



Personalreglement

vom 15. Dezember 1997

Ausgabe Januar 2018

Personalreglement

Der Stadtrat von Burgdorf,
gestützt auf Artikel 63 der Gemeindeordnung vom 18. Juli 2001 (GO),
erlässt:

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1

Geltungsbereich

¹Das Reglement gilt mit Ausnahme der privatrechtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für alle Arbeitsverhältnisse der Stadt.

²Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden öffentlich rechtlich angestellt.

³Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts, namentlich die Personal- und Gehaltsverordnung.

Art. 2

¹Der Gemeinderat kann privatrechtliche Arbeitsverhältnisse für höchstens zwei Jahre abschliessen.

²Massgebend sind ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.

Art. 3

Personalpolitische Grundsätze

Der Gemeinderat legt die Grundsätze der Personalpolitik fest. Er fördert insbesondere:

- a. die Gleichstellung von Frauen und Männern;
- b. die Weiterbildung und die berufliche Qualifikation;
- c. den Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit;
- d. umweltbewusstes Verhalten.

Art. 4

Paritätische Kommission Personal

¹Als vorberatende Funktion von Personal-, Gehalts- und Verwaltungsfragen wird eine paritätisch zusammengesetzte Kommission bestellt, die sich selbst konstituiert.

²Der Gemeinderat wählt drei Vertreter oder Vertreterinnen des Arbeitgebers.

³Das Personal bestimmt ebenfalls drei Vertreterinnen oder Vertreter. Ein Sitz steht dem Stadtbauamt und zwei Sitze der übrigen Verwaltung zu.

⁴Die Paritätische Kommission (PKP) kann zur Erfüllung ihrer Aufgaben Beraterinnen und Berater beiziehen.

⁵Die Leitung Personal ist ständiges Mitglied ohne Stimmberechtigung.

Art. 4a

Personalverbände

¹Die Personalverbände vertreten die grundlegenden Anliegen des Personals gegenüber der Stadt.

²Sie werden konsultiert, bevor dieses Reglement geändert wird und bevor andere Regelungen erlassen oder geändert werden, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt unmittelbar betreffen.

II. Das Arbeitsverhältnis

Art. 5

Stellenbesetzung

¹Aufgehoben.

²Der Gemeinderat entscheidet über die Besetzung der Stellen. Er kann diese Kompetenz ganz oder teilweise an die einzelnen Abteilungen oder an die Leitung Personal delegieren.

³Frei werdende, wieder zu besetzende Stellen sind öffentlich auszu-schreiben, sofern sie nicht intern besetzt werden.

⁴Die Ausschreibung richtet sich nach den Vorgaben des Gemeinderates.

⁵Für die Einarbeitung können Stellen während angemessener Zeit dop-pelt besetzt werden.

Art. 6

Unvereinbarkeit

Für die Unvereinbarkeiten gelten die Bestimmungen des Gemeindege-setzes und der Gemeindeordnung.

Art. 7

Probezeit

¹Das Arbeitsverhältnis beginnt mit einer Probezeit von drei Monaten. Sie kann ausnahmsweise um höchstens drei Monate verlängert wer-den.

Kündigung
während der
Probezeit

²Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis wie folgt schriftlich gekündigt werden:

- a. in den ersten drei Monaten: 7 Tage, auf das Ende einer Arbeitswoche
- b. ab viertem Monat: 1 Monat auf Monatsende.

Art. 8

Beendigung

¹Das Arbeitsverhältnis wird beendet durch:

- a. Kündigung;
- b. gegenseitiges Einvernehmen;
- c. Voll-Invalidität gemäss Pensionskassenreglement;
- d. Erreichen des AHV-Alters oder Pensionierung laut Pensionskassenreglement;
- e. Tod.

²Das Arbeitsverhältnis kann durch den Gemeinderat, sofern es die Interessen der Stadt erfordern, über das AHV-Alter hinaus verlängert werden.

