiziert gemäss Landesindex Konsumentenpreis), die dem Mitarbeitenden übergeben werden. Zuwiderhandlungen haben Sanktionen gemäss Art. 62 zur Folge und können auch strafrechtliche Konsequenzen haben.

Art. 16 RECHTE AN ERFINDUNGEN UND ANDEREN IMMATERIELLEN GÜTERN

Erfindungen, die der Mitarbeitende macht und die in einem Zusammenhang mit seiner Tätigkeit im Verband stehen, gehören dem Verband. Diese Rechtsabtretung umfasst insbesondere sämtliche in den Artikeln 9 bis 11 des Urheberrechtsgesetzes umschriebenen Rechte. Die Abtretung umfasst auch Rechte an Ergebnissen, die vom Mitarbeitenden bei Ausübung der dienstlichen Tätigkeit, aber nicht in Erfüllung der vertraglichen Pflichten gemacht wurden. Die Vergütung für die Abtretung dieser Rechte ist durch das vereinbarte Gehalt abgegolten.

An Mustern und Modellen sowie an Werken in Fachliteratur usw., die der Mitarbeitende bei Ausübung seiner betrieblichen Tätigkeit oder aufgrund von Vorarbeiten oder sonstigen Anregungen des Verbandes entwirft oder ausarbeitet, steht diesem das unentgeltliche Urheberrecht inklusiv Nutzungsrecht mit all seinen Teilrechten zu. Der Verband hat das ausschliessliche Recht zur Vervielfältigung und Verbreitung des Werkes in unabgeänderter oder abgeänderter Form, mit beliebigen Mitteln, in der Schweiz und anderswo, ohne den Namen des jeweiligen Mitarbeitenden nennen zu müssen.

Art. 17 PUBLIKATIONEN UND VORTRÄGE

Das Recht auf Veröffentlichungen über den Verband und dessen Einrichtungen sowie über damit zusammenhängende Probleme steht ausschliesslich dem Direktorium und dem/der Geschäftsführer-in zu, unter Vorbehalt des verfassungsrechtlichen Rechts auf freie Meinungsäusserung. Publikationen, Zeitungsartikel, Vorträge und dergleichen dürfen nur veröffentlicht werden, wenn dies das Direktorium und/oder der/die Geschäftsführer-in vorgängig schriftlich bewilligt hat.



Art. 18 NUTZUNG DER INFRASTRUKTUR

Kommunikations- und Informationsmittel, die den Mitarbeitenden vom Verband zur Verfügung gestellt werden, sind für berufliche Zwecke bestimmt. Eine missbräuchliche Verwendung kann sanktioniert werden.

Der Verband kontrolliert die zweckkonforme Nutzung der Kommunikationsmittel, insbesondere durch Auswertungen in pseudonymer Form und bei einem konkreten Verdacht oder Missbrauch durch personenbezogene Auswertungen. Der Verband beachtet die Grundsätze des Datenschutzes.

Die Nutzung privater Kommunikationsmittel während der Arbeitszeit wird innerhalb der Grenzen, die sich aus der Pflicht ergibt, die ganze Arbeitszeit der beruflichen Tätigkeit zu widmen, in vernünftigem Rahmen geduldet.

Der Verband regelt die Einzelheiten in besonderen Ausführungsbestimmungen.

Art. 19 VORSCHLAGS- UND VERBESSERUNGSWESEN

Der Mitarbeitende hat an der Gestaltung und Verbesserung der Arbeitsverfahren und der -abläufe mitzuwirken und die Vorgesetzten auf Optimierungsmöglichkeiten aufmerksam zu machen.

Art. 20 MITARBEITERGESPRÄCHE UND -BEURTEILUNG

Mit jedem Mitarbeitenden wird mindestens einmal pro Kalenderjahr ein Mitarbeitergespräch durchgeführt. Dabei werden insbesondere die Arbeitsleistung, das Sozialverhalten und das Erreichen der vereinbarten Ziele qualifiziert. Zudem werden die Ziele für die nächste Beurteilungsperiode festgelegt. Die Mitarbeiterqualifikation wird in einem schriftlichen Dokument festgehalten und im Personaldossier hinterlegt. Der Mitarbeitende hat das Recht, eine schriftliche Stellungnahme zur Mitarbeiterqualifikation abzugeben, die ebenfalls im Personaldossier abgelegt wird.

Die Mitarbeiterbeurteilung hat Qualifikationscharakter und kann als Leistungskomponente für die Entlohnung dienen.

Art. 21 MELDEPFLICHT

Mitarbeitende, die in Ausübung ihrer Tätigkeit Kenntnis von strafbaren und den Interessen des Verbandes schadenden Handlungen haben oder solche vermuten, sind verpflichtet, dies unverzüglich dem direkten Vorgesetzten und subsidiär, falls dieser nicht interveniert, dem/der Geschäftsführer-in oder dem Verbandspräsidenten zu melden.

Scheint die Handlung strafrechtlichen Charakter zu haben, so zeigt der Verband sie der zuständigen Strafbehörde an. In nicht schwerwiegenden Fällen kann auf eine Anzeige verzichtet werden.

