

## **Personalreglement**

**21. März 2011  
mit Änderungen bis 16. Juni 2025**

## **Chronologie**

### **Erlass**

Beschluss des Parlaments vom 21. März 2011; Inkrafttreten am 1. Januar 2012 (siehe Art. 84 des Reglements).

### **Änderungen**

Änderung vom 16. März 2015 (Art. 19, 30) durch Reglement vom 16. März 2015 über die Pensionskasse des Personals der Einwohnergemeinde Köniz; Inkrafttreten am 1. Januar 2016 (siehe Beschluss vom 16. März 2015).

Änderung vom 2. November 2016 (Art. 7); Inkrafttreten am 1. Januar 2017 (siehe GRB 609/16 vom 2. November 2016).

Änderung vom 16. Juni 2025 (Art. 5, 6, 13, 13a, 14, 20, 21, 24, 27, 30, 34, 40, 41a, Gliederungstitel V, Art. 43, 44, 46, 51, 56, 57, 61, 66, 79, 81); Inkrafttreten am 1. Januar 2026 (siehe Beschluss vom 16. Juni 2025; Inkrafttreten von Art. 51 und 56 am 1. Januar 2027).

Das Parlament beschliesst gestützt auf Artikel 44 der Gemeindeordnung vom 16. Mai 2004 folgendes

## Personalreglement

### I. Allgemeine Bestimmungen

#### Art. 1

Geltungsbereich Dieses Reglement regelt das Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde Köniz und den öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeitenden.

#### Art. 2

Arbeitsverhältnis

- 1 Die Mitarbeitenden befinden sich in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.
- 2 Soweit dieses Reglement, die gestützt darauf erlassene Verordnung des Gemeinderats oder andere Vorschriften der Gemeinde eine Frage nicht regeln, gelten sinngemäss die Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung.
- 3 Vorbehalten bleiben besondere gemeindeeigene oder übergeordnete Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis bestimmter Personengruppen, beispielsweise von Lehrkräften.

#### Art. 3

Privatrechtlich angestellte Mitarbeitende

- 1 Der Gemeinderat bezeichnet durch Verordnung die Mitarbeitenden, die durch privatrechtlichen Arbeitsvertrag nach den Artikeln 319 ff. des Obligationenrechts<sup>1</sup> angestellt werden. Privatrechtlich angestellt werden insbesondere Mitarbeitende, die nur in geringem Umfang für die Gemeinde tätig sind.
- 2 Lernende werden durch privatrechtlichen Lehrvertrag nach den Artikeln 344 ff. des Obligationenrechts angestellt.
- 3 Die Arbeitsverhältnisse unterstehen den Bestimmungen des Vertrags und des Obligationenrechts.

---

<sup>1</sup> Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht), SR 220.

- 4 Der Gemeinderat kann ferner durch Verordnung oder Beschluss
  - a) die Zuständigkeiten in Zusammenhang mit privatrechtlichen Arbeitsverträgen regeln;
  - b) Inhalte festlegen, die in die privatrechtlichen Arbeitsverträge aufzunehmen sind.

#### **Art. 4**

##### Grundsätze der Personalpolitik

- 1 Der Gemeinderat erlässt Grundsätze über die Personalpolitik der Gemeinde. Diese stellen verbindliche Leitlinien für alle Massnahmen im Personalbereich dar.
- 2 Die Personalpolitik der Gemeinde verfolgt folgende Stossrichtungen:
  - a) fachlich kompetente Mitarbeitende zu gewinnen und zu erhalten, die sich mit den zu erfüllenden Aufgaben der Verwaltung identifizieren, verantwortungsvoll und wirtschaftlich handeln, kundenorientiert, entwicklungs- und lernbereit sind und über Teamgeist und Leistungsbereitschaft verfügen;
  - b) Mitarbeitende jeden Alters entsprechend ihren Aufgaben, Eignungen und Fähigkeiten zu fördern und entwickeln;
  - c) mit zeitgemässen Anstellungsbedingungen und einer dialogorientierten Führungskultur die Voraussetzungen für eine zielorientierte und wertschätzende Zusammenarbeit zu schaffen;
  - d) die Chancengleichheit der Mitarbeitenden zu leben;
  - e) die Arbeitssicherheit sowie den Schutz der Gesundheit und der Persönlichkeit der Mitarbeitenden zu gewährleisten;
  - f) moderne und familienfreundliche Arbeitsformen wie Teilzeitarbeit und Stellenteilung anzubieten;
  - g) die Berufsbildung durch das Angebot von attraktiven Ausbildungsplätzen zu fördern und zu pflegen;
  - h) nach Möglichkeit Personen mit körperlichen und psychischen Einschränkungen zu beschäftigen;
  - i) eine ausgewogene Durchmischung des Personals namentlich mit Blick auf Alter, Geschlecht, Ausbildung und Migrationshintergrund zu fördern;
  - k) umweltbewusstes Verhalten der Mitarbeitenden zu fördern;
  - l) die Wohnsitznahme in der Gemeinde zu fördern.

**Art. 5**

Umsetzung

Der Gemeinderat schafft Instrumente zur

- a) Führung und Entwicklung des Personals;<sup>2</sup>
- b) Überwachung und Steuerung der Kosten.

**Art. 6**Betriebliche  
Mitwirkung

- 1 Die betriebliche Mitwirkung wird durch die Personalverbände ausgeübt.<sup>3</sup>
- 2 Die zuständigen Instanzen erteilen den Personalverbänden die zur Ausübung der Mitwirkungsrechte erforderlichen Informationen.
- 3 Die Personalverbände haben das Recht, vor dem Erlass von Personal-, Organisations- und Betriebsvorschriften informiert zu werden, dazu Stellung zu nehmen und Vorschläge einzubringen. Sie können in die Erarbeitung der Vorschriften einbezogen werden.
- 4 Eingaben im Rahmen der Mitwirkung sind zu prüfen und zu beantworten.
- 5 Den Mitwirkenden darf wegen der ordnungsgemässen Ausübung der Mitwirkungsrechte oder wegen ihrer Zugehörigkeit zu Verbänden kein Nachteil erwachsen.

**II. Ausgaben für das Personal und Stellenplan****Art. 7<sup>4</sup>**Ausgaben für  
das Personal

Das Parlament bewilligt die Ausgaben für das Personal im Rahmen des Budgets.

**Art. 8**

Stellenplan

Der Gemeinderat ist zuständig für die Schaffung, Änderung und Aufhebung von Stellen. Er führt einen Stellenplan.

---

<sup>2</sup> Fassung vom 16. Juni 2025

<sup>3</sup> Fassung vom 16. Juni 2025

<sup>4</sup> Fassung vom 2. November 2016

### III. Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

#### 1. Begründung des Arbeitsverhältnisses

##### Art. 9

- Ausschreibung
- 1 Freie Stellen sind öffentlich und verwaltungsintern auszuschreiben.
  - 2 Der Gemeinderat kann durch Verordnung Ausnahmen vorsehen.

##### Art. 10

- Vertrag
- 1 Das Arbeitsverhältnis wird durch den Abschluss eines schriftlichen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrags begründet.
  - 2 Der Gemeinderat bezeichnet die Anstellungsbehörden.

##### Art. 11

- Dauer
- 1 Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet.
  - 2 Ausnahmsweise kann das Arbeitsverhältnis befristet werden.
  - 3 Ein befristetes Arbeitsverhältnis darf für eine Dauer von längstens fünf Jahren begründet werden. Ohne Unterbruch aneinander gereichte befristete Arbeitsverhältnisse, die zusammen über fünf Jahre dauern, gelten als unbefristetes Arbeitsverhältnis.

##### Art. 12

- Freie Stelle
- 1 Die unbefristete Anstellung setzt voraus, dass eine entsprechende freie, unbefristete Stelle vorhanden ist.
  - 2 Die befristete Anstellung setzt voraus, dass für mindestens die Dauer der Anstellung eine entsprechende freie Stelle vorhanden ist.
  - 3 Zur Einarbeitung von Mitarbeitenden können Stellen ausnahmsweise befristet doppelt besetzt werden. Der Gemeinderat regelt die Voraussetzungen durch Verordnung.

##### Art. 13

- Weitere Anstellungsveroraussetzungen
- 1 Die Anstellung setzt fachliche und persönliche Eignung voraus.
  - 2 ...<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Aufgehoben am 16. Juni 2025

- <sup>3</sup> Ab Beginn des Arbeitsverhältnisses dürfen keine Unvereinbarkeitsgründe nach dem Gemeindegesetz<sup>6</sup> und der Gemeindeordnung vorliegen.

### **Art. 13a<sup>7</sup>**

Auszug aus dem  
Strafregister und  
Betreibungsregister

- <sup>1</sup> Die Gemeinde kann von Stellenbewerbenden sowie von Mitarbeitenden verlangen, dass sie einen aktuellen Auszug aus dem Strafregister und aus dem Betreibungsregister vorlegen, sofern dies zur Wahrung der Interessen der Gemeinde erforderlich ist. Erforderlich ist dies namentlich bei Funktionen, die einen regelmässigen Kontakt mit Minderjährigen oder mit anderen besonders schutzwürdigen Personen umfassen sowie bei Funktionen mit hohen Anforderungen an die Integrität und Vertrauenswürdigkeit.
- <sup>2</sup> Der Gemeinderat bezeichnet die Funktionen und regelt die Einzelheiten.