Art. 9

Kündigung

¹Das Arbeitsverhältnis ist schriftlich unter Wahrung folgender Fristen jeweils auf Ende eines Monats zu kündigen:

- a. bei einer Dienstdauer bis 3 Jahre 2 Monate;
- b. bei einer Dienstdauer von mehr als 3 Jahren 3 Monate.

²Für Abteilungsleiterinnen und -leiter sowie Amtsleiterinnen und -leiter kann vertraglich eine Kündigungsfrist von sechs Monaten vereinbart werden.

³Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Stadt setzt sachliche Gründe voraus, die in der Person der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters oder in der Organisation der Stadtverwaltung liegen. Diese Gründe sind in der Kündigung aufzuführen.

⁴Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf die Freizügigkeitsleistung gemäss den Bestimmungen des Pensionskassenreglements.

⁵Bei Auflösung des Anstellungsverhältnisses aus organisatorischen Gründen erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Abfindung oder gegebenenfalls Unterstützung. Der Gemeinderat legt die Grundsätze für deren Bemessung fest.

Art. 10

Fristlose Auflösung

¹Aus wichtigen Gründen können die Stadt wie auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos auflösen. Die fristlose Auflösung muss schriftlich begründet werden.

²Geht die fristlose Auflösung von der Stadt aus, muss der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ein Disziplinarverfahren vorausgegangen sein. Für die Einzelheiten des Disziplinarverfahrens gelten die kantonalen Bestimmungen.

Beendigung zur
Unzeit

Art. 11

¹Nach Ablauf der Probezeit darf die Stadt das Arbeitsverhältnis nicht beenden,

- a. während die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivildienst, zivilen Ersatzdienst oder Rotkreuzdienst leisten, sowie, sofern die Dienstleistungen mehr als zehn Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
- b. während die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar bis zum dritten Dienstjahr während 30 Tagen und ab viertem Dienstjahr während 90 Tagen;
- c. während die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zustimmung der Stadt an einer Hilfsaktion des Bundes im Ausland teilnehmen;
- d. für Mitarbeiterinnen während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Geburt.

²Die Beendigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Beendigung vor Beginn einer solchen Frist ausgesprochen, aber die Beendigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach der Sperrfrist fortgesetzt.

Art. 12

Vorzeitige
Pensionierung

Eine vorzeitige Pensionierung richtet sich nach den Bestimmungen des Pensionskassenreglements.

III. Die Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Art. 13

Gehalt, Zulagen,
Ferien

¹Für Gehalt, 13. Monatslohn, Teuerungs-, Kinder-, Betreuungszulagen und Gehaltsfortzahlung für Familienangehörige, Ferien, Urlaub und Dienstaltersgeschenke gilt die kantonale Personalgesetzgebung, soweit nachfolgend nichts Abweichendes geregelt ist.

²Zur Steigerung der Attraktivität der Stadt Burgdorf als Arbeitgeberin kann der Gemeinderat zusätzlich zugunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der kantonalen Regelung abweichen.

Art. 13a

Bewertung der
Funktionen

¹Der Gemeinderat legt ein einheitliches Bewertungssystem für die Gehaltsklassenzuordnungen aller Funktionen fest und bestimmt den Grundlohn der einzelnen Funktionen.

²Das Bewertungssystem berücksichtigt die Anforderungen und Belastungen der einzelnen Funktionen.

³Ändern sich die Anforderungen und Belastungen wesentlich, werden die entsprechenden Funktionen neu bewertet.

Art. 14

Festlegung der Löhne

¹Die Löhne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemessen sich nach Funktion, Erfahrung und Leistung. Sie setzen sich aus dem Grundlohn und einem individuellen Lohnanteil zusammen.

²Der individuelle Lohnanteil setzt sich aus einem leistungsunabhängigen und einem leistungsabhängigen Anteil zusammen.

³Der Gemeinderat legt die Einzelheiten fest.

Art. 15

Mitarbeitergespräch Kader

Mindestens zwei Mitglieder des Gemeinderates führen das Mitarbeitergespräch mit den Amtsleiterinnen und Amtsleitern.