Mitarbeitenden, die in gutem Glauben eine Widerhandlung melden oder als Zeugen aussagen, dürfen daraus keine beruflichen Nachteile entstehen.

Mitarbeitende, gegen welche eine Strafuntersuchung eröffnet wird, sind verpflichtet, den Linienvorgesetzten darüber zu informieren, wenn der zu untersuchende Sachverhalt in einem Zusammenhang mit der ausgeübten Funktion steht oder so schwerwiegend ist, dass dadurch die persönliche Integrität als Mitarbeitender des Verbandes in Frage gestellt oder die Vertrauensbasis für eine weitere Zusammenarbeit nicht mehr erfüllt sein könnte.



Art. 22 ZUWEISUNG ANDERER ARBEITEN

Der Mitarbeitende ist dazu verpflichtet, auf Anweisung des Direktoriums oder des Vorgesetzten andere Aufgaben als im Pflichtenheft definiert zu übernehmen, welche seinen Fähigkeiten entsprechen, wenn es die Bedürfnisse erfordern.

Kapitel D: Arbeitszeit

Art. 23 NORMALARBEITSZEIT

Die wöchentliche Normalarbeitszeit bei einem Vollzeitpensum beträgt 42 Stunden.

Bei einem Teilzeitpensum reduziert sich die wöchentliche Normalarbeitszeit proportional zu jener für ein Vollzeitpensum.

Art. 24 FLEXIBLE ARBEITSZEIT / GLEITZEITARBEIT

Der Verband kann für einzelne Bereiche oder gewisse Funktionen flexible Arbeitszeiten (Gleitzeitarbeit) gewähren. Dieses Arbeitszeitmodell erlaubt es den Mitarbeitenden, Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie der Mittagspause innerhalb gewisser Schranken flexibel und autonom festzulegen.

Die Anforderungen an eine quantitativ und qualitativ hochstehende Dienstleistung gehen den persönlichen Bedürfnissen der Arbeitszeitgestaltung vor.

Die Anwendung der Gleitzeitarbeit bedingt ein einwandfreies Verhalten der Mitarbeitenden, die davon profitieren. Jeder Missbrauch oder Betrug zieht Sanktionen gemäss Art. 62 nach sich. Strafrechtliche Sanktionen bleiben vorbehalten.

Der Vorstand regelt die Einzelheiten in den Allgemeinen Ausführungsbestimmungen.

Art. 25 ÜBERSTUNDEN / ÜBERZEIT

Als *Überstunden* gelten jene Arbeitsstunden, die auf ausdrückliche Anordnung oder mit dem ausdrücklichen Einverständnis des Vorgesetzten über die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit hinaus geleistet werden.

Als *Überzeit* gelten jene Arbeitsstunden, die ausnahmsweise auf ausdrückliche Anordnung oder mit dem ausdrücklichen Einverständnis des Vorgesetzten über die gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit gemäss Art. 9 ArG hinaus geleistet werden.

Angeordnete oder bewilligte Überstunden werden grundsätzlich durch Freizeit von gleicher Dauer (Verhältnis 1:1) kompensiert. Ist eine Kompensation ausnahmsweise aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so werden Überstunden zum Normallohn, ohne Zuschlag ausbezahlt.

Angeordnete oder bewilligte Überzeitarbeit wird grundsätzlich durch Freizeit von gleicher Dauer (Verhältnis 1:1) innerhalb eines Zeitraums von maximal 12 Monaten kompensiert. Ist eine Kompensation aus betrieblichen Gründen ausnahmsweise nicht möglich, so wird die Überzeitarbeit zum Normallohn mit einem Zuschlag von 25 % entschädigt. Das oberste Kader ist von dieser Regelung ausgenommen.

Die Einzelheiten sind in den Allgemeinen Ausführungsbestimmungen festgehalten.

Art. 26 ERFASSUNG DER ARBEITSZEIT

Die Erfassung der Arbeitszeit erfolgt entweder mittels schriftlicher Tages- oder Wochenrapporte oder in einer elektronischen Datei.



Der Vorstand regelt die Einzelheiten im Allgemeinen Ausführungsreglement.

Art. 27 NACHT- UND SONNTAGSARBEIT SOWIE PIKETTDIENST

Mitarbeitende haben Anspruch auf eine Entschädigung und/oder einen Zeitzuschlag für Nacht- und Sonntagsarbeit sowie eine Pikettentschädigung. Der Vorstand regelt die Einzelheiten in den Allgemeinen Ausführungsbestimmungen.

Kapitel E: Ruhezeiten

Art. 28 FERIEN UND FERIENANSPRUCH

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf folgende bezahlte Ferien pro Kalenderjahr:

- bis zum vollendeten 49. Altersjahr: 25 Tage
- vom 50. bis zum vollendeten 57. Altersjahr: 28 Tage
- ab dem vollendeten 57. Altersjahr: 30 Tage

Bei Ein- und Austritt während des Kalenderjahres wird der Ferienanspruch anteilmässig berechnet.

Hat ein Mitarbeitender bei Vertragsende zu viel Ferien bezogen, so muss der zu viel bezahlte Ferienlohn zurückbezahlt werden.

