

Personalreglement Gemeindeverband ARA Thunersee

Inhaltsverzeichnis

(Die Seitenzahlen werden im definitiven Reglement noch angepasst)

1. Allgemeine Bestimmungen.....	3
Art. 1 Geltungsbereich	3
Art. 2 Personalpolitik.....	3
Art. 3 Arbeitsverhältnis.....	3
Art. 4 Führungsgrundsätze	3
Art. 4a Zuständigkeiten.....	4
Art. 5 Information, Mitwirkung	4
Art. 6 Anwendbarkeit des kantonalen Rechts.....	4
2. Entstehung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	4
Art. 7 Anstellung	4
Art. 8 Probezeit.....	4
Art. 9 Beendigung	5
Art. 10 Kündigung.....	5
Art. 11 Kündigung zur Unzeit.....	5
Art. 12 Unverschuldete Kündigung	6
Art. 13 Pensionierung	6
3. Gehalt, Zulagen, Prämien.....	8
Art. 14 Gehalt und Gehaltsklassen	8
Art. 15 Zuordnung der Stellen.....	8
Art. 16 Anfangsgehalt.....	8
Art. 17 Gehaltsanpassungen	9
Art. 18 Teuerung.....	9
Art. 19 Familienzulagen	9
Art. 20 Betreuungszulagen	9
Art. 21 Zulagen für Pikettdienst.....	9
Art. 22 Prämien.....	9
Art. 23 Gehaltsnachgenuss.....	9
4. Leistungsbeurteilung	10
Art. 24 Allgemeines	10
Art. 25 Verfahren	10
Art. 26 (Aufgehoben)	10

5. Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden	10
Art. 27 Ferien, Freitage, Urlaub	10
Art. 28 Öffentliche Ämter	10
Art. 29 Entgeltliche Nebenbeschäftigungen	10
Art. 30 Unfallversicherung	11
Art. 31 Berufliche Vorsorge.....	11
Art. 32 Arbeitszeit	11
Art. 33 Zuweisung zusätzlicher Aufgaben	11
Art. 34 Wohnsitzpflicht	11
Art. 35 Weiterbildung	11
Art. 36 Medizinische Untersuchung	12
Art. 37 Aufsichtsrechtliche Anzeige, Rechtsschutz	12
6. Schluss- und Übergangsbestimmungen	12
Art. 38 Verordnung	12
Art. 39 Inkrafttreten	13
Art. 40 Änderungen vom 26. Oktober 2011.....	13

ENTWURF

Personalreglement ARA Thunersee

Grundlage Die Delegiertenversammlung des Gemeindeverband ARA Thunersee, gestützt auf Artikel 28 Buchstabe d (Fassung vom 21. Mai 2003) des Organisationsreglementes vom 21. Oktober 1998, beschliesst.

1. Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich **Art. 1** Dieses Reglement gilt für alle Mitarbeitenden des Gemeindeverband ARA Thunersee mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen.

Personalpolitik **Art. 2** ¹ Der Verband richtet seine Personalpolitik darauf aus, für alle Stellen fachlich kompetente, verantwortungsbewusste, leistungsfähige und einsatzfreudige Mitarbeitende zu gewinnen und zu erhalten.
² Er schafft die Voraussetzungen für eine leistungsorientierte und partnerschaftliche Zusammenarbeit unter Wahrung der Zuständigkeiten.

Arbeitsverhältnis **Art. 3** ¹ Der Verband stellt die Mitarbeitenden öffentlich-rechtlich an.

² Aushilfspersonal wird privatrechtlich angestellt.

Neuer Normtext Abs. 2:

² Mitarbeitende mit einem befristeten Arbeitsverhältnis oder mit einem Anstellungsgrad von weniger als 30 Prozent, werden privatrechtlich angestellt.

Begründung:

Abs. 2 enthält im Interesse der Rechtssicherheit neu eine präzisere Bestimmung, die eindeutig regelt, welche Mitarbeitenden privatrechtlich angestellt werden. Der Begriff «Aushilfspersonal» ist auch eher negativ besetzt und nicht mehr zeitgemäss.

