

**Personalrecht, Überarbeitung des Personalrechts der Gemeinde Köniz, Einsetzung einer nichtständigen parlamentarischen Kommission**

Beschluss; Direktion Präsidiales und Finanzen

**1. Ausgangslage**

Die Gemeinde Köniz beschäftigt über 700 Mitarbeitende und ist auf engagierte, motivierte und gut qualifizierte Mitarbeitende angewiesen. Sie sind der Schlüssel zum Erfolg und ein wichtiger Pfeiler für einen leistungsfähigen Service public.

Die Arbeitswelt verändert sich schnell und fordert Flexibilität, Veränderungsbereitschaft und Offenheit. Die Bevölkerung, Anspruchsgruppen und Partner:innen erwarten, dass die Gemeinde mit den Entwicklungen der digitalen Transformation Schritt hält.

Daher hat der Gemeinderat in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung, dem Führungskader sowie den Mitarbeitenden verschiedene Unterlagen erarbeitet und verabschiedet, welche als Kompass für die Personalpolitik der nächsten Jahre gelten:

- Personalstrategie 2021-2025
  - . Ziel 1: Die Gemeinde positioniert sich als attraktive Arbeitgeberin
  - . Ziel 2: Die Gemeinde Köniz bezahlt marktgerechte Löhne
  - . Ziel 3: Die Zusammenarbeit ist geprägt von gegenseitiger Wertschätzung
  - . Ziel 4: Alle Mitarbeitenden der Gemeinde Köniz entwickeln sich mit dem Ziel, ihre Aufgaben für die Gemeinde optimal erfüllen zu können
- Führungsgrundsätze
- Personalentwicklung der Gemeinde Köniz – Rahmenkonzept
- Personalentwicklung der Gemeinde Köniz – Teil Nachwuchsausbildung
- Ergebnisbericht zur Mitarbeitendenbefragung

Die Mitarbeitendenbefragung bildet den Abschluss der Vorbereitungsarbeiten für die Überarbeitung des Personalrechts. Sie zeigt auf, wo die Mitarbeitenden der Gemeinde Köniz Handlungsbedarf sehen (siehe 6. und Beilage 2).

**2. V2117 Motion (SVP) "Überarbeitung des Personalrechts der Gemeinde Köniz"**

Der Inhalt dieser Motion fand sowohl im Gemeinderat wie im Parlament eine sehr breite Zustimmung. Mit der Erheblichkeitserklärung im 2021 erteilte das Parlament dem Gemeinderat einen verpflichtenden Auftrag bezüglich Personalreglement; betreffend Personalverordnung und Weisungen gibt es ihm eine Richtlinie vor.

Erste Anpassungen konnten bereits innerhalb der Personalverordnung und Weisungen vorgenommen werden, wie zum Beispiel:

- Arbeiten im Homeoffice
- Lohnflexibilität für Fachkräfte
- V2025 Postulat (SP) "Beibehaltung des durch die Gemeinde entschädigten, zehntägigen Vaterschaftsurlaubs für Gemeindeangestellte"
- V2026 Postulat "Zehn Tage Urlaub bei Geburt eines Kindes für Alleinerziehende, Mütter in eingetragenen Partnerschaften, Witwer und Adoptiveltern"
- Justierungen in der Personalverordnung mit Inkraftsetzung per 1.1.2023 (s. Beilage 3)

Die getätigten Arbeiten rund um die Personalstrategie bilden die notwendigen Grundlagen für die Überarbeitung des Personalrechts. Dieses wird jetzt vom Gemeinderat angegangen.

Mit der Überarbeitung des Personalrechts erfolgt zudem die Umsetzung der Motion V2134 (Mitglieder GPK 2020/21) "Wistleblowing für Mitarbeitende der Gemeindeverwaltung".

### **3. Einsetzung einer nichtständigen Kommission gemäss Art. 66 GO**

Aufgrund der Tragweite des Reglements beantragt der Gemeinderat die Beratung durch eine nichtständige parlamentarische Kommission gemäss Art. 66 GO. Der Gemeinderat empfiehlt eine Kommission mit sieben Parlamentsmitgliedern.

Der Gemeinderat wird der Kommission einen Entwurf mit Änderungen im Personalreglement vorlegen. Die Kommission "Personalrecht" hat die Aufgabe, den Entwurf zu begutachten. Sie kann eine Stellungnahme an den Gemeinderat abgeben, die Empfehlungen und Anträge enthält. Gestützt darauf wird der Gemeinderat den Parlamentsantrag ausarbeiten. Die Kommission wird den Parlamentsantrag zuhänden des Parlaments vorberaten. Die Kommission erstattet dem Parlament Bericht über die wesentlichen Ergebnisse der Überarbeitung und gibt eine Abstimmungsempfehlung zu Händen des Parlaments ab.

Der Gemeinderat wird der Kommission auch bekanntgeben, wie er jene Inhalte der Motion umzusetzen gedenkt, die nur Richtliniencharakter haben (Änderungen der Personalverordnung; allenfalls Änderungen bei Weisungen des Gemeinderats). Es ist vorgesehen, dass sich die Kommission auch bei diesen Punkten einbringen kann. Der Gemeinderat wird dem Parlament Bericht erstatten.

### **4. Ausblick auf das Personalreglement und die Berichterstattung der Umsetzung der Richtlinie**

Das aktuelle Personalreglement wurde im Jahr 2011 erstellt und im Jahr 2016 zum letzten Mal überarbeitet. Wie im Vorstosstext erwähnt, gibt es im Personalreglement einen gewissen Korrekturbedarf aufgrund der vergangenen Zeit seit Inkraftsetzung sowie den veränderten Bedürfnissen und anstehenden Herausforderungen im Personalwesen (z.B. in der Personalentwicklung). Dies kann aus Sicht Gemeinderat mit einer Teilrevision erledigt werden.

### **5. Dauer der Kommissionsarbeit**

Erfahrungsgemäss dürften für die Beratung des Personalreglements rund 3 – 4 Sitzungen nötig sein. Die Einsatzdauer der Kommission beschränkt sich ab Datum der Einsetzung durch das Parlament bis zur Beschlussfassung im Parlament. Der Gemeinderat sieht vor, dass dies in Abstimmung mit der Personalstrategie bis Ende 2025, umgesetzt werden kann.

Das Arbeitsprogramm wird von der zuständigen Direktion Präsidiales und Finanzen in Zusammenarbeit mit der Kommission erstellt.

### **6. Ergebnisbericht zur Mitarbeitendenbefragung**

Mit Hilfe einer Mitarbeitendenbefragung wollte der Gemeinderat herausfinden, inwiefern die Ziele und Massnahmen der Personalstrategie 2021-2025 in ihrer Umsetzung bereits wahrgenommen werden und in welchen Themen noch Handlungsbedarf besteht. Der Ergebnisbericht widerspiegelt die Einschätzungen der Mitarbeitenden.

Dank einer äusserst erfreulichen Rücklaufquote sowie den ausführlichen Antworten auf die offenen Fragen konnte ein repräsentatives und aussagekräftiges Resultat erzielt werden. Für über 85 % der Umfrageteilnehmenden ist die Gemeinde Köniz eine attraktive Arbeitgeberin. Allerdings gilt es, diese Zufriedenheit auch für die Zukunft zu erhalten und den in der Umfrage angesprochenen Optimierungsbedarf anzugehen.

Im Folgenden kurz zusammengefasst die wichtigsten Erkenntnisse aus dem Bericht:

- In der Wahrnehmung der Mitarbeitenden besteht bei der marktgerechten und flexiblen Entlohnung das grösste Verbesserungspotenzial (Lohnniveau, Teuerung, Lohnmodell, Höhe der Sonderleistungen und Vergütungen, Zulagen für Pikett/Winterdienst).
- Die Kultur einer wertschätzenden Zusammenarbeit wird im Grossen und Ganzen als gut bis sehr gut wahrgenommen, es wird von den Umfrageteilnehmenden aber auch Verbesserungspotenzial angesprochen. (Übergreifende Zusammenarbeit, Arbeitsbelastung)

- In der ganzheitlichen Personalentwicklung werden ebenfalls Verbesserungspunkte aufgezeigt. (Weiterbildung)

Der Ergebnisbericht soll dem Parlament aufzeigen, wo allenfalls Anpassungsbedarf im Personalrecht aus Sicht der Mitarbeitende besteht. Nicht alle Hinweise und Bedürfnisse der Mitarbeitenden betreffen das Personalrecht. Weitere Themen, insbesondere betreffend Lohnmodell, Lohnniveau und Teuerung werden vom Gemeinderat ebenfalls angegangen.

## **7. Antrag**

Der Gemeinderat beantragt dem Parlament, folgende Beschlüsse zu fassen:

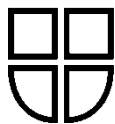
1. Das Parlament setzt zur Überarbeitung des Personalrechts (Personalreglements) eine nichtständige Kommission "Personalreglement" gemäss Art. 66 GO ein.
2. Die Kommission besteht aus 7 Parlamentsmitgliedern, für die Zusammensetzung ist der Verhältnisschlüssel massgebend, der sich aus den letzten Parlamentswahlen ergeben hat. Frauen und Männer sollen in der Kommission angemessen vertreten sein.
3. Die Kommission hat folgende Aufgaben:
  - a. Begutachtung und formelle Prüfung des Parlamentsgeschäfts «Teilrevision Personalreglement»
  - b. Berichterstattung im Parlament über die wesentlichen Ergebnisse der Prüfung des Geschäfts mit Abstimmungsempfehlung zu Händen des Parlaments unter Angabe des Stimmenverhältnisses in der Kommission.
4. Der Auftrag der nichtständigen Kommission "Personalreglement" dauert längstens bis zur Beschlussfassung im Parlament.
5. Als Kommissionsmitglieder werden gewählt: .....
6. Als Kommissionspräsident:in wird gewählt: .....