Feiertage, welche in die Ferienzeit fallen, gelten nicht als Ferientage.

Art. 29 FERIENBEZUG

Der Vorgesetzte erstellt einen Ferienplan und berücksichtigt hierbei die Wünsche der Mitarbeitenden, soweit sie sich mit betrieblichen und personellen Erfordernissen in Einklang bringen lassen.

Die Ferien sind im entsprechenden Kalenderjahr zu beziehen und können nur ausnahmsweise in das folgende Kalenderjahr übertragen werden. Sie müssen bis zum 30. April des folgenden Jahres bezogen sein.

Solange das Anstellungsverhältnis dauert, darf sich der Mitarbeitende seinen Ferienanspruch nicht mit Geld oder mit sonstigen Vergünstigungen abgelten lassen. Vorbehalten bleibt die Entschädigung des Feriensaldos bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die Auszahlung des Ferienlohnes für Mitarbeitende, die im Stundenlohn angestellt sind und ein unregelmässiges Arbeitspensum haben (Zuschlag auf dem Basisgehalt von 10,64 % bei 25 Tagen, 12,07 % bei 28 Tagen bzw. 13,04 % bei 30 Tagen Ferienanspruch).

Art. 30 FERIENZWECK

Die Ferien dienen der Erholung.

Ist der Mitarbeitende im Zeitpunkt der Ferien wegen Krankheit oder Unfall nicht in der Lage, den Ferienzweck zu erfüllen, so ist der Ferienbezug nicht möglich. Ist der Mitarbeitende arbeitsunfähig geschrieben und tritt die geplanten Ferien trotzdem an, so kann er den Ferienzweck erfüllen und die Ferien werden voll angerechnet.

Erkrankt oder verunfallt der Mitarbeitende während der Ferien in einem Masse, dass eine sinnvolle und erholsame Ferienbeschäftigung nicht mehr möglich ist, und wird dies mit einem Arztzeugnis ausgewiesen, so besteht für diese Ferientage ein Nachbezugsrecht.



Art. 31 FERIENKÜRZUNG

Der Ferienanspruch wird gekürzt, wenn ein Mitarbeitender während eines Kalenderjahres infolge von Krankheit, Unfall, Militär-, Zivil- und Zivildienst mehr als 2 Monate unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert ist.

Der Ferienanspruch wird für jeden vollen Monat der Arbeitsverhinderung, welche den Schwellenwert von 2 Monaten übersteigt, um 1/12 gekürzt.

Bei Arbeitsverhinderung zufolge Schwangerschaft dürfen die Ferien erst gekürzt werden, wenn die Mitarbeitende mehr als 2 volle Monate an der Arbeitsleistung verhindert ist. Der Bezug des Mutterschaftsurlaubs berechtigt zu keiner Ferienkürzung.

Art. 32 PAUSEN

Die tägliche Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

- bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 5 ½ Stunden 15 Minuten
- bei einer täglichen Arbeitszeit ab 7 Stunden 30 Minuten
- bei einer täglichen Arbeitszeit ab 9 Stunden 60 Minuten

Die Pausen von 30 bzw. 60 Minuten sind in der Regel die Mittagspause und gelten nicht als Arbeitszeit.

Art. 33 FEIERTAGE

Der Verband gewährt den Mitarbeitenden folgende bezahlte Feiertage:

- a. Die gesetzlich anerkannten Feiertage: Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, der 1. August (Bundesfeiertag), Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria unbefleckte Empfängnis und Weihnachten.
- b. Zusätzlich: 2. Januar, Ostermontag, Pfingstmontag, 26. Dezember sowie die Nachmittage des 1. Mai, des 24. und 31. Dezembers.
- c. Am Vortag der Feiertage ist um 16.00 Uhr Arbeitsende.

Art. 34 BEZAHLTE ABSENZEN AUS BESONDEREN GRÜNDEN

Die Mitarbeitenden haben in folgenden Fällen Anrecht auf bezahlte Absenzen:

- a. Heirat oder Eintragung der Partnerschaft der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters: 3 Tage
- b. Heirat oder Eintragung der Partnerschaft eines Kindes, des Bruders, der Schwester, des Vaters oder der Mutter der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters: 1 Tag
- c. Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, eines Kindes oder einer mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter im gemeinsamen Haushalt lebenden Person: 5 Tage
- d. Tod des Vaters oder der Mutter der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters: 3 Tage
- e. Tod des Bruders oder der Schwester der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters: 2 Tage
- f. Beisetzung einer oder eines anderen Verwandten, einer Arbeitskollegin oder eines Arbeitskollegen oder einer anderen, der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter nahestehenden Person, je nach Entfernung: ½ bis 1 Tag



- g. für die Betreuung eines nicht unter Art. 37 fallenden Familienmitglieds oder der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung:
der Urlaub ist auf die für die Betreuung notwendige Zeit beschränkt, beträgt jedoch höchstens 3 Arbeitstage pro Ereignis und insgesamt höchstens 10 Arbeitstage pro Jahr;
- h. Umzug: 1 Tag
- i. militärische Entlassungsinspektion, je nach Entfernung: ½ bis 1 Tag

Ausser im Falle der Heirat oder der Eintragung der Partnerschaft der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters kann der Urlaub nur im Zeitpunkt des betreffenden Ereignisses und an den darauffolgenden Tagen bezogen werden.