³ Für die privatrechtlichen Anstellungsverhältnisse gelten die Bestimmungen des Arbeitsvertrags und des Obligationenrechts (OR Artikel 319 ff.).

Neuer Normtext Abs. 3:

³ Für die privatrechtlichen Anstellungsverhältnisse gelten die Bestimmungen des Arbeitsvertrags und des Obligationenrechts (OR Artikel 319 ff.). Vorbehalten bleibt Artikel 38 Absatz 3.

Begründung:

Art. 38 Abs. 3 sieht vor, dass der Vorstand auch Bestimmungen über privatrechtlich angestellte Mitarbeitende erlassen kann. Diese Bestimmung wird der Vollständigkeit halber neu ausdrücklich vorbehalten.

Führungsgrundsätze **Art. 4** ¹ Die Vorgesetzten führen die Mitarbeitenden soweit möglich durch Zielsetzung.

Zuständigkeiten

² Sie streben die Delegation von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung an, soweit dies rechtlich möglich ist.

Art. 4a ¹ Zuständige Stelle für die Anstellung, die Entlassung und für alle weiteren Entscheide in personalrechtlichen Angelegenheiten ist:

- a der Vorstand, wenn der Geschäftsführer betroffen ist;
- b der Geschäftsführer, wenn das übrige Personal betroffen ist.

Neuer Normtext Abs. 1:

Art. 4a ¹ Soweit dieses Reglement oder die Verordnung des Vorstandes (Art. 38) nichts anderes bestimmt, ist zuständige Stelle für die Anstellung, die Entlassung und für alle weiteren Entscheide in personalrechtlichen Angelegenheiten:

- a der Vorstand, wenn der Geschäftsführer betroffen ist;
- b der Geschäftsführer, wenn das übrige Personal betroffen ist.

Begründung:

Neu soll gemäss dem Entwurf für die Änderung der Verordnung der Vorgesetzte und nicht unbedingt der Geschäftsführer die Ferien bestimmen (neu formulierter Art. 41 Abs. 2). Dies wäre mit Art. 4a Abs. 1 in der bisherigen Fassung nicht vereinbar («alle weiteren Entscheide»). Diese Bestimmung wird dementsprechend angepasst.

² Der Vorstand und der Geschäftsführer können Entscheide mit Ausnahme der Anstellung, der Entlassung und anderer förmlicher Verfügungen an andere Personen delegieren.

Information, Mitwirkung

Art. 5 ¹ Der Verband informiert die Mitarbeitenden möglichst frühzeitig über Tatsachen und Vorhaben, die für ihre Tätigkeit von Bedeutung sind.

² Er hört die Vertretung der Mitarbeitenden vor Entscheiden über wichtige Personalfragen an.

³ Vorbehalten bleiben die Wahrung berechtigter betrieblicher und persönlicher Interessen sowie die gesetzlichen Vorschriften über den Persönlichkeits- und Datenschutz.

Anwendbarkeit des kantonalen Rechts

Art. 6 Soweit dieses Reglement, die gestützt darauf erlassene Verordnung des Vorstands (Artikel 38) oder weitere Vorschriften des Verbandes eine Frage nicht regeln, gelten sinngemäss die auf das Personal des Kantons Bern anwendbaren Bestimmungen.

2. Entstehung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Anstellung

Art. 7 Der Verband begründet Arbeitsverhältnisse durch öffentlich-rechtlichen Vertrag.

Probezeit

Art. 8 ¹ Unter Vorbehalt einer abweichenden Regelung im Einzelfall stellt der Verband die Mitarbeitenden in der Regel auf Probe an.

² Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Während des ersten Monats beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage, während der weiteren Probezeit einen Monat.

³ Die Probezeit dauert unter Vorbehalt von Absatz 4 höchstens sechs Monate. Erfolgt während der Probezeit keine Kündigung, wird das Arbeitsverhältnis definitiv.

⁴ Verkürzt sich die Beurteilungszeit infolge Abwesenheit vom Arbeitsplatz, kann die zuständige Stelle (Artikel 4a) die Probezeit entsprechend verlängern.