Köniz, 16. August 2023

Der Gemeinderat

## **Beilagen**

- 1) Parlamentsantrag Beantwortung
- 2) Ergebnisbericht zur Mitarbeitendenbefragung
- 3) Erläuterungen zu Anpassung Personalverordnung per 1.1.2023



## **Parlamentssitzung Nr. 11 vom 15.11.2021**

### **Protokollauszug**

#### **V2117 Motion (SVP) „Überarbeitung des Personalrechts der Gemeinde Köniz“**

Beantwortung; Direktion Präsidiales und Finanzen

#### **Vorstosstext**

Der Gemeinderat wird beauftragt, dem Parlament, gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit einer parlamentarischen Spezialkommission, eine Revision des Personalrechts der Gemeinde zu unterbreiten. Dies kann mittels einer Total- oder einer Teilrevision geschehen. Im Prozess soll neben dem Personalreglement auch die Personalverordnung und sämtliche das Personal betreffende Weisungen miteinbezogen und überprüft werden. Die Weisungen sind, wenn möglich, in das Reglement oder die Verordnung zu integrieren. Weiter sind das Reglement und die Verordnung wo möglich zu vereinfachen und zu kürzen. Der Personalentwicklung und Ausbildung sind eine besondere Beachtung zu schenken. Die Erkenntnisse aus der Beantwortung des Postulats 1909 „Verstärkte Aus- und Weiterbildung in der Gemeinde Köniz“ sollen in die Überarbeitung einfließen.

#### **Begründung**

Das aktuelle Personalreglement wurde im Jahr 2011 erstellt und 2016 zum letzten Mal überarbeitet. Damals wurde der Beamtenstatus abgeschafft und Personalreglement modernisiert und verbessert. Trotzdem zeigen sich in der Praxis Schwächen des aktuell gültigen Personalrechts. Nachholbedarf besteht unter anderem bei der Personalentwicklung. Junge und gute Mitarbeiter/innen können in der Gemeindeverwaltung momentan zu wenig gut gefördert werden. Dies ist bei der Überarbeitung unbedingt zu berücksichtigen. Auch der Ausbildung von Mitarbeiter/innen wird sowohl im Reglement wie auch in der Verordnung nur wenig Aufmerksamkeit geschenkt und sollte verbessert werden.

Weiter ist u. A. Personalreglement Art. 14, Absatz 3 zu überarbeiten. Dieser schreibt vor, dass sobald MA eine neue Funktion übernehmen, erneut eine Probezeit inkl. der darin enthaltenen kürzeren Kündigungsfristen, angeordnet wird. Dies birgt die Gefahr, dass MA innerhalb eines Monats kündigen und die Gemeinde verlassen können. Umgekehrt verlieren langjährige MA den Schutz durch die Kündigungsfrist.

#### **Eingereicht**

25. Mai 2021

#### **Unterschrieben von 12 Parlamentsmitgliedern**

Reto Zbinden, David Burren, David Müller, Roland Akeret, Heidi Eberhard, Kathrin Gilgen, Mike Lauper, Adrian Burkhalter, Casimir von Arx, Sandra Röthlisberger, Florian Moser, Dominic Amacher

## **Antwort des Gemeinderates**

### **1. Formelle Prüfung**

Mit der Erheblicherklärung dieser Motion erteilt das Parlament dem Gemeinderat einen verpflichtenden Auftrag soweit es das Personalreglement betrifft; betreffend Personalverordnung und Weisungen gibt es ihm eine Richtlinie vor (siehe Motionsprüfung Beilage 1).

### **2. Ausgangslage**

Das Personalreglement der Gemeinde Köniz wurde im Jahr 2011 totalrevidiert, letzte Änderungen stammen aus dem Jahr 2016.

### **3. Überarbeitung des Personalrechts der Gemeinde Köniz**

Es ist unbestritten, dass das Personalreglement der Gemeinde in nächster Zeit revidiert werden muss. Dabei gilt es die in der Personalstrategie geplanten Änderungen (insbesondere Personalentwicklung, Anpassungen des Lohnsystems, Arbeitsmodelle...) abzubilden und umzusetzen, andererseits auch gewisse Bereinigungen vorzunehmen, da seit der letzten Überarbeitung des Personalrechts einige Jahre vergangen sind. Im Prozess der Überarbeitung soll auch geprüft werden, was sinnvollerweise wo geregelt wird (Personalreglement, -verordnung oder Weisung). Ebenfalls soll das Personalrecht, wie in der Motion gefordert, wo möglich und sinnvoll vereinfacht werden. Teilweise ist dies mit der Gesamtüberarbeitung des Handbuchs Organisation (Überarbeitung sämtlicher Weisungen) in den Jahren 2019-2020 bereits erfolgt. In der Motion erwähnte Elemente wie die Personalentwicklung oder eine Überarbeitung des Art. 14 Absatz 3 sollen bei der Überarbeitung des Personalrechts berücksichtigt werden.

### **4. Fazit**

Der Gemeinderat hat im Mai 2021 die neue Personalstrategie 2021-2025 der Gemeinde Köniz beschlossen. Die Vorbereitungsarbeiten für die Anpassung des Personalrechts der Gemeinde sind bereits am Laufen.

Der Gemeinderat geht mit den Motionärinnen und Motionären einig, dass Handlungsbedarf besteht. Er ist der Ansicht, dass bei diesem für die Gemeinde wichtigen Thema eine frühzeitige Einbindung des Parlaments sinnvoll ist. Wenn dazu eine nichtständige Spezialkommission notwendig ist, wird der Gemeinderat deren Einsetzung dem Parlament zu gegebener Zeit beantragen.

## **Antrag**

Der Gemeinderat beantragt dem Parlament, folgenden Beschluss zu fassen:

Die Motion wird erheblich erklärt.

Köniz, 22. September 2021

Der Gemeinderat

## **Beilagen**

1) Formelle Prüfung der Motion vom 1. Juni 2021

## Diskussion

**Erstunterzeichner Reto Zbinden, SVP:** Ich danke dem Gemeinderat und der Verwaltung für die Beantwortung unserer Motion. Ich muss nicht viel sagen, wir haben ja die Begründung für die Motion bereits mitgeliefert und das Wichtigste steht da bereits drin. Wie zum Beispiel, dass wenn ein Mitarbeiter eine Funktion übernimmt, dann nochmals eine Probezeit fällig wird und solche Fehler, welche im Personalreglement enthalten sind, ausgemerzt werden. Dann wäre es für uns natürlich auch wichtig, dass das Postulat "Verstärkte Aus- und Weiterbildung in der Gemeinde Köniz" Einfluss ins neue überarbeitete Personalreglement nimmt - allenfalls auch in die Personalverordnung und in weitere Reglemente in dieser Richtung.

Ein weiterer sehr wichtiger Punkt ist der Umfang dieser Dokumente. Ich habe mich mal durch das Reglement und die Verordnung durchgelesen und muss sagen, dass es für einen Mitarbeiter sehr schwierig oder zumindest nicht praktisch ist, zwei so lange Dokumente lesen zu müssen. Eine Verkürzung und Vereinfachung der Formulierungen wäre angezeigt und würde sicherlich auch den Mitarbeitenden dienen, damit sie das etwas einfacher verstehen können. Schliesslich tut der Mitarbeiter mit der Unterschrift unter den Arbeitsvertrag auch das Einverständnis zu diesen Reglementen kund, von daher wäre es sicherlich angebracht, dass es vereinfacht würde. Ich denke, im Moment geht ein Anstellungsgespräch beinahe einen halben Tag, wenn man dies alles Punkt für Punkt durchgehen will.

Das Personalreglement umfasst 25 Seiten, die Verordnung ohne Anhänge 45 Seiten, mit Anhängen 59. Beispiele aus vergleichbaren Gemeinden zeigen, dass dies auch deutlich kürzer möglich wäre: Zum Beispiel hat Münsingen ein 7seitiges Reglement, die Verordnung ohne Anhang 21 Seiten, mit Anhängen 34 Seiten. Thun hat ein 20seitiges Reglement, dafür zwei Verordnungen, Belp hat ein 7seitiges Reglement, Schwarzenburg eines mit 11 Seiten, Burgdorf 10 Seiten und sogar Biel ist mit 22 Seiten Reglement und 26 Seiten Verordnung noch deutlich unter der Stadt Köniz. Einzig die Stadt Bern schießt darüber hinaus, mit einem Reglement, welches 35 Seiten umfasst und einer Verordnung mit 70 Seiten. Eine Vereinfachung wäre also sicher möglich.

Ich habe mit diesem Vorstoss offene Türen eingerannt, der Gemeinderat hat dies sehr gut beantwortet. Von daher muss ich wirklich nicht viel mehr sagen. Die in Aussicht gestellte Spezialkommission wird allenfalls auch gleich neuen Parlamentsmitgliedern die Möglichkeit bieten, Kommissionsluft zu schnuppern und sich auf dieser Ebene einzubringen – ich denke, auch das wäre eine gute Gelegenheit. Und darum werden wir mit dem Gemeinderat einig gehen und diese Motion einstimmig erheblich erklären.

Casimir von Arx trifft ein. Es sind 36 Parlamentsmitglieder anwesend.

