

Personalreglement, Teilrevision

Beschluss; Direktion Präsidiales und Finanzen

1. Ausgangslage; Motion V2117

Ein wichtiger Auslöser der Überarbeitung des Personalrechts war die Motion V2117. Der Inhalt dieser Motion fand sowohl im Gemeinderat wie im Parlament eine sehr breite Zustimmung. Mit der Erheblicherklärung im Jahr 2021 erteilte das Parlament dem Gemeinderat einen verpflichtenden Auftrag bezüglich Personalreglement. Betreffend Personalverordnung und Weisungen gab es dem Gemeinderat eine Richtlinie vor.

Aufgrund der Tragweite des Reglements beantragte der Gemeinderat die Beratung durch eine nichtständige parlamentarische Kommission gemäss Art. 66 GO. Der Auftrag wurde wie folgt definiert:

- 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.

2. Weitere ins Geschäft eingeflossene Arbeiten

Der Gemeinderat hatte in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung, dem Führungskader sowie den Mitarbeitenden bereits vorgängig 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
- Mitarbeitendenbefragung
- Weitere, zumeist im Tagesgeschäft festgestellte Pendenzen und Lücken

All dies gehörte ebenfalls zur Basis für die Überarbeitung des Personalrechts.

3. Weitere parlamentarische Vorstösse

Im Parlament wurden zusätzlich zur Motion V2117 weitere Vorstösse eingereicht, die ebenfalls Änderungen im Personalrecht verlangen. Die meisten dieser Änderungen sind in die Personalverordnung einzuarbeiten, die in der Kompetenz des Gemeinderats liegt. Der Gemeinderat gibt dem Parlament informationshalber auch den Änderungsentwurf der Personalverordnung. Der

Gemeinderat beabsichtigt, nach der Behandlung durch das Parlament die Verordnungsänderung im August 2025 zu beschliessen.

Die erwähnten Vorstösse sind die folgenden:

- V2109 Postulat "Gleichstellung dank Elternzeit und Arbeitszeit"
- V2134 Motion "Whistleblowing für Mitarbeitende der Gemeindeverwaltung"
- V2303 Postulat "Dreiwöchiger vorgeburtlicher Mutterschutz"

Die Abschreibung der Vorstösse wird später im Jahr 2025 beantragt.

4. Kurze Information über die geleistete Arbeit

Nach der verwaltungsinternen Vorarbeit wurden die Entwürfe in zahlreichen Sitzungen mit dem Gemeinderat und mit der nichtständigen Kommission diskutiert und bearbeitet, mehrmals auch unter direktem Einbezug der Personalvereinigung. Im Frühjahr 2025 wurden alle Direktionen zum Mitbericht eingeladen. Am 23. April 2025 konnte der Gemeinderat das Geschäft verabschieden. Die Vorberatung durch die nichtständige Kommission fand am 13. Mai 2025 statt.

5. Inhalt der Teilrevision

Köniz ist als Arbeitgeberin grundsätzlich gut aufgestellt. Das hat eine Benchmark-Analyse gezeigt, das heisst ein Vergleich mit anderen Verwaltungen. Das Arbeitszeitmodell hält dem Vergleich stand und auch das Lohnsystem: Köniz bezahlt faire und marktfähige Löhne. Es braucht aber Anpassungen im Personalrecht, damit die Gemeinde als Arbeitgeberin attraktiv bleibt.

Der Gemeinderat hat ein Paket geschnürt, das den Mitarbeitenden verschiedene Verbesserungen bringt. Die Änderungen betreffen unter anderem die Arbeitszeit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und das Lohnsystem. Der Gemeinderat hat damit auch zentrale Kritikpunkte aus der 2023 durchgeführten Mitarbeitendenbefragung aufgenommen. Nachfolgend die wichtigsten Punkte. Detaillierte Informationen finden sich in den Beilagen.

- **Arbeitszeit:** Die Wochenarbeitszeit wird von 42 auf 41 Stunden reduziert, das entspricht sechs freien Tagen pro Jahr;
- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf:** zusätzlich drei Wochen vorgeburtlicher Mutterschutz und eine zusätzliche Elternzeit von vier Wochen; höhere Familienzulagen (freiwillige Gemeindefamilienzulage für alle Mitarbeitenden mit Kindern);
- **Lohnsystem:** Die Lohnentwicklung soll einfacher und flexibler werden, Lohnbänder statt Lohnstufen;
- **Aus- und Weiterbildung:** Die Möglichkeiten für Beiträge der Gemeinde werden erweitert (finanzielle Beiträge und Zeitgutschriften).

Im Rahmen des Postulats "V2109 Gleichstellung dank Elternzeit und Alterszeit" hat der Gemeinderat die Aufgabe erhalten, die Freizeitregelung für die Mitarbeitenden der Gemeinde Köniz zu überprüfen. Als Teil dieser Überprüfung wird der Ferienanspruch für Mitarbeitende im Alter von 45 bis 60 Jahren im Gegenzug zur Reduktion der Wochensollarbeitszeit angepasst. Trotz dieser Reduktion bleibt der Ferienanspruch im Vergleich zu anderen Verwaltungen jedoch weiterhin marktkonform. Dem Gemeinderat ist wichtig anzumerken, dass die beiden Änderungen als Gesamtpaket zu verstehen sind und zusammen betrachtet werden sollten. Nachfolgend werden zu beiden Massnahmen für das Parlament zusätzliche Informationen aufgeführt.

a. Reduktion Ferienanspruch für 45- bis 65-jährige Mitarbeitende

Der Ferienanspruch für die 45- bis 65-jährigen Mitarbeitenden soll leicht korrigiert werden. Mitarbeitende ab 45 Jahren sollen 26 Tage Ferien erhalten, ab 50 beträgt der Ferienanspruch 30 Tage und ab 60 sind es 35 Tage. Der Gemeinderat schlägt eine Übergangsfrist von drei Jahren vor. Die neue Regelung ist mit denjenigen von anderen öffentlichen Arbeitgebern vergleichbar.

b. Reduktion der Wochenarbeitszeit auf 41 Stunden

Im Vergleich mit anderen grösseren öffentlichen Verwaltungen fiel auf, dass sie 40 oder 41-Stunden-Wochen kennen (Thun, Biel 41 Std./ Stadt Bern 40 Std.). Das Thema Wochenarbeitszeit wurde auch in der Mitarbeitendenbefragung angemerkt. Nachfolgend die wichtigsten Gründe für die Reduktion der Wochenarbeitszeit:

- Steigerung der Produktivität: Studien zeigen, dass kürzere Arbeitszeiten die Effizienz und Leistungsfähigkeit steigern können, da Mitarbeitende erholt und fokussierter arbeiten. Dies ist ein wichtiger Grund, warum die leichte Reduktion der Wochenarbeitszeit für viele Funktionen keine Auswirkung auf neue Stellenprozente und damit auf höhere Kosten haben wird.
- Verbesserung der Work-Life-Balance: Eine kürzere Arbeitswoche kann die Work-Life-Balance der Mitarbeitenden verbessern, was zu höherer Zufriedenheit und geringerer Fluktuation führt. Dies kann langfristig die Kosten für die Rekrutierung und Einarbeitung neuer Mitarbeitenden senken.
- Mitarbeiterbindung: Eine solche Massnahme kann als Zeichen der Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden gesehen werden, was die Bindung an die Verwaltung stärkt und die Kultur positiv beeinflusst.
- Verbesserung der Gesundheit und weniger krankheitsbedingte Abwesenheit: Wie bei den vorherigen Punkten aufgeführt, hat die Reduktion der Arbeitszeit eine positive Auswirkung auf die Effizienz, Gesundheit und Bindung der Mitarbeitenden. Die Gemeinde ist aber auch erfolgreicher auf dem Stellenmarkt, da die Wochenarbeitszeit ein Punkt ist, der bei der Rekrutierung positiv wiegt. Damit reduziert sich die Gefahr, dass Mitarbeitende durch langfristig nicht besetzte Stellen Überstunden leisten und/oder überlastet sind. Dies kann zu krankheitsbedingten Abwesenheiten führen, die auch Kosten verursachen.
- Zusätzliche Stellenprozente in Einzelfällen möglich: Der Gemeinderat geht davon aus, dass in einzelnen Funktionen die Reduktion der Arbeitszeit tatsächlich dazu beiträgt, dass es zusätzliche Stellenprozente braucht. Allerdings geht er aufgrund seiner Erfahrungen nicht davon aus, dass die Reduktion der Arbeitszeit um 1 Stunde pro Woche alleine als Begründung für zusätzliche Stellenprozente ausreicht. Vielmehr sind zusätzliche benötigte Stellenprozente das Ergebnis von unterschiedlichen Gründen: Auftragsveränderung/-ausweitung, organisatorische Gründe, etc. Der Gemeinderat wird auch in Zukunft alle zusätzlichen Stellenprozente, die beantragt werden, einzeln und genau prüfen und wird dabei das Personalbudget immer genau im Auge haben.

6. Finanzen

Die finanziellen Aspekte des Geschäfts sind im Faktenblatt Kostenzusammenstellung dargestellt (Beilage 6).

Antrag

Der Gemeinderat beantragt dem Parlament, folgende Beschlüsse zu fassen:

1. Das Parlament beschliesst die Änderung des Personalreglements gemäss vorgelegtem Entwurf.
2. Die Änderungen der Artikel 51 und 56 Personalreglement treten am 1. Januar 2027 in Kraft, alle übrigen Änderungen des Personalreglements am 1. Januar 2026.

Köniz, 21.05.2025

Der Gemeinderat

Beilagen

- 1) Erläuterungen zur Teilrevision Personalrecht
- 2) Änderungsvorlage Personalreglement, synoptische Darstellung – zum Beschluss
- 3) Änderungsvorlage Personalverordnung, synoptische Darstellung – zur Information
- 4) Personalentwicklung - Anhang 2 Externe Aus- und Weiterbildung (Art. 38)
- 5) Anhang 6 – Auszug aus dem Strafregister und dem Betreibungsregister
- 6) Faktenblatt Kostenzusammenstellung



Teilrevision Personalreglement

Erläuterungen Teilrevision Personalrecht (Personalreglement / Personalverordnung)

Dies ist eine Zusammenfassung der wichtigsten Artikel, welche im Rahmen der Teilrevision Personalrecht angepasst werden, unter Vorbehalt des Beschlusses des Parlaments Mitte 2025, mit Inkraftsetzung per 1.1.2026 (Ausnahme Lohnbänder: Einführung per 1.1.2027).

In dieser Zusammenfassung werden einige weniger wichtige Änderungen nicht gezeigt. Auch ist diese Zusammenfassung von den Formulierungen her stark gekürzt. Rechtlich massgeblich werden die Wortlaute im Personalreglement und in der Personalverordnung sein.

Allgemeine Bestimmungen und Ausgaben für das Personal und Stellenplan

PR Art. 1 bis 8 sowie PV Art. 1 bis 9

Neu wird die Anstellungszeit als Lernende/r und Praktikantinnen/Praktikanten angerechnet. Ebenfalls neu angerechnet werden die früheren Dienstjahre bei Wiedereintritt.

Praktikantinnen/Praktikanten werden bezüglich Lohnnebenleistungen zu denselben Konditionen wie die Lernenden angestellt, um einheitliche Anstellungsbedingungen sicherzustellen.

Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

PR Art. 9 bis 30 / PV Art. 10 bis 22 (Anhang 1 Austrittsleistungen (Art. 20) in Monatslöhnen)

Die Probezeit wird von sechs Monaten auf vier Monate gekürzt, was einer zeitgerechten Lösung entspricht. Zusätzlich wird die Probezeit bei Übernahme einer neuen Funktion für bestimmte Fälle ausgeschlossen.

Die Kündigungsfrist für Kadermitarbeitende wird von vier Monate auf drei Monate gekürzt – von dieser Änderung ausgeschlossen sind Abteilungsleitende, Leitende der den Direktionsvorstehenden direkt unterstellten Organisationseinheiten und Leitende der unabhängigen Fachstellen.

Allgemeine Rechte und Pflichten

PR Art. 31 bis 42 / PV Art. 23 bis 27 (Anhang 1a Arbeiten im Homeoffice (Art.23a))

Mitarbeitende haben künftig die Möglichkeit, Missstände am Arbeitsplatz über eine unabhängige Meldestelle (Whistleblowing) anonym zu melden. Selbstverständlich können Dinge, die nicht in Ordnung sind, auch weiterhin auf den vorhandenen Kanälen angesprochen werden (vor allem Gespräch mit vorgesetzten Personen, aufsichtsrechtliche Anzeige).

Neu wird die Ermahnung klarer geregelt.

Personalbeurteilung und -Förderung

PR Art. 43 / PV Art. 28 bis 34

Die Einführung des neuen Mitarbeitendengespräches erfordert Anpassungen im Personalrecht:

- Die Beurteilungsskala und deren direkten Ableitungen werden hinfällig
- Die Beurteilung und Personalentwicklung erfolgt kompetenzbasiert
- Der Prozess wurde digitalisiert

Generell gilt neu die Bezeichnung "Mitarbeitendengespräch".

Personalentwicklung

PR Art. 44 / PV Art. 35 bis 42 (Anhang 2 Externe Aus- und Weiterbildung (Art. 28))

Das Angebot für Aus- und Weiterbildungen wurde in die drei Themenbereiche Interne Angebote / Kurz- und Tagesseminare / Aus- und Weiterbildungen aufgeteilt. Die Beitragsmöglichkeiten für frankenmässige, aber auch stundenmässige Gutschriften werden wesentlich erhöht. Die Bewilligungskompetenz liegt bei den Abteilungsleitenden sowie der Personalabteilung.

Öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigung

PR Art. 45 / PV Art. 43 bis 44

Keine Änderungen



Arbeitszeit, Ferien Urlaub, arbeitsfreie Tage

PR Art. 46 bis 49 / PV Art. 45 bis 88

Die Arbeitszeit wird von 42 auf 41 Stunden pro Woche reduziert. Somit verkürzt sich die Jahres-sollarbeitszeit um rund sechs Arbeitstage. Stundenlohnangestellte erhalten eine entsprechende Aufwertung ihres Stundenansatzes um 2.4%. Mit dieser Massnahme liegt die Gemeindeverwaltung im Quervergleich mit anderen Verwaltungen im Durchschnitt.

Im Gegenzug wird der Ferienanspruch für 45- bis 65-Jährige reduziert, bleibt im Quervergleich mit anderen Verwaltungen jedoch weiterhin marktkonform. Neu gelten grob folgende Regelungen:

- a) 26 Tage Ferien bis Alter 49;
- b) 30 Tage Ferien von Alter 50 bis Alter 59;
- c) 35 Tage Ferien ab Alter 60.

Berechnet auf die 20 Jahre gehen insgesamt 25 Ferientage verloren, was einem Jahresdurchschnitt von 1.25 Tagen entspricht.

Für die Mitarbeitende, die am 31.12.2025 in einem Arbeitsverhältnis mit der Gemeinde standen und im Jahr 2026 das 45. oder ein höheres Altersjahr vollenden, richtet sich der Ferienanspruch bis Ende 2028 nach dem bisherigen Recht (dreijährige Übergangslösung).

Die Entschädigung für Pikettdienst und Winterdienst wurde wesentlich erhöht und bereits per 1.1.2025 in Kraft gesetzt.

Bei der Arbeitszeit wird der Beginn der Betriebszeit von 06.30 Uhr auf 06.00 Uhr vorverlegt sowie der Zeitzuschlag am Samstag von generell 50% auf 25% reduziert. Zudem wird für Mitarbeitende mit besonderen Arbeitsplänen (Gewerbepolizei, Badebetriebe, Kinder – und Jugendarbeit etc.) eine neue Überzeit-Sonderregelung ausserhalb der Teilrevision Personalrecht erstellt. Die zwingende Mittagspause von 30 Minuten wird neu erst nach sieben Stunden ununterbrochener Arbeitszeit erforderlich (bisher nach 6 Stunden 30 Minuten).

Die Bestimmungen für Elternschaft werden um zwei Massnahmen erweitert. Erstens gibt es neu einen dreiwöchigen vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub. Zweitens können Eltern bis zum Eintritt ihrer Kinder in die obligatorische Schule vier Wochen bezahlte Elternzeit beziehen.

Lohn und andere finanzielle Leistungen

PR Art. 50 bis 71 / PV Art. 89 bis 112 (Anhang 3 Lohn-tabelle, 4 Einreihungsplan, 5 Zulagen)

Es wurden verschiedene Lohn-gleichheitsanalysen durchgeführt, die ergaben, dass die Gemeinde extern wie auch intern eine marktgerechte und faire Lohnpolitik führt. Diese Analysen führen zum Schluss, dass kein genereller, struktureller Anpassungsbedarf besteht. Individueller Anpassungsbedarf kann weiterhin mit den bestehenden Lohninstrumenten geprüft und beantragt werden.

Um den zukünftigen Anforderungen gerecht zu werden, soll das Lohnsystem angepasst werden. Die Grundlagen bilden weiterhin die Lohnklassen, wobei anstelle der bisherigen Lohnstufen künftig Lohnbänder eingeführt werden. Diese Umstellung muss noch im Detail erarbeitet werden und tritt erst am 1. Januar 2027 in Kraft.

Mit der Umstellung per 1.1.2027 bleiben die Löhne der Mitarbeitenden anfangs unverändert. Zukünftig soll innerhalb der Lohnbänder flexibler auf unterschiedliche Anforderungen eingegangen werden können. Insbesondere sollen die starren Lohnstufen wegfallen, und in der Berufslaufbahn soll das Lohnband anfangs etwas steiler ansteigen und später etwas abflachen. Die verschiedenen Lohninstrumente werden überarbeitet, um mehr Transparenz und Verständlichkeit zu gewährleisten.

Die freiwillige Gemeindefamilienzulage wird ausgedehnt. Künftig wird die Gemeindefamilienzulage nicht mehr an die übergeordnete Familienzulage gekoppelt sein. Davon profitiert der Elternteil, welcher bei der Gemeinde Köniz arbeitet und keinen Anspruch auf die übergeordnete Familienzulage hat.

Bisheriger Text	Vorlage/Neuer Text, Entwurf	Erläuterungen
<p>Das Parlament beschliesst gestützt auf Artikel 44 der Gemeindeordnung vom 16. Mai 2004 folgendes</p>		
Personalreglement		
I. Allgemeine Bestimmungen		
Art. 1 Geltungsbereich	Art. 1 <i>Alle Marginalien bleiben unverändert, ausser es sei etwas anderes angegeben.</i>	kein Anpassungsbedarf
Dieses Reglement regelt das Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde Köniz und den öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeitenden.	<i>Unverändert.</i>	
Art. 2 Arbeitsverhältnis	Art. 2	kein Anpassungsbedarf
¹ Die Mitarbeitenden befinden sich in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.	<i>Unverändert.</i>	
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	Art. 3	kein Anpassungsbedarf
¹ Der Gemeinderat bezeichnet durch Verordnung die Mitarbeitenden, die durch privatrechtlichen Arbeitsvertrag nach den Artikeln 319 ff. des Obligationenrechts angestellt werden. Privatrechtlich angestellt werden insbesondere Mitarbeitende, die nur in geringem Umfang für die Gemeinde tätig sind.	<i>Unverändert.</i>	
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.		

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. 4

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

Art. 5 Umsetzung

Der Gemeinderat schafft Instrumente zur

- a) Führung und Förderung des Personals;

- b) Überwachung und Steuerung der Kosten.

Art. 6 Betriebliche Mitwirkung

- ¹ Die betriebliche Mitwirkung wird durch die Personalverbände und die einzelnen Mitarbeitenden ausgeübt.
- 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 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.

III. Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Begründung des Arbeitsverhältnisses

Art. 5 *(Randtitel unverändert)*

Einleitungssatz unverändert

- a) Führung und Entwicklung des Personals;

- b) *Unverändert.*

Art. 6

- ¹ Die betriebliche Mitwirkung wird durch die Personalverbände ausgeübt.

- ²⁻⁵ *Unverändert.*

II. Ausgaben für das Personal und Stellenplan

Art. 7

Unverändert.

Art. 8

Unverändert.

III. Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Begründung des Arbeitsverhältnisses

Erläuterung: Der Begriff Förderung wird durch den Begriff Entwicklung ersetzt. Dies entspricht der aktuellen Personalpolitik der Gemeinde, wie sie im Entwicklungskonzept festgehalten wird

Erläuterung: Geringfügige Korrektur.

kein Anpassungsbedarf

kein Anpassungsbedarf

Art. 9 Ausschreibung

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

Art. 9*Unverändert.*

kein Anpassungsbedarf

Art. 10 Vertrag

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

Art. 10*Unverändert.*

kein Anpassungsbedarf

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 aneinandergereihte befristete Arbeitsverhältnisse, die zusammen über fünf Jahre dauern, gelten als unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Art. 11*Unverändert.*

kein Anpassungsbedarf

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. 12*Unverändert.*

kein Anpassungsbedarf

Art. 13 Weitere Anstellungsvoraussetzungen

- ¹ Die Anstellung setzt fachliche und persönliche Eignung voraus.
- ² Der Gemeinderat kann durch Verordnung festlegen, für welche Funktionen das Schweizer Bürgerrecht Anstellungsvoraussetzung ist.