Beendigung

Art. 9 ¹ Das Arbeitsverhältnis wird beendet:

- a durch den Ablauf der Frist bei befristeten Arbeitsverhältnissen;
- b durch ordentliche Kündigung;
- c durch reguläre oder vorzeitige Pensionierung;
- d durch Invalidität, welche dem Mitarbeitenden die Erfüllung seiner bisherigen Tätigkeit verunmöglicht;
- e durch den Tod des Mitarbeitenden;
- f im gegenseitigen Einvernehmen.

² Im Fall der Invalidität endet das Arbeitsverhältnis mit dem Beginn einer Rentenzahlung durch die Invalidenversicherung.

Kündigung

Art. 10 ¹ Nach Ablauf der Probezeit betragen die Kündigungsfristen:

- a für die Mitglieder der Geschäftsleitung sechs Monate;
- b für die übrigen Mitarbeitenden drei Monate.

² Kündigungstermin ist das Ende eines Kalendermonats.

³ Aus wichtigem Grund kann das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt werden.

⁴ Die Kündigung durch den Verband setzt einen sachlichen Grund voraus und erfolgt durch begründete Verfügung. Der Verband hört die betroffene Person vorher an.

Kündigung zur Unzeit

Art. 11 ¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Verband das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a während die Mitarbeitenden schweizerischen Militärdienst, Zivildienst, Zivilschutzdienst oder Rotkreuzdienst leisten sowie vier Wochen davor und danach, wenn die Dienstleistung mehr als zwölf Tage dauert;
- b während die Mitarbeitenden ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 60 Tagen, ab sechstem bis und mit neuntem Dienstjahr während 150 Tagen und ab zehntem Dienstjahr während 180 Tagen seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit;
- c während die Mitarbeitenden mit Zustimmung der Behörde an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen;
- d für weibliche Mitarbeitende während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Geburt;
- e während der Dauer eines Schlichtungs- oder Beschwerdeverfahrens wegen Verletzung des Diskriminierungsverbotes gemäss Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann sowie sechs Monate darüber hinaus;
- f während der Dauer eines rechtmässigen Streiks oder einer Aussperrung, sofern die Mitarbeitenden am Streik teilnehmen oder von der Aussperrung betroffen sind.

² Kündigungen, die während einer Sperrfrist erklärt werden, sind nichtig. Bei Arbeitsverhältnissen, die vor Beginn einer Sperrfrist gekündigt worden sind, wird die ordentliche Kündigungsfrist für die Dauer der Sperrfrist unterbrochen.

³ Fällt der Termin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen einer unterbrochenen Kündigungsfrist nicht mit dem Monatsende zusammen, so verlängert sich das Arbeitsverhältnis bis zum nächsten Monatsende.

⁴ Diese Sperrfristen gelten nicht bei fristloser Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund.

Unverschuldete Kündigung

Art. 12 ¹ Kündigt der Verband ein Arbeitsverhältnis ohne Verschulden der betroffenen Person wegen ungenügender Leistungen oder infolge Aufhebung der Stelle und kann er dieser Person keine zumutbare Stelle anbieten, richtet der Verband eine Abgangsentschädigung nach Massgabe von Artikel 32 des Personalgesetzes aus.

² Der Vorstand kann in Härtefällen eine höhere oder länger dauernde Abfindung gewähren.

Neuer Normtext Art. 12:

Art. 12 ¹ Kündigt der Verband ein Arbeitsverhältnis infolge Aufhebung der Stelle und kann er dieser Person keine zumutbare Stelle anbieten, richtet er eine Abgangsentschädigung nach Massgabe von Artikel 32 des Personalgesetzes aus.

² Der Vorstand kann in weiteren Fällen eine Abgangsentschädigung gewähren, wenn die Kündigung für die betroffene Person andernfalls eine unzumutbare Härte zur Folge hätte.