Diese Tage sind an den jeweiligen Anlass gebunden und können weder vor- noch nachbezogen werden. Das Direktorium kann in besonderen Fällen und auf begründetes Gesuch hin zusätzlichen Kurzurlaub gewähren, sofern dadurch der Betrieb nicht gestört wird.

Art. 35 MUTTERSCHAFTS- UND VATERSCHAFTSURLAUB SOWIE ADOPTION

Bei Mutterschaft wird der Mitarbeitenden ein Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen gewährt. Davon können maximal zwei Wochen vor der Niederkunft bezogen werden.

Bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen wird die Dauer des Mutterschaftsurlaubs gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Erwerbsersatzordnung verlängert. Es gilt in dieser Zeit die Entschädigung gemäss Bundesrecht.

Bei der Geburt eines eigenen Kindes werden dem Vater 15 Tage bezahlter Urlaub gewährt. Der Urlaub kann wochen- oder tageweise bezogen werden.

Bei einer Adoption einer oder eines Minderjährigen hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf zwölf Wochen bezahlten Urlaub, sofern der Urlaub nicht vom Arbeitgeber des Partners oder der Partnerin gewährt wird.

Arbeiten beide Adoptivelternteile beim Verband, so hat der Partner oder die Partnerin der betreffenden Mitarbeiterin oder des betreffenden Mitarbeiters Anspruch auf fünfzehn Arbeitstage bezahlten Urlaub.

Der Adoptionsurlaub gilt nur für die Adoption eines minderjährigen Kindes, das nicht ein Kind des Ehepartners oder der Ehepartnerin im Sinne von Artikel 264c ZGB ist.

Die Lohnfortzahlung richtet sich nach Art. 54 und Art. 55.

Art. 36 BETREUUNGSURLAUB

Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach den Artikeln 16n–16s EOG, weil ihr oder sein Kind wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, so hat sie oder er Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen. Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Die Rahmenfrist beginnt mit dem Tag, für den das erste Taggeld bezogen wird.

Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens sieben Wochen. Sie können eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen.

Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden.

Der Arbeitgeber ist über die Modalitäten des Urlaubsbezugs sowie über Änderungen unverzüglich zu informieren. Die Lohnfortzahlung richtet sich nach Art. 55.



Art. 37 UNBEZAHLTER URLAUB

Der Verband kann einem Mitarbeitenden einen bezahlten oder unbezahlten Urlaub gewähren. Es besteht kein Rechtsanspruch auf einen solchen Urlaub. Die Einzelheiten werden in einer schriftlichen Vereinbarung geregelt.

Die Gewährung eines solchen Urlaubs kann mit einer Mindest-Verpflichtungsdauer und Rückzahlungsverpflichtungen verbunden werden.

Kapitel F: Lohn, Sozialleistungen und andere Leistungen

Art. 38 GEHALTSRAHMEN UND ANFANGSGEHALT

Der Vorstand reiht die Funktionen in eine Klasse der Gehaltsskala des Kantons ein, wobei er die Art der Tätigkeit und die dafür erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten und die damit verbundene Verantwortung berücksichtigt.

Bei Anstellung eines neuen Mitarbeitenden wird das Anfangsgehalt im Einzelarbeitsvertrag festgelegt.

Art. 39 GEHALTSANPASSUNG

Der Vorstand entscheidet im Rahmen der Budgetberatungen über die Gehaltsanpassungen. Dabei berücksichtigt er in erster Linie die Stufenerhöhung innerhalb der Gehaltsskala des Kantons, die Entwicklung des Indexes der Konsumentenpreise, die Reallohnentwicklung, die finanzielle Lage des Verbandes und die allgemeinen wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse.

Unter Berücksichtigung der Leistungen des Verhaltens und der Zielvereinbarungen erhalten die Mitarbeitenden in der Regel eine Gehaltsanpassung. Die Einzelheiten werden im Allgemeinen Ausführungsreglement geregelt.

Art. 40 AUSZAHLUNG

Der Monatslohn wird dem Mitarbeitenden jeweils am 25. des Monats (falls dieser auf ein Wochenende oder Feiertag fällt am letzten Arbeitstag davor) auf das Bank- oder Postkonto überwiesen.

Stundenlöhne werden aufgrund der monatlichen Zeitabrechnungen, jeweils zum 6. des Folgemonats (falls dieser auf ein Wochenende oder Feiertag fällt am letzten Arbeitstag davor) abgerechnet und auf das Bank- oder Postkonto überwiesen.

Vom Bruttolohn werden die Prämien der gesetzlich vorgeschriebenen Sozialversicherungen (AHV, IV, EO, ALV, BU, NBU), der beruflichen Vorsorge (BVG), sowie allfälliger Zusatzversicherungen abgezogen. Der daraus resultierende Nettolohn wird dem Mitarbeiter ausbezahlt.