Art. 13¹ *Unverändert.*² *Aufgehoben.*

kein Anpassungsbedarf

Erläuterung: Kann aufgehoben werden. Es gibt heute keine Funktionen, bei denen das Bürgerrecht Voraussetzung ist. Auch in der PV findet sich keine solche Bestimmung mehr.

³ Ab Beginn des Arbeitsverhältnisses dürfen keine Unvereinbarkeitsgründe nach dem Gemeindegesetz und der Gemeindeordnung vorliegen.

³ *Unverändert.*

kein Anpassungsbedarf

Art. 13a (Neu)

Randtitel: Auszug aus dem Strafregister und Betreibungsregister

- ¹ 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.
- ² Der Gemeinderat bezeichnet die Funktionen und regelt die Einzelheiten.

Erläuterung: Begründung: Bis anhin fehlt im Könizer Personalreglement eine Bestimmung, welche statuiert, dass von Mitarbeitenden und Stellenbewerbenden Straf- und Betreibungsregisterauszüge verlangt werden können. Andere Gemeinwesen verfügen über eine solche Bestimmung, bspw. der Bund (Art. 20a BPG und Art. 94e BPV) oder die Stadt Biel (Art 8a PV Stadt Biel).

Art. 14 Probezeit

- ¹ Bei unbefristeten und bei mehr als auf ein Jahr befristeten Arbeitsverhältnissen gelten die ersten sechs Monate als Probezeit. Diese kann um drei Monate verkürzt oder ausnahmsweise um drei Monate verlängert werden. Der Gemeinderat regelt die Voraussetzungen der Abweichungen durch Verordnung.
- ² Bei Arbeitsverhältnissen, die auf drei Monate bis ein Jahr befristet sind, gilt der erste Monat als Probezeit. Bei Arbeitsverhältnissen, die auf weniger als drei Monate befristet sind, kann eine Probezeit von bis zu einem Monat vorgesehen werden.
- ³ Die Absätze 1 und 2 gelten auch für die Übernahme einer neuen Funktion, wenn
- a) der Funktionswechsel einvernehmlich erfolgt ist und
 - b) die neue Funktion sich inhaltlich wesentlich von der bisherigen unterscheidet.
- ⁴ Im ersten Monat der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig jederzeit mit einer Frist von sieben Kalendertagen gekündigt werden. Während der weiteren Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig mit einer Frist von einem Monat auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

Art. 14

- ¹ 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.
- ² 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.
- ³ Der Gemeinderat regelt durch Verordnung, in welchen Fällen die Übernahme einer neuen Funktion eine neue Probezeit auslöst.
- ⁴ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig mit einer Frist von sieben Kalendertagen gekündigt werden.

Erläuterung: Neu gelten bei unbefristeten und bei mehr als auf ein Jahr befristete Arbeitsverhältnisse die ersten vier Monate als Probezeit. Diese kann ausnahmsweise um drei Monate verlängert werden. Eine Kürzung von drei Monaten ist nicht mehr vorgesehen.

Erläuterung: Für ein Jahr ist ein Monat Probezeit wenig und für drei Monate ist ein Monat lang. Zudem ist ein Monat Probezeit in der Praxis nicht realistisch, falls Arbeitsvertrag von Gemeinde aufgelöst werden muss (Eröffnung rechtliches Gehör, Fristgewährung für Stellungnahme, Verfügung).

Erläuterung: Die Regelung wird neu ausführlicher und detaillierter, siehe Artikel 12a der Personalverordnung.

Erläuterung: Die Probezeit wird verkürzt (vgl. Art. 14). Die Kündigungsfrist von 7 Kalendertagen entspricht jener im OR.

2. Änderung des Arbeitsverhältnisses**Art. 15 Automatische Anpassung**

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

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.

2. Änderung des Arbeitsverhältnisses**Art. 15**

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

Art. 16

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

Art. 17

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

Art. 18

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

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;
 - b) im Zeitpunkt, in dem die Rechtskraft der Feststellung der Invalidität durch die Invalidenversicherung eintritt, und zwar im Umfang des Invaliditätsgrades;
 - 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 Der Gemeinderat kann dabei finanzielle Leistungen oder Beiträge an die berufliche Neuorientierung ausrichten.

Art. 21 Kündigungsfristen

- ¹ Das unbefristete und das auf mehr als ein Jahr befristete Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden, die nicht dem Kader angehören, können mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf ein Monatsende gekündigt werden.
- ² Das unbefristete und das auf mehr als ein Jahr befristete Arbeitsverhältnis von Mitarbeitenden, die dem Kader angehören, können mit einer Kündigungsfrist von vier Monaten auf ein Monatsende gekündigt werden.

3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 19

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf.

Art. 20

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

Erläuterung: Administrative Vereinfachung; Reduzierung des Aufwands; einfachere und schnellere Handhabung für alle beteiligten Stellen.

Art. 21

- 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.

Erläuterung: Vier Monate für alle Kader ist nicht zeitgerecht. Die Kündigungsfrist soll für Dienstzweigleitende sowie FachspezialistInnen auf drei Monate verkürzt werden.

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

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

Erläuterung: Bisher konnte ein Arbeitsverhältnis, das nur drei Monate dauert, unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist gekündigt werden. In diesem Fall stehen diese beiden Zeitdauern in einem schlechten Verhältnis. Neu wird vorgeschlagen, dass erst Arbeitsverhältnisse, die mindestens **vier** Monate dauern, unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist kündbar sind. (Für noch kürzere Arbeitsverhältnisse ist keine Kündigungsfrist vorgesehen, das heisst sie sind nicht kündbar.)

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. 22

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

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. 23

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

Art. 24 Unterstützende Massnahmen

- ¹ Hebt der Gemeinderat Stellen auf, so finanziert die Gemeinde Massnahmen zur Unterstützung der betroffenen Mitarbeitenden bei der beruflichen Neuorientierung, wenn sie ihnen keine andere zumutbare Stelle anbieten kann.
- 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. 24

- 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.

² *Unverändert.*

³ *Unverändert.*

Erläuterung: Umformulierung gemäss einer Empfehlung der nichtständigen Kommission.

Art. 25 Austrittsleistung

Art. 25

kein Anpassungsbedarf

- 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.
- 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.

Unverändert.

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. 26

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

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;

Art. 27

¹ *Unverändert.*

² *Unverändert bis und mit Bst. f.*

- 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;
- 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.

Erläuterung: Diese Bestimmung gehört thematisch zum Betreuungsurlaub. Sie war vorübergehend in der Verordnung verankert (Art. 14a) und wird nun auf die richtige Stufe (Reglement) gehoben.

³ Absatz 2 gilt auch während einer neuen Probezeit wegen Übernahme einer neuen Funktion (Art. 14 Abs. 3).

³⁻⁶ *Unverändert.*

⁴ Kündigungen, die während einer Sperrfrist erklärt werden, sind nichtig.

⁵ 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.

⁶ Die Sperrfristen gemäss Absatz 1 und 2 gelten nicht bei fristloser Kündigung.

⁷ 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.

Erläuterung: Siehe oben Abs. 2 Bst. g.

Art. 28 Folgen unrechtmässiger Kündigung

¹ 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.

Art. 28

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

- ² Das Arbeitsverhältnis endet auf den Zeitpunkt, der in der Kündigung verfügt wurde oder der sich aus dem rechtskräftigen Beschwerdeentscheid ergibt.
- ³ Die Entschädigung wird vom Gemeinderat unter Würdigung aller Umstände mittels Verfügung festgelegt.
- 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 Frühpensionsrente 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 Frühpensionsrente 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.¹
- ² Mitarbeitende haben ihr Gesuch um Teilpensionierung mindestens sechs Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt beim Gemeinderat einzureichen. Der Gemeinderat verfügt die Teilpensionierung, wenn die zuständigen Direktionsvorstehenden zustimmen.²
- ³ ...³

Art. 29

Unverändert.

Art. 30

- ¹ *Unverändert.*
- 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.
- ³ ...

kein Anpassungsbedarf

kein Anpassungsbedarf

Erläuterung: Begründung: Es gibt keinen Grund dafür, dass der Gemeinderat eine Teilpensionierung beschliessen muss, wenn es nicht um das Finanzielle geht. Daher sollen die MA ihr Gesuch neu bei der Abteilungsleitung einreichen.

¹ Fassung vom 16. März 2015

² Fassung vom 16. März 2015

³ Aufgehoben am 16. März 2015

Bisheriger Text	Vorlage/Neuer Text, Entwurf	
<p>⁴ Die vorsorgerechtlichen Folgen einer Teilpensionierung sind im übergeordneten Recht und in den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung geregelt.</p> <p>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 Mitarbeitenden die Gelegenheit, das Gesuch um Teilpensionierung binnen Monatsfrist zurückzuziehen.</p>	<p>⁴ <i>Unverändert.</i></p> <p>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 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.</p>	<p>kein Anpassungsbedarf</p> <p>Erläuterung: Abs. 5 bleibt unverändert mit dem Zusatz, dass die MA, sofern sie trotz Ablehnung einer Frühpensionierungsrente die Teilpensionierung beantragen möchten, dies gemäss Abs. 1 anschliessend bei der betroffenen Abteilungsleitung einreichen können.</p>
IV. Allgemeine Rechte und Pflichten	IV. Allgemeine Rechte und Pflichten	
Art. 31 Grundsätze	Art. 31	kein Anpassungsbedarf
<p>¹ Die Mitarbeitenden sind zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet und haben ihre Arbeitszeit für die Erfüllung der betrieblichen Aufgaben zu verwenden.</p> <p>² Sie haben ihre Aufgaben rechtmässig, sorgfältig und wirtschaftlich zu erfüllen und die Interessen der Gemeinde Köniz zu wahren.</p> <p>³ Sie unterstehen im Rahmen der Rechtsordnung dem Weisungsrecht der Vorgesetzten.</p>	<p><i>Unverändert.</i></p>	
Art. 32 Information	Art. 32	kein Anpassungsbedarf
Vorgesetzte und Mitarbeitende informieren einander in allen für die Arbeit wichtigen Angelegenheiten rechtzeitig und umfassend.	<i>Unverändert.</i>	
Art. 33 Schutz von Persönlichkeit und Gesundheit	Art. 33	kein Anpassungsbedarf
<p>¹ Die Gemeinde ergreift geeignete Massnahmen, um die Persönlichkeit der Mitarbeitenden zu schützen und unzulässige Eingriffe zu verhindern.</p> <p>² Die Gemeinde ergreift geeignete Massnahmen zur Förderung eines ökologischen, gesundheitsbewussten und sicherheitsfördernden Verhaltens ihrer Mitarbeitenden bei der Arbeit.</p>	<p><i>Unverändert.</i></p>	
Art. 34 Niederlassungsfreiheit	Art. 34	
¹ Für die Mitarbeitenden gilt die Niederlassungsfreiheit.	¹ <i>Unverändert.</i>	

² Der Gemeinderat kann durch Verordnung für bestimmte Kategorien von Mitarbeitenden festlegen, dass sie in der Gemeinde oder in einem umschriebenen Gebiet Wohnsitz nehmen oder eine Dienstwohnung beziehen müssen.

Art. 35 Beeinträchtigende 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.

² Der Gemeinderat kann durch Verordnung festlegen, dass für bestimmte Kategorien von Mitarbeitenden angeordnet werden kann, dass sie in einem umschriebenen Gebiet Wohnsitz nehmen.

Art. 35

Unverändert.

Art. 36

Unverändert.

Art. 37

Unverändert.

Erläuterung:

Dienstwohnung kann gestrichen werden. Die Wohnungen in den Schulanlagen wie auch in der Badeanlage wurden aufgehoben.

kein Anpassungsbedarf

Erläuterung: es wäre wünschenswert, auf Weisungsstufe klarere Regeln aufzustellen. Die Stabsabteilung wird beauftragt, eine Weisung z.H. des Gemeinderats auszuarbeiten.

kein Anpassungsbedarf

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. Das Arbeitszeugnis wird von der Abteilungsleitung und von der Personalabteilung unterzeichnet.
- ² Auf Wunsch erhalten die Mitarbeitenden eine Arbeitsbestätigung, die sich auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses beschränkt.

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.

Art. 34

Unverändert.

Art. 39

Unverändert.

Art. 40

- ¹ Die Mitarbeitenden können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht.
- ² *Unverändert.*
- ³ Das Zeugnis und die Arbeitsbestätigung werden von den Vorgesetzten und von der zuständigen Person innerhalb der Personalabteilung unterzeichnet.

Art. 41

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

kein Anpassungsbedarf

kein Anpassungsbedarf

Art. 41a Meldung von Missständen (neu)

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.

Erläuterungen:

- Diese Regelung wird vom Parlament verlangt (Motion V2134 «Whistleblowing»).
- Wichtig ist, dass Mitarbeitende Dinge, die nicht in Ordnung sind, auch weiterhin auf den bereits bestehenden Kanälen ansprechen können (z.B. Gespräch mit vorgesetzten Personen; aufsichtsrechtliche Anzeige).
- Was ist unter Missständen zu verstehen? Die nachfolgende Liste nennt Beispiele (die die Finanzkontrolle des Kantons Bern auf ihrer Webseite erwähnt). Sie ist nicht abschliessend zu verstehen:
 - Interessenskonflikte
 - Korruption/Bestechung
 - Veruntreuung/Diebstahl/Betrug
 - Bilanzdelikte/Urkundenfälschung
 - Verstösse gegen den Datenschutz/Informationssicherheit
 - Sonstiges wie Verhaltenscodex-Verstösse
- Die [Motion](#) nennt auch unethisches Verhalten.
- Allfällige Missstände bei der Gemeinde können zu einem grossen Reputationsschaden und möglicherweise zu finanziellen Verlusten führen. Durch die Schaffung der Anlaufstelle wird bezweckt, solche zu vermeiden.

Die Ausführungsbestimmungen werden in der PV geregelt (Art. 27b, 27c und 27d).

² Mitarbeitende sind berechtigt, der Anlaufstelle Missstände zu melden.

Es handelt sich hierbei um ein Recht, nicht um eine Pflicht. Soweit es sich bei den Missständen um Verstösse gegen rechtliche Bestimmungen handelt, ist aber daneben auch die Anzeigepflicht nach Art. 48 Abs. 1 des Einführungsgesetzes zur Zivilprozessordnung, zur Strafprozessordnung und zur Jugendstrafprozessordnung vom 11. Juni 2009 (EG ZSJ; BSG 271.1) zu beachten. Bei konkreten Verdachtsgründen für ein von Amtes wegen zu verfolgendes Verbrechen sind die Angestellten der Gemeinde zur Mitteilung an die Staatsanwaltschaft verpflichtet.

³ In guten Treuen erhobene Meldungen stellen keine Verletzung des Amtsgeheimnisses gemäss Personalrecht der Gemeinde und keine Verletzung der Treuepflicht dar.

- Was bedeutet "in guten Treuen"?

"In guten Treuen" bedeutet, dass Meldung erstattende Mitarbeitende aus objektiver Sicht davon ausgehen dürfen, dass tatsächlich ein Missstand vorliegt und die Meldung nicht der Erlangung persönlicher Vorteile dient.

<p>4 Wer in guten Treuen eine Meldung bei der Anlaufstelle erstattet, darf deswegen nicht im Arbeitsverhältnis benachteiligt werden.</p> <p>5 Die Anlaufstelle hat gegenüber der Gemeindeverwaltung und den Gemeindeorganen das Recht auf Akteneinsicht und Auskunftserteilung.</p>	<p>4 Wer in guten Treuen eine Meldung bei der Anlaufstelle erstattet, darf deswegen nicht im Arbeitsverhältnis benachteiligt werden.</p> <p>5 Die Anlaufstelle hat gegenüber der Gemeindeverwaltung und den Gemeindeorganen das Recht auf Akteneinsicht und Auskunftserteilung.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Verletzung des Amtsgeheimnisses gemäss Personalrecht der Gemeinde: Das Amtsgeheimnis gemäss Personalrecht der Gemeinde ist in Art. 41 geregelt. - Meldungen, die nicht in guten Treuen erfolgen, stellen eine Verletzung des Amtsgeheimnisses dar. Die meldende Person treffen folglich entsprechende personalrechtliche Konsequenzen. - Benachteiligung im Arbeitsverhältnis kann bspw. sein (siehe auch Art. 50a Abs. 1 PG des Kantons Bern) Kündigung, Zurückstufung in der Hierarchie, Versetzung, Verweigerung der Beförderung oder des Gehaltsaufstiegs sowie die bewusste Beeinträchtigung psychischer Art und deren Duldung. <p>Gemeindeorgane sind diejenigen nach Art. 21 Abs. 2 GO, bspw. das Parlament, der Gemeinderat und die entscheidbefugten Kommissionen.</p>
<p>Art. 42 Ausstandspflicht</p> <p>Für die Ausstandspflicht gelten die Gemeindeordnung und das kantonale Recht.</p>	<p>Art. 42</p> <p><i>Unverändert.</i></p>	<p>kein Anpassungsbedarf</p>
<p>V. Personal-Beurteilung und -Förderung</p>	<p>V. Mitarbeitendengespräch</p>	
<p>Art. 43 Personal-Beurteilung und -Förderung</p> <p>1 Die Vorgesetzten beurteilen mindestens jährlich Leistung und Verhalten ihrer Mitarbeitenden. Sie vereinbaren dabei allfällige Unterstützungs- und Fördermassnahmen.</p> <p>2 Das Beurteilungs- und Fördergespräch wird schriftlich festgehalten.</p>	<p>Art. 43 Mitarbeitendengespräch</p> <p>1 Die Vorgesetzten führen mindestens jährlich ein Mitarbeitendengespräch durch.</p> <p>2 Das Ergebnis des Mitarbeitendengesprächs wird schriftlich festgehalten.</p>	<p>Erläuterung: Anpassungen an das neue Mitarbeitendengespräch nach dem Modell von Profilplus, eingeführt in der Gemeindeverwaltung im Jahr 2023.</p> <p>Generell soll neu die Bezeichnung Mitarbeitendengespräch eingeführt werden. die Leistungsbeurteilung bildet jedoch die Entscheidungsgrundlagen für weiterführende Entwicklungen und Massnahmen gem. Abs. 3 (z.B. für die Lohnentwicklung). Allfällige, weiterführende Zusammenhänge sollen allenfalls mit den Anpassungen vom Lohnmodell in das Personalrecht einfließen (Arbeitspaket 2). Statt Förderung wird von Entwicklung gesprochen.</p> <p>Entsprechende GRBs: Beurteilungsgespräch mit Kompetenzprofil</p>

Bisheriger Text	Vorlage/Neuer Text, Entwurf	
<p>³ Die Ergebnisse des Gespräches bilden eine Entscheidungsgrundlage für die Personal- und Lohnentwicklung. Sie können zudem Grundlage sein für das Ausrichten von Prämien, für einseitige Änderungen des Arbeitsverhältnisses oder für Kündigungen durch die Gemeinde.</p> <p>⁴ Der Gemeinderat kann eine Vorgesetztenbeurteilung einführen.</p>	<p>³ Die Ergebnisse des Gespräches bilden eine Entscheidungsgrundlage für mögliche weiterführende Entwicklungen und Massnahmen.</p> <p>⁴ <i>Aufgehoben.</i></p>	<p>Erläuterung: Ist in der PV Art. 28 Abs. 4 geregelt und kann daher hier gelöscht werden.</p>
VI. Personalentwicklung	VI. Personalentwicklung	
Art. 44 Personalentwicklung	Art. 44	Erläuterungen: Die Anpassungen erfolgen in Abstimmung mit dem Personalentwicklungskonzept – Rahmenkonzept, genehmigt durch den GR (GRB 2022/473) und in Umsetzung der überwiesenen Motion V2117. Darin wird der Nachholbedarf bei der Personalentwicklung spezifisch benannt.
<p>¹ Der Gemeinderat fördert die fachliche und persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden.</p> <p>² Die Mitarbeitenden beteiligen sich angemessen an den ihnen zugute kommenden Fördermassnahmen.</p> <p>³ Der Gemeinderat regelt die mit der Personalentwicklung verbundenen Massnahmen durch Verordnung.</p>	<p>¹ Die Gemeinde unterstützt im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten die Entwicklung der Mitarbeitenden in allen Berufslebensphasen.</p> <p>² <i>Aufgehoben.</i></p> <p>³ <i>Unverändert.</i></p>	<p>Leichte Aktualisierung der Formulierung.</p> <p>Dies wird neu auf Stufe Verordnung geregelt.</p>
VII. Öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen	VII. Öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen	
Art. 45 Öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen	Art. 45	kein Anpassungsbedarf
<p>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.</p> <p>² Der Gemeinderat regelt die Bewilligungspflicht, die Beanspruchung von Arbeitszeit, das Gewähren von bezahltem und unbezahltem Urlaub sowie die Ablieferungspflicht bei Entschädigungen durch Verordnung.</p>	<p><i>Unverändert.</i></p>	
VIII. Arbeitszeit, Ferien, Urlaub, arbeitsfreie Tage	VIII. Arbeitszeit, Ferien, Urlaub, arbeitsfreie Tage	
Art. 46 Arbeitszeit	Art. 46	
<p>¹ Die durchschnittliche Arbeitszeit beträgt bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent 42 Stunden pro Woche.</p>	<p>¹ Die durchschnittliche Arbeitszeit beträgt bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent 41 Stunden pro Woche.</p>	Der Gemeinderat schlägt vor, die Wochenarbeitszeit auf 41 Std. pro Woche zu reduzieren.