Begründung:

Die heute in Art. 12 Abs. 1 vorgesehene Abgangsentschädigung wegen unverschuldet ungenügenden Leistungen kommt heute in der Praxis äusserst selten zur Anwendung. Die Regelung wirkt zu dem heikle Auslegungs- und Abgrenzungsfragen auf. Dementsprechend sieht Art. 12 Abs. 1 eine Abgangsentschädigung neu grundsätzlich nur noch für den Fall einer Reorganisation vor.

Dafür wird Abs. 2 offener so gefasst, dass in Härtefällen generell eine Abgangsentschädigung ausgerichtet werden kann, bei Bedarf auch bei unverschuldeter Leistungsunfähigkeit. Auf die bisherige Regelung, dass die Entschädigung die Abgangsentschädigung nach kantonalem Recht auch übersteigen könnte, wird verzichtet. Die kantonale Regelung sieht je nach Lebens- und Dienstalter eine Entschädigung bis zu 18 Monatslöhnen vor. Ein Bedürfnis, höhere Entschädigungen auszurichten, besteht nicht.

Pensionierung

Art. 13 ¹ Die Mitarbeitenden werden ordentlicherweise mit vollendetem 65. Altersjahr pensioniert.

² Sie können sich frühestens mit vollendetem 63. Altersjahr vorzeitig pensionieren lassen. Sie teilen dem Verband eine gewünschte vorzeitige Pensionierung neun Monate im Voraus schriftlich mit.

³ Mitarbeitende, die sich mit vollendetem 63. Altersjahr vorzeitig pensionieren lassen, haben Anspruch auf eine

Überbrückungsrente in der Höhe von 50 Prozent einer maximalen einfachen AHV-Altersrente:

- a vom Zeitpunkt der vorzeitigen Pensionierung bis zum Erreichen des AHV-Alters, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 20 Jahre gedauert hat;
- b vom Zeitpunkt der vorzeitigen Pensionierung bis zum Erreichen des AHV-Alters, höchstens aber während einem Jahr, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 10 Jahre gedauert hat.

Neuer Normtext Abs. 1, 2 und 3:

Art. 13 ¹ Die Mitarbeitenden werden ordentlicherweise mit dem Erreichen des AHV-Referenzalters pensioniert.

² Sie können sich frühestens mit vollendetem 60. Altersjahr vorzeitig pensionieren lassen. Sie teilen dem Verband eine gewünschte vorzeitige Pensionierung neun Monate im Voraus schriftlich mit.

³ Mitarbeitende, die sich vorzeitig pensionieren lassen, haben Anspruch auf eine Überbrückungsrente in der Höhe von 50 Prozent einer maximalen einfachen AHV-Altersrente:

- a ab dem Zeitpunkt der vorzeitigen Pensionierung bis zum Erreichen des AHV-Referenzalters, längstens aber während zwei Jahren, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 20 Jahre gedauert hat;
- b ab dem Zeitpunkt der vorzeitigen Pensionierung bis zum Erreichen des AHV-Referenzalters, höchstens aber während einem Jahr, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 10 Jahre gedauert hat.

Begründung:

Neu soll eine Frühpensionierung mit Blick auf veränderte Lebensgewohnheiten bereits ab vollendetem 60. Altersjahr möglich sein und im Fall einer langjährigen Beschäftigung eine Überbrückungsrente auslösen können. Die Dauer der Auszahlung dieser Rente gemäss Abs. 3 wird an diese Änderung angepasst.

⁴ Im Fall einer teilzeitlichen Anstellung wird die Überbrückungsrente nach Absatz 3 entsprechend gekürzt. Massgebend für die Berechnung ist im Fall einer Rente nach Absatz 3 Buchstabe a der Beschäftigungsgrad der letzten 20 Jahre und im Fall einer Rente nach Absatz 3 Buchstabe b der Beschäftigungsgrad der letzten 10 Jahre.

⁵ Die Überbrückungsrente wird im Voraus halbjährlich ausbezahlt. Verstirbt die Person, erlischt der Anspruch; bereits ausbezahlte Beträge werden jedoch nicht zurückgefordert.