### **Art. 14<sup>8</sup>**

Probezeit

- <sup>1</sup> Bei unbefristeten und bei auf über ein Jahr befristeten Arbeitsverhältnissen gelten die ersten vier Monate als Probezeit. Diese kann ausnahmsweise um drei Monate verlängert werden. Der Gemeinderat regelt die Voraussetzungen der Abweichungen durch Verordnung.
- <sup>2</sup> Bei Arbeitsverhältnissen, die auf vier Monate bis ein Jahr befristet sind, gelten die ersten zwei Monate als Probezeit. Bei Arbeitsverhältnissen, die auf weniger als vier Monate befristet sind, ist keine Probezeit vorgesehen.
- <sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt durch Verordnung, in welchen Fällen die Übernahme einer neuen Funktion eine neue Probezeit auslöst.
- <sup>4</sup> Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig mit einer Frist von sieben Kalendertagen gekündigt werden.

## **2. Änderung des Arbeitsverhältnisses**

### **Art. 15**

Automatische  
Anpassung

Das Arbeitsverhältnis passt sich in jedem Zeitpunkt den aktuellen Reglementen, Verordnungen und Weisungen an.

---

<sup>6</sup> Kantonales Gemeindegesetz vom 16. März 1998, GG, BSG 170.11

<sup>7</sup> Eingefügt am 16. Juni 2025

<sup>8</sup> Fassung vom 16. Juni 2025

**Art. 16**

Einvernehmliche  
Änderung

Die Gemeinde und die Mitarbeitenden können Änderungen des Arbeitsverhältnisses vereinbaren. Solche Änderungen bedürfen der Schriftform.

**Art. 17**

Einseitige  
Änderung

- 1 Die nach Artikel 23 zuständige Behörde kann ohne Kündigung des Arbeitsvertrags die Zuweisung einer anderen Funktion, anderer Hauptaufgaben oder eines anderen Arbeitspensums verfügen,
  - a) wenn betriebliche Gründe dies erfordern,
  - b) wenn die betreffende Person die bisherigen Aufgaben aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr erfüllen kann oder
  - c) wenn es das Verhalten oder die Leistung der betreffenden Person erforderlich machen.
- 2 Die nach Absatz 1 verfügten Massnahmen müssen für die betroffenen Mitarbeitenden zumutbar sein.
- 3 Verfügt die Gemeinde eine Massnahme nach Absatz 1, so sind mindestens gleichlange Fristen wie für eine Kündigung einzuhalten. Ausnahmsweise kann diese Frist angemessen verkürzt werden.

**Art. 18**

Folgen der  
einseitigen  
Änderung

- 1 Wird das Arbeitsverhältnis von der Gemeinde einseitig geändert, wird der Lohn an die neue Funktionseinreihung oder den neuen Beschäftigungsgrad angepasst.
- 2 Bewirkt die einseitige Änderung des Arbeitsverhältnisses eine Erhöhung des Lohns der betreffenden Mitarbeitenden, so wird der Lohn auf den Zeitpunkt der Übernahme der neuen Funktion oder des neuen Beschäftigungsgrads angepasst.
- 3 Bewirkt die einseitige Änderung des Arbeitsverhältnisses eine Senkung des Lohns der betreffenden Mitarbeitenden, so wird der Lohn frühestens nach Ablauf der für Kündigungen vorgesehenen Frist angepasst.
- 4 Eine laufende Lohnfortzahlung gemäss Artikel 57 ff. bleibt von einer einseitigen Änderung unberührt.

### 3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

#### Art. 19

Ende ohne  
Kündigung

- 1 Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung
  - a) am Ende des Monats, in dem die Mitarbeitenden das 65. Altersjahr vollenden;<sup>9</sup>
  - b) im Zeitpunkt, in dem die Rechtskraft der Feststellung der Invalidität durch die Invalidenversicherung eintritt, und zwar im Umfang des Invaliditätsgrades;<sup>10</sup>
  - c) beim Tod von Mitarbeitenden;
  - d) bei befristeten Arbeitsverhältnissen bei Ablauf der Vertragsdauer.
- 2 Mitarbeitende, die das Rentenalter erreicht haben, können privatrechtlich weiter angestellt werden. Ein Rechtsanspruch auf eine Weiteranstellung besteht nicht.

#### Art. 20

Beendigung im  
gegenseitigen  
Einvernehmen

- 1 Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen auf einen beliebigen Zeitpunkt beendet werden.
- 2 Zuständig für den Abschluss der Vereinbarung sind<sup>11</sup>
  - a) der Gemeinderat, wenn finanzielle Leistungen oder Beiträge an die berufliche Neuorientierung ausgerichtet werden;
  - b) andernfalls die betroffenen Direktionsvorstehenden.

#### Art. 21<sup>12</sup>

Kündigungs-  
fristen

- 1 Das unbefristete und das auf mehr als ein Jahr befristete Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden können mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf ein Monatsende gekündigt werden.
- 2 Abweichend von Absatz 1 beträgt die Kündigungsfrist vier Monate bei Abteilungsleitenden, Leitenden der den Direktionen direkt unterstellten Organisationseinheiten und Leitenden der unabhängigen Fachstellen.

---

<sup>9</sup> Fassung vom 16. März 2015

<sup>10</sup> Fassung vom 16. März 2015

<sup>11</sup> Fassung vom 16. Juni 2025

<sup>12</sup> Fassung vom 16. Juni 2025

- 3 Arbeitsverhältnisse, die auf vier Monate bis ein Jahr befristet sind, können mit einer Kündigungsfrist von einem Monat auf ein Monatsende gekündigt werden.

### **Art. 22**

Kündigung  
durch die  
Mitarbeitenden

- 1 Die Kündigung ist schriftlich an die Personalabteilung zu richten.
- 2 Die Anstellungsbehörde kann dem Wunsch um Austritt auf einen früheren Zeitpunkt entsprechen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse erlauben.

### **Art. 23**

Kündigung durch  
die Gemeinde

- 1 Die Gemeinde kann aus sachlichen Gründen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses verfügen.
- 2 Während der Probezeit verfügt die Anstellungsbehörde die Kündigung. Sie zieht die Personalabteilung und die Fachstelle Recht bei.
- 3 Nach der Probezeit verfügt der Gemeinderat die Kündigung.

### **Art. 24**

Unterstützende  
Massnahmen

- 1 Hebt der Gemeinderat Stellen auf, so bietet die Gemeinde den betroffenen Mitarbeitenden nach Möglichkeit eine zumutbare Stelle an. Wenn sie ihnen keine andere zumutbare Stelle anbieten kann, finanziert die Gemeinde Massnahmen zur Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung.<sup>13</sup>
- 2 Der Gemeinderat legt einen nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und dem Alter der betroffenen Personen abgestuften Rahmen für die Leistungen nach Absatz 1 fest und bestimmt Kriterien für ihre Festsetzung im Einzelfall.
- 3 Der Gemeinderat kann ausnahmsweise auch bei Kündigungen infolge von unverschuldet ungenügenden Leistungen ein Vorgehen nach den Absätzen 1 und 2 beschliessen; Ansprüche der Mitarbeitenden bestehen in solchen Fällen nicht.

### **Art. 25**

Austrittsleistung

- 1 Hebt der Gemeinderat Stellen auf, so haben die Mitarbeitenden zusätzlich zu den allfälligen unterstützenden Massnahmen Anspruch auf eine Austrittsleistung, sofern sie im Zeitpunkt der Kündigung das 50. Altersjahr vollendet und nicht ein zumutbares Stellenangebot der Gemeinde ausgeschlagen haben.

---

<sup>13</sup> Fassung vom 16. Juni 2025

- 2 Der Gemeinderat setzt die Austrittsleistung nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und dem Alter der betroffenen Personen abgestuft fest.
- 3 Der Gemeinderat regelt die Kürzung und die Einstellung der Austrittsleistung infolge Antritts einer neuen Stelle.

### **Art. 26**

Fristlose  
Kündigung

- 1 Die Mitarbeitenden und die Gemeinde können das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos kündigen.
- 2 Ein wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn der kündigenden Seite die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist nicht zumutbar sind.
- 3 Geht die fristlose Kündigung von der Gemeinde aus, so erlässt die nach Artikel 23 zuständige Behörde die Verfügung. Sie zieht die Personalabteilung und die Fachstelle Recht bei.