Art. 16

Mitarbeitergespräch übrige Funktionen

Die Amtsleiterinnen und Amtsleiter sind für die Durchführung der Mitarbeitergespräche mit den ihnen unterstellten Personen verantwortlich.

Art. 17

Aufgehoben.

Art. 18

Aussergewöhnliche Leistungen

Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen belohnen.

Art. 19

Personalakten

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihre Personalakten einsehen.

Art. 20

Mitsprache

¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind vor wichtigen Änderungen ihrer Arbeitsverhältnisse und Funktionsbeschreibungen zur Mitsprache beizuziehen.

²Sie können sich beraten und vertreten lassen.

Art. 21

Weiterbildung

Die Stadt fördert die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Gemeinderat legt die Grundsätze dazu fest.

Art. 22

Arbeitszeugnis

¹Beim Austritt erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Zeugnis, welches über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über Leistungen und Verhalten Auskunft gibt. Auf Verlangen wird eine blosse Anstellungsbestätigung ausgestellt.

²Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können jederzeit ein Zwischenzeugnis verlangen.

Art. 23

Beschwerde

¹Personalrechtliche Verfügungen des Gemeinderates sind innert 30 Tagen seit der Eröffnung anfechtbar.

²Für das Verfahren gelten die Bestimmungen des Gemeindegesetzes und des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege.

IV. Die Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Art. 24

Pflicht zur
Übernahme einer
anderen Funktion

¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben eine andere Funktion zu übernehmen, wenn sie ihre bisherige Funktion aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben können oder organisatorische Gründe es erfordern.

²Kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aus organisatorischen Gründen die bisherige Funktion nicht mehr ausüben, hat ihm die Stadt nach Möglichkeit eine inhaltlich und gehaltsmässig zumutbare Ersatzlösung anzubieten.

Art. 25

Arbeitszeit

Der Gemeinderat bestimmt die Arbeitszeit und deren Gestaltung sowie die Arbeit vor allgemeinen Feiertagen, am 1. Mai und an der Solennität.

Art. 26

Geheimhaltung

¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, über die ihnen in ihrer dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangten Angelegenheiten, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderen Vorschriften geheim zu halten sind, Dritten gegenüber zu schweigen.

²Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen sich als Zeuge, Partei oder gerichtliche Sachverständige über Wahrnehmungen bei der Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgabe nur äussern, wenn sie vom Gemeinderat dazu ermächtigt worden sind.

³Die Geheimhaltungspflicht bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Art. 27

Ausstand

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben aus den im Gemeindegesetz festgelegten Gründen und nach dessen Regeln in den Ausstand zu treten.

Art. 28

Haftung

¹Die Stadt haftet für den Schaden, den ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Ausübung ihrer Pflichten Dritten widerrechtlich zugefügt haben.

²Hat die Stadt einem geschädigten Dritten Ersatz leisten müssen, so steht ihr der Rückgriff auf die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zu, sofern dieser den Schaden vorsätzlich oder grobfahrlässig verursacht hat.

³Das Mass der Sorgfalt, für die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber der Stadt einzustehen haben, richtet sich nach dem Arbeitsverhältnis, dem Berufsrisiko, dem Bildungsgrad oder den Fachkenntnissen, die für die Erfüllung der Aufgaben verlangt werden, ferner nach den Fähigkeiten und Eigenschaften der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Stadt gekannt hat oder hätte kennen sollen.

Art. 29

Nebenbeschäftigungen; öffentliche Ämter

¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen kein öffentliches Amt und keine Nebenbeschäftigungen ausüben, die sich mit ihrem Arbeitsverhältnis nicht vertragen oder sie bei der Ausübung ihrer Pflichten beeinträchtigen.

²Beansprucht ein öffentliches Amt oder eine Nebenbeschäftigung Arbeitszeit, ist die Ausübung bewilligungspflichtig. Der Gemeinderat kann die Anrechnung an die Arbeitszeit oder eine Ablieferungspflicht vorsehen.