Art. 41 ABTRETUNGSVERBOT

Dem Mitarbeitenden ist es untersagt, Forderungen irgendwelcher Art gegenüber dem Verband, insbesondere Lohnforderungen, an Dritte abzutreten oder zu verpfänden. Abtretungen und Verpfändungen, welche trotz dieses Verbots bestehen oder eingegangen werden, sind für den Verband nicht verbindlich. Vorbehalten bleiben Anordnungen von Gerichtsbehörden oder Betreibungsämtern.

Art. 42 KINDERZULAGEN

Der Anspruch auf Kinder- und Ausbildungszulagen richtet sich nach dem kantonalen Gesetz.



Mitarbeitende mit einem Pensum von mindestens 20 % haben zusätzlich Anspruch auf eine Arbeitgeberzulage, deren Höhe der Vorstand im Allgemeinen Ausführungsreglement festlegt.

Art. 43 13. MONATSLOHN

Der Verband entrichtet einen 13. Monatslohn. Mitarbeitende, die während des Kalenderjahres ein- oder austreten, wird der 13. Monatslohn pro rata temporis gewährt.

Der 13. Monatslohn wird halbjährlich ausbezahlt, jeweils 50 % Ende Juni und 50 % Ende Dezember.

Art. 44 AUS- UND WEITERBILDUNG

Art. 44.1 AUSBILDUNG

Unter Ausbildung wird die berufliche Grundausbildung verstanden, die bei jedem Mitarbeitenden Voraussetzung für seinen Arbeitsbereich ist.

Die Absolvierung einer Ausbildung während der Anstellung bedarf der vorgängigen Bewilligung durch den Vorstand.

Das Direktorium kann sich ausnahmsweise nach freiem Ermessen finanziell an solchen Ausbildungskosten beteiligen und zu diesem Zweck mit dem Mitarbeitenden eine schriftliche Vereinbarung abschliessen. Die Kostenbeteiligung kann mit einer Mindest-Verpflichtungsdauer und Rückzahlungsverpflichtungen verbunden werden. Eine solche Vereinbarung ist nicht zulässig, wenn die Ausbildung vom Arbeitgeber ausdrücklich angeordnet wurde.

ART. 44.2 WEITERBILDUNG

Unter Weiterbildung sind Kurse zu verstehen, welche der Vertiefung und Erweiterung der beruflichen Kenntnisse dienen und in einem direkten Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit stehen (z.B. berufsspezifische Fortbildungskurse oder Seminare).

Der Vorstand kann sich nach freiem Ermessen finanziell an solchen Weiterbildungskosten beteiligen und zu diesem Zweck mit dem Mitarbeiter eine schriftliche Vereinbarung abschliessen. Die Kostenbeteiligung kann mit einer Mindest-Verpflichtungsdauer und Rückzahlungsverpflichtungen verbunden werden.

Art. 45 DIENSTALTERSGESCHENK

Der Mitarbeitende hat nach gewissen Dienstjahren in der Regel Anrecht auf ein Dienstaltersgeschenk. Dieses wird im Verhältnis zu den Dienstjahren und dem Beschäftigungsgrad berechnet. Die Höhe wird vom Vorstand in den Allgemeinen Ausführungsbestimmungen festgelegt.

Im Falle von ungenügenden Leistungen oder unbefriedigendem Verhalten kann das Direktorium das Dienstaltersgeschenk nicht oder nur teilweise gewähren.

Art. 46 SPESEN

Dem Mitarbeitenden werden die durch die Ausübung der Tätigkeit notwendigerweise entstehenden Auslagen vergütet. Die Einzelheiten werden vom Vorstand in den Allgemeinen Ausführungsbestimmungen geregelt.

Art. 47 ENDE DER LOHNZAHLUNG

Der Gehaltsanspruch erlischt mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.



Im Falle des Todes eines Mitarbeitenden erlischt der Gehaltsanspruch jedoch erst am Ende des auf den Tod folgenden Monats. Verstorbene Mitarbeiter, die einen Ehepartner oder registrierten Partner, minderjährige Kinder oder andere Personen mit Unterstützungspflicht hinterlassen, wird der Lohn zwei weitere Monate vergütet.

Die gleiche Regelung gilt, wenn der Tod eines Mitarbeitenden höchstwahrscheinlich ist, weil er in hoher Todesgefahr verschwunden ist. (Art. 35 ZGB)

Kapitel G: Sozialversicherung und Lohnfortzahlung

Art. 48 PERSONALVORSORGE

Die Mitarbeitenden sind gegen die Risiken Alter, Tod und Invalidität gemäss den gesetzlichen Bestimmungen (BVG) und dem jeweils anwendbaren Pensionskassenreglement versichert.

Art. 49 UNFALLVERSICHERUNG

Mitarbeitende, die acht und mehr Stunden in der Woche arbeiten, sind im Rahmen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) obligatorisch gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.

Mitarbeitende, die durchschnittlich weniger als 8 Stunden in der Woche arbeiten, sind nur für Berufsunfälle und Unfälle auf dem Arbeitsweg versichert. Sie haben die Deckung für Nichtberufsunfälle in ihrer Krankenversicherung selber vorzunehmen.