### **Art. 27**

Kündigung  
zur Unzeit

- 1 Ab Beginn des vierten Monats der Probezeit darf die Gemeinde das Arbeitsverhältnis während 30 Tagen nicht kündigen, wenn die Mitarbeitenden ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind.
- 2 Nach Ablauf der Probezeit darf die Gemeinde das Arbeitsverhältnis nicht kündigen,
  - a) während die Mitarbeitenden schweizerischen Militärdienst, Zivildienst, Zivilschutzdienst, Feuerwehrdienst oder Rotkreuzdienst leisten sowie vier Wochen davor und danach, wenn die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert;
  - b) während die Mitarbeitenden ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar im ersten Anstellungsjahr während 30 Tagen, ab dem zweiten bis und mit fünften Anstellungsjahr während 90 Tagen und ab dem sechsten Anstellungsjahr während 180 Tagen seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit;
  - c) während die Mitarbeitenden mit Zustimmung der Gemeinde an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen;
  - d) für Mitarbeiterinnen während der Schwangerschaft und während des Mutterschaftsurlaubs;

- e) während der Dauer eines Schlichtungs- oder Beschwerdeverfahrens gemäss der Gesetzgebung über die Gleichstellung von Frau und Mann sowie sechs Monate darüber hinaus<sup>14</sup>;
  - f) während eines bewilligten unbezahlten Urlaubs oder Elternschaftsurlaubs;
  - g) solange der Anspruch auf Betreuungsurlaub nach Artikel 79a Personalverordnung besteht, längstens aber während sechs Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist zu laufen beginnt.<sup>15</sup>
- <sup>3</sup> Absatz 2 gilt auch während einer neuen Probezeit wegen Übernahme einer neuen Funktion (Art. 14 Abs. 3).
- <sup>4</sup> Kündigungen, die während einer Sperrfrist erklärt werden, sind nichtig.
- <sup>5</sup> Bei Arbeitsverhältnissen, die vor Beginn einer Sperrfrist gekündigt worden sind, wird die Kündigungsfrist für die Dauer der Sperrfrist unterbrochen und nach dem Ablauf der Sperrfrist fortgesetzt. Fällt das Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist nicht mit einem Monatsende zusammen, so verlängert sich das Arbeitsverhältnis bis zum nächsten Monatsende.
- <sup>6</sup> Die Sperrfristen gemäss Absatz 1 und 2 gelten nicht bei fristloser Kündigung.
- <sup>7</sup> Kündigt die Gemeinde das Arbeitsverhältnis und besteht vor Ende des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf bezahlten Elternschaftsurlaub (Art. 84 PV), so wird die Kündigungsfrist um die noch nicht bezogenen Urlaubstage verlängert.<sup>16</sup>

## Art. 28

Folgen  
unrechtmässiger  
Kündigung

- <sup>1</sup> Wird eine Beschwerde gegen eine Verfügung der Gemeinde über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtskräftig gutgeheissen, ohne dass die Angelegenheit an die Gemeinde zurückgewiesen wird, so endet das Arbeitsverhältnis, und die betroffenen Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine Entschädigung.
- <sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis endet auf den Zeitpunkt, der in der Kündigung verfügt wurde oder der sich aus dem rechtskräftigen Beschwerdeentscheid ergibt.
- <sup>3</sup> Die Entschädigung wird vom Gemeinderat unter Würdigung aller Umstände mittels Verfügung festgelegt.

<sup>14</sup> Siehe das kantonale Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (EG GIG, BSG 152.072).

<sup>15</sup> Eingefügt am 16. Juni 2025

<sup>16</sup> Eingefügt am 16. Juni 2025

- 4 Sie beträgt mindestens einen und höchstens zwölf Monatslöhne. Bei einer ordentlichen Kündigung ohne sachlichen Grund oder einer fristlosen Kündigung ohne wichtigen Grund beträgt sie mindestens sechs Monatslöhne.
- 5 Ein Monatslohn gemäss Absatz 4 entspricht einem Zwölftel des letzten Jahres-Bruttolohnes ohne Zulagen.
- 6 Vorbehalten bleibt die Nichtigkeit von Kündigungen gemäss Artikel 27 Absatz 4.

### **Art. 29**

Kündigung vor Erreichen der Altersgrenze

- 1 Die vorsorgerechtlichen Folgen einer Kündigung vor Erreichen der Altersgrenze gemäss Artikel 19 sind im übergeordneten Recht und in den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung geregelt.
- 2 Mitarbeitende, die um eine Frühpensionierungsrente gemäss Artikel 69 ersuchen, haben jenes Gesuch gleichzeitig mit der Kündigung unter Wahrung einer Frist von mindestens sechs Monaten vor dem gewünschten Zeitpunkt bei der Personalabteilung einzureichen. Wird das Gesuch um die Frühpensionierungsrente abgewiesen, so können die Mitarbeitenden ihre Kündigung binnen Monatsfrist zurücknehmen.

### **Art. 30**

Teilpensionierung

- 1 Eine Reduktion des Beschäftigungsgrads, die ab dem Erreichen des 58. Altersjahres erfolgt und bei welcher Altersleistungen der Pensionskasse beansprucht werden, gilt als Teilpensionierung.<sup>17</sup>
- 2 Mitarbeitende haben ihr Gesuch um Teilpensionierung mindestens 6 Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bei der betroffenen Abteilungsleitung einzureichen. Die den Direktionsvorstehenden direkt unterstellten Mitarbeitenden reichen das Gesuch den Direktionsvorstehenden ein.<sup>18</sup>
- 3 ...<sup>19</sup>
- 4 Die vorsorgerechtlichen Folgen einer Teilpensionierung sind im übergeordneten Recht und in den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung geregelt.
- 5 Mitarbeitende, die um eine Frühpensionierungsrente gemäss Artikel 69 ersuchen, haben jenes Gesuch gleichzeitig mit dem Gesuch um Teilpensionierung einzureichen. Lehnt der Gemeinderat ein Gesuch um eine Frühpensionierungsrente ab, so eröffnet er diese Verfügung vorgängig und gibt den

---

<sup>17</sup> Fassung vom 16. März 2015

<sup>18</sup> Fassung vom 16. Juni 2025

<sup>19</sup> Aufgehoben am 16. März 2015

Mitarbeitenden die Gelegenheit, das Gesuch um Teilpensionierung binnen Monatsfrist zurückzuziehen. Mitarbeitende, die trotz Ablehnung einer Frühpensionierungsrente die Teilpensionierung beantragen möchten, verfahren anschliessend gemäss Absatz 1.<sup>20</sup>

#### **IV. Allgemeine Rechte und Pflichten**

##### **Art. 31**

Grundsätze

- 1 Die Mitarbeitenden sind zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet und haben ihre Arbeitszeit für die Erfüllung der betrieblichen Aufgaben zu verwenden.
- 2 Sie haben ihre Aufgaben rechtmässig, sorgfältig und wirtschaftlich zu erfüllen und die Interessen der Gemeinde Köniz zu wahren.
- 3 Sie unterstehen im Rahmen der Rechtsordnung dem Weisungsrecht der Vorgesetzten.

##### **Art. 32**

Information

Vorgesetzte und Mitarbeitende informieren einander in allen für die Arbeit wichtigen Angelegenheiten rechtzeitig und umfassend.

##### **Art. 33**

Schutz von  
Persönlichkeit  
und Gesundheit

- 1 Die Gemeinde ergreift geeignete Massnahmen, um die Persönlichkeit der Mitarbeitenden zu schützen und unzulässige Eingriffe zu verhindern.
- 2 Die Gemeinde ergreift geeignete Massnahmen zur Förderung eines ökologischen, gesundheitsbewussten und sicherheitsfördernden Verhaltens ihrer Mitarbeitenden bei der Arbeit.

##### **Art. 34**

Niederlassungs-  
freiheit

- 1 Für die Mitarbeitenden gilt die Niederlassungsfreiheit.
- 2 Der Gemeinderat kann durch Verordnung festlegen, dass für bestimmte Kategorien von Mitarbeitenden angeordnet werden kann, dass sie in einem umschriebenen Gebiet Wohnsitz nehmen.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Fassung vom 16. Juni 2025

<sup>21</sup> Fassung vom 16. Juni 2025

**Art. 35**Beeinträchtigen-  
de Substanzen

- 1 Der Gemeinderat regelt den Umgang mit beeinträchtigenden Substanzen wie Alkohol und Betäubungsmitteln in der Verordnung.
- 2 Der Gemeinderat kann vorsehen, dass Mitarbeitende, die wegen dem Konsum von beeinträchtigenden Substanzen nicht über die für ihre Aufgaben erforderliche körperliche und geistige Leistungsfähigkeit verfügen, dienstunfähig sind. Er kann die Folgen der Dienstunfähigkeit insbesondere auf die Arbeitszeit regeln.
- 3 Der Gemeinderat kann vorsehen, dass Mitarbeitende in Funktionen mit hohen Anforderungen an die Sicherheit, die Anzeichen von Dienstunfähigkeit aufweisen, einer Untersuchung unterzogen werden können, namentlich einer Atem- oder Blutalkoholprobe oder einem entsprechenden Nachweisverfahren für andere Substanzen, welche die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen.
- 4 Der Gemeinderat sieht unterstützende Massnahmen für Mitarbeitende mit Suchtproblemen vor.

**Art. 36**

Geschenke

- 1 Die Mitarbeitenden dürfen im Zusammenhang mit ihrer Arbeit keine Geschenke oder andere Vorteile für sich oder andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen.
- 2 Geringfügige Geschenke und Vorteile dürfen die Mitarbeitenden annehmen. Wo die Art der Arbeit es erfordert, kann der Gemeinderat die Annahme auch solcher Leistungen verbieten.

**Art. 37**Arbeitskleider,  
Arbeitssicherheit

- 1 Die Mitarbeitenden können zum Tragen von Uniformen, Arbeits- und Schutzkleidern sowie zur Benützung einer persönlichen Schutzausrüstung verpflichtet werden.
- 2 Sie haben die sicherheitstechnischen Weisungen zu befolgen, die Sicherheitsvorschriften zu beachten sowie die Sicherheitseinrichtungen und persönlichen Schutzausrüstungen vorschriftsmässig zu benützen.