Neuer Normtext Abs. 5:

⁵ Die Überbrückungsrente wird im Voraus halbjährlich jeweils im Januar und im Juli ausbezahlt. Verstirbt die Person, erlischt der Anspruch; bereits ausbezahlte Beträge werden jedoch nicht zurückgefordert.

Begründung:

Der Zeitpunkt der Auszahlung der Überbrückungsrente wird, entsprechend der heutigen Praxis, präziser geregelt.

3. Gehalt, Zulagen, Prämien

Gehalt und Gehaltsklassen

Art. 14 ¹ Das Gehalt setzt sich zusammen aus dem Grundgehalt und einem individuell festgelegten Gehaltsbestandteil.

² Das Grundgehalt bemisst sich nach der für die Funktion massgebenden Gehaltsklasse.

³ Der individuelle Gehaltsbestandteil beträgt höchstens 60 Prozent des Grundgehalts.

⁴ Die Einzelheiten richten sich nach der Gehaltsklassentabelle des Kantons.

Neuer Normtext Abs. 3 und 4, neuer Abs. 5:

³ Der individuelle Gehaltsbestandteil beträgt höchstens 80 Prozent des Grundgehalts.

⁴ Im Übrigen richten sich die Einzelheiten nach der Gehaltsklassentabelle des Kantons.

⁵ Die Gehaltsstufen werden in der Verordnung geregelt.

Begründung:

Der Gemeindeverband ARA Thunersee weist erfreulicherweise eine sehr tiefe Personalfuktuation auf. Das bisherige Gehaltssystem führt dazu, dass langjährige Mitarbeitende bereits verhältnismässig früh, beispielsweise mit 55 Jahren, das maximale Gehalt ihrer Gehaltsklasse erreichen und der Verband keine weiteren Gehaltsstufen gewähren kann. Art. 14 Abs. 3 wird dementsprechend so angepasst, dass der individuelle Gehaltsbestandteil bis zu 80 Prozent statt wie heute bis zu 60 Prozent des Grundgehalts betragen kann. Die Einzelheiten zum Gehaltsaufstieg sind in der Verordnung zu regeln, vgl. dazu den Vorschlag für eine Anpassung von Art. 8 der Verordnung.

Abs. 4 wird redaktionell an die Änderung von Abs. 3 angepasst. Abs. 5 präzisiert die Regelung der Gehaltsstufen durch die Verordnung.

Zuordnung der Stellen

Art. 15 ¹ Der Vorstand reiht durch Verordnung jede Funktion in eine Gehaltsklasse ein.

² Er passt die Einreihungen periodisch allfällig veränderten Verhältnissen an.

Anfangsgehalt

Art. 16 ¹ Das Anfangsgehalt entspricht dem Grundgehalt der für die betreffende Funktion vorgesehenen Gehaltsklasse, wenn die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber die grundsätzlichen Anforderungen der Stelle erfüllt. Zur Bestimmung des individuellen Gehaltsbestandteils sind die zur Ausübung der Funktion dienlichen Erfahrungen und Fähigkeiten, die Gehälter der bereits beschäftigten Mitarbeitenden und die Lage auf dem Arbeitsmarkt angemessen zu berücksichtigen.

² Das Anfangsgehalt kann tiefer festgelegt werden als das Grundgehalt, wenn das Gehalt vergleichbarer Funktionen in anderen öffentlichen Gemeinwesen und in der Privatwirtschaft wesentlich tiefer ist als das Grundgehalt oder wenn nicht alle für die Funktion verlangten Voraussetzungen erfüllt werden.