**Fraktionssprecherin Vanda Descombes, SP:** 20 Jahre meiner Erwerbsarbeit habe ich mich mit Personalrecht und Personalentwicklung befasst und Kaderleute ausgebildet. Gelernt habe ich dabei, dass ein Unternehmen nur so gut ist wie ihre Mitarbeitenden und dass eine hohe Fluktuation viel mit Unzufriedenheit am Arbeitsplatz zu tun haben. Das heisst die Arbeitsbedingungen sind ein zentraler Faktor der Mitarbeitenden-Zufriedenheit.

Wir sind uns alle einig, dass es ein Personalrecht braucht, welches immer wieder angepasst werden muss und welches die notwendige und auch wirklich nur die notwendige Länge hat und nicht überlang ist. Wir sind uns auch einig, dass die Personalentwicklung ein zentrales Element im Personalrecht darstellt, weil Wissen schnell veraltet und weil Mitarbeitende mit Personalentwicklung fit gehalten und motiviert werden sollen und das bis zur Pensionierung.

Der Antwort des Gemeinderates ist zu entnehmen, dass mit der neuen Personalstrategie auch Änderungen im Personalrecht vorgesehen sind. Insofern stösst der Vorstoss, wie Reto Zbinden auch schon festgestellt hat, offene Türen auf.

Drei Anliegen sind der SP-Fraktion wichtig bei der Überarbeitung:

1. Für die Erarbeitung des Personalrechts sollen unbedingt die Sozialpartner mit einbezogen werden.
2. Die SP wünscht den Einsatz einer Spezialkommission. Es macht Sinn das Parlament frühzeitig einzubinden und damit das Personalrecht auch breit abzustützen.
3. Die SP wird genau darauf achten, dass mit dem Personalrecht gute Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden geschaffen werden, zum Beispiel durch faire Kündigungsfristen, faire Löhne, faire Ferienregelung etc.

Die SP-Fraktion stimmt der Erheblicherklärung der Motion einstimmig zu.

**Fraktionssprecherin EVP-glp-Mitte-Fraktion: Sandra Röthlisberger, glp:** Wir behandeln die zweite Motion der SVP in Folge. Köniz muss eine moderne Arbeitgeberin sein, so dass die raren Fachleute gerne in Köniz arbeiten. Nur so ist die Gemeinde fit für ihre Aufgaben - die Aufgaben im Wandel, Stichwort Digitalisierung, Anspruch an die Nachhaltigkeit und die Kommunikation mit der Bevölkerung.

Wir als Parlament fordern von unserer Verwaltung immer wieder Transparenz und eine adäquate Dokumentation. Um das zu erfüllen, braucht die Verwaltung klare Prozesse. Alle müssen wissen, was die Aufgabe ist und was er/sie machen kann und muss. Das Personalreglement bildet den Rahmen der Personalentwicklung. Was muss möglich sein? Eine gezielte Förderung mittels Aus- und Weiterbildung, zeitgemässe Arbeitsmodelle, mit welchen Frauen und Männer gleiche Chancen haben und mit welchen Fähigkeiten und Eignung wichtiger sind als Alter und mit welchen zwar die Erfahrung, nicht aber der Besitzstand eine Rolle spielt. Die entsprechenden Vorstösse zur Freizeit- und Ferienregelungen sind ja bereits überwiesen.

Auch der Gemeinderat will das Personalrecht revidieren. Dieser Vorstoss der SVP rennt also scheinbar offene Türen ein - dieses sprachliche Bild hören wir jetzt zum dritten Mal. Anscheinend hat es diesen Vorstoss aber gebraucht. Und noch ein Widerspruch: Die SVP möchte, dass die Weisungen weitgehend in die Verordnung einfließen, aber das ganze Regelwerk verschlankt wird.

Auch die EVP-glp-Mitte-Fraktion unterstützt den Vorstoss resp. die laufenden Bestrebungen des Gemeinderates. Die Totalrevision muss sorgfältig passieren. Das erfordert viel Zeit, das Personalrecht wird darum nicht während der Debatte um die Steuererhöhung verhandelt. Das ist auch gut so, denn die Personalreform ist keine Sparreform. Im besten Fall ist die Verwaltung effizient und konsistent und macht so viel wie nötig. Klammer: Spätestens Mitte nächstes Jahr ist oder wird die Debatte um die Steuererhöhung bekanntlich beendet sein.

**Fraktionssprecher Ronald Sonderegger, FDP:** Wir danken dem Motionär für die Aufnahme dieses wichtigen Themas. Die FDP.Die Liberalen unterstützen diese Motion mit voller Überzeugung. Auch im Hinblick und Zusammenhang mit unserer Motion, der Reorganisation und Anpassung der Verwaltungsstrukturen. Es ist für uns unbestritten, dass bei diesem Thema ein grosser Nachholbedarf vorhanden ist. Eine frühzeitige Einbindung des Parlaments ist wichtig und erachten wir als zwingend notwendig. Auch gegenüber einer Spezialkommission sind wir offen. Wir danken dem Gemeinderat, wenn er diesem Anliegen entsprechend Rechnung trägt. Die Fraktion FDP.Die Liberalen werden diese Motion einstimmig erheblich erklären.

**Iris Widmer, Grüne:** Ich kann es aufgrund meiner beruflichen Déformation nicht ganz unterlassen, Reto Zbinden zu erwidern: Schlank ist sexy, jedoch nicht unbedingt bei der Gesetzgebung. Denn man kann schon einen Vergleich machen und all diese Reglemente miteinander vergleichen – dort hat es sieben Seiten, dort fünf Seiten, dort zwanzig. Doch das bringt nichts. Man muss qualitative Vergleiche machen. Und wichtig ist, dass alles Grundsätzliche und Notwendige geregelt ist und nicht auf Weisungsstufe festgelegt werden muss. Die Weisungen sollen innerhalb des gesetzlichen Rahmens bleiben, das haben wir das letzte Mal bereits besprochen, dazu machte Lucas Brönnimann Erklärungen. Ich will sagen, eine Verordnung muss so lange sein resp. soll so viel regeln wie nötig, aber nicht zu viel. Doch man muss das Notwendige halt trotzdem regeln und man kann nicht einfach Vergleiche mit der Anzahl Artikel machen. Massgebend ist die Rechtssicherheit und Klarheit und wenn man es etwas klarer macht, braucht es manchmal etwas mehr Artikel, als wenn man es einfach offenlässt. Ich nehme an, dass die Verwaltung hier Mass halten und mit dem Rechtsdienst entsprechend absprechen wird.

**Reto Zbinden, SVP:** Dazu muss ich etwas sagen: Es ist sicherlich richtig, dass alles geregelt ist, damit man das Ganze danach nicht mit 100 Weisungen wieder ergänzen muss. Aber was nicht zu vergessen ist: Jeder Mitarbeiter, also auch jene, welche nur im Stundenlohn angestellt sind, sollten alles verstehen können. Und aktuell hatte ich Mühe, alles richtig zu verstehen. Kürzen ist sicher gut, vor allem aber auch vereinfachen, damit die Mitarbeiter auch verstehen, was sie hier unterschreiben. Denn sie stimmen dem mit ihrer Unterschrift wirklich zu.

**Gemeindepräsidentin Annemarie Berlinger:** Danke für die gute Aufnahme. Der Gemeinderat beantragt euch, diese Motion erheblich zu erklären und ich glaube, das Wichtige wurde ge-

schrieben und ist von euch in den Voten auch bestätigt worden. Wir sind dran und werden so weiterfahren wie wir dies aufgezeigt haben.

### **Beschluss**

Die Motion wird erheblich erklärt.

(Abstimmungsergebnis: einstimmig)

Verena Remund  
Leiterin Fachstelle Parlament



# **Ergebnisbericht zur Mitarbeitendenbefragung über die Personalstrategie 2021–2025**

Ergebnisbericht  
Bern / Köniz, 26.06.2023

Direktion Präsidiales und Finanzen  
Personalabteilung

Landorfstrasse 1  
3098 Köniz  
T: 031 970 95 28  
F: 031 970 91 40  
[personal@koeniz.ch](mailto:personal@koeniz.ch)

## Einleitung

Die Gemeinde Köniz beschäftigt über 700 Mitarbeitende und ist auf engagierte, motivierte und gut qualifizierte Mitarbeitende angewiesen. Sie sind der Schlüssel zum Erfolg und ein wichtiger Pfeiler für einen leistungsfähigen Service public.

Die Arbeitswelt verändert sich schnell und fordert Flexibilität, Veränderungsbereitschaft und Offenheit. Die Bevölkerung, Anspruchsgruppen und Partner:innen erwarten, dass die Gemeinde mit den Entwicklungen der digitalen Transformation Schritt hält.

Mit der vorliegenden Mitarbeitendenbefragung soll herausgefunden werden, wie die Mitarbeitenden die Gemeinde als Arbeitgeberin wahrnehmen. Die Fragen leiten sich aus der Personalstrategie 2021–2025 ab, die als Kompass für die Personalpolitik der nächsten Jahre dient. Damit einzelne Massnahmen optimal auf ihre Bedürfnisse abgestimmt werden können, ist die Meinung der Mitarbeitenden besonders wichtig. Die sehr zahlreichen, konkreten Erläuterungen am Schluss jedes Themenblocks zu den Stärken und zum Verbesserungspotenzial der einzelnen Stossrichtungen sowie die Schlussbemerkungen bilden die Grundlage für das Management Summary und die einzelnen Fazite.

Die Rückmeldungen fliessen in eine Gesamtüberprüfung der bestehenden Massnahmen zur Umsetzung der Personalstrategie 2021-2025 ein. Der Gemeinderat wird aufgrund dieser Gesamtüberprüfung allfällige Anpassungen oder neue Massnahmen beschliessen und darüber intern wie auch gegenüber dem Parlament berichten.