Art. 50 KRANKENTAGGELDVERSICHERUNG

Der Verband hat die Mitarbeitenden in einer kollektiven Krankentaggeldversicherung gegen den Lohnausfall bei Krankheit versichert.

Art. 51 AHV / IV / EO / ALV

Die Mitarbeitenden sind durch den Arbeitgeber obligatorisch gemäss den gesetzlichen Bestimmungen versichert.

Art. 52 LOHNFORTZAHLUNG BEI UNFALL

Bei unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit hat der Mitarbeitende im ersten Monat Anspruch auf 100 % des Lohnes und ab dem 31. Tag auf 90% gemäss den gesetzlichen Bestimmungen (UVG) Für Mitarbeiter, deren wöchentliche Arbeitszeit weniger als 8 Stunden beträgt, richtet sich die Lohnfortzahlung bei einem Nichtberufsunfall nach den Bestimmungen von Art. 324a OR und der Berner Skala.

Die Versicherungsdeckung endet am 30. Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Versicherungsdeckung kann mittels einer individuellen Abredeversicherung um maximal 180 Tage verlängert werden. Nach Ablauf dieser Frist muss der Mitarbeitende das Risiko "Unfall" in seine Krankenversicherung integrieren.

Die Lohnfortzahlungspflicht des Verbandes endet spätestens bei Ende der gesetzlichen Leistungen gemäss UVG.

Verweigert oder kürzt die Unfallversicherung die Taggelleistungen gestützt auf die gesetzlichen Bestimmungen, so ist der Verband nicht dazu verpflichtet, die Differenz zu 100 % bzw. 90 % des Lohnes auszugleichen.



Die Taggelder der Unfallversicherung stehen dem Verband zu, soweit diese den Lohn des Mitarbeitenden während der unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit bezahlt.

Art. 53 LOHNFORTZAHLUNG BEI KRANKHEIT

Der Verband hat für die Mitarbeitenden, unter Vorbehalt des letzten Absatzes, eine kollektive Krankentaggeldversicherung abgeschlossen. Bei einer unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit zufolge Krankheit erhält der Mitarbeitende ein Taggeld in der Höhe von 90 % des versicherten AHV-Lohnes während maximal 720 Tagen. Während der Karenzfrist von einem Monat (Wartefrist) der Versicherung bezahlt der Verband 100 % des Lohnes.

Die Lohnfortzahlungspflicht des Verbandes bei Krankheit erlischt mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Vorbehalten bleibt das Recht des Mitarbeitenden auf Fortsetzung der Leistungen der Kollektivkrankentaggeldversicherung nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsprechend den Versicherungsvertragsbedingungen.

Der Mitarbeitende hat ein direktes Forderungsrecht auf Bezahlung der Krankentaggelder gegen die Versicherungsgesellschaft. Dieser Anspruch wird ausschliesslich durch die jeweiligen allgemeinen und besonderen Vertragsbestimmungen der Versicherungsgesellschaft geregelt. Der Verband ist von jeglicher Pflicht zur Lohnfortzahlung bei Krankheit entbunden.

Verweigert oder reduziert die Versicherungsgesellschaft Taggeldleistungen, so hat der Verband keine Pflicht, dem Mitarbeitenden den Lohn zu bezahlen (oder zu vervollständigen).

Die Taggelder der Kollektivkrankentaggeldversicherung stehen dem Verband zu, wenn und soweit sie den Lohn an Stelle der Versicherung bezahlt.

Ausgenommen von dieser Regelung sind Mitarbeitende mit einem befristeten Arbeitsvertrag bis zu sechs Monaten. Für diese Mitarbeitenden richtet sich die Lohnfortzahlungspflicht ausschliesslich nach den Bestimmungen von Art. 324 a OR und Berner Skala.

Art. 54 LOHNFORTZAHLUNG BEI SCHWANGERSCHAFT UND NIEDERKUNFT

Bei ärztlich ausgewiesener Arbeitsunfähigkeit während der Schwangerschaft erfolgt die Lohnzahlung wie bei Krankheit (Art. 53).

Während des Mutterschaftsurlaubs von 16 Wochen gemäss Art. 35 erhält die Mitarbeitende 90 % des Gehalts. Bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen verlängert sich die Lohnfortzahlung um die Dauer der Hospitalisierung, längstens aber um 56 Tage, wenn:

- a) das Neugeborene unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens 2 Wochen im Spital verweilt; und
- b) die Mutter nachweist, dass sie im Zeitpunkt der Niederkunft bereits beschlossen hatte, nach Ende des Mutterschaftsurlaubs wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.

Die Taggelder gemäss Bundesgesetz über den Erwerbersatz für Dienstleistende sowie Mutterschaft und Vaterschaft (EOG) fallen dem Verband zu, soweit dieser das Gehalt bezahlt.

Art. 55 LOHNFORTZAHLUNG BEI VATERSCHAFTSURLAUB, ADOPTION UND BETREUUNGSURLAUB

Während des Vaterschaftsurlaubs von 15 Tagen gemäss Art. 35 erhält der Mitarbeitende das volle Gehalt.



Während des Urlaubs bei Adoption gemäss Art. 35 erhält der Mitarbeiter 90% des Gehalts während 12 Wochen.