Bisheriger Text	Vorlage/Neuer Text, Entwurf	
<p>² Die Mitarbeitenden können ausnahmsweise und in zumutbarem Ausmass dazu verpflichtet werden, über ihre Sollzeit oder ihre übliche Anwesenheit hinaus Arbeit zu leisten.</p> <p>³ Es gilt grundsätzlich das Arbeitszeitmodell der Jahresarbeitszeit.</p> <p>⁴ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten. Er gewährleistet die Funktionsfähigkeit der Verwaltung und den Schutz der Mitarbeitenden, beispielsweise durch die Festlegung von Blockzeiten, von Höchstarbeitszeiten und geeigneten Regelungen betreffend die zulässige Bandbreite und die Kompensation des Zeitsaldos.</p> <p>⁵ Der Gemeinderat kann durch Verordnung alle oder einen Teil der Mitarbeitenden des Kaders einem Vertrauensarbeitszeitmodell unterstellen.</p>	<p>² <i>Unverändert.</i></p> <p>³ <i>Unverändert.</i></p> <p>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.</p> <p>⁵ <i>Unverändert.</i></p>	<p>kein Anpassungsbedarf</p> <p>kein Anpassungsbedarf</p> <p>Erläuterung: Blockzeiten wurden im Rahmen einer PV-Änderung aufgehoben.</p> <p>kein Anpassungsbedarf</p>
<p>Art. 47 Ferien</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf mindestens fünf Wochen bezahlte Ferien pro Jahr.</p> <p>² Bei längeren Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall oder gesetzlicher Pflichten wird der jährliche Ferienanspruch gekürzt.</p> <p>³ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten und den Umfang der anteilmässigen Kürzung durch Verordnung.</p>	<p>Art. 47</p> <p><i>Unverändert.</i></p>	<p>Erläuterung: Zwischen der wöchentlichen Arbeitszeit und den Ferien besteht ein Zusammenhang. Der Gemeinderat wird bei Senkung der wöchentlichen Arbeitszeit um eine Stunde (Art. 46 PR) die Anzahl Ferientage vor allem für die älteren Mitarbeitenden senken. Dies ist auf Verordnungsstufe geregelt (Art. 71 PV).</p>
<p>Art. 48 Arbeitsfreie Tage</p> <p>Der Gemeinderat bezeichnet die arbeitsfreien Tage durch Verordnung.</p>	<p>Art. 48</p> <p><i>Unverändert.</i></p>	<p>kein Anpassungsbedarf</p>
<p>Art. 49 Urlaub</p> <p>Der Gemeinderat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub durch Verordnung.</p>	<p>Art. 49</p> <p><i>Unverändert.</i></p>	<p>kein Anpassungsbedarf</p>
<p>IX. Lohn und andere finanzielle Leistungen</p> <p>1. Lohn</p> <p>Art. 50 Lohnanspruch</p>	<p>IX. Lohn und andere finanzielle Leistungen</p> <p>1. Lohn</p> <p>Art. 50</p>	

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

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

Art. 51 Lohnklassen und Lohnstufen

¹ Das Lohnsystem besteht aus Lohnklassen, die in Lohnstufen unterteilt sind.

Art. 51 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.

Erläuterung: Beim Thema Lohn wurden innerhalb des Projekts verschiedene Massnahmen geprüft. Eine dieser Massnahmen ist ein Wechsel von den heutigen Lohnklassen zu Lohnbändern. Ein Lohnband kann man sich grafisch vorstellen als Band (bzw. Streifen), das bei jüngeren Mitarbeitenden steiler ansteigt und bei älteren Mitarbeitenden stark abgeflacht verläuft. Der individuelle Lohn wird innerhalb des Lohnbands festgelegt. Dass es keine starren Lohnstufen mehr gibt, bietet mehr Flexibilität sowohl bei der Festlegung des Anfangslohns als auch bei der Entwicklung des Lohns. Gleichzeitig bietet das Lohnband auch etwas mehr Transparenz, indem die Mitarbeitenden besser erkennen, wie sich ihr Lohn zur «Ideallinie» verhält.

Der Wechsel wird von allen ins Projekt einbezogenen Gremien begrüsst. Deshalb wird beantragt, auf Stufe Reglement die wenigen nötigen Änderungen vorzunehmen.

Auf konzeptioneller Ebene und auf Stufe Verordnung wird noch einiges an Detailarbeit zu leisten sein. Grundsätzlich ist angedacht, die Löhne aller Mitarbeitenden in ihrer Höhe unverändert ins neue System zu übernehmen. Die Entwicklung soll von dort aus möglichst dem Lohnband folgen.

Zeitplan: Die Details (Verordnungsebene) müssen wie gesagt erst noch erarbeitet werden. Deshalb beabsichtigt der Gemeinderat, dem Parlament zu beantragen, die Änderungen zum Thema Lohnsystem (Art. 51 und 56 PR) **erst auf den 1. Januar 2027 in Kraft zu setzen.**

² Die Lohnklassen und -stufen werden in der Verordnung geregelt.

² Die Einzelheiten werden in der Verordnung geregelt.

Art. 52 Funktionseinreihung

Der Gemeinderat reiht jede Funktion in eine Lohnklasse ein.

Art. 52

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

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.

Art. 53

Unverändert.

Grundsätzlich kein Anpassungsbedarf. Voraussichtlich spricht nichts dagegen, auch nach dem Systemwechsel mit diesen Kriterien zu arbeiten.

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.

2. Lohnfortzahlung

Art. 57 Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung

- ¹ Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Nichtberufs-unfall haben die Mitarbeitenden Anspruch auf Lohnfortzahlung

Art. 54

Unverändert.

Art. 55

Unverändert.

Art. 56

¹ *Unverändert.*

- 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

¹⁻³ *Unverändert.*

Kein Anpassungsbedarf

Kein Anpassungsbedarf

Erläuterung: Hier besteht Anpassungsbedarf, denn im System mit Lohnbändern gibt es keine fixen Stufen mehr.

kein Anpassungsbedarf

- 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 nach Artikel 23 zuständige Behörde kann zur weiteren Abklärung des Gesundheitszustands bei Arbeitsverhinderung von Mitarbeitenden eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen. Sie nimmt vorher Rücksprache mit der Personalabteilung.
- 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

- ⁴ Die Anstellungsbehörde kann zur weiteren Abklärung des Gesundheitszustands bei Arbeitsverhinderung von Mitarbeitenden eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen. Sie nimmt vorher Rücksprache mit der Personalabteilung.
- ⁵ *Unverändert.*

Art. 58

Unverändert.

Art. 59

Unverändert.

Art. 60

Begründung: Leichte Flexibilisierung.

kein Anpassungsbedarf

kein Anpassungsbedarf

kein Anpassungsbedarf

- 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.

Unverändert.

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 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb von zwei Jahren nach Abschluss der Schulen oder Kurse gemäss Absatz 1, nach einer länger als zwei Monate dauernden, zusammenhängenden Dienstleistung, haben sie den die Erwerbsersatzentschädigung übersteigenden Teil der Lohnfortzahlung anteilmässig zurückzuerstatten.
- ³ Mit jedem bei der Gemeinde erfüllten Anstellungsmonat nach Abschluss der Dienstleistung verringert sich die Rückerstattungspflicht um den 24. Teil.

Art. 61

¹ *Unverändert.*

- 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 Erwerbsersatzentschädigung übersteigt. Für die ersten zwei Monate besteht die Rückerstattungspflicht nicht.
- ³ Mit jedem bei der Gemeinde erfüllten Anstellungsmonat nach Abschluss der Dienstleistung verringert sich die Rückerstattungspflicht um den zwölften Teil.

kein Anpassungsbedarf

Erläuterung: Geringfügige Anpassung aufgrund praktischer Erfahrung; klarere Formulierung.

Eine Rückerstattungspflicht soll nur dann gelten, wenn es um eine Dienstleistung geht, die länger als zwei Monate am Stück dauerte. Für die ersten zwei Monate der Dienstleistung besteht keine Rückerstattungspflicht. Liegt das Ende der Dienstleistung mehr als ein Jahr zurück, besteht ebenfalls keine Rückerstattungspflicht.

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.

3. Andere finanzielle Leistungen der Gemeinde

Art. 62

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

Art. 63 Vergünstigungen

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

Art. 63

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

Art. 64 Arbeits- und Funktionszulagen

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

Art. 64

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

Art. 65 Familienzulagen

Die Ausrichtung von Familienzulagen richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

Art. 65

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

Art. 66 Gemeindefamilienzulage

¹ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine Gemeindefamilienzulage für jedes Kind, für das sie als Angestellte der Gemeinde Köniz und als Erstanspruchsberechtigte nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen⁴ eine Familienzulage beziehen.

Art. 66

¹ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine Gemeindefamilienzulage für jedes Kind, für das sie als Anspruchsberechtigte nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen⁵ Anspruch auf eine Familienzulage haben.

Erläuterung: Die Gemeindefamilienzulage soll ausgedehnt werden.

Die sog. Gemeindefamilienzulage ist eine freiwillige Leistung der Gemeinde. Neu kommt nicht (nur) die *erstanspruchsberechtigte* Person, sondern jede anspruchsberechtigte Person (für Familienzulagen) nach FamZG (SR 836.2) in den Genuss der Gemeindefamilienzulage. Die Ansprüche konkurrieren also nicht mehr wie bisher (vgl. Art. 4 und 7 FamZG).

Als Beispiel:

Bisher: Die Mutter ist bei der Gemeinde angestellt. Der Vater arbeitet anderswo und hat einen höheren Lohn als die Mutter. Aufgrund des höheren Lohns des Vaters ist dieser Erstanspruchsberechtigter nach dem FamZG. Die Mutter erhielt keine Familienzulage nach FamZG, folglich auch keine Gemeindefamilienzulage.

Neu bekommt die Mutter die Gemeindefamilienzulage (sofern sie generell anspruchsberechtigt ist nach FamZG ist). Die Anspruchskonkurrenz fällt auf Gemeindeebene weg. Zur Verdeutlichung siehe Absatz 2.

² Die Höhe und Anspruchsdauer der Gemeindefamilienzulage regelt der Gemeinderat durch Verordnung.

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.

Details regelt der Gemeinderat in Art. 107 PV.

Art. 67 Leistungsprämie

¹ Die Abteilungsleitung kann Mitarbeitenden für eine besondere Leistung eine Prämie ausrichten.

² Der Gemeinderat regelt das Nähere durch Verordnung.

Art. 67

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

⁴ Bundesgesetz vom 24. März 2006 über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz, FamZG, SR 836.2).

⁵ Bundesgesetz vom 24. März 2006 über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz, FamZG, SR 836.2).

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. 68*Unverändert.*

kein Anpassungsbedarf

Art. 69 Frühpensionierungsrente

- 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.
- 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. 69*Unverändert.*

kein Anpassungsbedarf

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.

Art. 70*Unverändert.*

kein Anpassungsbedarf

4. Berufliche Vorsorge**4. Berufliche Vorsorge****Art. 71 Berufliche Vorsorge**

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

Art. 71*Unverändert.*

kein Anpassungsbedarf

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) 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 Kostenübernahme

- 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.

X. Zuständigkeiten, Verfahren, Rechtsschutz**Art. 72***Unverändert.*

kein Anpassungsbedarf

Art. 73*Unverändert.*

kein Anpassungsbedarf

Art. 74*Unverändert.*

kein Anpassungsbedarf

Art. 75*Unverändert.*

kein Anpassungsbedarf

Art. 76 An das Gemeindepräsidium 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.

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 Übergangsrecht betreffend bisher privatrechtliche Arbeitsverträge

Mit Mitarbeitenden, die bisher privatrechtlich angestellt waren und nach diesem Reglement dem öffentlichen Recht unterstehen, wird ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen. Neu entstehende Ansprüche richten sich nach diesem Reglement, wobei die bisherige privatrechtliche Anstellung bei der Berechnung der Anstellungsjahre mitberücksichtigt wird. Hingegen entstehen keine rückwirkenden Ansprüche.

Art. 80 Übergangsrecht betreffend Zuständigkeit

Art. 76

Unverändert.

XI. Vollzug, Schluss- und Übergangsbestimmungen

Art. 77

Unverändert.

Art. 78

Unverändert.

Art. 79

Aufgehoben.

Art. 80

kein Anpassungsbedarf

kein Anpassungsbedarf

kein Anpassungsbedarf

Erläuterung: Dieser Artikel ist heute nicht mehr relevant, er kann aufgehoben werden.

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.

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

Art. 81 Übergangsrecht betreffend REDAZ

¹ Mitarbeitende, die bei Inkrafttreten dieses Reglements im Genuss der wöchentlichen Stundenreduktion nach Artikel 37 Absatz 1 Buchstabe d des Personalreglements vom 26. Juni 1995 (REDAZ) stehen, erhalten als Ausgleich für den Wegfall von REDAZ jährlich eine Gutschrift im Zeitsystem.

² Die jährliche Gutschrift beträgt

- a) 53 Stunden für Mitarbeitende, die im Jahr 2012 das 59. oder das 60. Altersjahr vollenden;
- b) 138 Stunden für Mitarbeitende, die im Jahr 2012 mindestens das 61. Altersjahr vollenden.

³ Die Gutschrift erfolgt bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses unverändert. Bei einer Reduktion des Beschäftigungsgrads wird sie im selben Verhältnis gekürzt.

Art. 81

Aufgehoben.

Erläuterung: Es gibt heute (2025) keine Fälle mehr, die unter Artikel 81 fallen. Er kann aufgehoben werden.

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. 82

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

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.“

² 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“.

³ Das Personalreglement der Gemeinde Köniz vom 26. Juni 1995 und das Lohnreglement der Gemeinde Köniz vom 17. März 1997 werden aufgehoben.

Art. 83

Unverändert.

Art. 84 Inkrafttreten

Art. 84

Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2012 in Kraft.

Unverändert.

Erläuterung: Dieser Artikel bleibt bei einer Teilrevision unverändert. Das Inkrafttreten wird im Parlamentsbeschluss geregelt.

Köniz, den 21. März 2011

Im Namen des Parlaments

Die Präsidentin:

Die Sekretärin:

Ursula Wyss

Verena Remund

Bisheriger Text	Vorlage/Neuer Text, Entwurf	Erläuterungen
Der Gemeinderat erlässt gestützt auf Artikel 60 Buchstabe m der Gemeindeordnung vom 16. Mai 2004 und Artikel 77 des Personalreglements vom 21. März 2011 folgende Personalverordnung	<i>Ingress und Titel: Unverändert.</i>	
I. Allgemeine Bestimmungen	I. Allgemeine Bestimmungen	
1. Begriffe	1. Begriffe	
Art. 1 Kader Mitarbeitende, die zum Kader gehören, sind die Abteilungsleitenden, die Dienstzweigleitenden, die Leitenden der den Direktionen direkt unterstellten Organisationseinheiten, die Leitenden der unabhängigen Fachstellen sowie die Fachspezialistinnen und Fachspezialisten.	Art. 1 <i>Alle Marginalien bleiben unverändert, ausser es sei etwas anderes angegeben. Unverändert.</i>	Aktuell kein Anpassungsbedarf
Art. 2 Aushilfen Aushilfen sind Mitarbeitende, die für höchstens zwei Jahre befristet angestellt werden, namentlich zur Überbrückung <ul style="list-style-type: none">a) eines bezahlten oder unbezahlten Urlaubs,b) einer Abwesenheit wegen Krankheit, Unfall oder Militärdienst,c) eines Mutterschafts- oder Elternschaftsurlaubs,d) einer Vakanz odere) eines unvorhergesehenen Arbeitsanfalles.	Art. 2 <i>Unverändert.</i>	kein Anpassungsbedarf
Art. 3 Betriebliche Mitwirkung ¹ Personalverbände sind Arbeitnehmerorganisationen und Gewerkschaften, welche die auf das Arbeitsverhältnis bezogenen Interessen der Mitarbeitenden der Gemeinde Köniz vertreten. ² Die Fachgruppe Gleichstellung hat dieselben Mitwirkungsrechte wie die Personalverbände.	Art. 3 <i>Unverändert. Aufgehoben.</i>	

Art. 4 Anstellungszeit

¹ Die Anstellungszeit als Lernende und als Praktikantinnen oder Praktikanten wird nicht angerechnet.

² Ein unbezahlter Urlaub von bis zu sechs Monaten wird angerechnet. Ein längerer unbezahlter Urlaub wird nicht angerechnet.

³ Abwesenheiten wegen Krankheit oder Unfall werden angerechnet.

Art. 4

¹ Die Anstellungszeit als Lernende und als Praktikantinnen oder Praktikanten wird angerechnet.

² *Unverändert.*

³ *Unverändert.*

⁴ Bei einem Wiedereintritt wird auch die frühere Anstellungszeit mitgerechnet.

Erläuterung: Neu soll die Anstellungszeit als Lernende und Praktikantinnen/Praktikanten angerechnet werden. Damit können den Betroffenen attraktivere Anstellungsbedingungen angeboten werden. Zudem ist es ein sichtbares Zeichen der Wertschätzung und damit für eine Nachwuchsförderung im Zeitalter des Fachkräftemangels unerlässlich.

Frühere Anstellungszeiten sowie die Anstellungszeit als Lernende und Praktikantinnen/Praktikanten, wird auch dann berücksichtigt, wenn sie vor dem Inkrafttreten des neuen Art. 4 Abs. 1 PV stattfand bzw. zu diesem Zeitpunkt noch andauert.

Erläuterung: Die Anrechnung sämtlicher Dienstjahre ist ein Zeichen der Wertschätzung, ohne weitreichende Folgekosten. Zudem gilt es zu beachten, dass ein gegenseitig gewollter Wiedereintritt auch ein Zeichen für eine attraktive Arbeitgeberin ist und auch für eine Kultur der wertschätzenden Zusammenarbeit (gemäss Personalstrategie) spricht.

II. Geltungsbereich**Art. 5 Privatrechtliche Anstellung**

¹ Durch privatrechtlichen Arbeitsvertrag nach den Artikeln 319 ff. des Obligationenrechts werden angestellt

a) Praktikantinnen und Praktikanten;

II. Geltungsbereich**Art. 5**

¹ *Einleitungssatz unverändert*

a) Praktikantinnen und Praktikanten

Ausserhalb des Projekts wird an geeigneter Stelle dafür gesorgt, dass PraktikantInnen bezüglich Lohnnebenleistungen zu den gleichen Konditionen angestellt wie die Lernenden. Die Löhne richten sich nach den Bestimmungen des Kantons Bern.

Damit erhalten auch die Praktikanten z.B. ein Schwimmbad-Abo, Beitrag an ÖV etc. (attraktivere Anstellungsbedingungen). Die Löhne wurden schon jetzt nach den Bestimmungen des Kantons Bern ausbezahlt, aber damit wäre es hier auch noch schriftlich geregelt.