**Art. 38**

Andere  
Aufgaben,  
Stellvertretung

- 1 Den Mitarbeitenden können Arbeiten übertragen werden, die nicht zu ihrem eigentlichen Aufgabenkreis gehören, soweit dies zumutbar ist. Sie sind auch verpflichtet, in zumutbarem Ausmass Stellvertretungen zu übernehmen.
- 2 Der Gemeinderat regelt die Voraussetzungen und die Höhe von allfälligen Zulagen.

**Art. 39**

Personaldaten

Mitarbeitende haben das Recht auf Einsicht in ihre eigenen Personaldaten.

**Art. 40**

Arbeitszeugnis

- 1 Die Mitarbeitenden können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht.<sup>22</sup>
- 2 Auf Wunsch erhalten die Mitarbeitenden eine Arbeitsbestätigung, die sich auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses beschränkt.
- 3 Das Zeugnis und die Arbeitsbestätigung werden von den Vorgesetzten und von der zuständigen Person innerhalb der Personalabteilung unterzeichnet.<sup>23</sup>

**Art. 41**

Amtsgeheimnis

- 1 Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, über die Angelegenheiten zu schweigen, die ihnen in Zusammenhang mit der Arbeit zur Kenntnis gelangen und die nach ihrer Natur oder nach besonderer Vorschrift geheim zu halten sind. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.
- 2 Über diese Angelegenheiten dürfen sie in Verwaltungsverfahren, in Beschwerdeverfahren und in gerichtlichen Verfahren nur aussagen, wenn sie von den Direktionsvorstehenden ermächtigt worden sind. Die Direktionsvorstehenden ziehen die Fachstelle Recht bei.
- 3 Mitteilungsrechte und -pflichten nach der besonderen Gesetzgebung bleiben vorbehalten.

---

<sup>22</sup> Fassung vom 16. Juni 2025

<sup>23</sup> Eingefügt am 16. Juni 2025

**Art. 41a<sup>24</sup>**Meldung von  
Missständen

- 1 Der Gemeinderat schafft eine unabhängige Anlaufstelle zur Prüfung von Meldungen von Mitarbeitenden über Missstände wie Verstösse gegen rechtliche Bestimmungen oder anderer Unregelmässigkeiten, welche die Mitarbeitenden im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit festgestellt haben.
- 2 Mitarbeitende sind berechtigt, der Anlaufstelle Missstände zu melden.
- 3 In guten Treuen erhobene Meldungen stellen keine Verletzung des Amtsgeheimnisses gemäss Personalrecht der Gemeinde und keine Verletzung der Treuepflicht dar.
- 4 Wer in guten Treuen eine Meldung bei der Anlaufstelle erstattet, darf deswegen nicht im Arbeitsverhältnis benachteiligt werden.
- 5 Die Anlaufstelle hat gegenüber der Gemeindeverwaltung und den Gemeindeorganen das Recht auf Akteneinsicht und Auskunftserteilung.

**Art. 42**

Ausstandspflicht

Für die Ausstandspflicht gelten die Gemeindeordnung und das kantonale Recht.

**V. Mitarbeitendengespräch<sup>25</sup>****Art. 43<sup>26</sup>**Mitarbeitenden-  
gespräch

- 1 Die Vorgesetzten führen mindestens jährlich ein Mitarbeitendengespräch durch.
- 2 Das Ergebnis des Mitarbeitendengesprächs wird schriftlich festgehalten.
- 3 Die Ergebnisse des Gespräches bilden eine Entscheidungsgrundlage für mögliche weiterführende Entwicklungen und Massnahmen.

---

<sup>24</sup> Eingefügt am 16. Juni 2025

<sup>25</sup> Gliederungstitel Fassung vom 16. Juni 2025

<sup>26</sup> Artikel 43 samt Marginalie Fassung vom 16. Juni 2025

## VI. Personalentwicklung

### Art. 44

Personal-  
entwicklung

- 1 Die Gemeinde unterstützt im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten die Entwicklung der Mitarbeitenden in allen Berufslebensphasen.<sup>27</sup>
- 2 ...<sup>28</sup>
- 3 Der Gemeinderat regelt die mit der Personalentwicklung verbundenen Massnahmen durch Verordnung.

## VII. Öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen

### Art. 45

Öffentliche  
Ämter  
und Neben-  
beschäftigungen

- 1 Mitarbeitende dürfen öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen nur ausüben, wenn dadurch ihre Arbeitsleistung nicht beeinträchtigt wird und es mit den Interessen der Gemeinde vereinbar ist.
- 2 Der Gemeinderat regelt die Bewilligungspflicht, die Beanspruchung von Arbeitszeit, das Gewähren von bezahltem und unbezahltem Urlaub sowie die Ablieferungspflicht bei Entschädigungen durch Verordnung.

## VIII. Arbeitszeit, Ferien, Urlaub, arbeitsfreie Tage

### Art. 46

Arbeitszeit

- 1 Die durchschnittliche Arbeitszeit beträgt bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent 41 Stunden pro Woche.<sup>29</sup>
- 2 Die Mitarbeitenden können ausnahmsweise und in zumutbarem Ausmass dazu verpflichtet werden, über ihre Sollzeit oder ihre übliche Anwesenheit hinaus Arbeit zu leisten.
- 3 Es gilt grundsätzlich das Arbeitszeitmodell der Jahresarbeitszeit.
- 4 Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten. Er gewährleistet die Funktionsfähigkeit der Verwaltung und den Schutz der Mitarbeitenden, beispielsweise durch die Festlegung von Höchstarbeitszeiten und geeigneten Regelungen betreffend die zulässige Bandbreite und die Kompensation des Zeitsaldos.<sup>30</sup>

---

<sup>27</sup> Fassung vom 16. Juni 2025

<sup>28</sup> Aufgehoben am 16. Juni 2025

<sup>29</sup> Fassung vom 16. Juni 2025

<sup>30</sup> Fassung vom 16. Juni 2025

- <sup>5</sup> Die Abteilungsleitenden, die Leitenden der den Direktionen direkt unterstellten Organisationseinheiten und die Leitenden der unabhängigen Fachstellen können im gegenseitigen Einvernehmen mit ihren vorgesetzten Personen ein Vertrauensarbeitszeitmodell vereinbaren. Der Gemeinderat kann diese Regel auf weitere Mitarbeitende des Kaders ausdehnen. Er regelt die Einzelheiten durch Verordnung.<sup>31</sup>

#### **Art. 47**

- Ferien
- 1 Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf mindestens fünf Wochen bezahlte Ferien pro Jahr.
  - 2 Bei längeren Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall oder gesetzlicher Pflichten wird der jährliche Ferienanspruch gekürzt.
  - 3 Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten und den Umfang der anteilmässigen Kürzung durch Verordnung.

#### **Art. 48**

- Arbeitsfreie Tage
- Der Gemeinderat bezeichnet die arbeitsfreien Tage durch Verordnung.

#### **Art. 49**

- Urlaub
- Der Gemeinderat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub durch Verordnung.

### **IX. Lohn und andere finanzielle Leistungen**

#### **1. Lohn**

#### **Art. 50**

- Lohnanspruch
- Die Mitarbeitenden haben während der Dauer des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Lohn. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über die Lohnfortzahlung nach Artikel 57 ff.

#### **Art. 51**

- Lohnklassen und Lohnstufen
- 1 Das Lohnsystem besteht aus Lohnklassen, die in Lohnstufen unterteilt sind.
  - 2 Die Lohnklassen und -stufen werden in der Verordnung geregelt.

---

<sup>31</sup> Fassung vom 16. Juni 2025

*Am 16. Juni 2025 wurde beschlossen, dass Artikel 51 neu folgenden Wortlaut erhält (mit Inkrafttreten am 1. Januar 2027):*

Lohnklassen und Lohnbänder

1 Grundlage des Lohnsystems bilden Lohnklassen und Lohnbänder. Das Lohnsystem orientiert sich an

- a) Anforderungsgerechtigkeit,
- b) Marktgerechtigkeit,
- c) Leistungsgerechtigkeit,
- d) Erfahrungsgerechtigkeit,
- e) Diskriminierungsfreiheit.

2 Die Einzelheiten werden in der Verordnung geregelt.

### **Art. 52**

Funktions-einreihung

Der Gemeinderat reiht jede Funktion in eine Lohnklasse ein.

### **Art. 53**

Anfangslohn

1 Der Lohn bei Stellenantritt richtet sich nach den Berufs- und Lebenserfahrungen, dem Stand der Aus- und Weiterbildung sowie den Fähigkeiten der neuen Mitarbeitenden.

2 Der Gemeinderat kann ausnahmsweise beschliessen, dass bei der Festlegung des Anfangslohns für bestimmte Funktionen die Arbeitsmarktverhältnisse berücksichtigt werden.

### **Art. 54**

Lohnentwicklung

1 Der Gemeinderat legt jährlich den Anteil der Lohnsumme fest, der für die generelle und individuelle Lohnentwicklung zur Verfügung steht.

2 Das Gemeindepräsidium hört die Personalverbände vor der Beschlussfassung an.

3 Der Gemeinderat berichtet dem Parlament periodisch über die Verwendung des Lohnsummenanteils für die generelle und individuelle Lohnentwicklung.