## Management Summary

Die Rücklaufquote der Mitarbeitendenbefragung ist mit 62.5 % äusserst erfreulich und somit auch repräsentativ.

Mit den sehr zahlreichen und ausführlichen Rückmeldungen zu den offenen Fragestellungen ist dieser Ergebnisbericht aussagekräftig und fasst die Sicht der Mitarbeitenden über die Gemeinde Köniz als Arbeitgeberin gut zusammen.

Für über 85 % der Umfrageteilnehmenden ist die Gemeinde Köniz eine attraktive Arbeitgeberin. Allerdings gilt es, diese Zufriedenheit auch für die Zukunft zu erhalten und den in der Umfrage angesprochenen Optimierungsbedarf anzugehen.

Die Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeit, welche die Gemeinde bietet (Aufhebung Blockzeit, Homeoffice Möglichkeiten), trägt dazu bei, dass die Mitarbeitenden Familie und Freizeit gut mit ihrem Beruf vereinbaren können. Dennoch bestehen in Punkto Homeoffice weitere Entwicklungsmöglichkeiten, wie das Etablieren einer Homeoffice-Kultur oder die Entwicklung von Arbeitsmodellen, von denen auch Mitarbeitende ohne Homeoffice-Möglichkeit profitieren können. Grösseres Verbesserungspotenzial besteht in der Beschaffung ergonomischer Büroeinrichtungen und der IT-Infrastruktur.

In der Wahrnehmung der Mitarbeitenden besteht bei der marktgerechten und flexiblen Entlohnung das grösste Verbesserungspotenzial.

Die individuelle Entlohnung wird grundsätzlich als fair und transparent wahrgenommen und Lohnzahlungen erfolgen stets pünktlich. Allerdings wird das Lohnmodell mit den Lohnklassen nach Richtfunktionen und Lohnstufen als starr und nicht mehr der heutigen Zeit entsprechend wahrgenommen. Die Gemeinde Köniz kann im externen Lohnvergleich mit Bund, Kanton und staatsnahen Arbeitgebenden nur bedingt mithalten. Die Gemeindelöhne sind generell tiefer, es wird mehr Transparenz gewünscht. Die Höhe der Sonderleistungen und Vergütungen wie beispielsweise die Leistungsprämien, ÖV-Beiträge oder die Zulagen für Pikett/Winterdienst werden als ungenügend empfunden. Zudem sind die Mitarbeitenden der Meinung, die Teuerung sollte besser berücksichtigt werden.

Die Kultur einer wertschätzenden Zusammenarbeit wird im Grossen und Ganzen als gut bis sehr gut wahrgenommen, es wird von den Umfrageteilnehmenden aber auch Verbesserungspotenzial angesprochen.

Die Zusammenarbeit innerhalb des eigenen Teams und auch innerhalb der Abteilung wird von den Mitarbeitenden insgesamt als konstruktiv und angenehm wahrgenommen. Vorgesetzte verstehen es, die Mitarbeitenden wertschätzend und fair zu führen. Handelt es sich um die Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen und Direktionen, zeigt sich deutliches Verbesserungspotenzial. Diese übergreifende Zusammenarbeit wird des Öfteren als schwierig beschrieben und als zu starkes «Silo-denken» beschrieben. Des Weiteren macht sich innerhalb einzelner Teams die Unterbesetzung bemerkbar, was zu Arbeitsüberlastung führt.

In der ganzheitlichen Personalentwicklung werden ebenfalls Verbesserungspunkte aufgezeigt. Grösstenteils können diese mit der Umsetzung des neuen Personalentwicklungskonzeptes angegangen und verbessert werden.

Die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sind vielfältig und werden von den Mitarbeitenden geschätzt. Die Konditionen, mit welchen die Gemeinde sich an grösseren Weiterbildungen beteiligt, werden allerdings als nicht mehr zeitgemäss empfunden und sollten attraktiver und wettbewerbsfähiger gestaltet werden. Es wird auch eine aktivere Rolle der Vorgesetzten in der Förderung und Forderung erwartet, mit Unterstützung der Personalabteilung.

Die Schlussbemerkungen zeigen, dass der Grossteil der Befragten gerne für die Gemeinde Köniz arbeitet. Dennoch sind viele der Meinung, dass die Politik zu stark ins Tagesgeschäft eingreift und dies Prozesse und Entscheidungswege schwerfällig macht. Die Umfrage stiess auf sehr viel Wohlwollen, wurde zum Teil aber als etwas zu allgemein empfunden. Eine transparente Kommunikation der Resultate und der Massnahmen wird erwartet.

Nachfolgend werden die wichtigsten Ergebnisse entlang der vier Stossrichtungen der Personalstrategie und die Schlussbemerkungen aufgezeigt. Danach werden die Ergebnisse statistisch unterlegt.

## **Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse**

### **Attraktive Arbeitgeberin**

Die Positionierung als attraktive Arbeitgeberin aus Sicht der Mitarbeitenden wird im Gesamtergebnis als gut bis sehr gut beurteilt. Die Mitarbeitenden bemerken, dass die Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeit bereits spürbar verbessert wurde (Aufhebung Blockzeit, Homeoffice-Möglichkeit). Teilzeitarbeit, Homeoffice und Zeitgutschriften für besondere Anlässe (Betreuung, Arzt) erlauben bereits heute eine gute Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit. Besonders hervorgehoben werden auch der gute Teamgeist und das angenehme Zusammenarbeiten im Team, was die Gemeinde als Arbeitgeberin attraktiv macht.

Hierbei sehen die Mitarbeitenden in Bezug auf Homeoffice weitere Entwicklungsmöglichkeiten wie beispielsweise einheitlicheres Anbieten und Etablieren einer Homeoffice-Kultur sowie das Anbieten von neuen Arbeitszeitmodellen, von welchen auch Mitarbeitende ohne Homeoffice-Möglichkeit profitieren können. Weiter besteht der Wunsch für einzelne Organisationseinheiten, die Zeitregelungen zielführender auszugestalten (z. B. Schwimmbad, Werkhof). Auch eine tiefere Wochenarbeitszeit (heute 42 Stunden) wird als Wunsch wiederholt genannt, um mit der Konkurrenz als Arbeitgeberin auf dem Arbeitsmarkt mithalten zu können.

Bei der Sicherstellung von attraktiven Arbeitsplätzen sollten gemäss Umfrage zum einen die Büroinfrastruktur (insbesondere Stehpulte hinsichtlich Gesundheitsförderung/Ergonomie) verbessert und die Büromöbel modernisiert werden. Diese variieren je nach Standort sehr stark. Zum anderen zeigt sich deutlicher Handlungsbedarf in der IT-Infrastruktur. Besonders erwähnt werden hier nebst einer veralteten Telefonie die instabile IT-Leistung (Performance) sowie die langsamen und ebenfalls zum Teil veralteten Programme (insbesondere Klib, Gemowin).

### **Marktgerechte und flexible Vergütungen**

Die individuelle Entlohnung wird grundsätzlich als fair und transparent angesehen. Ebenfalls werden die Bemühungen und bereits umgesetzten Massnahmen für eine Flexibilisierung im Lohnmodell anerkannt. Im Vergleich mit kleineren Unternehmen in der Privatwirtschaft und mit vielen anderen Gemeinden, ist die Gemeinde Köniz in der Wahrnehmung der Mitarbeitenden konkurrenzfähig. Es besteht die Auffassung, dass Sonderleistungen wahrgenommen und im Rahmen der aktuellen Möglichkeiten des Prämienmodells entschädigt werden. Ebenso werden die guten Nebenleistungen (Gemeinde-Familienzulage, Badi-Abo u. ä.) positiv gewertet. Die Gemeinde wird in Bezug auf die Lohnzahlungen als sichere und zuverlässige Arbeitgeberin erwähnt, und die Überweisung erfolgen immer pünktlich.

Das Lohnmodell mit den Lohnklassen nach Richtfunktionen und den Lohnstufen wird in der Befragung eindeutig als starr und nicht mehr zeitgemäss bewertet. Der Wunsch und die Erwartung nach einem funktions- und leistungsorientierten Entlohnungssystem werden im Ergebnis deutlich. Konträr wird aber erwartet, dass der Lohn für alle geleisteten Arbeitsjahre bei bestehenden Mitarbeitenden regelmässig erhöht wird. Die jährliche individuelle Lohnentwicklung (ILE) soll leistungsbezogener funktionieren können und Lohnentwicklungen von jüngeren Mitarbeitenden schneller und besser ermöglicht werden.

Oft erwähnt wurde, dass die Gemeinde Köniz im externen Lohnvergleich schlecht dastehe. Dies vor allem gegenüber Bund und Kanton sowie grossen staatsnahen Arbeitgebern in der Privatwirtschaft (SBB, Swisscom, Post). Die Mitarbeitenden sind auch der Meinung, dass es mehr Transparenz betreffend Einreihung und Quervergleich mit anderen Arbeitgebenden braucht. Ebenso sollten die Stellenbeschreibungen regelmässig überprüft und wo notwendig vermehrt Einreihungs- und/oder Lohnüberprüfungen vorgenommen werden. Dabei sollte allfälliger Lohnanpassungsbedarf realistisch und effektiv umgesetzt werden. Die finanziellen Möglichkeiten für die Honorierung von Sonderleistungen werden als bescheiden wahrgenommen. Die pro Abteilung zur Verfügung stehenden Prämienbeträge sind tief und oft wird in der Wahrnehmung der Befragten das Giesskannenprinzip angewendet oder es wird die fehlende Lohnentwicklung in Bezug auf Erfahrungsstufen damit kompensiert. Auch die Höhe der ÖV-Beiträge und Zulagen für Pikett und Winterdienst sollten überarbeitet werden. Der Teuerungsausgleich sollte gemäss den Umfrageergebnissen so weit möglich immer erfolgen, was auch zu einer faireren Lohnzahlung beitragen würde.