Bisheriger Text	Vorlage/Neuer Text, Entwurf	
<p>b) Mitarbeitende, die in unregelmässigen, kurzen Einsätzen eine Hilfstätigkeit ausüben;</p> <p>c) Mitarbeitende, die von der Gemeinde ausnahmsweise trotz erreichter Altersgrenze angestellt werden.</p>	<p>b) <i>unverändert</i>;</p> <p>c) <i>unverändert</i>;</p> <p>d) Mitarbeitende, die bis zur Altersgrenze öffentlich-rechtlich angestellt waren und im Anschluss privatrechtlich weiterbeschäftigt werden;</p>	<p>Erläuterung: Die hier (Bst. c) erwähnten MA waren (im Unterschied zu jenen nach Bst. d) vor der Altersgrenze nicht bei der Gemeinde Köniz angestellt.</p> <p>Erläuterung: Die neue Ziffer d) gilt für Mitarbeitende, die vor der Pensionierung schon bei uns angestellt wurden und nach 65 Jahren weiterbeschäftigt werden.</p> <p>Ausserhalb des Projekts wird an geeigneter Stelle dafür gesorgt, dass für sie die öffentlich-rechtlichen Regelungen von Ferien und Lohnfortzahlung als Teil des privatrechtlichen Arbeitsvertrags gelten.</p>
<p>d) nebenamtliche Hauswarte, die von der Gemeinde angestellt werden und in Wohnliegenschaften tätig sind, die Dritten gehören oder die zum Finanzvermögen der Gemeinde zählen.</p>	<p><i>Der bisherige Buchstabe d) bleibt inhaltlich unverändert, er wird zu Buchstabe e).</i></p>	
<p>2 Dem Privatrecht unterstehen ferner die Verträge mit Teilnehmenden an Beschäftigungs- und Integrationsangeboten nach Artikel 72 des kantonalen Gesetzes vom 11. Juni 2001 über die öffentliche Sozialhilfe (SHG).</p>	<p>2 Personen in Beschäftigungs- und Arbeitsintegrationsprogrammen sind keine Mitarbeitenden im Sinn des Personalrechts und unterstehen nicht dem Personalrecht; wenn Arbeitsverhältnisse bestehen, so sind diese privatrechtlich.</p>	<p>Erläuterung: Die neue Bestimmung ist inhaltlich sehr ähnlich wie die alte, aber sie ist etwas breiter gefasst und gilt nicht nur im Bereich von Programmen gemäss SHG.</p>
III. Stellenplan		
Art. 6 Stellenplan		
<p>¹ Der Gemeinderat führt einen Stellenplan.</p> <p>² Im Stellenplan sind alle vom Gemeinderat geschaffenen Stellen unter Angabe der Richtfunktion, der Stellenprozente und der Lohnklasse aufgeführt.</p>	<p>¹ <i>Unverändert.</i></p> <p>² Im Stellenplan sind alle vom Gemeinderat geschaffenen Stellen sowie die Stellen, die nach Massgabe von Art. 7 oder 8 geschaffen oder geändert wurden, unter Angabe der Richtfunktion, der Stellenprozente und der Lohnklasse aufgeführt.</p>	<p>kein Anpassungsbedarf</p> <p>Erläuterung: Nicht vom GR genehmigte Änderungen (Art. 7 und Art. 8b) sind ebenfalls im Stellenplan aufzuführen.</p>
<p>³ Stellen sind in der Regel unbefristet. Ist eine Stelle ausnahmsweise befristet, so ist auch dies im Stellenplan aufzuführen.</p>	<p>³ <i>Unverändert.</i></p>	<p>kein Anpassungsbedarf</p>
<p>⁴ Der Gemeinderat führt den Stellenplan rollend. Er überprüft ihn mindestens halbjährlich sowie im Hinblick auf die Erarbeitung des Budgets.</p>	<p>⁴ Der Gemeinderat führt den Stellenplan rollend. Er überprüft ihn mindestens einmal jährlich im Hinblick auf die Erarbeitung des Budgets.</p>	<p>Erläuterung: Entspricht der Praxis. Der GR kann jederzeit den Stellenplan verlangen, dies muss hier nicht erwähnt werden.</p>
<p>⁵ Das Belegungsverzeichnis zeigt die aktuelle Stellenbelegung.</p>	<p>⁵ <i>Unverändert.</i></p>	
<p>⁶ Die Finanzkommission erhält den Stellenplan zur Kenntnis.</p>	<p>⁶ <i>Unverändert.</i></p>	

Art. 7 Schaffung, Änderung und Aufhebung von Stellen,**a) Gemeinderat und Direktionsvorstehende**

¹ Zuständig für das Schaffen, Ändern und Aufheben von Stellen ist grundsätzlich der Gemeinderat. Der Stellenplan wird gestützt auf seine Beschlüsse angepasst.

^{1bis} Für geringfügige Änderungen von Stellen, die keine zusätzlichen Ausgaben auslösen, wie die Verschiebung bestehender Stellenprozente zu einer anderen Organisationseinheit oder in eine tiefere Lohnklasse, sind die jeweiligen Direktionsvorstehenden zuständig. Geringfügige Änderungen setzen das Einverständnis der Personalabteilung voraus. Diese passt den Stellenplan an.

² Der Gemeinderat handelt im Rahmen seiner finanziellen Kompetenzen.

³ Unbesetzte Stellen und Stellenprozente, die für das folgende Jahr nicht mehr budgetiert sind, werden vom Gemeinderat spätestens auf das Ende des laufenden Jahres hin aufgehoben.

Art. 7

¹⁻² *Unverändert.*

kein Anpassungsbedarf

kein Anpassungsbedarf

³ Stellen und Stellenprozente, die für das folgende Jahr nicht mehr budgetiert sind, werden vom Gemeinderat aufgehoben.

Erläuterung: Leichte Aktualisierung.

Art. 8 b) Abteilungsleitende

¹ Die Abteilungsleitung kann für ihre Organisationseinheiten vorübergehend wie folgt befristete Stellen schaffen:

- a) mit Wirkung bis spätestens zum Ende des Kalenderjahrs
 - wenn ihre Budgetkredite ausreichen
 - und wenn mit allen betroffenen Organisationseinheiten Rücksprache genommen wurde;

b) mit Wirkung auch für das folgende Kalenderjahr

- wenn es um Stellen von Aushilfen (Art. 2) von bis zu zwölf Monaten geht,
- wenn ihre voraussichtlichen Budgetkredite ausreichen
- und wenn mit allen betroffenen Organisationseinheiten Rücksprache genommen wurde.

² Stellenschaffungen durch die Abteilungsleitung setzen das Einverständnis der Personalabteilung voraus. Bei fehlendem Einverständnis fällt die Zuständigkeit an den Gemeinderat.

Art. 8

Unverändert.

Unverändert.

Art. 9 Doppelte Besetzung von Stellen

¹ Zur Einarbeitung von Mitarbeitenden können Stellen ausnahmsweise während höchstens drei Monaten doppelt besetzt werden, namentlich wenn es notwendig ist

- a) zur Wissenssicherung,
- b) zur Einführung der neuen Mitarbeitenden bei externen Partnern,
- c) zur Vermeidung von Risiken bei der Arbeit mit technischen Anlagen oder
- d) im Rahmen eines laufenden Projekts, dessen Fertigstellung durch bisherige Mitarbeitende angezeigt ist.

² Die Direktionsvorstehenden können eine Doppelbesetzung beschliessen, wenn die betreffenden Budgetkredite ausreichen. Ihr Entscheid setzt das Einverständnis der Personalabteilung voraus. Bei fehlendem Einverständnis oder nicht ausreichenden Mitteln fällt die Zuständigkeit an den Gemeinderat.

IV. Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**1. Begründung des Arbeitsverhältnisses****Art. 10 Ausschreibung**

¹ Die Ausschreibung erfolgt durch die Personalabteilung.

² Die Ausschreibung kann unterbleiben

- a) wenn eine Stelle mit einer Person besetzt werden soll, die sich als Praktikantin oder Praktikant, als Lernende oder Lernender bewährt hat;
- b) bei Stellen, die bis zu einem Jahr befristet sind;
- c) bei Stellen mit einem Beschäftigungsgrad von bis zu 20 %.
- d) bei Stellen, die durch Mitarbeitende der gleichen Direktion besetzt werden sollen, sofern nicht der Gemeinderat Anstellungsbehörde ist.

Art. 9

Unverändert.

IV. Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**1. Begründung des Arbeitsverhältnisses****Art. 10**

Unverändert bis und mit Abs. 2 Bst. c.

- d) bei Stellen, die durch Mitarbeitende der Gemeindeverwaltung besetzt werden sollen, sofern nicht der Gemeinderat Anstellungsbehörde ist.

kein Anpassungsbedarf

kein Anpassungsbedarf

Erläuterung: bei Stellen, die durch Mitarbeitenden der Verwaltung besetzt werden sollen, sofern nicht der Gemeinderat Anstellungsbehörde ist.

Die Handhabung sollte nicht nur innerhalb der gleichen Direktion begrenzt sein, sondern über alle Direktionen hinweg gelten.

³ Vorbehalten bleiben ferner Stellenbesetzungen im Rahmen von Artikel 17 f. des Personalreglements.

Art. 10a (Neu)

Randtitel: Auszug aus dem Strafregister und Betreibungsregister

- ¹ Grundsätzlich werden Auszüge aus dem Strafregister und Betreibungsregister im Rekrutierungsprozess eingeholt.
- ² Der Gemeinderat bezeichnet die Funktionen gemäss Art. 13a des Personalreglements im Anhang dieser Verordnung.

Erläuterungen: Bis anhin fehlen im Könizer Personalrecht Bestimmungen, welche statuieren, dass von Mitarbeitenden und Stellenbewerbenden Straf- und Betreibungsregisterauszüge verlangt werden können. Andere Gemeinwesen verfügen über solche Bestimmungen, bspw. der Bund (Art. 20a BPG und Art. 94e BPV) oder die Stadt Biel (Art 8a PV Stadt Biel).

Die Auszüge sollen einmalig im Rekrutierungsprozess vor der Anstellung eingeholt werden. Eine jährliche/zweijährliche Überprüfung der Auszüge wäre mit grossen Kosten und grossem administrativem Aufwand verbunden. Der Nutzen des regelmässigen Verlangens der Auszüge ist begrenzt.

Privatauszüge aus dem Strafregister: Sie sollen von angehenden Abteilungsleitenden eingeholt werden. Die Abteilungsleitenden haben eine Führungsfunktion mit hohen Anforderungen an die Integrität und Vertrauenswürdigkeit. Es scheint angemessen und ausreichend, wenn von ihnen (und nicht auch ihnen unterstellte Personen) ein Privatauszug aus dem Strafregister eingereicht wird. Gemäss heutiger Praxis wird dies auch bei den Sachbearbeitenden Gewerbepolizei eingeholt. Diese Praxis soll beibehalten werden (hohe Anforderung an Integrität der Personen). Zudem bleiben die Polizeifunktionen nach kantonalem Recht (Art. 14 und 15 PolV). Dort sieht schon das kantonale Recht vor, dass ein Strafregisterauszug eingefordert werden muss.

Sonderprivatauszug (Strafregisterauszug): Dieser wird gemäss heutiger Praxis bereits von den Personen, die sich für eine Funktion bewerben, die im neuen Anhang der PV aufgelistet wird, verlangt (bspw. Hauswirtschaft, alle MA Tagesschulen usw.). Mit dem Anhang wird das heute Praktizierte schriftlich festgehalten.

Abwägung Vor-/Nachteile von Strafregisterauszügen: Von allen Auszügen kann man sagen, dass sie nur eine Scheinsicherheit vermitteln. Trotzdem ist es wahrscheinlich eine gute Idee, diese Auszüge bei der Rekrutierung zu verlangen; es ist immerhin etwas, was man tun kann – und wenn die Gemeinde die Auszüge nicht einholt, kann man ihr vorwerfen, sie habe zu wenig gemacht. (Stichwort u.a.: Köniz schaut hin).

Betreibungsregisterauszug: Ein Betreibungsregisterauszug wird gemäss heutiger Praxis von den Sachbearbeitenden Gewerbepolizei und von den Personen verlangt, für die die kantonale Polizeiverordnung (Art.14 und 15 PolV) dies vorsieht. Es besteht kein Handlungsbedarf, das Einfordern von Betreibungsregisterauszügen auf weitere Personen bzw. Funktionen auszuweiten.

³ Die Kosten für die Auszüge trägt die Gemeinde.

Art. 11 Vertrag

Der Arbeitsvertrag regelt die wesentlichen Bestandteile des Arbeitsverhältnisses und verweist im Übrigen auf das Personalreglement und dessen Ausführungsbestimmungen.

Art. 11

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

Art. 12 Anstellungsbehörde

¹ Anstellungsbehörde ist die der zu besetzenden Stelle übernächst höhere vorgesetzte Person. Ist diese Person aber auf einer tieferen Hierarchiestufe als die Abteilungsleitung, so ist die Abteilungsleitung Anstellungsbehörde. Ist keine übernächst höhere vorgesetzte Person vorhanden, so ist der Gemeinderat Anstellungsbehörde.

Art. 12

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

^{1bis} Bei Wiederanstellungen von Mitarbeitenden, die sich bei der Gemeinde vor dem Erreichen der Altersgrenze nach Artikel 19 Absatz 1 Buchstabe a des Reglements haben pensionieren lassen, ist der Gemeinderat Anstellungsbehörde.

² Die Anstellungsbehörde ist zuständig für den Entscheid über die Anstellung. Die Personalabteilung ist gestützt darauf zuständig für den Abschluss des Arbeitsvertrags.

³ Der Gemeinderat kann durch Beschluss die Zuständigkeiten anderen Personen übertragen.

⁴ Für das Personal in Schulen bleiben die Bestimmungen des Bildungsreglements vorbehalten.

2. Probezeit

2. Probezeit

Art. 12a (neu)

¹ Im Fall der Übernahme einer neuen Funktion greift Artikel 14 des Reglements (Probezeit), wenn sich die neue Funktion inhaltlich wesentlich von der bisherigen unterscheidet.

Erläuterung: Die Regelung wird neu ausführlicher und detaillierter. Deshalb wird vorgeschlagen, sie in die Verordnung zu zügeln (im Reglement bleibt nur eine Delegationsnorm zurück, siehe den neuen Artikel 14 Absatz 3 PR).

	<p>² Ausgenommen sind folgende Fälle:</p> <p>a) Übernahme einer neuen Funktion im Rahmen einer vereinbarten Entwicklung;</p> <p>b) Übernahme einer tiefer eingereihten Funktion.</p>	<p>Erläuterung: Absatz 2 regelt einige Ausnahmen, die in jedem Fall gelten, also ohne dass man überlegen muss, ob sich die beiden Funktionen wesentlich unterscheiden.</p> <p>Erläuterung: Buchstabe b kann insbesondere für sogenannte Bogenkarrieren nützlich sein. Die PA weist aber darauf hin, dass für die Bogenkarrieren weder Regelungen noch Konzepte bestehen.</p>
--	---	--

Art. 13 Probezeitgespräch und Verlängerung der Probezeit

- ¹ Bei unbefristeten und bei auf über ein Jahr befristeten Arbeitsverhältnissen gilt:
- a) Zu Beginn des fünften Monats der Probezeit findet zwischen den Mitarbeitenden und den direkten Vorgesetzten ein Probezeitgespräch statt. Die Ergebnisse des Gesprächs sind schriftlich festzuhalten. Artikel 30 gilt sinngemäss.
- b) Ist nach dem Probezeitgespräch unklar, ob die Leistung oder das Verhalten der Mitarbeitenden den Anforderungen genügen, kann die Anstellungsbehörde eine Verlängerung der Probezeit um bis zu drei Monate verfügen.
- ² Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall, Mutterschaft, bezahltem Elternschaftsurlaub, Betreuungsurlaub nach Art. 79a oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht kann die Anstellungsbehörde eine entsprechende Verlängerung der Probezeit um höchstens drei Monate verfügen.
- ³ Die Anstellungsbehörde kann auch auf Gesuch der Mitarbeitenden eine Verlängerung der Probezeit um bis zu drei Monate verfügen.

3. Änderung des Arbeitsverhältnisses

Art. 14 Zumutbarkeit einseitiger Änderungen

Die Zumutbarkeit nach Artikel 17 Absatz 2 des Personalreglements richtet sich nach Artikel 18 Absatz 1 dieser Verordnung.

Art. 13

- ¹ *Einleitungssatz unverändert:*
- a) Zu Beginn des vierten Monats der Probezeit findet zwischen den Mitarbeitenden und den direkten Vorgesetzten ein Probezeitgespräch statt. Die Ergebnisse des Gesprächs sind schriftlich festzuhalten. Artikel 30 gilt sinngemäss.
- b) *Unverändert.*
- ² *Unverändert.*
- ³ *Unverändert.*

3. Änderung des Arbeitsverhältnisses

Art. 14

Unverändert.

Erläuterung: Diese Anpassung drängt sich stark auf, wenn man die Probezeit auf vier Monate verkürzt (Art. 14 PR).

kein Anpassungsbedarf

Art. 14a Kündigungsschutz in Ergänzung zum Personalreglement

- ¹ Kündigt die Gemeinde das Arbeitsverhältnis und besteht vor Ende des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf bezahlten Elternschaftsurlaub (Art. 84), so wird die Kündigungsfrist um die noch nicht bezogenen Urlaubstage verlängert.
- ² Zusätzlich zu den in Artikel 27 Absatz 2 Personalreglement genannten Fällen darf die Gemeinde nach Ablauf der Probezeit nicht kündigen, solange der Anspruch auf Betreuungsurlaub nach Artikel 79a besteht, längstens aber während sechs Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist zu laufen beginnt.

4. Beendigung des Arbeitsverhältnisses**4.1 Freistellung****Art. 15 Freistellung**

- ¹ Die nach Artikel 23 des Personalreglements zuständige Behörde kann Mitarbeitende während der ordentlichen Kündigungsfrist bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freistellen.
- ² Allfällige Ferienguthaben und andere Zeitguthaben gelten als abgegolten, soweit sie zusammengezählt die Dauer der Freistellung nicht übersteigen.

4.2 Unterstützende Massnahmen**Art. 16 Rahmen**

- ¹ Die Gemeinde informiert betroffene Mitarbeitende unverzüglich über vom Gemeinderat beschlossene Stellenaufhebungen.
- ² Die Personalabteilung legt nach Anhörung der Anstellungsbehörde für die betroffenen Mitarbeitenden innerhalb des untenstehenden Rahmens einen Höchstbetrag für Massnahmen gemäss Artikel 24 Absatz 1 Personalreglement fest (Beträge in Franken):
- ³ Bei einem Beschäftigungsgrad unter 50 % kann der Rahmen gemäss Absatz 2 angemessen unterschritten werden.

Art. 17 Festlegung im Einzelfall**Art. 14a**

Ganzer Artikel: Aufgehoben.

4. Beendigung des Arbeitsverhältnisses**4.1 Freistellung****Art. 15**

Unverändert.

4.2 Unterstützende Massnahmen**Art. 16**

Unverändert.

Art. 17

Erläuterung: Dieser Artikel wird nun, wie schon früher geplant, in das Personalreglement gezügelt (siehe dort Artikel 27 Absatz 1 Buchstabe g sowie Artikel 27 Absatz 7).

kein Anpassungsbedarf

kein Anpassungsbedarf

kein Anpassungsbedarf

Bisheriger Text	Vorlage/Neuer Text, Entwurf	
<p>¹ Die Höhe der Leistungen wird innerhalb des Rahmens gemäss Artikel 16 nach folgenden Kriterien festgelegt:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Alter und Anstellungsjahre; b) persönliche Verhältnisse; c) fachliche Qualifikationen; d) Situation auf dem Arbeitsmarkt; e) ob die Betreuung bei der Stellensuche teilweise durch die Personalabteilung oder vollumfänglich durch externe Beratung erfolgt. <p>² Die Personalabteilung entscheidet nach Rücksprache mit den betroffenen Mitarbeitenden über die konkreten Massnahmen.</p>	<p><i>Unverändert.</i></p>	
Art. 18 Zumutbarkeit eines Stellenangebotes	Art. 18	
<p>¹ Die Zumutbarkeit eines Stellenangebotes der Gemeinde ergibt sich aus einer Gesamtbetrachtung, die insbesondere den Beruf, die bisherige Tätigkeit und die Fähigkeiten der betroffenen Mitarbeitenden, den Inhalt der angebotenen Stelle, den angebotenen Lohn, die persönlichen Verhältnisse und die Situation auf dem Arbeitsmarkt einbezieht.</p> <p>² Unterscheidet sich die angebotene Stelle lediglich im Lohn oder im Beschäftigungsgrad von der bisherigen Stelle, so gelten für die Zumutbarkeit Artikel 13 Absätze 1 und 2 der kantonalen Stellenvermittlungsverordnung.</p>	<p>¹ <i>Unverändert.</i></p> <p>² Unterscheidet sich die angebotene Stelle lediglich im Lohn oder im Beschäftigungsgrad von der bisherigen Stelle, so gilt für die Zumutbarkeit Artikel 12 der kantonalen Stellenvermittlungsverordnung.</p>	<p>Erläuterung: Keine inhaltliche Änderung. Korrektur des Verweises (der Artikel in der kantonalen Verordnung war gezügelt worden).</p>
Art. 19 Dauer der Massnahmen	Art. 19	kein Anpassungsbedarf
<p>¹ Die Massnahmen enden, wenn die Mitarbeitenden eine neue Stelle antreten oder ein zumutbares Stellenangebot der Gemeinde ablehnen, spätestens aber mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.</p> <p>² Ausnahmsweise können die Massnahmen im Rahmen des festgelegten Höchstbetrags weitergeführt werden.</p> <p>³ Die Mitarbeitenden haben der Gemeinde den Antritt einer neuen Stelle umgehend mitzuteilen.</p> <p>⁴ Die Massnahmen können eingestellt werden, wenn sich Mitarbeitende nicht kooperativ verhalten.</p>	<p><i>Unverändert.</i></p>	
4.3 Austrittsleistung bei der Aufhebung von Stellen	4.3 Austrittsleistung bei der Aufhebung von Stellen	
Art. 20 Grundsatz	Art. 20	kein Anpassungsbedarf

¹ Der Anspruch auf eine Austrittsleistung gemäss Artikel 25 des Personalreglements entsteht mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

² Die Höhe richtet sich nach der Tabelle im Anhang.