### **Art. 55**

Generelle Lohnentwicklung

1 Der Gemeinderat kann die Löhne generell anheben, insbesondere zur Erhaltung der Kaufkraft. Er berücksichtigt dabei die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt, die Teuerungsentwicklung und die Finanzlage der Gemeinde. Der Gemeinderat kann ausnahmsweise bei schwieriger Lage der Gemeinde den generellen Lohnanstieg in Form einer Arbeitszeitreduktion ausgleichen.

2 Auf einen generellen Lohnanstieg besteht kein Anspruch.

**Art. 56**Individuelle  
Lohnentwicklung

- 1 Die individuelle Lohnentwicklung ist von der Leistung und vom Verhalten der Mitarbeitenden abhängig und richtet sich nach den zur Verfügung stehenden Mitteln.
- 2 Sie wird in Form von Lohnstufenanstiegen oder Rückstufungen vorgenommen.
- 3 Auf einen individuellen Lohnanstieg besteht kein Anspruch.
- 4 Der Gemeinderat regelt die Rückstufungen aufgrund von ungenügender Leistung oder ungenügendem Verhalten durch Verordnung.

*Am 16. Juni 2025 wurde beschlossen, dass Artikel 56 neu folgenden Wortlaut erhält (mit Inkrafttreten am 1. Januar 2027):*

Individuelle  
Lohnentwicklung

- 1 *Die individuelle Lohnentwicklung ist von der Leistung und vom Verhalten der Mitarbeitenden abhängig und richtet sich nach den zur Verfügung stehenden Mitteln.*
- 2 *Sie wird vorgenommen, indem der Lohn entweder erhöht oder ausnahmsweise gesenkt wird.*
- 3 *Auf eine Erhöhung des Lohns besteht kein Anspruch.*
- 4 *Der Gemeinderat regelt die Senkung des Lohns aufgrund von ungenügender Leistung oder ungenügendem Verhalten durch Verordnung.*

**2. Lohnfortzahlung****Art. 57**Lohnfortzahlung  
bei Arbeits-  
verhinderung

- 1 Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Nichtberufsunfall haben die Mitarbeitenden Anspruch auf Lohnfortzahlung
  - a) von 100 % des Lohns während eines Jahres;
  - b) von 80 % des Lohns während eines weiteren Jahres.
- 2 Bei Arbeitsverhinderung wegen eines Berufsunfalls oder wegen einer Berufskrankheit erhalten die Mitarbeitenden 100 % des Lohns während längstens zweier Jahre.
- 3 Die Lohnfortzahlung dauert längstens bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses. Ein allfälliger weitergehender Anspruch auf Kranken- oder Unfalltaggelder einer Versicherung wird dadurch nicht berührt.

- 4 Die Anstellungsbehörde kann zur weiteren Abklärung des Gesundheitszustands bei Arbeitsverhinderung von Mitarbeitenden eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen. Sie nimmt vorher Rücksprache mit der Personalabteilung.<sup>32</sup>
- 5 Der Gemeinderat regelt das Weitere durch Verordnung.

### **Art. 58**

Kürzung der  
Lohnfortzahlung

Der Gemeinderat legt durch Verordnung fest, unter welchen Umständen die Lohnfortzahlung gekürzt werden kann.

### **Art. 59**

Berücksichtigung  
von Leistungen  
Dritter

- 1 Soweit Leistungen gleicher Art und für das gleiche Ereignis einer Vorsorgeeinrichtung, einer anderen Sozialversicherung oder eines haftpflichtigen Dritten nicht der Gemeinde zukommen, wird die nach Artikel 57 für den gleichen Zeitraum weiter ausgerichtete Lohnfortzahlung im Umfang dieser Leistungen gekürzt.
- 2 Werden Leistungen nach Absatz 1 gleicher Art und für das gleiche Ereignis erst nachträglich festgelegt und nachbezahlt, wird die Lohnfortzahlung im Umfang der für die gleiche Zeit nachbezahlten Leistung gekürzt und die zu viel bezahlte Lohnfortzahlung von den betroffenen Mitarbeitenden zurückgefordert. Die Gemeinde kann im Umfang dieses Rückforderungsrecht die Auszahlung der Nachzahlung an sie verlangen.
- 3 Allfällige Genugtuungsansprüche und Integritätsentschädigungen stehen den Mitarbeitenden zu.
- 4 Solange die Gemeinde die Lohnfortzahlung an die Mitarbeitenden ausrichtet, stehen ihr bis zu dieser Höhe allfällige Kranken- oder Unfalltaggelder der Versicherungen zu.

### **Art. 60**

Versicherungen

- 1 Der Gemeinderat kann für alle oder einen Teil der Mitarbeitenden eine Krankentaggeld-Versicherung abschliessen. Der Gemeinderat legt den Kostenanteil der versicherten Mitarbeitenden an den Versicherungsprämien durch Verordnung fest.
- 2 Der Gemeinderat kann durch Verordnung festlegen, zu welchem Teil die Gemeinde die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung übernimmt.

---

<sup>32</sup> Fassung vom 16. Juni 2025

**Art. 61**Erfüllung  
gesetzlicher  
Pflichten

- 1 Mitarbeitende haben bei Arbeitsverhinderung wegen der Erfüllung von Dienstleistungen im Rahmen der Gesamtverteidigung (Militär- oder Zivildienst), der Zivilschutz- und Feuerwehrdienste und dergleichen Anspruch auf 100 % des Lohnes.
- 2 Endet das Arbeitsverhältnis während einer mehr als zweimonatigen zusammenhängenden Dienstleistung (Abs. 1) oder innerhalb eines Jahres nach ihrem Abschluss, so trifft die Mitarbeitenden eine Rückerstattungspflicht. Zurückzuerstatten ist der Teil der Lohnfortzahlung, der die Erwerbssatzentschädigung übersteigt. Für die ersten zwei Monate besteht die Rückerstattungspflicht nicht.<sup>33</sup>
- 3 Mit jedem bei der Gemeinde erfüllten Anstellungsmonat nach Abschluss der Dienstleistung verringert sich die Rückerstattungspflicht um den zwölften Teil.<sup>34</sup>

**3. Andere finanzielle Leistungen der Gemeinde****Art. 62**

Auslagenersatz

- 1 Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Ersatz der Auslagen, die sich bei ihrer Aufgabenerfüllung als notwendig erweisen.
- 2 Der Gemeinderat regelt das Nähere durch Verordnung.

**Art. 63**

Vergünstigungen

Den Mitarbeitenden können Vergünstigungen gewährt werden. Der Gemeinderat regelt das Nähere.

**Art. 64**Arbeits- und  
Funktions-  
zulagen

Für Arbeiten, die nicht bei der Stelleneinreihung berücksichtigt sind, wird je nach der Natur und der Dauer dieser Arbeiten eine Zulage gewährt.

**Art. 65**

Familienzulagen

Die Ausrichtung von Familienzulagen richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

---

<sup>33</sup> Fassung vom 16. Juni 2025

<sup>34</sup> Fassung vom 16. Juni 2025

**Art. 66<sup>35</sup>**Gemeinde-  
familienzulage

- 1 Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine Gemeindefamilienzulage für jedes Kind, für das sie als Anspruchsberechtigte nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen<sup>36</sup> Anspruch auf eine Familienzulage haben.
- 2 Anspruch auf eine Gemeindefamilienzulage besteht auch für Mitarbeitende, deren Anspruch auf Familienzulagen wegen einer Anspruchskonkurrenz nicht zum Zug kommt.
- 3 Einzelheiten, insbesondere Höhe und Anspruchsdauer der Gemeindefamilienzulage, regelt der Gemeinderat durch Verordnung.

**Art. 67**

Leistungsprämie

- 1 Die Abteilungsleitung kann Mitarbeitenden für eine besondere Leistung eine Prämie ausrichten.
- 2 Der Gemeinderat regelt das Nähere durch Verordnung.

**Art. 68**

Treueprämie

- 1 Die Mitarbeitenden haben nach Vollendung von fünf Anstellungsjahren und in der Folge alle fünf Jahre Anspruch auf eine Treueprämie.
- 2 Der Gemeinderat regelt die Höhe der Treueprämien und das Weitere durch Verordnung.

**Art. 69**Frühpensio-  
nierungsrente

- 1 Mitarbeitende, die das 60. Altersjahr vollendet haben, können gleichzeitig mit einer Kündigung oder einem Gesuch um Teilpensionierung gemäss Artikel 30 um eine Frühpensionierungsrente der Gemeinde ersuchen.
- 2 Auf die Frühpensionierungsrente besteht kein Anspruch.
- 3 Die volle Frühpensionierungsrente entspricht dem Betrag der maximalen AHV-Altersrente.
- 4 Das Gesuch ist der Personalabteilung mindestens sechs Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt zusammen mit der Kündigung oder dem Gesuch um Teilpensionierung einzureichen. Der Gemeinderat befindet spätestens nach drei Monaten mittels Verfügung über das Gesuch.

---

<sup>35</sup> Fassung vom 16. Juni 2025

<sup>36</sup> Bundesgesetz vom 24. März 2006 über die Familienzulagen (FamZulagengesetz, FamZG, SR 836.2).

- 5 Die Frühpensionierungsrente wird nur für die Zeitspanne ausgerichtet, für welche die Mitarbeitenden bei der Vorsorgeeinrichtung keine Leistungen zur Überbrückung bis zum Einsetzen der AHV-Altersrente beanspruchen können, höchstens aber für zwei Jahre.
- 6 Sobald einer weiteren Erwerbstätigkeit nachgegangen wird, entfällt die Frühpensionierungsrente.
- 7 Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten durch Verordnung.