	³ Der Vorstand regelt die Einzelheiten durch Verordnung.
Gehaltsanpassungen	Art. 17 ¹ Der Aufstieg vom Grundgehalt zum maximalen Gehalt erfolgt mittels Gehaltsstufen. ² Der Gehaltsaufstieg stützt sich auf die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung nach den Artikeln 24 ff. Überdies kann eine für die Ausübung der Funktion dienliche Weiterbildung für den Gehaltsaufstieg berücksichtigt werden. ³ Ausnahmsweise kann einzelnen Mitarbeitenden oder einer Berufsgruppe ein ausserordentlicher Gehaltsaufstieg gewährt werden, wenn es die besonderen Verhältnisse erfordern. ⁴ Auf den Gehaltsaufstieg besteht kein Anspruch.
Teuerung	Art. 18 Der Verband passt die Gehälter gemäss den Beschlüssen des Regierungsrats über den Teuerungsausgleich für das kantonale Personal der Teuerung an.
Familienzulagen	Art. 19 Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen) nach dem Bundesgesetz vom 24. März 2006 über die Familienzulagen und dem kantonalen Gesetz vom 11. Juni 2008 über die Familienzulagen.
Betreuungszulagen	Art. 20 ¹ Mitarbeitende, die einen Anspruch auf Familienzulagen nach Artikel 19 haben, erhalten zusätzlich eine Betreuungszulage nach Massgabe des kantonalen Rechts. ² Eltern von mehr als vier zulagenberechtigten Kindern erhalten keine Betreuungszulage. ³ Der Anspruch auf Betreuungszulage besteht auch für Mitarbeitende, deren Anspruch auf Familienzulagen wegen einer Anspruchskonkurrenz nicht zum Zug kommt. Erhalten beide Elternteile gleichzeitig Betreuungszulagen oder vergleichbare von andern Arbeitgebern ausgerichtete Zulagen, darf der Gesamtbetrag der bezogenen Betreuungszulagen die Obergrenze gemäss kantonalem Recht nicht überschreiten. ⁴ Für Teilzeitbeschäftigte wird die Betreuungszulage im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad ausgerichtet.
Zulagen für Pikettdienst	Art. 21 Mitarbeitende haben Anspruch auf eine Zulage für die Leistung von Pikettdienst ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit.
Prämien	Art. 22 ¹ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine Treueprämie. ² Der Verband kann für ausserordentliche Leistungen einmalige Prämien ausrichten. ³ Der Vorstand regelt das Nähere durch Verordnung.
Gehaltsnachgenuss	Art. 23 ¹ Im Todesfall haben die Familienangehörigen bzw. andere Personen, deren Versorger die verstorbene Person war, vom Todestag an Anspruch auf das Gehalt für den Rest des laufenden Monats und für drei weitere Monate. ² Bei einer Aufteilung der Gehaltsfortzahlung auf mehrere Berechtigte dürfen die Gesamtleistungen den Betrag gemäss Absatz 1 nicht übersteigen. Haben Berechtigte Unterhaltsleistungen erhalten, die auf Vertrag oder Urteil beruhen, werden diese Leistungen

höchstens im bisherigen Umfang längstens drei Monate weiter ausgerichtet.

4. Leistungsbeurteilung

Allgemeines

Art. 24 ¹ Mit jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter wird periodisch, aber mindestens jährlich, ein Gespräch im Sinne einer zukunftsgerichteten Standortbestimmung geführt. Kernpunkte dieses Gesprächs sind die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung, die Zielvereinbarung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsklima, berufliche Entwicklung und Perspektiven.

² Die Mitarbeitenden können jederzeit ein Gespräch über einzelne oder mehrere der genannten Kernpunkte nach Absatz 1 verlangen.

³ Der Vorstand regelt die Einzelheiten durch Verordnung. Er kann für bestimmte Funktionen abweichende Regelungen treffen.

Verfahren

Art. 25 ¹ Die zuständige Stelle eröffnet den Mitarbeitenden im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs das Ergebnis der Beurteilung und die entsprechende Veränderung des Gehalts.

² Die Leistungsbeurteilung ist vertraulich.

³ Wer mit der Beurteilung nicht einverstanden ist, kann schriftlich innert 10 Tagen seit der Mitteilung verlangen, dass die beurteilende Stelle eine anfechtbare Verfügung erlässt.

Zuständigkeit

Art. 26 Aufgehoben.

5. Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden

Ferien, Freitage, Urlaub

Art. 27 Der Vorstand regelt durch Verordnung die Gewährung von Ferien, Freitagen und Urlaub.