³ Die Austrittsleistung wird in monatlichen Raten ausbezahlt.

Unverändert.

Art. 21 Ende, Kürzung und Einstellung der Austrittsleistung

¹ Lehnen Mitarbeitende ein zumutbares Stellenangebot der Gemeinde ab, so endet der Anspruch auf die Austrittsleistung.

² Das an einer neuen Stelle erzielte Erwerbseinkommen wird an die Austrittsleistung angerechnet. Dasselbe gilt für Entschädigungen, welche durch Aufträge, Werkverträge und dergleichen bei der Gemeinde erzielt werden. Die Austrittsleistung wird entsprechend gekürzt oder eingestellt.

Art. 21

¹ Lehnen Mitarbeitende ein zumutbares Stellenangebot der Gemeinde ab, so endet der Anspruch auf die Austrittsleistung.

² *Unverändert.*

Erläuterung: Bagatell-Korrektur (es fehlte ein s bei Austrittsleistung)

kein Anpassungsbedarf

Art. 22 Rückforderung der Austrittsleistung

Die Gemeinde kann Austrittsleistungen zurückfordern, deren Ausrichtung sich als ungerechtfertigt erweist.

Art. 22

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

V. Allgemeine Rechte und Pflichten

V. Allgemeine Rechte und Pflichten

Art. 23 Vorgehen bei Mängeln in Leistung oder Verhalten

Wenn die Leistung oder das Verhalten der Mitarbeitenden nicht den Anforderungen entspricht, sind angemessene Massnahmen zu treffen und schriftlich festzuhalten.

Art. 23

Der bisherige Text bleibt unverändert, er wird neu zu Absatz 1.

Abs. 2 (neu)

² Die Vorgesetzten können nach Rücksprache mit der Personalabteilung insbesondere Ermahnungen aussprechen, die

- a) beanstanden, inwiefern Leistung oder Verhalten nicht den Anforderungen entsprechen;
- b) wo sinnvoll Ziele vorgeben und eine Frist zu deren Erreichung festlegen;
- c) wo nötig weitere personalrechtliche Massnahmen bis hin zur Kündigung androhen.

Erläuterung: In der Praxis kam das Bedürfnis nach einer Regelung für solche Ermahnungen auf.

Art. 23a Arbeitsort

Art. 23a

¹ Die Mitarbeitenden leisten die Arbeit grundsätzlich am Arbeitsort.	¹ <i>Unverändert.</i>	Erläuterung: Absatz 2 wurde ganz leicht geändert, um schon hier ausdrücklich auf Homeoffice hinzuweisen. Eine weitere Lockerung ist nicht angezeigt.
² Ausnahmen zu diesem Grundsatz regelt der Gemeinderat im Anhang zu dieser Verordnung.	² Bestimmungen zum Arbeiten im Homeoffice finden sich im Anhang zu dieser Verordnung.	Das Arbeiten im Homeoffice ist eigentlich eine Ausnahme zu Absatz 1 (Arbeiten am Arbeitsort). Bestimmungen siehe Anhang 1a. Die Verordnung regelt hier mit Absicht keine weiteren Ausnahmen. Das regelmässige «mobile Arbeiten» beispielsweise im Zug ist in den allermeisten Fällen unerwünscht, schon nur aus Gründen der Vertraulichkeit (Amtsgeheimnis, Datenschutz).

Art. 24 Wohnort und Dienstwohnungen

Art. 24 *Randtitel neu: Wohnort*

Erläuterung: Streichung der Dienstwohnungen (es sind keine mehr vorhanden).

¹ Die Hauswartschaften der Schulanlagen und des Regionalen Ausbildungszentrums (RAZ) müssen ihren Arbeitsort von ihrem Wohnort aus innert 15 Minuten erreichen können.	¹ Die Abteilungsleitungen können verlangen, dass Hauswartschaften ihren Arbeitsort in einer bestimmten Zeit erreichen.	Erläuterungen: Schulhauswarte sollen mit den anderen Hauswarten wo möglich gleichbehandelt werden (GR: 14.02.2024). – Streichung des RAZ (später RKZ, heute ganz weggefallen). Die 15 Minuten-Regelung ist nicht mehr zeitgemäss und benötigt es heute vielleicht auch nicht auf jeder Schulanlage. Die Regelung wird zudem in der Praxis nicht immer gleich gehandhabt. Daher soll dieser Regelung gelöscht werden und den Abteilungsleitungen die Kompetenz erteilt werden, die Zeit je nach Bedarf vor Ort festzulegen. Diese Anpassung soll mehr Spielraum lassen und die Attraktivität erhöhen.
² ...	² <i>(wurde schon früher aufgehoben)</i>	
³ Mitarbeitende, die in Dienstwohnungen wohnen, haben diese auf das Ende des Arbeitsverhältnisses hin zu verlassen.	³ <i>Aufgehoben.</i>	Erläuterung: Es gibt heute keine Dienstwohnungen mehr.

Art. 25 Beeinträchtigende Substanzen

Art. 25

kein Anpassungsbedarf

¹ Mitarbeitende dürfen während der Arbeitszeit keine beeinträchtigenden Substanzen wie Alkohol oder Betäubungsmittel konsumieren.	<i>Unverändert.</i>
² Mitarbeitende dürfen in und auf allen Betriebsgeländen, Räumlichkeiten und Fahrzeugen der Gemeinde keine beeinträchtigenden Substanzen konsumieren.	

³ Für die Aufnahme der Arbeit gilt:

- a) Mitarbeitende in Funktionen mit hohen Anforderungen an die Sicherheit haben die Arbeit unbeeinträchtigt von Substanzen nach Absatz 1 aufzunehmen. Es darf im Blut kein eingenommener Alkohol nachweisbar sein.
- b) Die übrigen Mitarbeitenden haben die Arbeit unbeeinträchtigt von Substanzen nach Absatz 1 aufzunehmen. Ihre Blutalkoholkonzentration muss unter 0,5 Promille liegen.

⁴ Der Gemeinderat, die Abteilungsleitungen und die Leitenden der den Direktionen direkt unterstellten Organisationseinheiten können festliche betriebliche Anlässe mit Alkoholkonsum bewilligen, vorzugsweise am Nachmittag nach Arbeitsschluss.

Art. 26 Massnahmen

¹ Die Abteilungsleitung kann in den Schranken von Artikel 35 Absatz 3 des Personalreglements eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen,

- wenn sie zum wiederholten Mal eine Dienstunfähigkeit vermutet
- oder wenn sie einen Verstoss gegen Artikel 25 Absätze 1 und 2 beobachtet und gleichzeitig eine Dienstunfähigkeit vermutet.

² Mitarbeitende werden von der Arbeit weggewiesen, wenn die Untersuchung ergibt, dass gegen Artikel 25 verstossen wurde. Für den restlichen Tag erfolgt keine Zeitgutschrift.

³ Wenn es aufgrund von Unregelmässigkeiten in Leistung oder Verhalten angezeigt ist, bietet die Gemeinde den Mitarbeitenden fachliche Hilfe an und kann mit ihrem Einverständnis Abklärungen veranlassen und Massnahmen treffen. Sie kann interne und externe Fachpersonen beiziehen.

Art. 27 Vertretung der Gemeinde **a) eigentliche Vertretung**

¹ Bei Mitarbeitenden, welche die Gemeinde in anderen Institutionen vertreten, ist die Zeit, die sie für Sitzungen inklusive Vorbereitung und geschäftliche Veranstaltungen dieser Institution aufwenden, als Arbeitszeit anrechenbar.

Art. 26

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

Art. 27

Hinweis: Artikel 27, wie er links gezeigt wird, ist die Fassung vom 10. Januar 2024 (Thema V2107 Public Governance - Richtlinie). Die Abstimmung auf Art. 43, 44 wurde im Rahmen jenes Projekts sichergestellt. Es bestehen keine Pendenzen.

- ² Wer die Gemeinde in anderen Institutionen vertritt, hat allfällige Entschädigungen abzuliefern.
- ³ Ausgenommen von der Ablieferungspflicht gemäss Absatz 2 sind Entschädigungen in Form von Auslagensatz. Ferner kann der Gemeinderat in Einzelfällen Ausnahmen von der Ablieferungspflicht beschliessen unter der Voraussetzung, dass die Mitarbeitenden nichts, was mit der betreffenden Vertretung zu tun hat, als Arbeitszeit anrechnen lassen.

Art. 27a b) ähnliche Fälle

Artikel 27 gilt sinngemäss

- a) wenn Mitarbeitende für die Gemeinde, für ihre Organisationseinheit oder aufgrund ihrer Funktion in Verbänden, Konferenzen, Ausschüssen, Netzwerken, Arbeitsgruppen und dergleichen mitarbeiten;
- b) wenn Mitarbeitende in Gremien der Pensionskasse des Personals der Einwohnergemeinde Köniz mitarbeiten.

Art. 27a

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

Art. 27b Anlaufstelle für die Meldung von Missständen *(neu)*

Erläuterung: Dass das Thema Whistleblowing angegangen wird, wird in Motion 2134 verlangt.

Erläuterung: Die PV enthält hier die Ausführungsbestimmungen zu Art. 41a PR. Grundsätzliche Erläuterungen finden sich auch im Personalreglement bei Art. 41a.

- ¹ Die Anlaufstelle ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig.
- ² Administrativ ist sie der Finanzkontrolle zugeordnet.

Art. 27c Ablauf des Verfahrens *(neu)*

- ¹ Nach Eingang der Meldung
- a) klärt die Anlaufstelle nach Möglichkeit die meldende Person über das Verfahren, ihre Rechte und Pflichten sowie die möglichen Konsequenzen einer treuwidrigen Meldung auf;
 - b) informiert die Anlaufstelle, falls sie dies als notwendig erachtet, umgehend kurz die Finanzkontrolle zuhanden des Gemeinderats über die Meldung. Bei mutmasslicher Betroffenheit der Finanzkontrolle tritt an ihre Stelle der Gemeindeschreiber oder die Gemeindeschreiberin;
 - c) nimmt die Anlaufstelle den Sachverhalt auf und prüft die Meldung auf ihre Begründetheit.

Der Passus "nach Möglichkeit" ist nötig, weil im Fall einer Meldung mit unterdrückter Telefonnummer (oder in anderer Art anonym) keine Kommunikation mit der meldenden Person möglich ist (anders, wenn ausschliesslich ein Tool mit "Rückfragefunktion" verwendet wird).

- ² Die Anlaufstelle erstattet der Finanzkontrolle zu Handen des Gemeinderats Bericht, gegebenenfalls mit empfohlenen Massnahmen.
- ³ Der Gemeinderat informiert die Anlaufstelle sowohl über beabsichtigte als auch über umgesetzte Massnahmen.
- ⁴ Wenn keine überwiegenden privaten oder öffentlichen Interessen entgegenstehen, erteilt die Anlaufstelle der meldenden Person Auskunft über die Erledigung.
- ⁵ Die Anlaufstelle unterbreitet dem Gemeinderat jedes Jahr einen Tätigkeitsbericht.

Der Gemeinderat muss entscheiden, ob er eine Massnahme anordnet oder nicht.

- Gemäss Motion sollen die meldenden MA über die Ergebnisse der weiteren Abklärungen nicht informiert werden.
- Die Auskunft betrifft nur die Information, *dass* erledigt wurde, nicht etwa *wie* erledigt wurde.

Art. 27d Schutz der meldenden Person (neu)

- ¹ Die Anlaufstelle untersteht dem Amtsgeheimnis. Sie behandelt die eingegangenen Meldungen vertraulich und so, dass möglichst keine Rückschlüsse auf die meldende Person gemacht werden können.
- ² Die Anlaufstelle bewahrt die Akten unter grösstmöglichen Datenschutz und Datensicherheitsmassnahmen auf.

Der erste Satz lässt sich aus Art. 320 StGB schliessen; er ist rein deklaratorisch.

VI. Personal-Beurteilung und -Förderung

Art. 28 Grundsätze

- ¹ Zweck des Beurteilungs- und Fördergesprächs ist es, gewünschte Leistungen und Verhaltensweisen der Mitarbeitenden anzuerkennen, zu erhalten und zu fördern.
- ² Das Beurteilungs- und Fördergespräch beinhaltet folgende Elemente:
- a) Die Vorgesetzten beurteilen Leistung und Verhalten ihrer Mitarbeitenden mittels vorgängig festgelegter Kriterien.
 - b) In Funktionen, für die es sinnvoll ist, werden Ziele vereinbart und deren Erreichung beurteilt.
 - c) Die Vorgesetzten vereinbaren mit ihren Mitarbeitenden allfällige Unterstützungs- und Fördermassnahmen und überprüfen deren Umsetzung.

VI. Mitarbeitendengespräch

Art. 28 (Randtitel unverändert)

- ¹ Zweck des Mitarbeitendengesprächs ist es, gewünschte Leistungen und Verhaltensweisen der Mitarbeitenden anzuerkennen, zu erhalten und zu fördern.
- ² Das Mitarbeitendengespräch beinhaltet folgende Elemente:
- a) Die Vorgesetzten beurteilen kompetenzbasiert Leistung und Verhalten ihrer Mitarbeitenden.
 - b) Ziele werden gemeinsam vereinbart, und für früher vereinbarte Ziele beurteilen die Vorgesetzten die Erreichung.
 - c) Die Vorgesetzten vereinbaren mit ihren Mitarbeitenden allfällige Unterstützungs- und Entwicklungsmassnahmen und überprüfen deren Umsetzung.

Anpassungsbedarf Art. 28 bis 34

Erläuterung: Die folgenden Anpassungen erfolgen in Abstimmung mit dem neuen Mitarbeitendengespräch und soll analog zum Art. 43 des Personalreglements angepasst werden.

<p>³ Auch die Mitarbeitenden bereiten sich vor, um im Gespräch ihre Standpunkte, Anliegen und Rückmeldungen einzubringen.</p> <p>⁴ Die Personalabteilung kann von Vorgesetzten und Mitarbeitenden für die Festlegung von Unterstützungs- und Fördermassnahmen beratend beigezogen werden.</p>	<p>³ Die Mitarbeitenden bereiten sich mit einer Eigenbeurteilung auf das Gespräch vor.</p> <p>⁴ Die Mitarbeitenden können im Gespräch Rückmeldungen an die Vorgesetzten geben.</p>	<p>Erläuterung: Der bisherige Absatz 4 kann gestrichen werden, diese Leistungen der Personalabteilung sind Teil ihrer Beratungstätigkeit.</p> <p>Neu wird in Absatz 4 die Möglichkeit erwähnt, den Vorgesetzten Rückmeldungen zu geben. Auf eine eigentliche vorgeschriebene Vorgesetztenbeurteilung soll auch weiterhin verzichtet werden.</p>
---	--	--

Art. 29 Beurteilungsskala

Die Erfüllung der Kriterien sowie die zusammenfassende, nicht rechnerisch ermittelte Gesamtbeurteilung werden einem der folgenden Werte zugeordnet:

- A++sehr gut: Erfüllt die Anforderungen sehr gut.
- A+gut bis sehr gut: Erfüllt die Anforderungen
gut bis sehr gut.
- Agut: Erfüllt die Anforderungen
gut.
- A- genügend bis gut: Erfüllt die Anforderungen
genügend bis gut.
- Bgenügend: Erfüllt die Anforderungen
genügend.
- C ungenügend: Erfüllt die Anforderungen
nicht in allen Bereichen genügend.

Art. 30 Dokumentierung und Aufbewahrung

- ¹ Die Ergebnisse des Beurteilungs- und Fördergesprächs werden im Beurteilungs- und Förderbogen der Gemeinde festgehalten.
- ² Vorgesetzte und Mitarbeitende unterzeichnen den Bogen. Sind die Mitarbeitenden mit der Beurteilung nicht einverstanden, bestätigen sie lediglich die Kenntnisnahme. Sie haben das Recht, schriftlich anzumerken, inwiefern sie die Beurteilung nicht teilen.
- ³ Das Original geht über die nächsthöheren Vorgesetzten an die Personalabteilung und wird im Personaldossier abgelegt. Kopien bleiben bei Vorgesetzten und Mitarbeitenden.

Art. 29

Aufgehoben.

Art. 30

- ¹ Die Gesamtbeurteilung erfolgt durch die Vorgesetzten.
- ² Die Mitarbeitenden haben das Recht, Bemerkungen zum Gespräch schriftlich anzubringen.
- ³ Das Ergebnisprotokoll und die Zielvereinbarung werden im Personaldossier abgelegt.

Erläuterung: Art. 29 wird aufgehoben. Mit dem neuen Mitarbeitendengespräch, sowie aufgrund mehrerer Bedürfniserhebungen, wird die Skalierung hinfällig.

Erläuterung: Da die nächsthöheren Vorgesetzten Einsicht in die Dossiers im Personalinformationssystem haben, benötigt es keinen zusätzlichen Informationsweg. Auch die Mitarbeitenden haben zu ihrem Dossier allzeit Zugriff.

⁴ Die Vernichtung des Originals wird durch die Personalabteilung sichergestellt. Die Vorgesetzten vernichten Kopien zwei Jahre nach dem Austritt der Mitarbeitenden, spätestens aber bei ihrem eigenen Austritt.

⁴ *Aufgehoben.*

Erläuterung: Es gibt keine "Schattendossier" mehr mit dem neuen System, auch nicht in Papierform. Somit erübrigt sich Abs. 4.

Art. 31 Keine Ansprüche

Aufgrund der Ergebnisse des Beurteilungs- und Fördergesprächs entsteht kein Rechtsanspruch auf eine Lohnerhöhung, eine Leistungsprämie oder auf eine bestimmte Personalentwicklungsmassnahme.

Art. 31

Aufgrund der Ergebnisse des Mitarbeitendengesprächs entstehen keine Rechtsansprüche auf finanzielle Leistungen oder auf Personalentwicklungsmassnahmen.

Erläuterung: Anpassung gemäss Entscheidung des Gemeinderats betreffend des Mitarbeitendengesprächs gemäss ProfilPlus.

Art. 32 Vorgehen bei Gesamtbeurteilung A++

¹ Spätestens wenn Mitarbeitende zum zweiten aufeinanderfolgenden Mal mit der Gesamtbeurteilung A++ beurteilt werden, prüfen Vorgesetzte und Personalabteilung gemeinsam mögliche Fördermassnahmen, um den Verbleib der Mitarbeitenden bei der Gemeinde zu begünstigen.

² Sie unterbreiten den Mitarbeitenden entsprechende Vorschläge. Eine Umsetzung erfolgt einvernehmlich.

Art. 32

Aufgehoben.

Erläuterung: Aufheben, da die Mitarbeitendengespräche neu nach dem Kompetenzmodell geführt werden und keine Bewertung vorgesehen ist.

Art. 33 Vorgehen bei Gesamtbeurteilung C

Werden Mitarbeitende mit der Gesamtbeurteilung C beurteilt, so ist nach Artikel 23 vorzugehen. Bei Bedarf ist die Personalabteilung beizuziehen.

Art. 33

Aufgehoben.

Erläuterung: In Art. 23 ist das weitere Vorgehen bereits geregelt: "Wenn die Leistung oder das Verhalten der Mitarbeitenden nicht den Anforderungen entspricht, sind angemessene Massnahmen zu treffen und schriftlich festzuhalten (Ist eine allgemein gültige Lösung für verschiedene Instrumente und Massnahmen, z.B. MAG, Probezeitgespräch, Ermahnung etc.)"

Art. 34 Vorgehen bei Meinungsverschiedenheiten

¹ Mitarbeitende, die mit dem Ergebnis des Beurteilungs- und Fördergesprächs nicht einverstanden sind, können innert zehn Tagen seit Erhalt des Bogens bei den Vorgesetzten eine Überprüfung verlangen. Den Direktionsvorstehenden direkt unterstellte Mitarbeitende gelangen an das Gemeindepräsidium. Falls er oder sie direkt vorgesetzt ist, gelangen sie an die Stellvertretung.