#### **Art. 70**

Leistungen im  
Todesfall

- 1 Beim Tod von Mitarbeitenden werden den Angehörigen Leistungen ausgerichtet.
- 2 Der Gemeinderat regelt die Anspruchsberechtigung und den Umfang der Leistungen durch Verordnung.

#### **4. Berufliche Vorsorge**

##### **Art. 71**

Berufliche  
Vorsorge

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine angemessene Versicherung gegen die Risiken Alter, Tod und Invalidität.

#### **X. Zuständigkeiten, Verfahren, Rechtsschutz**

##### **Art. 72**

Zuständigkeiten

- 1 Wenn Zuständigkeitsregelungen dazu führen, dass eine Person in eigener Sache entscheiden würde, dann fällt die Zuständigkeit an die nächst höhere Stelle.
- 2 Die Zuständigkeiten bei Organisationseinheiten, welche direkt den Direktionen unterstellt sind (Art. 3 Abs. 5 des Verwaltungsorganisationsreglements vom 19. Dezember 2005), regelt der Gemeinderat durch Beschluss.

##### **Art. 73**

Verfügung

- 1 Über umstrittene Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis erlässt der Gemeinderat eine Verfügung.
- 2 Vor Erlass einer Verfügung ist die Personalabteilung anzuhören.

**Art. 74**

Rechtspflege

- 1 Verfügungen können nach den Vorschriften des kantonalen Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG)<sup>37</sup> mit Beschwerde angefochten werden. Das gemeindeinterne Beschwerdeverfahren ist ausgeschlossen.
- 2 Beschwerden gegen die Kündigung von Arbeitsverhältnissen haben keine aufschiebende Wirkung, ausser die instruierende Behörde ordne sie an.

**Art. 75**Kosten-  
übernahme

- 1 Werden Mitarbeitende in Zusammenhang mit ihrer Arbeit durch Dritte in ein Verfahren gezogen oder erweist sich zur Wahrung ihrer Rechte die Beschreitung des Rechtswegs als notwendig, übernimmt die Gemeinde auf Gesuch hin die Gerichts- und Anwaltskosten nach Massgabe von Absatz 2.
- 2 Die Gemeinde übernimmt die Kosten abhängig vom Verschulden der Mitarbeitenden ganz oder teilweise. Bei schwerem Verschulden übernimmt sie die Kosten nicht, ebensowenig in geringfügigen Fällen und bei Auseinandersetzungen, bei denen die Gemeinde Gegenpartei ist.
- 3 An die Gerichts- und Anwaltskosten können Vorschüsse geleistet werden.
- 4 Über Vorschüsse entscheiden die Direktionsvorstehenden; über die Kostenübernahme verfügt der Gemeinderat.

**Art. 76**An das  
Gemeinde-  
präsidium  
gelangen

- 1 Mitarbeitende können wegen ungesetzlicher oder unangemessener Behandlung durch Vorgesetzte oder durch andere Mitarbeitende an das Gemeindepräsidium gelangen. Wenn das Gemeindepräsidium selbst betroffen oder befangen ist, können sie an seine Stellvertretung gelangen. Nach Möglichkeit formulieren sie ihr Anliegen schriftlich.
- 2 Vorgängig ersuchen die Mitarbeitenden in der Regel um eine persönliche Aussprache mit ihren Vorgesetzten.
- 3 Es besteht kein Anspruch auf eine bestimmte Art der Erledigung.
- 4 Die Erledigung ist zu begründen. Das Verfahren ist kostenlos. Es werden keine Parteikosten gesprochen.
- 5 Der Gemeinderat kann durch Verordnung für besondere Fälle weitere Instrumente zur Verfügung stellen.

---

<sup>37</sup> BSG 155.21

## XI. Vollzug, Schluss- und Übergangsbestimmungen

### Art. 77

Verordnung Der Gemeinderat erlässt die Ausführungsbestimmungen in Form einer Verordnung.

### Art. 78

Übergangsrecht, Grundsätze

1 Tatsachen, die vor dem Inkrafttreten dieses Reglements eingetreten sind, geben keinen Anspruch auf rückwirkende Anwendung des neuen Rechts.

2 Auf Verfahren, die bei Inkrafttreten dieses Reglements noch nicht durch rechtskräftigen Entscheid abgeschlossen waren, findet das alte Recht Anwendung.

### Art. 79<sup>38</sup>

...

### Art. 80

Übergangsrecht betreffend Zuständigkeit

Erklärt das neue Recht die Anstellungsbehörde für zuständig, so liegt die Zuständigkeit bei der Anstellungsbehörde gemäss neuem Recht, auch wenn es um Mitarbeitende geht, die unter dem bisherigen Recht angestellt wurden.

### Art. 81<sup>39</sup>

...

### Art. 82

Übergangsrecht betreffend Urlaube

Bei Inkrafttreten dieses Reglements noch geltende Bewilligungen von Urlauben für öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen bleiben mit allen dazu gehörenden Regelungen in Kraft.

### Art. 83

Änderung und Aufhebung von Erlassen

1 Artikel 25 Absatz 2 des Bildungsreglements vom 13. Februar 2006 wird wie folgt neu gefasst: „Die Schulkommission stellt auf Antrag der Schulleitung das Personal an und erlässt personalrechtliche Verfügungen.“

---

<sup>38</sup> Aufgehoben am 16. Juni 2025

<sup>39</sup> Aufgehoben am 16. Juni 2025

- <sup>2</sup> In Artikel 2 des Reglements über die Entschädigung und Nebenbeschäftigungen der Mitglieder des Gemeinderats und über weitere Entschädigungen (Behördenreglement) wird „Teuerungsausgleich“ ersetzt durch „generelle Lohnentwicklung“.
- <sup>3</sup> Das Personalreglement der Gemeinde Köniz vom 26. Juni 1995 und das Lohnreglement der Gemeinde Köniz vom 17. März 1997 werden aufgehoben.

**Art. 84**

Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2012 in Kraft.

Köniz, den 21. März 2011

Im Namen des Parlaments

Die Präsidentin:

Die Sekretärin:

Ursula Wyss

Verena Remund

## Stichwortverzeichnis

PR = Personalreglement, PV = Personalverordnung

Abgangsentschädigung: siehe Austrittsleistung  
Abonnemente des öffentlichen Verkehrs, Beiträge: PV 104  
Abstimmungen, Zeitzuschlag: PV 69  
Abteilungsanlass, anrechenbar als Arbeitszeit: PV 52  
Adoption: PV 87  
Alkohol: PR 35, PV 25 f.  
Ämter, öffentliche: PR 45, PV 43  
Amtsgeheimnis: PR 41  
An das Gemeindepräsidium gelangen: PR 76  
Andere Aufgaben: PR 38  
Änderung des Arbeitsverhältnisses, einvernehmliche: PR 16  
Anfangslohn: PR 53; Lebenserfahrung: PV 93  
Anlaufstelle für Missstände: PR 41a, PV 27b-d  
Anlaufstufen: PV 91  
Anstellungsbehörden: (PR 10), PV 12  
Anstellungszeit (Lernende, PraktikantInnen, Urlaub): PV 4  
Anwaltskosten, Kostenübernahme: PR 75  
Arbeitsbestätigung: PR 40  
Arbeitsfreie Tage während Ferien: PV 74  
Arbeitsfreie Tage: (PR 48), PV 77  
Arbeitskleider: PR 37  
Arbeitsort: PV 23a, 24  
Arbeitssicherheit: PR 37  
Arbeitsverhältnis, befristet oder unbefristet: PR 11  
Arbeitsverhinderung, Zeitgutschrift: PV 47  
Arbeitsvertrag: PR 10, PV 11  
Arbeitszeit, Fachtagungen: PV 37  
Arbeitszeit, fixe: PV 53  
Arbeitszeit, Rahmenzeiten: PV 54  
Arbeitszeit, Vertretung der Gemeinde: PV 27  
Arbeitszeit, was ist anrechenbar: PV 52  
Arbeitszeit, wöchentliche: PR 46  
Arbeitszeitsaldo, Bandbreiten: PV 59  
Arbeitszeitsaldo, Kompensation: PV 59, PV 60  
Arbeitszeitsaldo, Überschuss ausnahmsweise dem Überzeitkonto gutschreiben:  
PV 66  
Arbeitszeugnis: PR 40  
Arbeitszulagen: (PR 64), PV 105, Anhang 5 zur PV  
Arztbesuche u.dgl., bezahlter Urlaub: PV 79  
Arztzeugnis: PV 97; während Ferien: PV 75  
Aufhebung von Stellen, Austrittsleistung: PR 25, PV 20  
Aufhebung von Stellen, unterstützende Massnahmen: PR 24, PV 16 f.  
Aufhebung von Stellen, unverzügliche Information: PV 16

Aus- und Weiterbildung: PV 38 ff.; siehe auch Fachtagungen

Ausgaben für das Personal: PR 7

Aushilfen, Stellenschaffung: PV 8

Aushilfen: PV 2

Auslagenersatz: PR 62, PV 101 ff.

Aussage in Verfahren: PR 41

Ausschreibung von Stellen: PR 9, PV 10

Ausstandspflicht: PR 42

Austritt auf einen früheren Zeitpunkt: PR 22, PR 20

Austrittsleistung bei Aufhebung von Stellen: PR 25, PV 20 ff.