Während des Betreuungsurlaubs gemäss Art. 36 erhält der Mitarbeitende 90% des Gehaltes innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten während maximal 98 Tagen.

Die Taggelder gemäss Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende sowie Mutterschaft und Vaterschaft (EOG) fallen dem Verband zu, soweit dieser das Gehalt bezahlt.

Art. 56 LOHNFORTZAHLUNG BEI MILITÄR-, ZIVIL- UND ZIVILSCHUTZDIENST

Leistet der Mitarbeitende in der Schweiz obligatorischen Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst oder militärischen Frauendienst, so werden folgende Leistungen ausgerichtet:

- a. Bei einer Dienstdauer von weniger als 1 Monat erhält der Mitarbeitende 100% des Gehalts.
- b. Dauert der obligatorische Dienst über einen Monat, hat der Mitarbeitende Anspruch auf 90% des Gehalts, wenn er verheiratet ist oder Familienunterhaltspflichten hat, und auf 70% des Gehaltes, wenn er ledig ist und keine Familienpflichten hat.
- c. Die Lohnfortzahlung während der Rekrutenschule, militärischen Kaderschulen, längeren Beförderungsdiensten oder bei mehreren obligatorischen Kursen während eines Kalenderjahres wird in einer besonderen schriftlichen Vereinbarung mit dem Mitarbeiter geregelt. Die Lohnfortzahlung kann in solchen Fällen mit einer Mindest-Verpflichtungsdauer und einer Rückzahlungsverpflichtung verbunden werden.

Die Entschädigungen gemäss Erwerbsersatzordnung fallen bis zum Betrag des geschuldeten Gehalts dem Verband zu.

Der Mitarbeitende ist verpflichtet, die Militärdienstzeiten bekanntzugeben, sobald diese im WK-Tableau publiziert sind bzw. nach Erhalt des Aufgebots für die Ausbildungskurse.

Art. 57. MELDUNG VON ABSENZEN

Mitarbeitende, die nicht zur Arbeit erscheinen können, müssen die Verhinderung und den Grund unverzüglich dem Vorgesetzten mitteilen.

Jede ungerechtfertigte oder missbräuchliche Absenz wird mit dem Ferien- oder Lohnanspruch verrechnet.

Art. 58 ARZTZEUGNIS

Nach 5 Tagen Arbeitsunfähigkeit muss ein Arztzeugnis vorgelegt werden. Der Verband ist berechtigt, bereits ab dem ersten Tag ein Arztzeugnis zu verlangen, insbesondere bei wiederholten Absenzen.

Bei einem gekündigten Arbeitsverhältnis ist in jedem Fall ein Arztzeugnis ab dem ersten Tag der Arbeitsverhinderung vorzulegen.

Der Verband ist berechtigt, Mitarbeitende durch einen Vertrauensarzt untersuchen zu lassen.



Art. 59 STILLZEIT BEI MUTTERSCHAFT

Stillenden Müttern werden die für das Stillen oder das Abpumpen von Milch erforderlichen Zeiten freigegeben. Davon wird im 1. Lebensjahr des Kindes als bezahlte Arbeitszeit angerechnet:

- | | |
|---|---------|
| a. bei einer täglichen Arbeitszeit bis 4 Std.: | 30 Min. |
| b. bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Std.: | 60 Min. |
| c. bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Std.: | 90 Min. |

Kapitel H: Arbeitssicherheit

Art. 60 EINHALTEN VON SICHERHEITSVORSCHRIFTEN

Die Sicherheit am Arbeitsplatz und der Schutz der Gesundheit der Mitarbeitenden hat für den Verband oberste Priorität. Der Mitarbeiter ist deshalb verpflichtet:

- die Weisungen des Verbandes bzw. der Vorgesetzten sowie die übergeordneten Weisungen der SUVA in Bezug auf Arbeitssicherheit strikte zu befolgen;
- alle in den Sekretariaten angeschlagenen Sicherheitshinweise strikte zu beachten;
- Schutzeinrichtungen an Geräten und Maschinen sowie die persönliche Schutzeinrichtung stets zu benützen und in einwandfreiem, gebrauchsfähigem Zustand zu halten;
- in einem Zustand am Arbeitsplatz zu erscheinen, in dem er weder sich selbst noch andere Mitarbeitenden gefährdet;

Das Arbeiten unter Einfluss von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln ist strikte untersagt. Gleiches gilt für Medikamente, welche die Aufmerksamkeit und/oder Reaktionsfähigkeit erheblich beeinträchtigen.

Die Verletzung der Vorschriften über die Arbeitssicherheit hat Sanktionen gemäss Art. 62 zur Folge bis hin zur fristlosen Kündigung.

Der Verband lehnt jede Haftung ab bei Unfällen, die auf eine Missachtung der Vorschriften über die Arbeitssicherheit zurückzuführen sind.

Art. 61 RAUCHEN

Es ist verboten am Arbeitsplatz zu rauchen. Das Rauchen ist während der Pausen an definierten Orten erlaubt.