² Die Überprüfung erfolgt im Rahmen einer Aussprache zwischen den Mitarbeitenden, den Vorgesetzten und der nächsthöheren vorgesetzten Person gemäss Absatz 1.

Art. 34

¹ Mitarbeitende, die mit der Gesamtbeurteilung nicht einverstanden sind, können innert zehn Arbeitstagen nach Erhalt des Ergebnisprotokolls bei den Vorgesetzten eine Überprüfung verlangen. Den Direktionsvorstehenden direkt unterstellte Mitarbeitende gelangen an das Gemeindepräsidium. Falls das Gemeindepräsidium die direkt vorgesetzte Stelle ist, gelangen die Mitarbeitenden an die Stellvertretung.

² *Unverändert.*

Erläuterung: "Ergebnis des Beurteilungs- und Fördergespräch" wird mit dem Begriff Gesamtbeurteilung ersetzt. Zudem wurde zur besseren Verständlichkeit der letzte Satz umformuliert.

³ Die Mitarbeitenden können eine Vertrauensperson beiziehen. Sie sind frei in ihrer Wahl; ausgeschlossen sind abteilungsinterne Personen und Direktionsvorstehende.	³ <i>Unverändert.</i>	
⁴ Das Ergebnis der Überprüfung wird schriftlich festgehalten und zusammen mit dem Original des Beurteilungs- und Förderbogens im Personaldossier abgelegt.	⁴ Das Ergebnis der Überprüfung wird schriftlich festgehalten und im Personaldossier abgelegt.	Erläuterung: Neu gibt es ein digitales Dossier. Der Absatz wurde entsprechend angepasst.
⁵ Sind die Mitarbeitenden mit dem Ergebnis der Überprüfung nicht einverstanden, können sie zuhänden des Personaldossiers eine schriftliche Erklärung abgeben.	⁵ <i>Unverändert.</i>	

VII. Personalentwicklung

VII. Personalentwicklung

Erläuterungen zu den Artikeln 35 bis 42

Die Anpassungen erfolgen in Abstimmung mit dem Personalentwicklungskonzept – Rahmenkonzept (vgl. GRB 2022/473).

Stossrichtungen sind die folgenden:

1. Erhöhung des Beitrages der Gemeinde bei Aus- und Weiterbildungen auf eine vergleichbare Grösse mit anderen Arbeitgebern.
2. Entkoppelung von bezahltem Urlaub und Beitrag an den Weiterbildungskosten. Die Abteilungsleitenden könnten somit bis zu einem Maximum bezahlten Urlaub frei gewähren.
3. Delegation der Kompetenzen sämtlicher Aus- und Weiterbildungen (ohne Direktunterstellte) an die Abteilungsleitenden.

Art. 35 Grundsätze

Art. 35

¹ Die Gemeinde fördert im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten die Aus- und Weiterbildung und die Entwicklung der Mitarbeitenden.	¹ <i>Aufgehoben.</i>	Begründung: Der Grundsatz ist schon im Reglement verankert. Auf eine Wiederholung kann verzichtet werden.
² Der Umfang der Förderung richtet sich, in dieser Reihenfolge, <ol style="list-style-type: none">1. nach dem betrieblichen Bedarf und der Dienstleistungsoptimierung;2. nach der Leistung und dem Verhalten der Mitarbeitenden;3. nach den persönlichen Bedürfnissen und Möglichkeiten der Mitarbeitenden.	² Der Umfang der Entwicklungsmassnahmen richtet sich nach dem Bedarf der Gemeinde sowie nach der Leistung, dem Verhalten und dem Potenzial der Mitarbeitenden.	Sprachliche Verkürzung.

3 Die Mitarbeitenden beteiligen sich angemessen an den ihnen zu gute kommenden Entwicklungsmassnahmen.

Art. 36 Interne Angebote

Die Gemeinde stellt nach Möglichkeit arbeitsbezogene Angebote zur Personalentwicklung bereit, die von den Mitarbeitenden kostenlos und während der Arbeitszeit genutzt werden können, beispielsweise Coaching von Mitarbeitenden, Laufbahnberatung, Führungcoaching.

Art. 36

Die Gemeinde stellt arbeitsbezogene Angebote zur Personalentwicklung bereit, die von den Mitarbeitenden kostenlos und während der Arbeitszeit genutzt werden können. In begründeten Fällen können diese Angebote zur Pflicht erklärt werden.

Erläuterung: Beispiele sind Coaching von Mitarbeitenden, Laufbahnberatung, Führungcoaching (manchmal durchgeführt von externen Personen, deshalb besteht hier ein enger Zusammenhang zu Art. 41).

Art. 37 Fachtagungen und ähnliche Anlässe

¹ Der Besuch von Fachtagungen und ähnlichen Anlässen und Instruktionen, welche für die ordentliche Ausübung der Arbeit erforderlich sind, gilt als Arbeitszeit.

Art. 37

¹ Die Abteilungsleitenden bewilligen innerhalb der verfügbaren Mittel die Teilnahme an Fachtagungen und ähnlichen Anlässen unter CHF 3'000.

Erläuterung: Die Kompetenz der Abteilungsleitungen wird etwas erweitert. Was die Abwicklung angeht, soll aber am bisherigen System grundsätzlich festgehalten werden: Fachtagungen und ähnliche Anlässe sollen in der Regel über die Direktionskonti finanziert werden. Das zentrale Konto (manchmal auch Pool genannt) ist grundsätzlich für externe Aus- und Weiterbildungen gedacht, die finanzielle Leistungen ab CHF 3000 auslösen.

«Innerhalb der verfügbaren Mittel» bedeutet, dass die AL für kleinere Beträge wie bisher die Direktionskredite beanspruchen können, für grössere Beträge klären sie bei der PA ab, ob im zentralen Konto («Pool») genügend Mittel vorhanden sind.

«unter CHF 3'000» versteht sich pro Tagung. Wichtiger für die Steuerung / Kontrolle sind die verfügbaren Mittel.

² Allen Mitarbeitenden wird die benötigte Zeit als Arbeitszeit gutgeschrieben, höchstens aber 4 Stunden und 12 Minuten pro Halbtage oder 8 Stunden und 24 Minuten für einen ganzen Tag. Dies gilt unabhängig vom Beschäftigungsgrad, vom Arbeitsplan oder von der üblichen Arbeitsleistung am entsprechenden Wochentag.

² Die benötigte Zeit wird als Arbeitszeit gutgeschrieben, höchstens aber 4:06 pro Halbtage oder 8:12 für einen ganzen Tag. Dabei gilt:

- a) Die hier geregelte Zeitgutschrift ist unabhängig vom Beschäftigungsgrad, vom Arbeitsplan oder von der üblichen Arbeitsleistung am entsprechenden Wochentag.
- b) Eine Zeitgutschrift gibt es auch, wenn eine Fachtagung oder ein ähnlicher Anlass ausnahmsweise an einem Wochenende stattfindet.
- c) Falls am selben Tag zusätzliche Arbeitszeit hinzukommt, so darf insgesamt die tägliche Höchstarbeitszeit nicht überschritten werden.

Grundsätzlich wird hier die bestehende Regelung neu dargestellt. Anpassung der Zeiten (41-Stunden-Woche).

³ Die Gemeinde trägt die Kosten, namentlich Teilnahmegebühren, Materialkosten und Auslagen gemäss Artikel 101 ff. Es besteht keine Rückerstattungspflicht.

³ Unverändert.

⁴ Bei Gesuchen der Abteilungsleitung oder bei Gesuchen von Mitarbeitenden einer der Direktion direkt unterstellten Organisationseinheit entscheiden die Direktionsvorstehenden.

Art. 38 Externe Aus- und Weiterbildung
a) Leistungen der Gemeinde

- ¹ Die Gemeinde kann auf Gesuch hin Mitarbeitenden, die externe Aus- und Weiterbildungen besuchen, Kurskostenbeiträge ausrichten, Auslagen ersetzen sowie bezahlten Urlaub gewähren.
- ² Auf diese Leistungen der Gemeinde besteht kein Anspruch.
- ³ Der Umfang der Leistungen ist im Anhang geregelt.

Art. 39 b) Zuständigkeiten

- ¹ Über Gesuche um finanzielle Leistungen der Gemeinde (Kurskosten, Auslagen, für den Urlaub bezahlter Lohn) bis Fr. 2'000.00 entscheiden
 - a) die Direktionsvorstehenden bei Gesuchen der Abteilungsleitung oder bei Gesuchen von Mitarbeitenden einer der Direktion direkt unterstellten Organisationseinheit;
 - b) die Abteilungsleitung bei Gesuchen der übrigen Mitarbeitenden.
- ² Über Gesuche um finanzielle Leistungen der Gemeinde (Kurskosten, Auslagen, für den Urlaub bezahlter Lohn) bis Fr. 4'000.00 entscheiden die Direktionsvorstehenden.
- ³ Über Entscheide nach den Absätzen 1 und 2 wird die Personalabteilung schriftlich informiert.
- ⁴ Über Gesuche um finanzielle Leistungen der Gemeinde (Kurskosten, Auslagen, für den Urlaub bezahlter Lohn) über Fr. 4'000.00 entscheidet die Personalabteilung. Sind die Direktionsvorstehenden und die Personalabteilung nicht gleicher Meinung, so fällt die Zuständigkeit an den Gemeinderat.
- ⁵ Die Gesuche sind der Abteilungsleitung einzureichen.

Art. 40 c) Rückerstattungspflicht

Art. 38

- ¹ Die Gemeinde kann auf Gesuch hin Mitarbeitenden, die externe Aus- und Weiterbildungen ab CHF 3'000 besuchen, Kurskostenbeiträge ausrichten, Auslagen ersetzen sowie bezahlten Urlaub gewähren.
- ² *Unverändert.*
- ³ Der Umfang der Leistungen, die Zuständigkeiten sowie die Rückerstattungspflicht sind im Anhang geregelt.

Art. 39

Aufgehoben.

Art. 40

Erläuterungen: Mit «externer Aus- und Weiterbildung» sind Angebote gemeint, die über Fachtagungen u.dgl. hinausgehen und CHF 3000 oder mehr kosten. Bei diesem Thema soll etliches neu im Anhang geregelt werden.

Siehe neu im Anhang zur Verordnung, und Art. 37.

¹ Die Mitarbeitenden werden rückerstattungspflichtig, wenn

- das Arbeitsverhältnis während der Aus- oder Weiterbildung oder innerhalb von zwei Jahren seit ihrem Ende wegen Kündigung durch die Mitarbeitenden endet und
- die finanziellen Leistungen der Gemeinde (Kurskosten, Auslagen, für den Urlaub bezahlter Lohn) pro Aus- oder Weiterbildung zusammengerechnet Fr. 4'000.00 übersteigen.

² Zurückzuerstatten sind 50 % des für den Urlaub bezahlten Lohns sowie die gesamten übrigen finanziellen Leistungen der Gemeinde.

³ Der rückerstattungspflichtige Betrag vermindert sich ab dem Ende der Aus- oder Weiterbildung pro Anstellungsmonat um 1/24.

Art. 41 Arbeitsplatzbezogene Beratung/Coaching

¹ Bei entsprechendem betrieblichem Bedarf können externe Beratungsfachleute beigezogen werden, namentlich für ein Führungcoaching oder eine Laufbahnberatung.

² Die Organisation und Finanzierung der Massnahmen erfolgt in der Regel über die betroffene Direktion.

³ Die Personalabteilung definiert Qualitätsstandards für externe Beratung und führt eine Liste mit zur Verfügung stehenden Beratungsfachleuten.

Art. 42 Ausnahmen

Auf Antrag der Personalabteilung und nach Rücksprache mit den betroffenen Direktionsvorstehenden kann das Gemeindepräsidium weitergehende Massnahmen als die in Artikel 38 bis Artikel 40 vorgesehenen bewilligen.

VIII. Öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen

Art. 43 Öffentliches Amt

¹ Mitarbeitende dürfen ein öffentliches Amt ausüben, wenn es ihre Arbeitsleistung nicht beeinträchtigt und mit den Interessen der Gemeinde vereinbar ist. Die Mitgliedschaft in der Exekutive einer anderen Einwohnergemeinde bedarf in jedem Fall der Zustimmung des Gemeinderats.

Aufgehoben.

Art. 41

¹ Bei entsprechendem betrieblichem Bedarf können externe Beratungsfachstellen beigezogen werden.

² Die Organisation erfolgt über die betroffene Direktion, Finanzierung und Qualitätsüberprüfung erfolgen über die Personalabteilung.

³ *Aufgehoben.*

Art. 42

Unverändert.

VIII. Öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen

Art. 43

Unverändert.

Siehe neu im Anhang zur Verordnung.

kein Anpassungsbedarf (siehe bei Art. 27)

- ² Auf Gesuch hin kann der Gemeinderat für die Ausübung des öffentlichen Amts bis zu 10 Tage bezahlten Urlaub pro Jahr gewähren.
- ³ Mitarbeitende, denen in einem Kalenderjahr mehr als fünf Tage bezahlter Urlaub gewährt worden ist, haben der Gemeinde Entschädigungen einschliesslich Spesen und Reiseentschädigungen abzuliefern, soweit sie Fr. 10'000.00 pro Jahr übersteigen.
- ⁴ Bei Teilzeitmitarbeitenden wird der nach Absatz 3 berechnete abzuliefernde Betrag entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad linear reduziert.

Art. 44 Nebenbeschäftigung

- ¹ Mitarbeitende dürfen eine Nebenbeschäftigung nur ausüben, wenn sie ihre Arbeitsleistung nicht beeinträchtigt und mit den Interessen der Gemeinde vereinbar ist.
- ² Der Gemeinderat kann das Ausüben von Nebenbeschäftigungen während der Arbeitszeit erlauben oder bezahlten Urlaub gewähren, wenn und soweit die Gemeinde ein Interesse an dieser Tätigkeit hat, beispielsweise wenn es um eine Lehrtätigkeit oder um eine Expertentätigkeit an Prüfungen geht. Andere Nebenbeschäftigungen sind ausserhalb der Arbeitszeit auszuüben.
- ³ Mitarbeitenden, denen bewilligt wurde, eine Nebenbeschäftigung während der Arbeitszeit auszuüben oder denen bezahlter Urlaub gewährt worden ist, haben der Gemeinde Entschädigungen einschliesslich Spesen und Reiseentschädigungen abzuliefern, soweit sie Fr. 2'000.00 pro Jahr übersteigen.

IX. Arbeitszeit, Ferien, Urlaub, arbeitsfreie Tage

1. Grundsätze betreffend Arbeitszeit

Art. 45 Verantwortung

- ¹ Die Mitarbeitenden sind verantwortlich für die korrekte Zeiterfassung.
- ² Die Abteilungsleitungen sind verantwortlich für die Überprüfung der Zeiterfassung und für geeignete Massnahmen bei längeren Arbeitsverhinderungen aufgrund von Krankheit oder Unfall sowie bei häufigen Kurzabsenzen.

Art. 44

Unverändert.

IX. Arbeitszeit, Ferien, Urlaub, arbeitsfreie Tage

1. Grundsätze betreffend Arbeitszeit

Art. 45

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

kein Anpassungsbedarf

- ³ Die Abteilungsleitungen bezeichnen Zeitsystemverantwortliche und beauftragen sie mit der Administration der Zeiterfassung.
- ⁴ Die Abteilungsleitungen sorgen für die Meldung von Tatsachen, welche die Arbeitszeit betreffen, an die Personalabteilung (unbezahlte Urlaube, Elternschaft und dergleichen).
- ⁵ Die Personalabteilung betreut das elektronische Zeiterfassungssystem und überprüft die Einhaltung der Bestimmungen über die Zeiterfassung. Sie kann Stichproben vornehmen.
- ⁶ Wer gegen die Bestimmungen über die Zeiterfassung verstösst, verletzt seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis.

Art. 46 Teilzeitarbeit

- ¹ Angaben betreffend die Arbeitszeit zu Tagen, Stunden und Minuten beziehen sich auf einen Beschäftigungsgrad von 100 % und werden bei Teilzeitarbeit im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad linear reduziert. Ausdrücklich anders lautende Bestimmungen bleiben vorbehalten.
- ² Für bezahlte Urlaube bei Teilzeitarbeit gilt Artikel 81.
- ³ Im Übrigen gelten die Bestimmungen dieser Verordnung auch für die Teilzeitarbeit.

Art. 46*Unverändert.*

kein Anpassungsbedarf

Art. 47 Zeitgutschrift in besonderen Fällen

- ¹ Bei einer Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall von bis zu sechs Kalendertagen wird an jedem Tag soviel Zeit gutgeschrieben, wie die Mitarbeitenden am betreffenden Wochentag üblicherweise leisten, höchstens aber 8 Stunden und 24 Minuten pro Tag; besteht ein Arbeitsplan, so ist dieser massgeblich, auch für die höchstens gutzuschreibende Zeit pro Tag.
- ² Bei einer Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall ab sieben Kalendertagen erfolgt die Zeitgutschrift entsprechend dem Beschäftigungsgrad.
- ³ Durch Vereinbarung im Arbeitsvertrag kann von Absatz 2 abgewichen werden. Dabei kann auch vereinbart werden, dass bei einer Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall ab sieben Kalendertagen Artikel 59 Absatz 5 nicht anwendbar ist.

Art. 47

- ¹ Bei einer Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall von bis zu sechs Kalendertagen wird an jedem Tag so viel Zeit gutgeschrieben, wie die Mitarbeitenden am betreffenden Wochentag üblicherweise leisten, höchstens aber 8 Stunden und 12 Minuten pro Tag; besteht ein Arbeitsplan, so ist dieser massgeblich, auch für die höchstens gutzuschreibende Zeit pro Tag.

²⁻³ *Unverändert.*

kein Anpassungsbedarf

Neu 8:12 (41-Stunden-Woche).

2. Zeiterfassung**Art. 48 Grundsätze**

- ¹ Die Mitarbeitenden haben jede Tatsache, die ihre Arbeitszeit berührt, zu erfassen.
- ² Alle Berechnungen erfolgen in Stunden und Minuten. Bei tageweisen Ansprüchen wird ein Tag in 8 Stunden und 24 Minuten umgerechnet. Es erfolgt keine Rundung.

Art. 49 Einsicht

- ¹ Die Vorgesetzten sowie die Zeitsystemverantwortlichen haben Einsicht in die Zeiterfassung der Mitarbeitenden in ihrem Verantwortungsbereich.
- ² Die Mitarbeitenden der Personalabteilung haben Einsicht in die Zeiterfassung aller Mitarbeitenden, soweit es für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

3. Arbeitszeit**3.1 Jahresarbeitszeit****Art. 50 Jahresarbeitszeit**

- ¹ Wenn nichts anderes vereinbart ist, so richten sich die Bedingungen der Jahresarbeitszeit aller Mitarbeitenden nach den Bestimmungen dieser Verordnung.
- ² Durch Vereinbarungen im Arbeitsvertrag können diese Bestimmungen konkretisiert werden, und es kann abgewichen werden
- a) von den Bestimmungen über die Verteilung der Arbeitszeit im Tages-, Wochen- und Jahresverlauf;
 - b) von den Bestimmungen über die Überzeit, und zwar durch eine Einschränkung oder Wegbedingung der Zeitzuschläge sowie durch eine Einschränkung oder Wegbedingung der Auszahlungsmöglichkeit;
 - c) von den Bestimmungen über die Kompensation des Zeitsaldos.

2. Zeiterfassung**Art. 48**

- ¹ *Unverändert.*

- ² Alle Berechnungen erfolgen in Stunden und Minuten. Bei tageweisen Ansprüchen wird ein Tag in 8 Stunden und 12 Minuten umgerechnet. Es erfolgt keine Rundung.

Art. 49

- Unverändert.*

3. Arbeitszeit**3.1 Jahresarbeitszeit****Art. 50**

- Unverändert.*

Grundsätzlich kein Anpassungsbedarf

Erläuterung: Justierung aufgrund 41-Stunden-Woche.

kein Anpassungsbedarf

kein Anpassungsbedarf

3.2 Sollarbeitszeit**Art. 51 Sollarbeitszeit**

- ¹ Im Jahresschnitt sind wöchentlich 42 Stunden Arbeit zu leisten.
- ² Die Personalabteilung berechnet jeweils Anfang Jahr die massgeblichen Sollarbeitszeiten.
- ³ Die Sollarbeitszeit ist an Tagen vor Feiertagen (Art. 77) eine Stunde kürzer.