### **Kultur einer wertschätzenden Zusammenarbeit**

Die Zusammenarbeit innerhalb des eigenen Teams und auch innerhalb der eigenen Abteilung wird als sehr gut funktionierend, konstruktiv und angenehm wahrgenommen. Im direkten Umfeld sind Wertschätzung, Respekt und Wohlwollen spürbar. Auch die Vorgesetzten werden von den befragten Mitarbeitenden für eine besonders wertschätzende und auf Vertrauen basierende Führungskultur gelobt. Insgesamt herrschen innerhalb der einzelnen Teams eine tolle Zusammenarbeit sowie eine hilfsbereite und unterstützende Teamkultur.

Die Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen und Direktionen zeigt indes gemäss Umfrage deutliches Verbesserungspotenzial auf. Die integrale und interdisziplinäre Zusammenarbeit mit den verschiedenen involvierten Organisationseinheiten wird als schwierig beschrieben. Einerseits herrscht insgesamt ein grosses «Silo-Denken», andererseits sind übergreifende Prozesse und Schnittstellen zu unklar, kompliziert, zu wenig effizient oder werden nicht eingehalten. Dies führt bei den Mitarbeitenden zu Frustration und Unzufriedenheit. Vermehrt wird auch erwähnt, dass die interne Kommunikation und Feedbackkultur verbessert werden sollten; insbesondere die Kommunikation von oben nach unten und das Intranet werden als verbesserungswürdige Punkte genannt.

### **Ganzheitliche Personalentwicklung**

Die Mitarbeitenden finden das Aus- und Weiterbildungsangebot vielfältig und schätzen es, dass die Möglichkeit besteht, an Kursen und Seminaren teilzunehmen sowie umfassendere Aus- und Weiterbildungen zu absolvieren. Die meisten Vorgesetzten unterstützen ihre Mitarbeitenden dabei und erfüllen die individuellen Weiterbildungswünsche. Sie sind sich der Wichtigkeit der Aus- und Weiterbildung bewusst, auch wenn die Initiative und der Anstoss häufig vom Mitarbeitenden selbst erfolgt und weniger im gemeinsamen Dialog stattfindet. Die flexible Beteiligung in Form von Geld und Zeit wird ebenso geschätzt.

Die Konditionen, mit welchen die Gemeinde sich an grösseren Weiterbildungen beteiligt, werden hingegen nicht mehr als zeitgemäss empfunden und sollten attraktiver und wettbewerbsfähiger gestaltet werden. Dazu zählt auch die Regelung der finanziellen Verpflichtung. Mitarbeitende vermissen individuelle Weiterentwicklungen und interne Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten. Dies sei jedoch zum Teil strukturell sehr schwierig umsetzbar, wird ebenso bemerkt. Personalentwicklung und Perspektiven unter Berücksichtigung der verschiedenen Lebensphasen wären ebenfalls wünschenswert. Weiter wird erwähnt, dass die Vorgesetzten und die Personalabteilung eine aktivere Rolle übernehmen sollten. Die Vorgesetzten im Sinne von proaktivem Fördern ihrer Mitarbeitenden und die Personalabteilung im Sinne von Anbieten konkreter Förderprogramme sowie Sensibilisieren und Beraten der Vorgesetzten.

### **Schlussbemerkungen**

Nachfolgend werden die meistgenannten Punkte aus dem Textfeld «Schlussbemerkung» zusammengefasst:

#### *Allgemeines zur Arbeitgeberin*

Eine Vielzahl der Mitarbeitenden arbeiten gerne für die Gemeinde Köniz und üben ihre Funktion mit Freude aus. Es wird mehrfach erwähnt, dass die Gemeinde Köniz eine gute Arbeitgeberin ist. Verbessert werden könnten die interne Kommunikationskultur, der Abbau der Bürokratie und die Effizienz der Prozesse.

#### *Mitarbeitendenbefragung*

Die Umfrage fand einen guten Anklang und die Teilnehmenden sind dankbar, die Möglichkeit erhalten zu haben, sich zu äussern. Teils wären weniger allgemeine, generische Fragen gewünscht gewesen. Es wird erwartet, dass die Resultate der Mitarbeitendenbefragung transparent gegenüber dem Personal kommuniziert werden und dass Veränderungen und Verbesserungen mit konkreten, kommunizierten Massnahmen klar spürbar werden.

### *Politik und Kommunikation*

Von den Mitarbeitenden wird wahrgenommen, dass die Politik zu stark im Tagesgeschäft spürbar ist, was auch Auswirkungen auf Prozesse und Entscheidungswege hat. Hier sind weniger Bürokratie und mehr Effizienz sowie Sachlichkeit gefragt. Die Teilnehmenden erwähnen, dass sie sich den Gemeinderat als gut funktionierendes Team und Vorbild wünschen sowie mehr Präsenz spürbar sein sollte. Mehrmals wird erwähnt, dass auch die Kommunikation vom Gemeinderat verbessert werden könnte.

### *Budgetloser Zustand*

Der budgetlose Zustand war eine schwierige Zeit und hat beim Personal Spuren hinterlassen. Erwähnt werden besonders die verzögerte und reduzierte Lohnrunde sowie der Verzicht auf die Teuerung und die diesjährige nur minimale Teuerung.

### **Ausschöpfung und Rücklaufquote**

Insgesamt haben 366 von 586 befragten Mitarbeitenden an der Befragung zur Personalstrategie 2021–2025 teilgenommen. Dies entspricht einer Gesamtrücklaufquote von 62.5 %. Besonders erfreulich waren die zahlreichen und ausführlichen textlichen Erläuterungen zu den Stärken und dem Verbesserungspotenzial der Gemeinde Köniz.

<b>Rücklauf Mitarbeiterbefragung</b>			
Anzahl Mitarbeitende total	722		
Verteilung der Mitarbeitenden auf die Direktionen:	Grundgesamtheit	auswertbare Stichprobe	
Präsidiales und Finanzen (DPF)	64	42	65.6
Planung und Verkehr (DPV)	54	51	94.4
Bildung und Soziales (DBS)	332	133	40.1
Sicherheit und Liegenschaften (DSL)	55	41	74.5
Umwelt und Betriebe (DUB)	81	68	84.0
Angaben ohne Angabe der Direktion		31	
Total	586	366	62.5

*Abbildung 1: Rücklaufquote der angeschriebenen 586 Mitarbeitenden unterteilt in die jeweilige Zugehörigkeit der Direktion. Angaben mit einer Nachkommastelle in Prozent.*

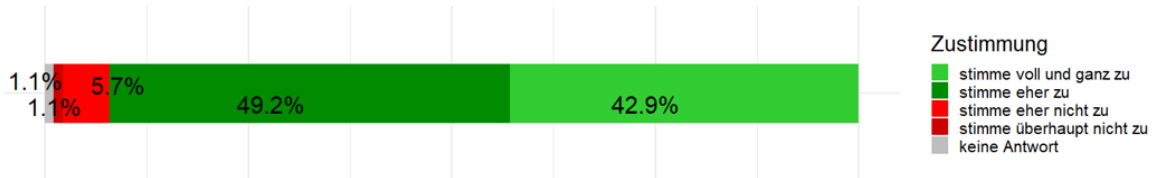
Die höchste Rücklaufquote erzielte die Direktion Planung und Verkehr (94.4 %) gefolgt von der Direktion Umwelt und Betriebe (84 %). Mit knapp drei Viertel reiht sich die Direktion Sicherheit und Liegenschaften (74.5 %) ein. Die tiefsten Rücklaufquoten verzeichneten die Direktion Präsidiales und Finanzen (65.6 %) und die Direktion Bildung und Soziales (40.1 %). Letztere ist die grösste Abteilung der Gemeinde Köniz und mit ihren zahlreichen Organisationseinheiten und Standorten (u. a. Tagesschulen) die am breitest aufgestellte Direktion, was die Kommunikation und letztlich die Teilnahme an der Befragung beeinflusst haben könnte.

## Kennzahlen zu den einzelnen Fragen

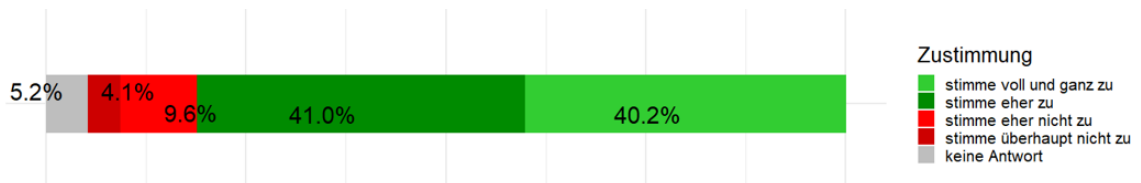
Die Beantwortung der einzelnen Fragen werden in einem Balkendiagramm dargestellt und sind im jeweiligen Fazit berücksichtigt.