Automatische Anpassung des Arbeitsverhältnisses: PR 15

Bandbreite, Zeitsaldo: PV 59

Beeinträchtigende Substanzen: PR 35, PV 25 f.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen: PR 20

Beendigung des Arbeitsverhältnisses: PR 19, PR 22 ff.

Befristetes Arbeitsverhältnis: PR 11

Befristetes Arbeitsverhältnis, Beendigung: PR 19

Beiträge, Abonnemente des öffentlichen Verkehrs: PV 104

Belegungsverzeichnis: PV 6

Beratung (Coaching, Laufbahnberatung u.dgl.): PV 41; siehe auch externe Beratung

Berufliche Reisen, anrechenbar als Arbeitszeit: PV 52

Berufliche Vorsorge: PR 71

Berufsunfall, Lohnfortzahlung: PR 57, PV 95

Beschäftigungsgrad, Reduktion im Sinn einer Teilpensionierung: PR 30

Beschäftigungsgrad: Siehe Teilzeitarbeit

Beschwerde gegen Verfügungen: PR 74

Beschwerde, siehe auch: An das Gemeindepräsidium gelangen

Bestechung: PR 36

Betäubungsmittel: PR 35, PV 25 f.

Betriebsregisterauszüge: PR 13a, PV 10a, PV Anhang 6

Betreuung kranker/gesundheitlich beeinträchtigter Kinder: PV 79

Betreuung kranker/gesundheitlich beeinträchtigter Angehöriger: PV 79

Betreuungsurlaub von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern: PV 79a

Betriebliche Mitwirkung: PR 6, PV 3

Betriebsausflug, anrechenbar als Arbeitszeit: PV 52

Betriebszeit: PV 54

Beurteilung und Förderung: PR 43, PV 28 ff.

Bezahlte Elternzeit: PV 84a

Bezahlter Elternschaftsurlaub: PV 84

Bezahlter Urlaub für Leiter-, Instruktorenkurse u.dgl.: PV 88

Bezahlter Urlaub, einzelne Fälle: PV 79

Bezahlter Urlaub, Zeitgutschrift: PV 78

Billette: Siehe Reisekosten

Coaching: PV 41

Daten, Personaldaten, Einsicht: PR 39  
Dienstaltersanerkennung: Siehe Treueprämie  
Direkt unterstellte Organisationseinheiten, Zuständigkeiten: PR 72 und GRB  
Direktionsvorstehende, Zuständigkeiten betreffend Stellen: PV 8  
Doppelbesetzung von Stellen: PR 12, PV 9  
Dreizehnter Monatslohn: PV 89  
Drogen: PR 35, PV 25 f.

Einreihung: siehe Funktionseinreihung oder Persönliche Einreihung  
Einreihungsplan: Anhang 4  
Einreihungsüberprüfung: PV 92  
Einseitige Änderung des Arbeitsverhältnisses: PR 17, PV 14  
Einvernehmliche Änderung des Arbeitsverhältnisses: PR 16  
Elternschaftsurlaub, bezahlter: PV 84  
Elternschaftsurlaub, unbezahlter: PV 85  
Elternzeit, bezahlte: PV 84a  
Entschädigung bei unrechtmässiger Kündigung: PR 28  
Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Anspruch auf Lohn: PR 61  
Erkrankung von Kindern oder Angehörigen, bezahlter Urlaub: PV 79  
Ermahnung: PV 23  
Erwerbbersatz: PV 112  
Externe Beratung (v.a. sexuelle Belästigung, Mobbing): PV 113

Fachtagungen: PV 37  
Familienzulagen: PR 65, PV 106. Siehe auch Gemeinde-Familienzulagen.  
Feiertage: PV 77  
Feiertage während Ferien: PV 74  
Feiertage, Sollarbeitszeit an Tagen vorher: PV 51  
Ferien allgemein: (PR 47), PV 70 ff.  
Ferien und arbeitsfreie Tage: PV 74  
Ferien und Feiertage: PV 74  
Ferien, Bezug und Feriensaldo am Jahresende: PV 73  
Ferien, Kürzung des Anspruchs: (PR 47), PV 76  
Feuerwehrdienst, Anspruch auf Lohn: PR 61, PV 67  
Feuerwehrdienst, Zulage: PV 105  
Feuerwehrkurse: PV 88  
Fixe Arbeitszeit: PV 53  
Freistellung: PV 15  
Freiwochen, unbezahlte: PV 82a  
Fristlose Kündigung: PR 26  
Frühpensionierungsrente: PR 69, PV 110  
Frühpensionierungsrente, Vorgehen bei der Kündigung: PR 29  
Funktionseinreihung: PV 92  
Funktionswechsel, Probezeit: PR 14  
Funktionszulagen: (PR 64), PV 105, Anhang 5

Geburt: Siehe Elternschaft und Mutterschaft  
Geheimhaltung: PR 41

Geltungsbereich: PR 1, PV 5  
Gemeinde-Familienzulagen: PR 66, PV 107  
Gemeindepräsidium, daran gelangen: PR 76  
Generelle Lohnentwicklung: PR 55  
Gerichtskosten: Siehe Kostenübernahme  
Geschenke: PR 36  
Gesetzliche Pflichten, Anspruch auf Lohn: PR 61  
Gesundheitliche Beeinträchtigung, Betreuung Kinder/Angehörige: PV 79  
Gesundheitliche schwere Beeinträchtigung von Kindern, Urlaub: PV 79a  
Gesundheitsschutz: PR 33  
Grundsätze der Personalpolitik: PR 4

Höchst Arbeitszeit: (PR 46), PV 55  
Hochzeit, bezahlter Urlaub: PV 79  
Homeoffice: PV 23a sowie PV Anhang 1a

Individuelle Lohnentwicklung: PR 56, PV 94  
Information zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden: PR 32  
Inserate: siehe Ausschreibung von Stellen  
Invalidenversicherung und Lohnfortzahlung: PV 95  
Invalidität und Beendigung des Arbeitsverhältnisses: PR 19  
IV und Lohnfortzahlung: PV 95

Jahresarbeitszeit: PR 46, PV 50

Kader: PV 1  
Kantonales Personalrecht: PR 2  
Kostenübernahme für Mitarbeitende in Verfahren: PR 75  
Krankentaggeld-Versicherung: PR 60, PV 100  
Krankentaggelder und Lohnfortzahlung: PR 57  
Krankheit, Kind/Angehörige: PV 79  
Krankheit, Lohnfortzahlung: PR 57, PV 95  
Krankheit während Ferien: PV 75  
Krankheit während unbezahltem Urlaub: PV 82  
Krankheit, Zeitgutschrift: PV 47  
Kündigung der Mitarbeitenden, Formvorschriften: PR 22  
Kündigung durch die Gemeinde aus sachlichen Gründen: PR 23  
Kündigung durch die Gemeinde, fristlose: PR 26  
Kündigung durch die Gemeinde, zuständige Behörde: PR 23.  
Kündigung zur Unzeit: PR 27, PV 14a  
Kündigung, fristlose: PR 26  
Kündigung, unrechtmässige, Folgen: PR 28  
Kündigungsfrist: Probezeit PR 14, PV 14a; nach der Probezeit PR 21, PV 14a  
Kündigungssperrfristen: PR 27, PV 14a  
Kurse: PV 37  
Kurzpausen: PV 58  
Kürzung der Lohnfortzahlung: PR 58, PV 99

Lebenserfahrung: PR 53, PV 93  
Leistung und Verhalten, Mängel: PV 23, Rückstufung PV 94  
Leistungen Dritter und Lohnfortzahlung: PR 59  
Leistungen im Todesfall: PR 70, PV 111  
Leistungsprämie: PR 67, PV 108  
Lernende und Anstellungszeit: PV 4  
Lernende, Anstellung: PR 3  
Lohn bei Stellenantritt: PR 53, PV 93  
Lohn: (PR 50), PV 89. Siehe auch Funktionseinreihung oder Persönliche Einreihung  
Lohnentwicklung, generelle: PR 55  
Lohnentwicklung, individuelle: PR 56, PV 94  
Lohnentwicklung: PR 54  
Lohnfortzahlung und Leistungen Dritter: PR 59  
Lohnfortzahlung, Kürzung: PR 58, PV 99  
Lohnfortzahlung: PR 57 ff., PV 95 ff.  
Lohnklassen: PR 51, PV 91  
Lohnstufen: PR 51, PV 91  
Lohnsystem: PR 51, PV 91  
Lücken im Personalrecht: PR 2

Mängel in Leistung oder Verhalten: PV 23, Rückstufung PV 94  
Militär- oder Zivildienst, Anspruch auf Lohn: PR 61  
Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst, bezahlter Urlaub: PV 79  
Missstände, Anlaufstelle: PR 41a, PV 27b-d  
Mitarbeitendengespräch: PR 43, PV 28  
Mitarbeiterinnen, schwangere oder stillende: PV 86  
Mittagspause: PV 57  
Mitwirkung, betriebliche: PR 6, PV 3  
Mutterschaftsurlaub: PV 83, PV 85  
Mutterschaftsurlaub, vorgeburtlicher: PV 82b