V. Besondere Bestimmungen

Art. 30

Berufliche Vorsorge

¹Die Stadt versichert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Mitglieder des Gemeinderates gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod.

²Die Versicherungsbestimmungen richten sich nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) und den Bestimmungen der jeweiligen beruflichen Vorsorgeeinrichtung.

Art. 30a

Härtefälle

¹Die Stadt beteiligt sich in Härtefällen und im Rahmen der Finanzkompetenz des Gemeinderates an einem Einkauf einer versicherten Person in die Pensionskasse.

²Versicherte Mitarbeitende der Stadt Burgdorf können beim Gemeinderat ein schriftliches und begründetes Gesuch um Einkaufsbeteiligung stellen, wenn sie folgende Voraussetzungen erfüllen:

- a Mindestalter 55 Jahre;
- b Mindestanstellungsdauer bei der Stadt 10 Jahre;
- c Jährliche Altersrente im reglementarischen Rücktrittsalter von weniger als 40 Prozent des gegenwärtig beitragspflichtigen Lohnes.

³Das Gesuch ist innerhalb eines Jahres seit Erreichen des 55. Altersjahres bzw. der erforderlichen Anstellungsdauer, seit Inkrafttreten dieser Verordnung oder seit dem späteren Eintritt in die PRE einzureichen.

Art. 30b

Prüfung des Härtefalles

¹Der Gemeinderat prüft, ob ein Härtefall vorliegt. Er berücksichtigt dabei insbesondere:

- a Ob und in welchem Ausmass die Altersvorsorge durch andere Mittel, insbesondere durch AHV, 3. Säule, vorhandenes Vermögen oder vorhandenes Wohneigentum gesichert wird;
- b Die persönliche und familiäre Situation;
- c Die wirtschaftliche Zumutbarkeit von Eigenleistungen in der Vergangenheit sowie bis zum Eintritt des Rücktrittsalters.

²Vorbezüge für Wohneigentumsförderung sowie Rentenkürzungen infolge Scheidung begründen in der Regel keinen Härtefall.

³Der Gemeinderat wird mit Gesuchseinreichung zur Einsichtnahme in die Akten der PRE sowie der Steuerverwaltung ermächtigt und kann zusätzliche Angaben oder Nachweise verlangen.

Art. 30c

Bemessung

¹Der Einkauf in die Pensionskasse ist durch die versicherte Person zu finanzieren, soweit ihr das wirtschaftlich zugemutet werden kann.

²Darüber hinaus beteiligt sich die Stadt an der Einkaufssumme, bis die jährliche Altersrente 40 Prozent des gegenwärtig beitragspflichtigen Lohnes erreicht.

³Grundlagen für die Bemessung einer Einkaufsbeteiligung sind der aktuelle Versicherungsausweis (persönliche Vorsorgeausweis), die letzte Steuerveranlagung sowie das begründete Gesuch.

⁴Die auf der Einkaufsbeteiligung erhobenen Sozialabzüge (AHV/ALV) und allfällige andere Kosten gehen zu Lasten der Einkaufssumme.

Art. 30d
Finanzierung Einkaufsbeteiligungen werden aus der Investitionsrechnung finanziert.

Art. 30e
Information der Geschäftsprüfungskommission Der Gemeinderat informiert die Geschäftsprüfungskommission periodisch über die behandelten Gesuche.

Art. 31
Versicherung gegen Unfall Die Stadt versichert ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die hauptamtlichen Mitglieder des Gemeinderates nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle.

Art. 32
Ausführungsbestimmungen Der Gemeinderat regelt:
- die Gehaltsklasseneinreihung der Funktionen (Art. 13a);
- die Abgeltung für Überzeit, Sonntags- und Nacharbeit sowie für Pikettdienste;
- den Ersatz von Auslagen;
- die Abfindung gemäss Artikel 9 Absatz 5.
- die Vergütungen für ausserordentliche Leistungen (Art. 18);
- die arbeits- oder vertrauensärztliche Untersuchung;
- die Zuweisung von Dienstwohnungen und die Festlegung der Mietzinse;
- die Weiterbeschäftigung über das AHV-Alter hinaus;
- die Dienstkleider;
- Das Verfahren für die Mitarbeitergespräche sowie die Festlegung der leistungsabhängigen Lohnanteile (Art. 15, 16).