Kapitel I: Sanktionen/Haftung

Art. 62 SANKTIONEN

Jede vorsätzliche oder fahrlässige Verletzung von gesetzlichen, vertraglichen oder reglementarischen Pflichten oder die Missachtung von Weisungen kann folgende Sanktionen nach sich ziehen:

- a. mündliche oder schriftliche Verwarnung;
- b. ordentliche Kündigung des Arbeitsvertrages;
- c. fristlose Kündigung des Arbeitsvertrages.

Schadenersatzansprüche gemäss Art. 63 bleiben vorbehalten.



Art. 63 HAFTUNG

Der Mitarbeitende haftet gemäss Art. 321e OR für den Schaden, den er dem Verband vorsätzlich oder grobfahrlässig zufügt.

Kapitel J: Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 64 KÜNDIGUNG WÄHREND DER PROBEZEIT

Ohne anderslautende schriftliche Vereinbarung beträgt die Probezeit 3 Monate. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen auf das Ende der nächsten Woche aufgelöst werden. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

Eine Probezeit kann auch für ein befristetes Arbeitsverhältnis festgelegt werden. Ihre Dauer berücksichtigt die Dauer des geplanten Arbeitsverhältnisses.

Art. 65 ORDENTLICHE KÜNDIGUNG

Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist ohne anderslautende Vereinbarung drei Monate.

Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf das Ende eines Monats aufgelöst werden. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen und muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist beim Adressaten eintreffen.

Art. 66 FRISTLOSE KÜNDIGUNG

Der Arbeitsvertrag beruht auf gegenseitigem Vertrauen. Ist dieses Vertrauen durch das Verhalten einer Partei zerstört, so ist die andere Vertragspartei berechtigt, den Vertrag aus wichtigen Gründen jederzeit ohne Beachtung einer Kündigungsfrist mit sofortiger Wirkung einseitig aufzulösen. Ein wichtiger Grund liegt dann vor, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zumutbar ist (Art. 337 OR).

Art. 67 BEFRISTETER ARBEITSVERTRAG

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung durch Ablauf der vereinbarten Zeitdauer.

Art. 68 RUHESTAND / PENSIONIERUNG

Das Arbeitsverhältnis endet am letzten Tag des Monats, im Verlaufe dessen der Mitarbeiter die Altersrente oder des Alterskapitals gemäss dem Reglement der Pensionskasse erhält, spätestens am letzten Tag des Monats, in dem das ordentliche Rentenalter erreicht wird.

Den Mitarbeitern wird unter gewissen Bedingungen eine frühzeitige Pensionierung ermöglicht. Der Vorstand regelt die Einzelheiten im Allgemeinen Ausführungsreglement.

Art. 69 TOD DES MITARBEITENDEN

Mit dem Tod des Mitarbeitenden erlischt das Arbeitsverhältnis automatisch.



Kapitel K: Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 70 ERGÄNZENDE BESTIMMUNGEN

Das vorliegende Personalreglement bildet einen integrierenden Bestandteil des schriftlich abgeschlossenen Einzelarbeitsvertrages.

Der Vorstand des Mehrzweckverband Sensebezirk erlässt zu vorliegendem Personalreglement folgende Ausführungsbestimmungen:

- a. Allgemeine Ausführungsbestimmungen
- b. Ausführungsbestimmungen Schutz der persönlichen Integrität
- c. Ausführungsbestimmungen Nutzung IKT-Infrastrukturen und mobiles Arbeiten

Ergänzend finden die Bestimmungen des Schweizer Obligationenrechts sowie des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) Anwendung.

Art. 71 BESITZSTANDGARANTIE BETREFFEND GEHALT

Der Mehrzweckverband Sensebezirk gewährt bei den Gehältern eine Besitzstandsgarantie von einem Jahr berechnet ab dem Eintritt des jeweiligen Verbandes in den Mehrzweckverband Sensebezirk. Nach Ablauf dieser Übergangsfrist ist der Verband dazu berechtigt die Gehälter an das neue Gehaltssystem anzupassen.

Art. 72 BESITZSTANDGARANTIE BETREFFEND PERSONALREGLEMENT UND AUSFÜHRUNGSBESTIMMUNGEN

Soweit die bisherigen Personalreglemente und Ausführungsbestimmungen Regelungen enthalten, die vom vorliegenden Personalreglement und dessen Ausführungsbestimmungen abweichen und für den Mitarbeitenden günstiger sind, bleiben selbige während einer Übergangsfrist von 6 Monaten berechnet ab dem Eintritt des jeweiligen Verbandes in den Mehrzweckverband Sensebezirk in Kraft.

Art. 73 INKRAFTTRETEN

Dieses Personalreglement wurde vom Vorstand verabschiedet, an der Delegiertenversammlung beschlossen und von 7896 der Direktion der Institutionen und der Land- und Forstwirtschaft Freiburg genehmigt und tritt am 1. Januar 2024 in Kraft.

Erlassen durch die Delegiertenversammlung vom 24. Mai 2023

Manfred Raemy
Präsident der DV

Simon Ruch
Sekretär der DV

Genehmigt von der Direktion der Institutionen und der Land- und Forstwirtschaft Freiburg, am 08 NOV. 2023

Didier Castella
Staatsrat, Direktor