3.3 Als Arbeitszeit anrechenbare Zeit**Art. 52 Grundsätze**

- ¹ Als Arbeitszeit anrechenbar ist die Zeit, während der die Mitarbeitenden ihre Aufgaben erfüllen.
- ² Als Arbeitszeit anrechenbar sind auch
- a) die Kurzpausen (Art. 58);
 - b) die im Rahmen von Gemeindevertretungen für Sitzungen oder geschäftliche Veranstaltungen aufgewendete Zeit (Art. 27);
 - c) höchstens drei Tage pro Jahr für die Teilnahme an Sitzungen von Personalverbänden und für die Tätigkeit in deren Vorständen;
 - d) nach vorgängiger Absprache mit der Abteilungsleitung Vorbereitungszeit für Anlässe von Personalverbänden bis zu acht Stunden pro Jahr;
 - e) die für berufliche Reisen benötigte Zeit (für Fachtagungen gilt Art. 37);
 - f) höchstens 8 Stunden und 24 Minuten während der Betriebszeit für Mitarbeitende, die am jährlichen Abteilungsanlass teilnehmen. Die Zeitgutschrift erfolgt unabhängig vom Beschäftigungsgrad, vom Arbeitsplan oder von der üblichen Arbeitsleistung am entsprechenden Wochentag.
- ³ Nicht als Arbeitszeit anrechenbar sind insbesondere
- a) der übliche Arbeitsweg, ausser bei Piketteinsätzen (Art. 63),
 - b) die Mittagspause (Art. 57) und
 - c) private Besorgungen.

3.2 Sollarbeitszeit**Art. 51**

- ¹ Im Jahresschnitt sind wöchentlich 41 Stunden Arbeit zu leisten. (vgl. schon die Regelung im PR)
- ²⁻³ *Unverändert.* kein Anpassungsbedarf

3.3 Als Arbeitszeit anrechenbare Zeit**Art. 52**

Unverändert bis und mit Abs. 2 Bst. b.

- c) höchstens fünf Tage pro Jahr für die Teilnahme an Sitzungen von Personalverbänden und für die Tätigkeit in deren Vorständen;

d), e) unverändert;

- f) höchstens 8 Stunden und 12 Minuten während der Betriebszeit für Mitarbeitende, die am jährlichen Abteilungsanlass teilnehmen. Die Zeitgutschrift erfolgt unabhängig vom Beschäftigungsgrad, vom Arbeitsplan oder von der üblichen Arbeitsleistung am entsprechenden Wochentag. 8:12: Anpassung an 41-Stunden-Woche.

³⁻⁵ *Unverändert.*

⁴ Für das Arbeiten in der Sperrzeit gilt Artikel 54, für Pikettdienste gelten Artikel 61 ff.

⁵ Wenn der Beschäftigungsgrad durch ärztliche Anordnung reduziert wird, darf die Summe der für Abwesenheiten gutgeschriebenen sowie der geleisteten Arbeitszeit pro Woche die wöchentliche Sollarbeitszeit nicht übersteigen.

3.4 Regeln für das Leisten der Arbeit

Art. 53 Grundsätze

¹ Wann die Arbeit zu leisten ist, wird durch die nachfolgenden Bestimmungen, durch den Arbeitsvertrag und durch Anordnungen der Vorgesetzten aufgrund der betrieblichen Bedürfnisse festgelegt. Die Bedürfnisse der Mitarbeitenden werden bestmöglich berücksichtigt.

² Es können fixe Arbeitszeiten vereinbart werden, wenn es aufgrund der betrieblichen Bedürfnisse erforderlich ist. Die Arbeitspläne haben die Bedürfnisse der Mitarbeitenden soweit betrieblich möglich zu berücksichtigen und sind frühzeitig bekanntzugeben.

Art. 54 Rahmenzeiten, Grundsätze

¹ Es bestehen folgende Rahmenzeiten:

a) Betriebszeit: Montag bis Freitag 06.30 Uhr – 20.00 Uhr;

b) ...

c) Sperrzeit:

aa) die Zeit ausserhalb der Betriebszeit,

bb) die Feiertage,

cc) die Nachmittage des 24. und 31. Dezember ab 14.00 Uhr.

² Die Arbeit ist innerhalb der Betriebszeit und unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse zu leisten.

³ ...

⁴ Während der Sperrzeit darf nur nach Absprache mit den Vorgesetzten Arbeit geleistet werden. Ohne solche Absprache ist geleistete Arbeit nicht als Arbeitszeit anrechenbar.

Art. 55 Höchstarbeitszeit

3.4 Regeln für das Leisten der Arbeit

Art. 53

Unverändert.

Art. 54

¹ *Unverändert.*

a) Betriebszeit: Montag bis Freitag 06.00 Uhr – 20.00 Uhr; Die Betriebszeit wird auf 06.00 Uhr bis 20.00 Uhr angepasst.

Rest des Artikels unverändert.

Art. 55

kein Anpassungsbedarf

kein Anpassungsbedarf

- ¹ Die Arbeitszeit darf unabhängig vom Beschäftigungsgrad pro Tag höchstens 10 Stunden und pro Woche höchstens 50 Stunden betragen.
- ² Wird mehr Arbeit geleistet, so wird sie nur ausnahmsweise in Absprache mit den zuständigen Vorgesetzten als Arbeitszeit angerechnet.
- ³ Bei teilweiser Arbeitsfähigkeit werden die zulässigen Höchstarbeitszeiten entsprechend gekürzt.

Unverändert.

Art. 56 Tägliche Ruhezeit

- ¹ Den Mitarbeitenden steht unabhängig vom Beschäftigungsgrad eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf zusammenhängenden Stunden zu.
- ² Die Abteilungsleitung kann ausnahmsweise anordnen, dass die tägliche Ruhezeit auf acht Stunden reduziert wird. Wenn es der Schutz der öffentlichen Ordnung oder Sicherheit erfordert, kann die Abteilungsleitung die Ruhezeit ausnahmsweise für kurze Zeit weiter reduzieren.

Art. 56

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

Art. 57 Mittagspause

- ¹ Zwischen 11.00 und 14.00 Uhr ist die Arbeit mit einer Mittagspause von mindestens 30 Minuten zu unterbrechen.
- ² Nach 6 Stunden 30 Minuten Arbeit am Vormittag wird eine Mittagspause von 30 Minuten abgezogen.
- ³ Arbeit während der Mittagspause darf nur dann als Arbeitszeit angerechnet werden, wenn ausnahmsweise aus betrieblichen Gründen keine Mittagspause von 30 Minuten möglich war.
- ⁴ Bei einem Arbeitsbeginn ab 11.30 Uhr ist die Arbeit spätestens nach 6 Stunden 30 Minuten mit einer längeren Pause zu unterbrechen. Die Absätze 2 und 3 gelten sinngemäss.
- ⁵ Die Absätze 1 bis 4 gelten unabhängig vom Beschäftigungsgrad.

Art. 57

¹ *Unverändert.*

² Nach 7 Stunden Arbeit am Vormittag wird eine Mittagspause von 30 Minuten abgezogen.

³ *Unverändert.*

⁴ Bei einem Arbeitsbeginn ab 11.30 Uhr ist die Arbeit spätestens nach 7 Stunden mit einer längeren Pause zu unterbrechen. Die Absätze 2 und 3 gelten sinngemäss.

⁵ *Unverändert.*

Erläuterung: Der Abzug erfolgt neu innerhalb von 7 Std.

Art. 58 Kurzpausen

Pro Halbtage haben die Mitarbeitenden unabhängig vom Beschäftigungsgrad Anspruch auf eine Kurzpause von 15 Minuten.

Art. 58

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

4. Zeitsaldo

4. Zeitsaldo

Art. 59 Regeln betreffend den Zeitsaldo

- ¹ Der Arbeitsvertrag nennt einen Stichtag, an dem der Zeitsaldo zwischen minus 15 und plus 50 Stunden liegen muss.
- ² Ansonsten muss der Zeitsaldo zwischen minus 50 und plus 100 Stunden liegen.
- ³ Für die Kompensation eines positiven Arbeitszeitsaldos gilt:
- a) Der Arbeitszeitsaldo darf kompensiert werden durch den stunden- oder tageweisen Bezug von Freizeit.
 - b) ...
 - c) Der Arbeitsvertrag kann in begründeten Fällen die Kompensation beschränken. Er kann beispielsweise vorsehen, dass die Kompensation in der Regel nur tageweise oder halbtageweise erfolgen darf oder dass sie in der Regel nur zu gewissen Zeiten – beispielsweise Schulferien – erfolgen darf.
 - d) Findet über die Kompensation keine Einigung statt, so kann die Anstellungsbehörde die nötigen Anordnungen treffen.
 - e) Eine Auszahlung ist nicht möglich.
- ⁴ Für die Kompensation eines positiven Überzeitsaldos gilt Artikel 68.
- ⁵ Im Fall von Krankheit oder Unfall während einer Abwesenheit zur Kompensation des Zeitsaldos gilt Artikel 75 sinngemäss.

Art. 59

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

Art. 60 Ende des Arbeitsverhältnisses	Art. 60	kein Anpassungsbedarf
<div><div><div>1 Der Zeitsaldo ist auf das Ende des Arbeitsverhältnisses hin auszugleichen.</div><div>2 Ein positiver Zeitsaldo wird mit dem letzten Monatslohn vergütet, sofern ein Ausgleich aus betrieblichen Gründen oder wegen Krankheit oder Unfall nicht möglich war.</div><div>3 Ein negativer Zeitsaldo wird mit dem Monatslohn verrechnet.</div></div></div>	<div><div><div>Unverändert.</div></div></div>	
5. Pikettdienst und Winterdienst	5. Pikettdienst und Winterdienst	Die Änderungen von Artikel 61, 63 und 64 wurden am 13. November 2024 beschlossen und auf den 1. Januar 2025 in Kraft gesetzt. Konsequenterweise werden die neuen Fassungen hier in der linken Spalte, also als geltendes Recht, gezeigt.
Art. 61 Begriffe <i>(Fassung vom 13. November 2024)</i>	Art. 61–65 <i>Alle unverändert.</i>	
<div><div><div>1 Beim Pikettdienst müssen sich Mitarbeitende ausserhalb der Betriebszeit oder ausserhalb vereinbarter fixer Arbeitszeiten bereithalten, um nötigenfalls rasch die Arbeit aufnehmen zu können.</div><div>2 Es gibt zwei Arten von Pikettdienst:<div><div>a) Beim gewöhnlichen Pikettdienst müssen die Mitarbeitenden den Einsatzort innerhalb von 60 Minuten erreichen können (Dienstzweig Unterhalt, Dienstzweig Wasserversorgung).</div><div>b) Beim Pikettdienst mit erhöhter Alarmbereitschaft (Pikettleiter) müssen die Mitarbeitenden den Einsatzort innerhalb von 30 Minuten erreichen können (Hauswarschaft der Schulanlagen; Dienstzweig Wasserversorgung, Dienstzweig Unterhalt).</div></div></div><div>3 Beim Winterdienst befinden sich die Mitarbeitenden ausserhalb der Betriebszeiten zusätzlich im Bereitschaftsdienst.</div><div>4 Der Winterdienst dauert von Anfang November bis Ende März. Die Reaktionszeit beim Winterdienst beträgt bei jeder Art 30 Minuten.</div></div></div>		

⁵ Es gibt vier Arten von Winterdienst, deren Aufgaben sich aus dem Winterdienstkonzept ergeben:

- a) Einsatzleitung Winterdienst;
- b) Winterdienst erste Dringlichkeit;
- c) Winterdienst zweite Dringlichkeit;
- d) Winterdienst dritte Dringlichkeit.

Art. 62 Anordnung von Pikettdienst

Die Abteilungs-, Dienstzweig- oder Gruppenleitung ist zuständig für die Anordnung und Organisation des Pikettdienstes. Für die Anordnung und Organisation des Winterdienstes ist die Dienstzweigleitung zuständig.

Art. 63 Pikett- und Winterdiensteinsatz

(Absatz 4 Fassung vom 13. November 2024)

- ¹ Findet während des Pikettdienstes oder Winterbereitschaftsdienstes ein Arbeitseinsatz (Pikett- oder Winterdiensteinsatz) statt, so ist die aufgewendete Zeit einschliesslich des Wegs zum Einsatzort als Arbeitszeit anrechenbar.
- ² Der Einsatz gilt als angeordnete Arbeitsleistung. Gegebenenfalls finden die Artikel 66 ff. betreffend Überzeit Anwendung. Mitarbeitenden des Kaders wird in Abweichung von Artikel 66 Absatz 4 die geleistete Zeit mit Zuschlägen nach Artikel 67 dem normalen Zeitkonto gutgeschrieben.
- ³ Durch einen Einsatz darf die tägliche Ruhezeit gemäss Artikel 56 unterbrochen werden. Unabhängig von der tatsächlich verbleibenden Ruhezeit ist nach einem Einsatz eine Ruhezeit von vier Stunden zu gewähren. Die Abteilungsleitung kann ausnahmsweise nach Einsätzen kürzere Ruhezeiten anordnen.
- ⁴ Mitarbeitende, die keinen Pikettdienst haben und ungeplant auf Anfrage einen Arbeitseinsatz leisten, haben Anspruch auf eine Einsatzentschädigung
 - a) von CHF 20 von Montag bis Freitag;
 - b) von CHF 50 an einem Samstag, Sonntag oder einem arbeitsfreien Tag / Halbtage (Art. 77).

Art. 64 Abgeltung: a) Wartegeld, Pauschale

(Fassung vom 13. November 2024)

- ¹ Mitarbeitende haben zusätzlich zum Lohn Anspruch auf

-
- a) ein Wartegeld pro Werktag, an dem sie Pikett- oder Winterbereitschaftsdienst haben;
 - b) drei Wartegelder pro Samstag, Sonntag und arbeitsfreien Tag, an dem sie Pikett- oder Winterbereitschaftsdienst haben.
- ² Ein Wartegeld für den gewöhnlichen Pikettdienst beträgt Fr. 40.90. Ein Wartegeld für den Pikettdienst mit erhöhter Alarmbereitschaft beträgt Fr. 54.55.
- ^{2bis} Beim Winterdienst beträgt ein Wartegeld
- a) CHF 54.55 für die Einsatzleitung;
 - b) CHF 29.55 für Winterdienst erste Dringlichkeit;
 - c) CHF 23.65 für Winterdienst zweite Dringlichkeit;
 - d) CHF 17.75 für Winterdienst dritte Dringlichkeit.
- Eine generelle Lohnanpassung gilt auch für die Wartegelder.
- ^{2ter} Wer gleichzeitig im Pikett- und im Winterdienst eingeteilt ist, hat nur Anspruch auf das Pikettwartegeld.
- ³ Haben Mitarbeitende im Abstand von unter sechs Wochen weitere Pikettdienste, so werden auf die nächsten Wartegelder Zuschläge ausgerichtet. Sie betragen für Pikettdienste
- a) nach zwei Wochen: 50 %;
 - b) nach drei Wochen: 40 %;
 - c) nach vier Wochen: 30 %;
 - d) nach fünf Wochen: 20 %.
- ⁴ Die Wartegelder werden vierteljährlich ausbezahlt.
- ⁵ Als Entschädigung für Pikettdienste und Piketteinsätze der Hauswirtschaft kann der Gemeinderat Pauschalbeträge festlegen.
- ⁶ Kann der Bereitschaftsdienst infolge Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Unfall nicht geleistet werden, so entsteht kein Anspruch auf ein Wartegeld.

Art. 65 b) andere Leistungen

- ¹ Die Entschädigung für die Benützung eines privaten Fahrzeugs während eines Pikett- oder Winterdienst-einsatzes richtet sich nach der entsprechenden Weisung des Gemeinderats. Die Entschädigung wird vierteljährlich ausbezahlt.
- ² ...

³ Wer an arbeitsfreien Tagen und Halbtagen nach Artikel 77, am Ostersonntag oder am Pfingstsonntag Pikett- oder Winterdienst hat, erhält eine Zeitgutschrift für einen Tag bzw. halben Tag, unabhängig vom Beschäftigungsgrad.

6. Überzeit

Art. 66 Begriff

- ¹ Als Überzeit gilt jede angeordnete Arbeitsleistung in der Sperrzeit.
- ² Die Überzeit ist vorgängig anzuordnen. Sie kann ausnahmsweise auch nachträglich genehmigt werden.
- ³ Wenn der Zeitsaldo am Stichtag geleistete Arbeitsstunden oberhalb der zulässigen Bandbreite (Art. 59) aufweist, so können die Abteilungsleitungen in begründeten Fällen anordnen, dass diese Stunden ganz oder teilweise dem Überzeitkonto gutgeschrieben werden, dies ohne Zeitzuschläge.
- ⁴ Mitarbeitende des Kaders sind nicht überzeitberechtigt. Wenn sie in der Sperrzeit arbeiten müssen, so wird die geleistete Zeit dem normalen Zeitkonto gutgeschrieben, und Absatz 3 kommt nicht zur Anwendung.

Art. 67 Zeitzuschläge

- ¹ Für Überzeit werden folgende Zeitzuschläge gewährt:
 - a) in der Sperrzeit an Werktagen 50 %;
 - b) an Samstagen und Sonntagen sowie an den Nachmittagen des 24. und 31. Dezembers ab 14.00 Uhr 50 %;
 - c) an Feiertagen 100 %.
- ² Kein Anspruch auf Zeitzuschläge gemäss Absatz 1 Buchstaben a–c besteht
 - a) für Mitarbeitende der Feuerwehr;
 - b) für die Hauswarschaften und das Reinigungspersonal der Verwaltungsgebäude, der Schulanlagen, des Regionalen Ausbildungszentrums (RAZ) und im Schloss Köniz;
 - c) ...

6. Überzeit

Art. 66

Unverändert.

Art. 67

- ¹ *Einleitungssatz unverändert.*
 - a) *unverändert;*
 - b) an Samstagen 25 %;
 - c) an Sonntagen sowie an den Nachmittagen des 24. und 31. Dezembers ab 14.00 Uhr 50 %;
 - d) an Feiertagen 100 %.
- ² *Einleitungssatz unverändert.*
 - a) *unverändert;*
 - b) für die Hauswarschaften und das Reinigungspersonal der Verwaltungsgebäude, der Schulanlagen und im Schloss Köniz;
 - c) ...

kein Anpassungsbedarf

Erläuterung: RAZ gelöscht.

³ Mitarbeitende des Kaders haben mangels Überzeitberechtigung grundsätzlich keinen Anspruch auf Zeitzuschläge. Für die Mitarbeit bei Wahlen und Abstimmungen bleibt Artikel 69 vorbehalten und für Piketteinsätze Artikel 63.

³ *Unverändert.*

Art. 68 Erfassung und Kompensation

¹ Überzeit ist baldmöglichst durch Freizeit zu kompensieren. Der Zeitpunkt ist mit den Vorgesetzten abzusprechen.

² Ist die Kompensation aus betrieblichen Gründen, wegen Krankheit oder Unfall nicht möglich, so können die Direktionsvorstehenden auf Gesuch hin einmal jährlich die Auszahlung von höchstens 84 Stunden Überzeit, unabhängig vom Beschäftigungsgrad, beschliessen.

Art. 68

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

Art. 69 Mitarbeit bei Wahlen und Abstimmungen

¹ Für die Mitarbeit bei Wahlen und Abstimmungen an Wochenenden wird ein Zeitzuschlag von 100 % gewährt.

² Bei Mitarbeitenden des Kaders wird die geleistete Zeit samt Zuschlag dem normalen Zeitkonto gutgeschrieben, bei den übrigen Mitarbeitenden dem Überzeitkonto.

³ Betreffend Wahlen können die Mitarbeitenden mit Zustimmung ihrer Vorgesetzten wählen zwischen der Kompensation oder der Auszahlung der am Wochenende geleisteten Zeit.

Art. 69

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

7. Ferien

7. Ferien

Art. 70 Zweck

Die Ferien dienen der Erholung der Mitarbeitenden.

Art. 70

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

Art. 71 Anspruch

¹ Mitarbeitende haben pro Kalenderjahr Anspruch auf 26 Tage Ferien bis zum Jahr, in dem sie das 44. Altersjahr vollenden.

Art. 71

¹ Mitarbeitende haben pro Kalenderjahr Anspruch auf

Erläuterung: Anpassung (leichte Kürzung) des Ferienanspruchs nach durchgeführtem Quervergleich mit anderen ArbeitgeberInnen; hängt zusammen mit einer Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit auf 41 Stunden.

Übergangsregelung **siehe Art. 114b.**

a) 26 Tage Ferien bis zum Jahr, in dem sie das 49. Altersjahr vollenden;

- b) 30 Tage Ferien ab dem Jahr, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden, bis zum Jahr, in dem sie das 59. Altersjahr vollenden;
- c) 35 Tage Ferien ab dem Jahr, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden.