### Attraktive Arbeitgeberin

**Die Gemeinde Köniz bietet mir gute Voraussetzungen, um die ausserberuflichen Verpflichtungen (z.B. Familie, Freizeit, usw.) gut mit meiner Arbeit vereinbaren zu können.**



**Die Gemeinde Köniz bietet mir gute Möglichkeiten, um meine Arbeit flexibel gestalten zu können (z. B. Arbeit in Teilzeit, Homeoffice usw.).**



**Die Gemeinde Köniz bietet mir gute Voraussetzungen, um meine Arbeit effizient zu erledigen (z. B. zweckdienliche Arbeitsgeräte, ergonomische Einrichtung des Arbeitsplatzes, IT-Infrastruktur).**

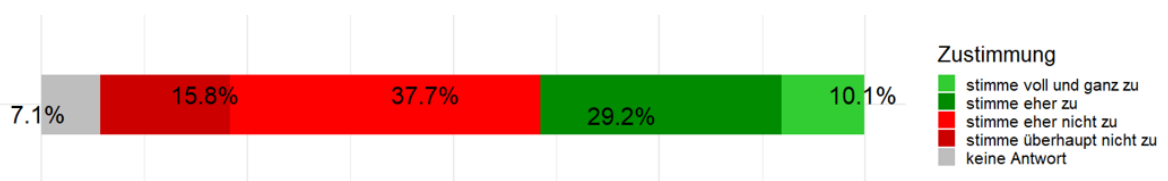


**Die Gemeinde Köniz ist für mich insgesamt eine attraktive Arbeitgeberin.**

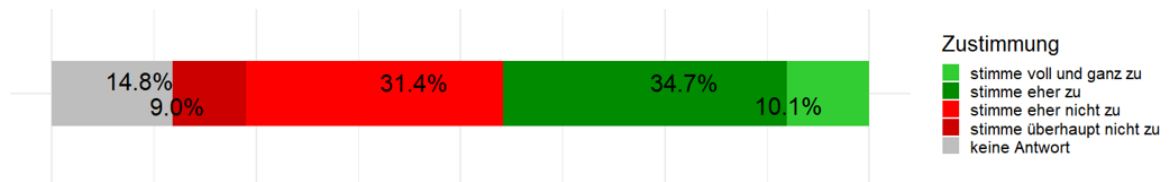


### Marktgerechte und flexible Vergütung

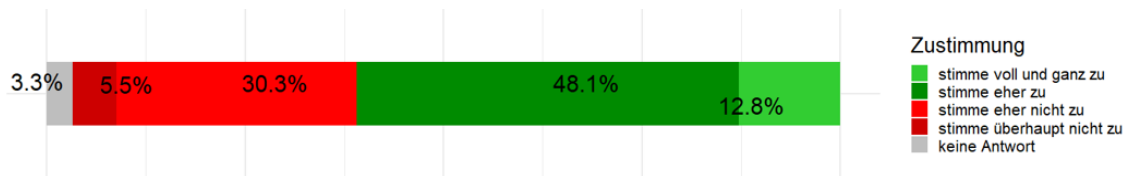
**Die Gemeinde Köniz zahlt mir für vergleichbare Arbeit den gleichen Lohn (z. B. im Vergleich zum Kanton/Bund oder zur Privatwirtschaft).**



**Die Gemeinde Köniz honoriert meine Sonderleistungen.**

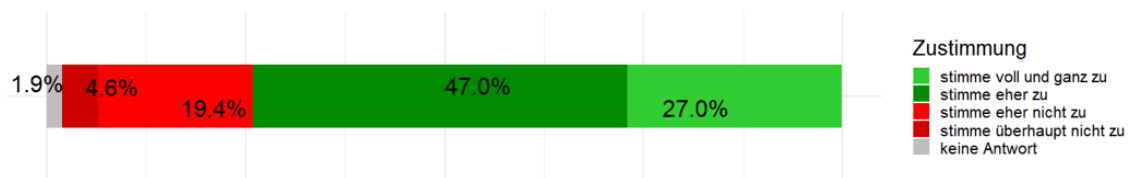


**Ich bin insgesamt mit den Vergütungen, welche die Gemeinde Köniz bietet, zufrieden.**

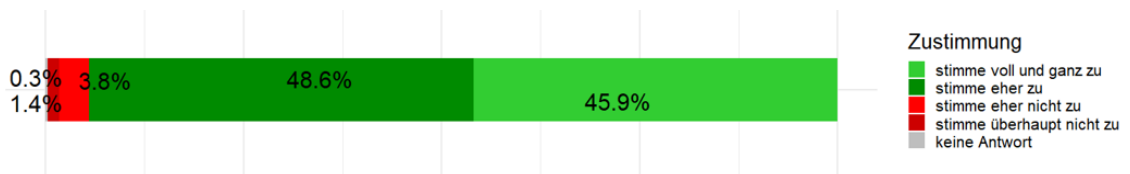


**Kultur einer wertschätzenden Zusammenarbeit**

**Das Arbeitsvolumen an meinem Arbeitsplatz kann ich gut bewältigen.**



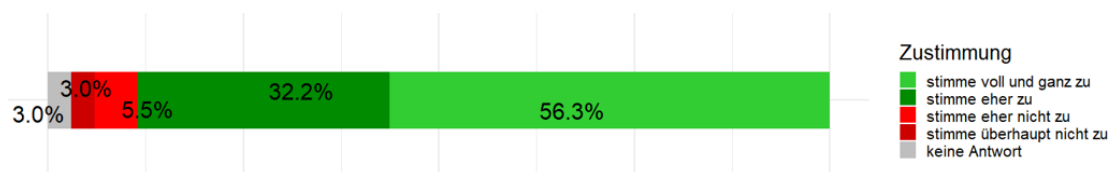
**Die Zusammenarbeit innerhalb meines Aufgabenbereichs verläuft gut.**



**Die Koordination mit Teams aus anderen Aufgabenbereichen verläuft gut.**



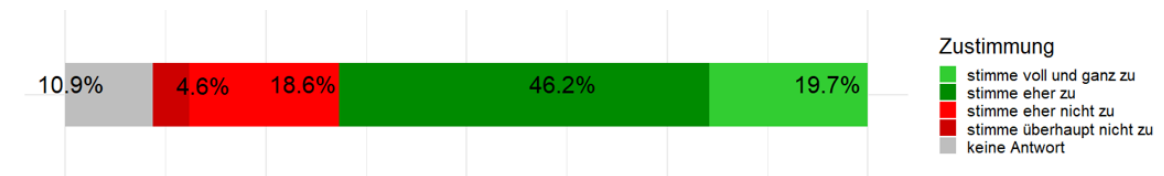
**Meine Vorgesetzte/mein Vorgesetzter zeigt mir gegen über eine wertschätzende Führung (z. B. Führung nach Führungsgrundsätzen).**



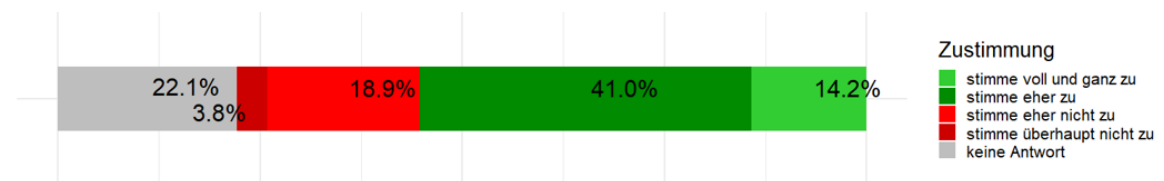


## Ganzheitliche Personalentwicklung

Ich habe die Möglichkeit, mich beruflich weiterzuentwickeln.



In meiner beruflichen Weiterentwicklung werde ich von der Gemeinde Köniz in allen Berufslebensphasen unterstützt.



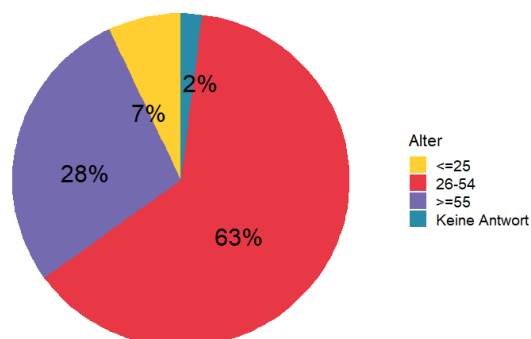
Meine Vorgesetzte/mein Vorgesetzter fördert und fordert meine Kompetenzen innerhalb meiner alltäglichen Anforderungen.



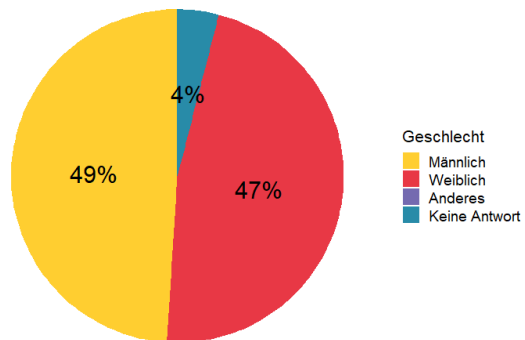
## Statistischen Angaben:

Die erhobenen, statistischen Angaben werden für konkreten Umsetzungen einzelner Massnahmen herangezogen und können dabei wertvolle Hinweise liefern.