Nebenbeschäftigungen: PV 44  
Nebenbeschäftigungen, Übergangsrecht: PR 82  
Nettolohnausgleich: Art. 99 PV  
Nettolohnausgleich; Übergangsrecht: Art. 114a PV  
Neue Funktion, Probezeit: PR 14, PV 12a  
Nichtberufsunfallversicherung, Prämien: PR 60, PV 100  
Niederlassungsfreiheit: PR 34, PV 24

Obligationenrecht: PR 3, PV 5  
Öffentliche Ämter, Übergangsrecht: PR 82  
Öffentliche Ämter: PR 45, PV 43  
Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis: PR 2  
Organisationseinheiten, direkt unterstellte, Zuständigkeiten: PR 72 und GRB

Pause: Siehe Mittagspause oder Kurzpausen  
Pensionierung: Siehe Rentenalter PR 19

Personaldaten, Einsicht: PR 39  
Personalentwicklung: PR 44, PV 25 ff.  
Personalpolitik, Grundsätze: PR 4  
Personalreglement: PR  
Personalverbände, Tätigkeit anrechenbar als Arbeitszeit? PV 52  
Personalverbände: PR 6, PV 3  
Personalverordnung: PV  
Persönlichkeitsschutz: PR 33  
Pflegekinderverhältnisse: PV 87  
Pikettdienst: PV 61 ff.  
Piketteinsatz: PV 63  
PraktikantInnen und Anstellungszeit: PV 4  
PraktikantInnen, Anstellung: PV 5  
Prämie: Siehe Leistungsprämie, Treueprämie oder Versicherungsprämie  
Privatrechtlich angestellte Mitarbeitende: PR 3, PV 5  
Privatrechtliche Anstellungen, Festlegungen: PV Anhang 7  
Probezeit: PR 14, PV 13

Rahmenzeiten: PV 54  
Rechtspflege: PR 74  
REDAZ, Übergangsrecht: PR 81  
Reisekosten: PV 102  
Rentenalter und Beendigung des Arbeitsverhältnisses: PR 19  
Rentenalter und weitere Anstellung: PR 19, PV 5  
Rückerstattungspflicht (Aus- und Weiterbildung): PV 40  
Rückerstattungspflicht (Lohn bei Erfüllung gesetzlicher Pflichten): PR 61  
Rückstufung: PR 56, PV 94  
Ruhezeit, tägliche, bei Piketteinsatz: PV 63  
Ruhezeit, tägliche: PV 56

Schutz von Persönlichkeit und Gesundheit: PR 33  
Schwangere Mitarbeiterinnen: PV 86  
Schwangerschaft, Kündigungssperrfrist: PR 27  
Schweigepflicht: PR 41  
Schwer gesundheitlich beeinträchtigte Kinder, Betreuungsurlaub: PV 79a  
Sollarbeitszeit an Tagen vor Feiertagen: PV 51  
Sollarbeitszeit: PR 46, PV 51  
Sperrfristen (Kündigung): PR 27  
Sperrzeit: PV 54  
Spesen: Siehe Auslagen, Auslagenersatz  
Stelle, freie: PR 12  
Stellen, befristete und unbefristete: PR 12, PV 6  
Stellen, Doppelbesetzung: PR 12, PV 9  
Stellen, Zuständigkeiten: PV 7, 8  
Stelleninserate: Siehe Ausschreibung von Stellen  
Stellenplan: PR 8, PV 6 ff.  
Stellvertretungen, Funktionszulage: PV 105  
Stellvertretungen, Pflicht zur Übernahme: PR 38

Stichtag, Zeitsaldo: PV 59  
Stillende Mitarbeiterinnen: PV 86  
Strafregisterauszüge: PR 13a, PV 10a, PV Anhang 6  
Stundenlohn, Umrechnung: PV 90  
Substanzen, beeinträchtigende: PR 35, PV 25 f.

Tägliche Ruhezeit, bei Piketteinsatz: PV 56  
Tägliche Ruhezeit: PV 56  
Tagungen: Siehe Fachtagungen  
Teilpensionierung: PR 30  
Teilweise Arbeitsfähigkeit und Arbeitszeit: PV 52  
Teilweise Arbeitsfähigkeit und Ferien: PV 75  
Teilweise Arbeitsfähigkeit und Höchstarbeitszeit: PV 55  
Teilzeitarbeit, bezahlter Urlaube, Berechnung: PV 79, PV 81  
Teilzeitarbeit, lineare Reduktion bei Angaben betreffend Arbeitszeit: PV 46  
Teuerungsausgleich: siehe Lohnentwicklung, generelle  
Tod und Beendigung des Arbeitsverhältnisses: PR 19  
Tod, Leistungen an Angehörige: PR 70, PV 111  
Todesfälle, bezahlter Urlaub: PV 79  
Treueprämie: PR 68, PV 109, siehe auch PV 4 zur Anstellungszeit

Übergangsrecht: PR 78 ff.  
Übernachungskosten: PV 103  
Überzeit: PV 66 ff.  
Umzug, bezahlter Urlaub: PV 79  
Unbefristetes Arbeitsverhältnis: PR 11  
Unbezahlte Freiwochen: PV 82a  
Unbezahlter Urlaub: Siehe Urlaub, unbezahlter  
Unfall während Ferien: PV 75  
Unfall während unbezahltem Urlaub: PV 82  
Unfall, Lohnfortzahlung: PR 57, PV 95  
Unfall, Zeitgutschrift: PV 47  
Unrechtmässige Kündigung, Folgen: PR 28  
Unterstützende Massnahmen bei Aufhebung von Stellen: PR 25, PV 16 f.  
Untersuchung, vertrauensärztliche: PR 57, PV 96  
Unvereinbarkeitsgründe: PR 13  
Urlaub allgemein: (PR 49), PV 78  
Urlaub, bezahlter: (PR 49), PV 78 ff.  
Urlaub, bezahlter, bei Niederkunft: PV 84  
Urlaub, bezahlter, für Leiter-, Instruktorenkurse u.dgl.: PV 88  
Urlaub, bezahlter, Nebenbeschäftigung: PV 44  
Urlaub, bezahlter, öffentliche Ämter: PV 43  
Urlaub, bezahlter, Zeitgutschrift: PV 78  
Urlaub, unbezahlter: (PR 49), PV 82  
Urlaub, unbezahlter, bei Elternschaft: PV 85  
Urlaub, unbezahlter, Kürzung des 13. Monatslohns: PV 89  
Urlaub, unbezahlter, Kürzung Ferien: PV 76  
Urlaub, unbezahlter, und Anstellungszeit: PV 4

Vaterschaftsurlaub: Siehe Elternschaftsurlaub  
Verfahren, an das Gemeindepräsidium gelangen: PR 76  
Verfahren, Mitarbeitende involviert, Kostenübernahme: PR 75  
Verfahren, Rechtspflege: PR 74  
Verfügung über umstrittene Rechte und Pflichten: PR 73  
Vergünstigungen: PR 63, PV 104  
Verpflegungskosten: PV 103  
Versicherungsleistungen und Lohnfortzahlung: PR 59  
Vertrag: PR 10, PV 11  
Vertrauensarbeitszeitmodell: PR 46, PV 60a  
Vertrauensärztliche Untersuchung: PR 57, PV 96  
Vertretung der Gemeinde (Arbeitszeit, Entschädigung etc.): PV 27  
Vorgeburtlicher Mutterschaftsurlaub: PV 82b  
Vorgesetzte, Weisungsrecht: PR 31  
Vorgesetztenbeurteilung: PR 43  
Vorteile: Siehe Geschenke.

Wahlen, Zeitzuschlag: PV 69  
Wartegeld bei Pikettdienst: PV 64  
Weisungsrecht der Vorgesetzten: PR 31  
Weiterbildung: PV 38 ff.  
Whistleblowing (Anlaufstelle für Missstände): PR 41a, PV 27b-d  
Winterdienst: PV 61 ff.  
Wochenarbeitszeit: PR 46, PV 51, PV 55  
Wohnsitz und Arbeitsort: PR 34, PV 24  
Wohnungswechsel, bezahlter Urlaub: PV 79

Zeiterfassung, Einsicht: PV 49  
Zeiterfassung: PV 45, PV 48 f.  
Zeitsaldo, Bandbreiten: PV 59  
Zeitsaldo, Kompensation: PV 59, PV 60  
Zeitsaldo, Überschuss ausnahmsweise dem Überzeitkonto gutschreiben: PV 66  
Zeitsystemverantwortliche: PV 45, PV 49  
Zeitzuschläge bei Überzeit: PV 67  
Zeitzuschläge bei Wahlen: PV 69  
Zeugnis, Arbeitszeugnis: PR 40  
Zeugnis: Siehe auch Arztzeugnis  
Zivildienst, Anspruch auf Lohn: PR 61  
Zivildienst, bezahlter Urlaub: PV 79  
Zivilschutz, Anspruch auf Lohn: PR 61  
Zivilschutz, bezahlter Urlaub: PV 79  
Zügeln, bezahlter Urlaub: PV 79  
Zulagen: (PR 64), PV 105 ff., Anhang 5. Siehe auch Familienzulage, Gemeindezulage, Arbeits- und Funktionszulage

Zumutbarkeit eines Stellenangebots (bei Aufhebung einer Stelle): PV 18  
Zuständigkeiten, direkt unterstellte Organisationseinheiten: PR 72 und GRB  
Zuständigkeiten, Entscheide in eigener Sache: PR 72  
Zuständigkeiten, innerhalb der Personalabteilung: PV 114