Öffentliche Ämter

Art. 28 ¹ Die Mitarbeitenden sind berechtigt, öffentliche Ämter auszuüben, soweit diese mit ihrer beruflichen Tätigkeit vereinbar sind.

² Für die Ausübung öffentlicher Ämter können je nach Bedeutung des auszuübenden Amtes maximal 15 Arbeitstage pro Jahr in Anspruch genommen werden, ohne dass damit eine Gehaltskürzung oder eine Abgabepflicht verbunden ist.

³ Der Vorstand regelt die Einzelheiten durch Verordnung.

Entgeltliche Nebenbeschäftigungen

Art. 29 ¹ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der beruflichen Tätigkeit vereinbar ist.

² Eine Bewilligung der zuständigen Stelle (Artikel 4a) ist erforderlich, sofern Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

³ Für die Benutzung der Infrastruktur des Verbandes für ausserdienstliche Zwecke, insbesondere zum Erzielen eines Nebenerwerbseinkommens, ist eine kostendeckende Entschädigung zu leisten.

Unfallversicherung	⁴ Der Vorstand regelt die Einzelheiten durch Verordnung. Er kann bestimmte Nebenbeschäftigungen generell zulassen oder als unzulässig bezeichnen. Art. 30 ¹ Der Verband versichert die Mitarbeitenden gegen die Folgen von Berufsunfällen. ² Er versichert sie zusätzlich gegen die Folgen von Nichtbetriebsunfällen, sofern sie die im Unfallversicherungsgesetz (UVG) vorgeschriebene Mindestarbeitszeit erreichen. ³ Die Leistungen bei Berufs- und Nichtberufsunfällen entsprechen mindestens denjenigen des UVG. Der Vorstand kann Zusatzversicherungen abschliessen. ⁴ Die Taggelder der Unfallversicherung fallen dem Verband zu, wenn dieser den Mitarbeitenden während der Arbeitsunfähigkeit das volle Gehalt gewährt.
Berufliche Vorsorge	Art. 31 ¹ Der Verband versichert die Mitarbeitenden gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Tod und Invalidität, sofern deren Jahresbruttogehalt den im Gesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen und Invalidenvorsorge (BVG) festgelegten Mindestbetrag erreicht. Die Einzelheiten richten sich nach dem Reglement der Pensionskasse des Verbandes. ² Mitarbeitende, deren Gehalt den Mindestbetrag gemäss BVG nicht erreicht, können sich im Rahmen der reglementarischen Bestimmungen der Pensionskasse freiwillig versichern.
Arbeitszeit	Art. 32 ¹ Der Vorstand legt durch Verordnung die Arbeitszeit fest. ² Er kann besondere Arbeitszeitmodelle vorsehen.
Zuweisung zusätzlicher Aufgaben	Art. 33 Der Verband kann Mitarbeitenden im Rahmen des Zumutbaren über den Stellenbeschrieb hinaus gehende Aufgaben zuweisen.
Wohnsitzpflicht	Art. 34 ¹ Mitarbeitende, welche Pikett leisten, können zur Wohnsitznahme in der näheren Umgebung des Arbeitsortes verpflichtet werden, soweit dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist. ² Der Geschäftsführer hält eine Wohnsitzpflicht im Sinn von Absatz 1 in der Stellenbeschreibung fest.
Weiterbildung	Art. 35 ¹ Der Verband kann die Kosten für die Weiterbildung der Mitarbeitenden ganz oder teilweise übernehmen, soweit er daran ein Interesse hat. ² Die Gewährung der Beiträge kann mit der Verpflichtung verknüpft werden, dass die Beiträge ganz oder teilweise zurückerstattet werden müssen, wenn das Arbeitsverhältnis vor einem bestimmten Zeitpunkt beendet wird oder wenn die Weiterbildung aus Gründen, die bei der betreffenden Person liegen, nicht abgeschlossen wird. ³ Die zuständige Stelle (Artikel 4a) kann zur Regelung der Finanzierung und Rückzahlung von Weiterbildungsbeiträgen im Einzelfall öffentlich-rechtliche Verträge abschliessen. ⁴ Rückzahlungsverpflichtungen gegenüber anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern für Bildungsbeiträge können durch den Verband abgelöst werden, wenn ein betriebliches Interesse nachgewiesen ist.