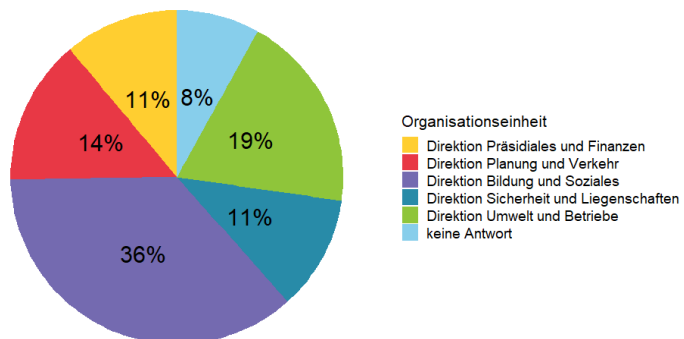
Alter:



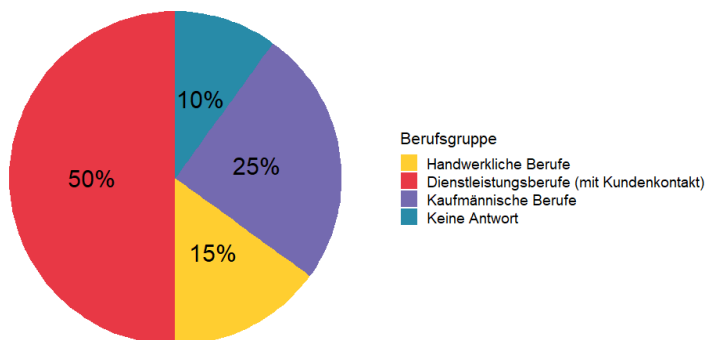
### Geschlecht:



### Organisationseinheit:



### Berufsgruppe:





## **Erläuterungen zu Anpassungen Personalverordnung per 1. Januar 2023**

**Die betroffenen Artikel werden in aufsteigender Folge erklärt:**

### **Stellenplan (Art. 7 und 8 PV)**

Bis jetzt ist der Gemeinderat als Gesamtgremium Bewilligungsinstanz für sämtliche Anpassungen im Stellenplan. Auch Änderungen, welche keine Mehrkosten oder sogar Kosteneinsparungen zur Folge haben, mussten bis heute mit einem Gemeinderatsantrag und Mitberichtsverfahren durch den Gemeinderat bewilligt werden. Eine Flexibilisierung und Neuregelung der Kompetenzen betreffend Stellenplan war ein dringendes Bedürfnis der Abteilungsleitungen.

#### **Anpassung Art. 7 Stellenplan (Ausweitung Kompetenz auf Direktionsvorstehende)**

Für Änderungen von bereits bestehenden oder nicht belegten Stellen und Stellenprozenten, die keine zusätzlichen Ausgaben auslösen, wie z.B. die reine Verschiebung bestehender Stellenprozente zu einer anderen Organisationseinheit im Stellenplan oder in eine tiefere Lohnklasse, ist neu der/die jeweilige Direktionsvorstehende die Bewilligungsinstanz. Es bedingt auch weiterhin einer Schriftlichkeit als Ersatz des bisherigen GRB. Ein entsprechendes Antragsformular wird von der Personalabteilung zur Verfügung gestellt. Für die Änderungen ist auch weiterhin das Einverständnis der Personalabteilung notwendig, diese passt daraufhin den Stellenplan an. Sie prüft im Wesentlichen aber, ob dadurch zusätzliche Kosten entstehen. Verweigert die Personalabteilung das Einverständnis, so ist in jedem Fall der Gemeinderat zuständig.

Die Schaffungen und Aufhebungen von Stellen liegen weiterhin in der Kompetenz des Gemeinderats, auch wenn dies keine zusätzlichen Ausgaben auslöst. Diese Themen sind im Personalreglement verankert.

#### **Anpassung Art. 8 Stellenplan (Kompetenz neu bei Abteilungsleitung)**

Das Anstellungen von Aushilfen nach Art. 8 fällt neu in die Bewilligungskompetenz der Abteilungsleitung. Der Prozess wird dadurch vereinfacht. Die Abteilungsleitenden füllen bereits heute ein Antragsformular aus und verantworten das Abteilungsbudget. Die Personalabteilung stellt ein angepasstes Antragsformular zur Verfügung.

### **Ausschreibung von Stellen (Art. 10 PV)**

#### **Anpassung Art. 10 Ausschreibung (Zusätzliches Kriterium)**

Grundsätzlich hat die Gemeinde als öffentliche Verwaltung eine Ausschreibungspflicht ihrer offenen Stellen. In wenigen Fällen darf davon abgesehen werden. Heute regelt die Personalverordnung die Ausschreibung von Vakanzen so, dass in bestimmten Situationen auf eine Ausschreibung verzichtet werden kann. In der Vergangenheit gab es weitere Konstellationen, wo die Ausschreibung einer Vakanz keinen Sinn machte und zum Teil sogar nur mit Kosten und Aufwand verbunden war. Der Artikel wird nun um einen Punkt erweitert; auf eine Ausschreibung kann auch verzichtet werden, wenn Stellen durch Mitarbeitende der gleichen Direktion besetzt werden. Gründe dafür können bspw. eine konkrete und verbindliche Personalentwicklungsplanung (z.B. Nachfolgeplanung, Mitarbeitende mit grossem Potenzial und Entwicklungsplanung). Von der Privilegierung ausgeschlossen sind Schlüsselfunktionen, bei denen der Gemeinderat die Anstellungsbehörde ist wie z.B. Abteilungsleitungen. Dadurch gewährleistet die Gemeinde den Zugang zu diesen Stellen und ermöglicht sich, das für sie beste Angebot einzuholen. Der neue Punkt kann nicht direktionsübergreifend umgesetzt werden, da die Ausschreibungspflicht nicht mehr genügend erfüllt würde.

### **Probezeit und Kündigungsschutz (Art. 13 und 14 PV)**

#### **Anpassung Art. 13 Probezeitgespräch und Verlängerung der Probezeit (Erweiterung bezahlter Elternschafts- und Betreuungsurlaub)**

Der Artikel 13 wird aufgrund der nachfolgend aufgeführten Gesetzesanpassungen im Bundesrecht in Bezug auf die Verlängerung der Probezeit marginal angepasst und konkret mit dem bezahlten Elternschaftsurlaub (Art. 84) und Betreuungsurlaub ergänzt werden. Da der bezahlte Elternschaftsurlaub von neu 4 Wochen die Probezeit ebenfalls erheblich kürzen kann, noch stärker ins Gewicht fällt der ebenso nachfolgend neue Betreuungsurlaub, welcher 14 Wochen dauern kann. Deshalb soll in diesen Fällen neu die Probezeit ebenfalls verlängert werden können.

#### **Neuer Art. 14a Kündigungsschutz (Erweiterung bezahlter Elternschafts- und Betreuungsurlaub)**

Auch der Artikel 14 wird aufgrund der nachfolgend aufgeführten Gesetzesanpassungen im Bundesrecht in Bezug auf den Kündigungsschutz bei bezahltem Elternschaftsurlaub (Art. 84) und Betreuungsurlaub in Ergänzung zum Personalreglement angepasst. Der Kündigungsschutz ist im Personalreglement geregelt. Damit die Ergänzung jetzt geregelt werden kann, wird sie mit dem Art. 14a in die Personalverordnung aufgenommen (da es zu Gunsten der Mitarbeitenden ist) und im Rahmen der Personalreglement-Revision dann ins Personalreglement überführt.

### **Dienstwohnungen (Art. 24 PV)**

#### **Anpassung Art. 24 Wohnort und Dienstwohnungen (Streichung Absatz 2)**

Der Gemeinderat hat im Rahmen der Justierungen zusätzlich beschlossen, den Absatz 2 "Dienstwohnung der Badeanlage" zu streichen, da nicht mehr praxisrelevant.

### **Arbeitszeit (Art. 54 und 59 b) PV)**

#### **Anpassung Art. 54 und 59 b) Rahmenzeiten (Verzicht auf Blockzeit)**

Die Stossrichtung "Attraktive Arbeitgeberin" in der neuen Personalstrategie zeigt dringenden Handlungsbedarf in Bezug auf unsere Blockzeit. In modernen und flexiblen Arbeitszeitmodellen gibt es keine Blockzeit mehr, sondern es gilt die Betriebszeit als definierte Zeitspanne, in der die Arbeit geleistet werden kann. In dieser Zeit können sich die Mitarbeitenden hinsichtlich ihrer Arbeit flexibel einrichten, abgestimmt auf die betrieblichen Bedürfnisse (z.B. Ansprechzeiten). Die Betriebszeit ist bereits in der Personalverordnung geregelt (Betriebszeit: Montag bis Freitag 6.30 – 20.00 Uhr). Die Betriebszeit ist auch bezogen auf das Arbeitsgesetz notwendig, da ausserhalb dieser Zeiten automatisch Zuschläge zum Tragen kommen. Aus betrieblichen Gründen können bisherige Instrumente wie z.B. fixe Arbeitszeiten oder Präsenzzeiten (z.B. für Schalterzeiten) weiterhin angewendet werden, s. PV Art. 53.

Im Thema Arbeitszeit gibt es weiteren Überprüfungs- und Anpassungsbedarf. Mögliche Änderungen haben jedoch eine grössere bis grosse Tragweite und Einfluss auf das Personalreglement (Bewilligungsinstanz ist das Parlament) und können nicht in dieser PV-Justierung berücksichtigt werden. Sie werden im Gesamtkontext Arbeitszeit/Zeitzuschläge/Ferien überprüft und angepasst.