VI. Schluss- und Übergangsbestimmungen

Art. 33
Übergangsrecht Nach altem Recht auf Amtsdauer gewählte Beamte beenden die laufende Amtsdauer nach den alten Bestimmungen.

Art. 34
Aufhebung bisherigen Rechts Mit der Inkraftsetzung dieses Personalreglementes werden aufgehoben:
a das Beamten-Reglement vom 8. Juni 1970;
b das Besoldungsreglement vom 23. September 1973;
c das Reglement über die Besoldungen der städtischen Lehrerschaft vom 6. Juni 1971.

Art. 35

Inkrafttreten

Die Inkraftsetzung wird durch den Gemeinderat festgelegt.

Bescheinigung

Das Personalreglement der Stadt Burgdorf wurde vom Stadtrat am 15. Dezember 1997 genehmigt.

Das Reglement lag gemäss Art. 4 der Gemeindeverordnung während 20 Tagen nach erfolgter Publikation in der Kanzlei der Präsidialabteilung der Stadtverwaltung Burgdorf zur Einsichtnahme auf. Die Publikation erfolgte im Amtsanzeiger Nr. 51 vom 18. Dezember 1997.

Es wurden keine Einsprachen eingereicht.

Burgdorf, 20. Januar 1998

NAMENS DES STADTRATES

B. Rechner, Stadtratspräsidentin
P. Moser, Stadtschreiber

Genehmigung

Genehmigt durch das Amt für Gemeinden und Raumordnung des Kantons Bern, Kreis Emmental-Oberaargau.

Burgdorf, 30. Januar 1998

AMT FÜR GEMEINDEN UND RAUMORDNUNG

W. Hafner, Vorsteher

Inkraftsetzung

Der Gemeinderat setzt das Personalreglement auf den 1. Februar 1998 in Kraft.

Teilrevision des Reglements vom 17. Juni 2002

Der Gemeinderat setzt das Personalreglement auf den 1. Februar 1998 in Kraft.

| | |
|----------------------------|--|
| Änderungen | Artikel 4 Absatz 1, 3, 4, 5 Artikel 5 Absatz 1, 2, 3 Artikel 13 Absatz 1, 2 Artikel 14 Absatz 1, 2 Artikel 15; Artikel 16 Artikel 17 Artikel 18 Artikel 30 Absatz 1 Artikel 32 |
| Neue Bestimmungen | Artikel 4a Artikel 13a Artikel 14 Absatz 3 |
| Terminologische Änderungen | Folgende Begriffe werden im Personalreglement ersetzt: <ul style="list-style-type: none">- „Angestellte“ durch „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“- „Anstellungsverhältnis“ durch „Arbeitsverhältnis“- „Tätigkeit“ durch „Funktion“- „Pflichtenheft“ durch „Funktionsbeschreibung“ |

Burgdorf, 20. August 2002

NAMENS DES STADTRATES

Beatrice Kuster Müller, Stadtratspräsidentin
Paul Moser, Stadtschreiber

| | |
|----------------|--|
| Inkraftsetzung | Der Gemeinderat setzt das teilrevidierte Reglement auf den 1. September 2002 in Kraft. |
|----------------|--|

Teilrevision des Reglements vom 15. September 2008

Der Stadtrat hat am 15. September 2008 die folgenden Änderungen des Reglements beschlossen:

| | |
|-------------------|---|
| Änderungen | Artikel 30 Absatz 1 Artikel 31 |
| Neue Bestimmungen | Artikel 30 a, b, c, d, e |
| Bescheinigung | Der Beschluss wurde im Anzeiger für Burgdorf und Umgebung Nr. 38 vom 18. September 2008 öffentlich bekannt gemacht. Von der Möglichkeit zur Ergreifung des fakultativen Referendums (Volksabstimmung) wurde nicht Gebrauch gemacht. |
| Inkraftsetzung | Die Änderungen vom 15. September treten am 1. Januar 2009 in Kraft. |