⁵ Der Vorstand regelt das Nähere durch Verordnung. Er regelt namentlich die Form und die Modalitäten der Rückzahlungsverpflichtung.

Medizinische Untersuchung

Art. 36 ¹ Der Verband kann zur Abklärung der gesundheitlichen Eignung einer Person vor der Anstellung oder während des Anstellungsverhältnisses eine vertrauensärztliche Untersuchung veranlassen.

² Er kann während des Arbeitsverhältnisses medizinische Untersuchungen und Präventivmassnahmen auf Kosten des Verbandes anbieten.

Aufsichtsrechtliche Anzeige, Rechtsschutz

Art. 37 ¹ Mitarbeitende, die sich unrechtmässig oder unkorrekt behandelt fühlen, können an den Vorstand gelangen.

² Sie sollen zunächst eine Aussprache mit dem direkt Vorgesetzten verlangen. Sie haben das Recht, zu dieser Aussprache eine Vertrauensperson beizuziehen.

³ Können Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis nicht gütlich beigelegt werden, erlässt die zuständige Stelle (Artikel 4a) eine Verfügung.

⁴ Für den Erlass und die Anfechtung von Verfügungen gilt das Gesetz vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege.

6. Schluss- und Übergangsbestimmungen

Verordnung

Art. 38 ¹ Der Vorstand regelt, soweit erforderlich, durch Verordnung Einzelheiten im Rahmen dieses Reglements.

² Er regelt, soweit erforderlich, namentlich:

- a die Zuordnung der Stellen zu den Gehaltsklassen;
- b Einzelheiten zum Gehalt sowie zu den Familien- und Betreuungszulagen;
- c die Zulagen für die Leistung von Pikettdienst;
- d die Gehaltsfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeit wie Unfall, Krankheit, Mutterschaft, Militärdienst, Zivildienst und dergleichen;
- e die Treueprämien und die Prämien für besondere Leistungen;
- f die Leistungsbeurteilung;
- g die Arbeitszeit;
- h die Gewährung von Ferien, Freitagen und Urlaub;
- i die Weiterbildung;
- j die Ausübung öffentlicher Ämter und Nebenbeschäftigungen;
- k den Ersatz notwendiger Auslagen (Spesen).

Neuer Normtext Abs. 2 Bst. k:

- k weitere Einzelheiten zum Auslagenersatz, zum persönlichen Material und zur Benützung von Eigentum des Verbandes für ausserdienstliche Zwecke.

Begründung:

Text analog Personalverordnung.

³ Er kann im Rahmen der Verordnung auch Bestimmungen über privatrechtlich angestellte Mitarbeitende erlassen.

Inkrafttreten

Art. 39 ¹ Dieses Reglement tritt auf den 01. Oktober 2003 in Kraft.

² Mit dem Inkrafttreten dieses Reglements sind alle Bestimmungen aufgehoben, die zu diesem Reglement in Widerspruch stehen.

Änderungen vom 26. Oktober 2011

Art. 40 Die Änderungen vom 26. Oktober 2011 treten am 01. Januar 2012 in Kraft.

Änderungen vom 28. Oktober 2026

Neuer Normtext Art. 40 (inkl. Randtitel):

Art. 40 ¹ Die Änderungen vom 26. Oktober 2011 treten am 01. Januar 2012 in Kraft.

² Die Änderungen vom 28. Oktober 2026 treten am 01. Januar 2027 in Kraft.

Begründung:

Das Inkrafttreten der Änderungen kann, muss aber nicht unbedingt im Normtext des Reglements selbst geregelt werden. Weil bereits das Inkrafttreten der Änderungen vom Oktober 2011 in einem neuen Art. 40 geregelt wird, wird diese Bestimmung mit einem neuen Abs. 2 zum Inkrafttreten der neuen Änderungen ergänzt.

ENTWURF