### **Ferienkürzung (Art. 76 PV)**

#### **Anpassung Art. 76 Kürzung des Anspruchs (Ergänzung bezahlter Elternschaftsurlaub und Betreuungsurlaub)**

Der Artikel 76 wird aufgrund der nachfolgenden Gesetzesanpassungen im Bundesrecht marginal angepasst und konkret mit dem bezahlten Elternschaftsurlaub (Art. 84) und Betreuungsurlaub ergänzt. Die Ferienkürzung wird für Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub und Betreuungsurlaub gesetzlich ausgeschlossen. Das Personalrecht wird angepasst; deshalb wird hier neu der bezahlte Elternschaftsurlaub ergänzt. Der Betreuungsurlaub befindet sich unter dem Gliedertitel "bezahlter Urlaub" und wird deshalb nicht explizit erwähnt, er führt aber ebenfalls zu keiner Ferienkürzung.

### **Bezahlter Urlaub (Art. 79 b, c, d und e aa PV)**

Auf Bundesebene wurde ein Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung erlassen. Die bisherigen Regelungen in der Personalverordnung werden daher umformuliert und angepasst, damit diese den gesetzlichen Vorgaben entsprechen. Zudem wird es eine Erweiterung bei "Hochzeit" geben.

#### **Anpassung Art. 79 b) Hochzeit (Ausweitung Anwendungsbereich)**

Der Anwendungsbereich wird neu auf die Hochzeit von Eltern und Geschwister ausgeweitet. Mit dieser Anpassung lehnt sich die Gemeinde der Regelung der Stadt Bern an. Wann die Hochzeit stattfindet spielt keine Rolle. Die Mitarbeitenden erhalten wie bei Todesfällen und beim Umzugstag in jedem Fall einen Tag (BG) bezahlten Urlaub, also auch wenn die Hochzeit z.B. an einem Samstag stattfindet. Nebst Kinder gehören auch Eltern und Geschwister zum engsten Familienkreis. Die Regelung ist einfach in der Umsetzung und zivile Trauungen finden ohnehin hauptsächlich an Wochentagen statt.

#### **Anpassung Art. 79 c) Betreuung Kinder (Neuregelung)**

Erweiterung des Anwendungsbereichs von Krankheit auf gesundheitliche Beeinträchtigungen aufgrund der Gesetzesänderung (Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung, OR, EOG, Arbeitsgesetz). Voraussetzung für den Urlaubsanspruch sind gesundheitliche Beeinträchtigungen. Dieser allgemein gefasste Begriff reduziert die Ursachen nicht auf Krankheit oder Unfall, sondern umfasst beispielsweise auch die Betreuung aufgrund einer Behinderung. Unsere bisherige Regelung bezog sich ausschliesslich auf die Erkrankung von Kindern und ausschliesslich im gleichen Haushalt lebende Kinder. Die Formulierung wurde entsprechend angepasst. Die Anzahl Tage entspricht bereits der neuen Gesetzesanpassung und bleibt unverändert, ebenso gibt es wie bisher kein jährliches Maximum für diese Art bezahlter Urlaub. In besonderen Fällen kann weiterhin mehr Urlaub gewährt werden.

Die Dauer des Urlaubs bezieht sich auf eine einzelne, spezifische Beeinträchtigung. Der Urlaubsanspruch gilt somit einmalig pro Beeinträchtigung und nicht in wiederholender Weise, auch wenn bei Langzeiterkrankungen wiederholt Krisen auftreten, die jedes Mal eine Betreuung erfordern (für schwere Beeinträchtigungen siehe neuer Art. 79a).

Die Notwendigkeit einer Betreuung hängt u.a. davon ab, ob andere Personen die Betreuung übernehmen könnten. Zu erwägen sind hier auch andere Familienmitglieder. Ein anderes Familienmitglied muss verfügbar sein und in zumutbarer Weise intervenieren können, zum Beispiel in der Nähe wohnen. Dass eine andere Person Anspruch auf einen Urlaub hat, schliesst den Anspruch an sich nicht aus. Es ist Sache der Familie zu entscheiden, wer zu welchem Zeitpunkt Urlaub bezieht. Der Betreuungsbedarf einer Person ist ebenfalls ein Kriterium für die Notwendigkeit. So wird die Betreuung eher als notwendig erachtet, wenn es sich um ein minderjähriges Kind oder ein Kleinkind handelt.

**Anpassung Art. 79 d) Betreuung Familienmitglieder (Neuregelung)**

Ausdehnung des Urlaubs für die Betreuung von weiteren Familienmitgliedern aufgrund der Gesetzesänderung (Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung, OR, EOG, Arbeitsgesetz).

Der gesetzliche Begriff "Familienmitglied" umfasst Verwandte in auf- und absteigender Linie (Grosseltern, Eltern, Kinder, Enkel) weiter Geschwister, Schwiegereltern und Stiefkinder sowie Ehegatten und Lebenspartner/in. Neu wird somit der Kreis der Personen, welche betreut werden können ausgedehnt und es sind sämtliche gesundheitlichen Beeinträchtigungen (Begriff vgl. bei c) erfasst (keine Beschränkung mehr auf "schwere Krankheit"). Hingegen wird die Anzahl Tage auf drei statt fünf Tage pro Ereignis limitiert und es besteht ein jährliches Maximum von 10 Tagen/Kalenderjahr (bisher keine Zusammenrechnung). In besonderen Fällen kann weiterhin mehr Urlaub gewährt werden.

In Art. 80 PV ist allgemein festgehalten, dass die Abteilungsleitung schriftliche Nachweise für den Urlaubsgrund verlangen kann.

**Anpassung Art. 79 e) aa) Todesfälle (Ergänzung eingetragene Partner/innen)**

Beim Urlaubsanspruch für Todesfälle wurde lediglich eine Anpassung in der Formulierung vorgenommen. Eingetragene Partnerinnen und eingetragene Partner wurden ergänzt. Nach dem Inkrafttreten der "Ehe für alle" bleiben die bisherigen eingetragene Partnerschaften bestehen. Diese werden nicht automatisch zu einer Ehe.

**Neuer Art. 79a) Bezahlter Betreuungsurlaub von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern**

Neuer Artikel wurde aufgrund der Gesetzesänderung (Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung, OR, EOG, Arbeitsgesetz) ergänzt.

Arbeitnehmende haben von Gesetzes wegen Anspruch auf einen Urlaub von insgesamt 14 Wochen für die Betreuung eines minderjährigen Kindes, das aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit schwer beeinträchtigt ist. Es handelt sich dabei um tragische Fälle von schweren Beeinträchtigungen, die gemäss Gesetz zu einer «einschneidende Veränderung des körperlichen oder psychischen Zustands» des Kindes führen, wobei der Verlauf oder der Ausgang «schwer vorhersehbar ist oder mit einer bleibenden oder zunehmenden Beeinträchtigung oder dem Tod zu rechnen ist». Die Beeinträchtigung muss zu einem erhöhten Betreuungsbedarf führen, der eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit eines oder beider Elternteile erfordert. Sowohl die Schwere der Krankheit als auch das Betreuungserfordernis ist durch ärztliches Zeugnis zu bestätigen.

**Elternschaft (Art. 83 und Art. 84 PV)****Anpassung Art. 83 Mutterschaftsurlaub (Verlängerungsmöglichkeit Mutterschaftsurlaub)**

Ergänzung aufgrund einer Gesetzesänderung (Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung, OR, EOG, Arbeitsgesetz). Falls das Neugeborene unmittelbar nach der Geburt für mindestens 2 Wochen im Spital sein muss, verlängert sich die Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung um die Dauer des Spitalaufenthaltes, höchstens aber um 56 Tage.

**Anpassung Art. 84 bezahlter Elternschaftsurlaub (Ausweitung Dauer, Anspruchsberechtigte und Neuformulierung)**

Der Anspruch wird von 10 auf 20 Tage (entspricht 4 Arbeitswochen) erhöht. Zudem wurde die Formulierung dem Erwerbersatzgesetz angepasst, welche auf das Kindesverhältnis und nicht auf das Verhältnis zur Mutter abstellt. Der Anspruchsbereich wird ausgeweitet unabhängig vom Zivilstand der Eltern und unabhängig von der Elternkonstellation Mann/Frau – Frau/Frau – Mann/Mann. Neu ist der halbtägewise Bezug nicht mehr möglich, da die EO Taggelder ausgerichtet und diese nur als Ganzes Taggeld beansprucht werden können.

**Nettolohnausgleich (Art. 99 PV)****Anpassung Art. 99 Nettolohnausgleich und Kürzung der Lohnzahlung (Berücksichtigung Gesetzesänderungen)**

Anpassung erfolgt aufgrund der vorgenannten Gesetzesänderungen. Der Nettolohnausgleich kommt nicht nur bei Krankheit und Unfall zum Tragen, sondern auch in allen Fällen, in denen EO-Taggelder fließen.

**Zulagen für Hauswirtschaft (Art. 105 PV)****Anpassung Art. 105 Arbeits- und Funktionszulagen (Streichung Absatz 4 durch Integration in Lohn)**

Die Aufhebung von Art. 105 Absatz 4 steht im Zusammenhang, dass die Zulagen für besondere Verrichtungen der Hauswirtschaft in den Lohn integriert wird.

**Treueprämie (Art. 109 PV)****Anpassung Art. 109 Treueprämie (Bezugsmöglichkeit)**

Mit der Anpassung, dass die Treueprämie in Form von Zeit im Folgejahr ohne Einwilligung der Abteilungsleitung bezogen werden kann, wird die Regelung an die bereits heute gängige Praxis angeglichen und offiziellisiert und gibt mehr Planungsmöglichkeiten.

**Erwerbersatz (Art. 112 PV)****Anpassung Art. 112 Erwerbersatz und ähnliche Leistungen (Berücksichtigung Gesetzesänderungen)**

Anpassung erfolgt aufgrund der vorgenannten Gesetzesänderungen. Alle Fälle, in denen EO-Taggelder fließen, wurden ergänzt.