Teilrevision des Reglements vom 14. Mai 2018

Der Stadtrat hat am 14. Mai 2018 die folgende Änderung des Reglements beschlossen:

| | |
|----------------|---|
| Änderungen | Artikel 30 |
| Bescheinigung | Der Beschluss wurde im Anzeiger für Burgdorf und Umgebung Nr. 20 vom 17. Mai 2018 öffentlich bekannt gemacht. Von der Möglichkeit zur Ergreifung des fakultativen Referendums (Volksabstimmung) wurde nicht Gebrauch gemacht. |
| Inkraftsetzung | Die Änderungen vom 14. Mai 2018 treten rückwirkend auf den 1. Januar 2018 in Kraft. |

Inhaltsverzeichnis

| | | Seite |
|-----------|---|-------|
| | I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN | |
| Art. 1, 2 | Geltungsbereich | 1 |
| Art. 3 | Personalpolitische Grundsätze | 1 |
| Art. 4 | Paritätische Kommission Personal | 1 |
| Art. 4a | Personalverbände | 2 |
| | II. DAS ARBEITSVERHÄLTNIS | |
| Art. 5 | Stellenbesetzung | 2 |
| Art. 6 | Unvereinbarkeit | 2 |
| Art. 7 | Probezeit, Kündigung während der Probezeit | 2 |
| Art. 8 | Beendigung | 3 |
| Art. 9 | Kündigung | 3 |
| Art. 10 | Fristlose Auflösung | 3 |
| Art. 11 | Beendigung zur Unzeit | 4 |
| Art. 12 | Vorzeitige Pensionierung | 4 |
| | III. DIE RECHTE DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER | |
| Art. 13 | Gehalt, Zulagen, Ferien | 4 |
| Art. 13a | Bewertung der Funktion | 4 |
| Art. 14 | Festlegung der Löhne | 5 |
| Art. 15 | Mitarbeitergespräch Kader | 5 |
| Art. 16 | Mitarbeitergespräch übrige Funktionen | 5 |
| Art. 17 | Aufgehoben | 5 |
| Art. 18 | Aussergewöhnliche Leistungen | 5 |
| Art. 19 | Personalakten | 5 |
| Art. 20 | Mitsprache | 5 |
| Art. 21 | Weiterbildung | 5 |
| Art. 22 | Arbeitszeugnis | 6 |
| Art. 23 | Beschwerde | 6 |
| | IV. DIE PFLICHTEN DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER | |
| Art. 24 | Pflicht zur Übernahme einer anderen Funktion | 6 |
| Art. 25 | Arbeitszeit | 6 |
| Art. 26 | Geheimhaltung | 6 |
| Art. 27 | Ausstand | 7 |
| Art. 28 | Haftung | 7 |
| Art. 29 | Nebenbeschäftigungen; öffentliche Ämter | 7 |
| | V. BESONDERE BESTIMMUNGEN | |
| Art. 30 | Berufliche Vorsorge | 7 |
| Art. 30a | Härtefälle | 8 |
| Art. 30b | Prüfung des Härtefalles | 8 |
| Art. 30c | Bemessung | 8 |
| Art. 30d | Finanzierung | 9 |
| Art. 30e | Information der Geschäftsprüfungskommission | 9 |
| Art. 31 | Versicherung gegen Unfall | 9 |
| Art. 32 | Ausführungsbestimmungen | 9 |
| | VI. SCHLUSS- UND ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN | |
| Art. 33 | Übergangsrecht | 9 |
| Art. 34 | Aufhebung bisherigen Rechts | 9 |
| Art. 35 | Inkrafttreten | 10 |