² Der Anspruch beträgt daraufhin

2 Aufgehoben.

- a) 27 Tage in den Jahren, in denen sie das 45. und das 46. Altersjahr vollenden;
- b) 28 Tage in den Jahren, in denen sie das 47. und das 48. Altersjahr vollenden;
- c) 29 Tage in den Jahren, in denen sie das 49. und das 50. Altersjahr vollenden;
- d) 30 Tage in den Jahren, in denen sie das 51. und das 52. Altersjahr vollenden;
- e) 31 Tage in den Jahren, in denen sie das 53. und das 54. Altersjahr vollenden;
- f) 32 Tage in den Jahren, in denen sie das 55. und das 56. Altersjahr vollenden;
- g) 33 Tage in den Jahren, in denen sie das 57. und das 58. Altersjahr vollenden;
- h) 34 Tage in den Jahren, in denen sie das 59. und das 60. Altersjahr vollenden;
- i) 35 Tage in den Jahren, in denen sie das 61. und das 62. Altersjahr vollenden;
- k) 36 Tage in den Jahren, in denen sie das 63. und das 64. Altersjahr vollenden;
- l) 37 Tage im Jahr, in dem sie das 65. Altersjahr vollenden.

³ Entsteht oder endet das Arbeitsverhältnis während dem Kalenderjahr, so besteht ein anteilmässiger Ferienanspruch.

3 Unverändert.

⁴ Ändert sich der Beschäftigungsgrad während dem Kalenderjahr, so wird der Ferienanspruch neu berechnet.

4 Unverändert.

Art. 72 Zeitpunkt

Die Ferien sind mit Rücksicht auf die Bedürfnisse des Betriebs und der Mitarbeitenden frühzeitig festzulegen.

Art. 72

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

Art. 73 Bezug

Art. 73

kein Anpassungsbedarf

- ¹ Die Ferien sind in grösseren zusammenhängenden Teilen zu beziehen. Wenigstens zwei Wochen müssen zusammenhängen. *Unverändert.*
- ² Die Ferien sind bis zum Ende des Kalenderjahres zu beziehen. Für einen positiven Saldo am Jahresende gilt:
- a) Bis zu fünf Tage Ferien können ohne Bewilligung auf das folgende Kalenderjahr übertragen werden, wenn betriebliche Gründe, Krankheit oder Unfall den ordentlichen Ferienbezug nicht zulassen.
 - b) Ausnahmsweise können die Direktionsvorstehenden den Übertrag von mehr als fünf Tagen Ferien auf das folgende Kalenderjahr bewilligen.
 - c) Eine Auszahlung ist nicht möglich.
- ³ Die Ferien sind vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses zu beziehen. Besteht beim Ende des Arbeitsverhältnisses ein Saldo, so gilt: *Unverändert.*
- a) Ein positiver Saldo wird mit dem letzten Monatslohn vergütet, sofern ein Bezug aus betrieblichen Gründen oder wegen Krankheit oder Unfall nicht möglich war.
 - b) Ein negativer Saldo wird mit dem Monatslohn verrechnet.

Art. 74 Arbeitsfreie Tage und Feiertage

Arbeitsfreie Tage und Feiertage (Art. 77), die in die Ferien fallen, werden nicht an den Ferienanspruch angerechnet.

Art. 74

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

Art. 75 Krankheit oder Unfall während der Ferien

¹ Wenn Mitarbeitende vor oder während der Ferien krank werden oder verunfallen und dadurch der Erholungszweck der Ferien nicht mehr gewährleistet ist, so werden die entsprechenden Tage nicht als Ferientage angerechnet.

Art. 75

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

² In diesem Fall ist ab dem ersten Tag ein Arztzeugnis vorzuweisen.

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

Art. 76 Kürzung des Anspruchs**Art. 76**

- 1

Bei Absenzen, die infolge Krankheit, Unfall, oder gesetzlicher Pflichten im Rahmen der Gesamtverteidigung (Militär-, Zivildienst) und der Zivilschutz- oder Feuerwehrdienste innert eines Kalenderjahres gesamthaft länger als 60 Kalendertage dauern, wird der jährliche Ferienanspruch für jeden weiteren vollen Absenzenmonat um einen Zwölftel gekürzt.

2

Mutterschaftsurlaub, bezahlter Elternschaftsurlaub, unbezahlte Freiwochen (Art. 82a) und bezahlter Urlaub führen nicht zu einer Kürzung des Ferienanspruchs.

3

Für die ganze Zeit eines unbezahlten Urlaubs werden die Ferien anteilmässig gekürzt.

4

Werden während einer Teilarbeitsunfähigkeit Ferien bezogen, so werden sie voll angerechnet.
- Unverändert.

8. Arbeitsfreie Tage und Halbtage

Art. 77 Arbeitsfreie Tage und Halbtage

Arbeitsfrei sind

- a) die Feiertage 1. Januar, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, 25. Dezember, 26. Dezember;
- b) die Nachmittage des 24. und 31. Dezember.

8. Arbeitsfreie Tage und Halbtage

Art. 77

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

9. Urlaub

9. Urlaub

9.1 Begriff

9.1 Begriff

Art. 78 Begriff

- 1

Die Gewährung von Urlaub nach den folgenden Bestimmungen befreit die Mitarbeitenden vorübergehend von der Arbeitspflicht.
- 2

Das Arbeitsverhältnis wird durch den Urlaub nicht unterbrochen.
- 3

Fällt der Urlaubsgrund in die Ferien, einen anderen Urlaub oder auf einen arbeitsfreien Tag, kann der Urlaub nicht vor- oder nachbezogen werden. Ausgenommen sind Fälle von Artikel 79 Buchstabe e.
- 4

Wer den Urlaub nicht bezieht, hat keinen Anspruch auf Ersatz.

Art. 78

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

⁵ Beim Bezug von bezahltem Urlaub nach Artikel 79 beträgt die Zeitgutschrift pro Tag höchstens 8 Stunden und 24 Minuten oder die gemäss Arbeitsplan zu leistende Zeit.

⁵ Beim Bezug von bezahltem Urlaub nach Artikel 79 beträgt die Zeitgutschrift pro Tag höchstens 8 Stunden und 12 Minuten oder die gemäss Arbeitsplan zu leistende Zeit.

9.2 Bezahlter Urlaub

Art. 79 Ansprüche

Die Mitarbeitenden haben in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlten Urlaub:

Familiäre Gründe

- a) Eigene Hochzeit: vier Tage (BG)
- b) Hochzeit von Kindern, Eltern oder Geschwistern: ein Tag (BG)
- c) Betreuung eines eigenen oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung: nach Notwendigkeit erforderliche Zeit, bis drei Tage pro Ereignis (übl.)

In besonderen Fällen kann die Personalabteilung auf Gesuch hin nach Rücksprache mit der Abteilungsleitung höchstens fünf weitere Tage Urlaub pro Kalenderjahr gewähren.

- d) Betreuung eines anderen Familienmitglieds (Verwandte in auf- oder absteigender Linie, Geschwister, Ehegatte, eingetragene Partnerin/ eingetragener Partner, Schwiegereltern) oder der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung: nach Notwendigkeit erforderliche Zeit, bis drei Tage pro Ereignis, höchstens 10 Tage/Kalenderjahr (übl.)

In besonderen Fällen kann die Personalabteilung auf Gesuch hin nach Rücksprache mit der Abteilungsleitung mehr Urlaub gewähren.

- e) Todesfälle:

- aa) Ehefrau oder Ehemann, eingetragene Partnerin oder eingetragener Partner, Lebenspartnerin oder Lebenspartner, Kind, Eltern: vier Tage (BG)

In besonderen Fällen kann die Personalabteilung auf Gesuch hin nach Rücksprache mit der Abteilungsleitung höchstens sechs weitere Tage Urlaub gewähren.

9.2 Bezahlter Urlaub

Art. 79

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

Für das Sterbebett kann die Personalabteilung nach Rücksprache mit der Abteilungsleitung bis zwei Tage Urlaub gewähren.

bb) Geschwister, Grosseltern, Schwiegereltern, Schwägerin, Schwager, Schwiegersohn, Schwiegertochter, Onkel, Tante: ein Tag (BG)

In besonderen Fällen kann die Personalabteilung auf Gesuch hin nach Rücksprache mit der Abteilungsleitung höchstens zwei weitere Tage Urlaub gewähren.

Persönliche Gründe

f) Wohnungswechsel: ein Tag (BG)

In besonderen Fällen kann die Personalabteilung auf Gesuch einen weiteren Tag Urlaub gewähren.

g) ärztliche oder ärztlich angeordnete Untersuchungen und Behandlungen sowie Blutspenden: bis eine Stunde pro Konsultation (übl.)

Für länger dauernde medizinische und ärztlich verordnete Untersuchungen und therapeutische Behandlungen kann mit Bewilligung der Abteilungsleitung die effektiv benötigte Zeit als Arbeitszeit angerechnet werden.

h) Vorsprache bei Amtsstellen oder Gerichten gestützt auf eine Vorladung: bis zwei Stunden pro Vorsprache (übl.)

i) Vorstellungsgespräche, im gekündigten Arbeitsverhältnis: die nötige Zeit, nach Festlegung der Abteilungsleitung.

k) Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst, für Fassen, Rückgabe und Umtausch von Ausrüstungsgegenständen, sanitärische Untersuchung, Ausrüstungs- und Waffeninspektion, Entlassung aus der Wehrdienstpflicht, Schiesskurs: bis ein Tag (übl.)

Art. 79a Bezahelter Betreuungsurlaub von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern

¹ Haben Mitarbeitende Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach den Artikeln 16n–16s EOG, weil ihr Kind wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, so haben sie Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen.

Art. 79

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

- ² Sind beide Elternteile nach den Artikeln 16n–16s EOG anspruchsberechtigt, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens sieben Wochen. Sie können eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen.
- ³ Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Die Rahmenfrist beginnt mit dem Tag, für den das erste Taggeld bezogen wird.
- ⁴ Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden.
- ⁵ Die Personalabteilung ist über die Modalitäten des Urlaubsbezugs sowie über Änderungen unverzüglich zu informieren.

Art. 80 Bezug

Sofern es in Artikel 79 nicht anders geregelt ist, kann der bezahlte Urlaub nach vorgängiger mündlicher Meldung an die Abteilungsleitung bezogen werden. Die Abteilungsleitung kann in jedem Fall schriftliche Nachweise für den Urlaubsgrund verlangen.

Art. 80

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

Art. 81 Teilzeitmitarbeitende

- ¹ Teilzeitmitarbeitende haben wählbare Termine nach Artikel 79 soweit möglich ihrem Beschäftigungsgrad entsprechend auf die Arbeitszeit und die Freizeit zu verteilen.
- ² Beziehen Teilzeitmitarbeitende bezahlten Urlaub nach Artikel 79, so gelten für die Zeitgutschrift die Hinweise in Klammern:
- a) (BG): Die Zeitgutschrift erfolgt entsprechend dem Beschäftigungsgrad (Art. 46);
 - b) (übl.): Es wird soviel Zeit gutgeschrieben, wie die Mitarbeitenden am betreffenden Wochentag üblicherweise oder nach einem Arbeitsplan leisten, höchstens aber 8 Stunden und 24 Minuten pro Tag.

Art. 81

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

- b) (übl.): Es wird soviel Zeit gutgeschrieben, wie die Mitarbeitenden am betreffenden Wochentag üblicherweise oder nach einem Arbeitsplan leisten, höchstens aber 8 Stunden und 12 Minuten pro Tag.

9.3 Unbezahlter Urlaub**9.3 Unbezahlter Urlaub****Art. 82 Unbezahlter Urlaub**

- ¹ Sofern der ordentliche Betrieb gewährleistet werden kann, kann den Mitarbeitenden auf Gesuch hin und im Einvernehmen mit der Abteilungs- oder Dienstzweigleitung unbezahlter Urlaub gewährt werden.

Art. 82

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

- ² Zuständig für die Bewilligung von unbezahltem Urlaub und für die Meldung an die Personalabteilung sind:
- a) bis sechs Monate: die Direktionsvorstehenden;
 - b) mehr als sechs Monate: der Gemeinderat.
- ³ Krankheit oder Unfall während des unbezahlten Urlaubs führen nicht zum Abbruch des Urlaubs und auch nicht zur Ausrichtung von Lohn.

Art. 82a Unbezahlte Freiwochen

- ¹ Sofern der ordentliche Betrieb gewährleistet werden kann, kann die Abteilungsleitung den Mitarbeitenden auf Gesuch hin und nach Rücksprache mit den Vorgesetzten eine oder zwei unbezahlte Freiwochen pro Kalenderjahr gewähren.
- ² Der Lohnabzug (7/30 oder 14/30 Monatslohn) erfolgt in dem Monat, in dem gemäss Gesuch erstmals eine unbezahlte Freiwoche bezogen wird.
- ³ Für eine zusammenhängende Abwesenheit dürfen nicht unbezahlte Freiwochen und unbezahlter Urlaub kombiniert werden.
- ⁴ Unbezahlte Freiwochen können nicht ins Folgejahr übertragen werden.
- ⁵ Betreffend Krankheit und Unfall gilt Artikel 75 sinngemäss.

9.4 Elternschaft

Art. 82a

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

9.4 Elternschaft

Art. 82b (neu) – vorgeburtlicher Mutterschaftsurlaub

- 1 Mitarbeiterinnen haben Anspruch auf einen bezahlten vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaub von höchstens drei Wochen.
- 2 Er kann frühestens drei Wochen vor dem ärztlich errechneten Geburtstermin angetreten werden.
- 3 Er endet
- a) mit der Geburt, ohne Anspruch auf Nachbezug;
 - b) oder drei Wochen nach Antritt, wenn die Geburt bis dahin nicht erfolgt ist.

Bst. a: Für Fälle, in denen das Kind früh zur Welt kommt. In diesen Fällen gibt es kein «Restguthaben», das man später nachbeziehen könnte.

Bst. b: Für Fälle, in denen das Kind spät zur Welt kommt. In diesen Fällen endet der Urlaub nach drei Wochen, und bis zur Geburt wird in den meisten Fällen eine Krankschreibung erfolgen.

4 Der vorgeburtliche Mutterschaftsurlaub wird bei vollem Lohnanspruch auf dem Beschäftigungsgrad vor dem Urlaub gewährt.

Art. 83 Mutterschaftsurlaub

- ¹ Mitarbeiterinnen haben Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub.
- ² Er beginnt mit dem Tag der Niederkunft und beträgt
 - a) im ersten Anstellungsjahr 14 Wochen bei einem Lohnanspruch von 80 % des bisherigen Lohns;
 - b) ab dem zweiten Anstellungsjahr 17 Wochen bei vollem Lohnanspruch.
- ³ Der Mutterschaftsurlaub wird auf dem Beschäftigungsgrad vor dem Urlaub gewährt.
- ⁴ Bei Hospitalisierung des Neugeborenen verlängert sich der Mutterschaftsurlaub nach Absatz 1 um die verlängerte Dauer der Ausrichtung der bundesrechtlichen Mutterschaftsentschädigung.
- ⁵ Wird die Arbeit oder eine andere Tätigkeit wieder aufgenommen, wird der Lohnanspruch um die der Gemeinde entgehende bundesrechtliche Mutterschaftsentschädigung gekürzt.

Art. 83

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

Art. 84 Bezahlter Elternschaftsurlaub

- ¹ Anspruch auf einen bezahlten Elternschaftsurlaub von vier Wochen haben Mitarbeitende, die im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes
 - a) dessen rechtlicher Vater sind oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate werden;
 - b) mit dessen Mutter oder dessen Vater verheiratet sind, in einer eingetragenen Partnerschaft oder in einer Lebenspartnerschaft leben und keinen Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub nach Artikel 83 haben.
- ² Der Urlaub ist innerhalb von sechs Monaten zu beziehen. Ein tageweiser Bezug ist möglich.
- ³ Mitarbeitende können den Urlaub nach mündlicher Meldung an die Abteilungsleitung beziehen.

Art. 84

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

Art. 84a (neu) – bezahlte Elternzeit

Bisheriger Text	Vorlage/Neuer Text, Entwurf	
	<p>1 Mitarbeitende, die Anspruch auf Mutterschaftsurlaub (Art. 83) oder Elternschaftsurlaub (Art. 84) haben, haben zusätzlich Anspruch auf eine bezahlte Elternzeit von vier Wochen.</p> <p>2 Die Elternzeit wird als Zeitguthaben gewährt, das innerhalb von fünf Jahren ab Geburt des Kinds bezogen werden kann, mit Rücksicht auf die Bedürfnisse des Betriebs und der Mitarbeitenden.</p>	<p>Erläuterung: Die Elternzeit ist eine neue Massnahme. Es gibt keine Übergangslösung, sondern eine Neueinführung, gültig ab Inkrafttreten der Regelung. Also für Mitarbeitende, die ab dem 1. Januar 2026 neu Mutter oder Vater werden.</p> <p>Erläuterung: Die Elternzeit soll von der Idee her bis zum Beginn der Einschulung des Kinds bezogen werden. Im Kanton Bern beginnt die Volksschulzeit grundsätzlich im August des Jahres, in dem das Kind bis zum 31. Juli vier Jahre alt wird. Nun wäre der administrative Aufwand recht gross, wenn man bei jedem einzelnen Kind den konkreten Schuleintritt abfragen und kontrollieren müsste. Deshalb wird die Regelung etwas grosszügig so formuliert, dass die Elternzeit innerhalb von fünf Jahren, gerechnet ab der Geburt des Kindes, bezogen werden muss.</p> <p>Gewährung als Zeitguthaben: Es erfolgt eine Zeitgutschrift ins Zeiterfassungssystem. Der Bezug kann am Stück erfolgen (vier ganze Wochen), oder auch tageweise oder sogar stundenweise. Entscheidend ist, was den Elternteilen dient, solange es mit den Bedürfnissen des Betriebs vereinbar ist.</p> <p>Rücksicht auf die Bedürfnisse des Betriebs und der Mitarbeitenden: Wie bei den Ferien (Art. 72 PV).</p> <p>Erläuterung: Von der Idee her gleich wie bei den Ferien (Art. 71 Abs. 4 PV).</p>
	<p>3 Ändert sich der Beschäftigungsgrad, so wird die noch nicht bezogene bezahlte Elternzeit neu berechnet.</p> <p>4 Die Elternzeit wird – entsprechend dem Beschäftigungsgrad – bei vollem Lohnanspruch gewährt. Bei einer Neuberechnung nach Absatz 3 ändert sich auch der Lohnanspruch entsprechend.</p>	
<p>Art. 85 Unbezahlter Elternschaftsurlaub</p> <p>¹ Sofern der ordentliche Betrieb gewährleistet werden kann, bemüht sich die Gemeinde, den Mitarbeitenden einen unbezahlten Elternschaftsurlaub von bis zu einem Jahr zu gewähren. Ein Anspruch besteht nicht.</p> <p>² Das schriftliche Urlaubsgesuch ist an die zuständige Instanz gemäss Artikel 82 zu richten.</p>	<p>Art. 85</p> <p><i>Unverändert.</i></p>	kein Anpassungsbedarf
<p>Art. 86 Schwangere und stillende Mitarbeiterinnen</p> <p>Für den Gesundheitsschutz schwangerer und stillender Mitarbeiterinnen gelten die Bestimmungen des Bundesrechts.</p>	<p>Art. 86</p> <p><i>Unverändert.</i></p>	kein Anpassungsbedarf
<p>Art. 87 Pflegekinderverhältnisse</p>	<p>Art. 87</p>	kein Anpassungsbedarf

Die Begründung eines Pflegekindverhältnisses zum Zweck der Adoption wird der Niederkunft gleichgestellt. Die Artikel 83 bis Artikel 85 gelten sinngemäss.

9.5 Jugend + Sport, Zivilschutz und Feuerwehr

Art. 88 Bezahlter Urlaub

- ¹ Den Mitarbeitenden kann pro Jahr höchstens ein bezahlter Urlaub von höchstens zehn Tagen gewährt werden
- a) zum Besuch von Leiter- und Instruktorenkursen in Jugendorganisationen;

b) zur Ausübung von Leiteraufgaben in Jugendorganisationen;

c) zu Ausbildungstätigkeit als Instruktor/in, Kursleiter/in oder Rechnungsführer/in in Zivilschutzschutzkursen und

d) zu Ausbildungstätigkeit als Instruktor/in, Kursleiter/in oder Rechnungsführer/in in Feuerwehrkursen.
- ² Die Mitarbeitenden reichen ihr Gesuch bei ihren Vorgesetzten ein. Zuständig zum Entscheid ist die Abteilungsleitung.
- ³ Diese Regelung gilt nicht für Pflichtdienste nach der Gesetzgebung über den Zivilschutz.

X. Lohn und andere finanzielle Leistungen

1. Lohn

9.5 Jugend + Sport, Zivilschutz und Feuerwehr

Art. 88

Unverändert.

X. Lohn und andere finanzielle Leistungen

1. Lohn

kein Anpassungsbedarf

Beschluss GR vom 13.11.24:

- a. Der Gemeinderat nimmt Kenntnis vom Faktenblatt und der Beantwortung der Handlungsempfehlungen durch die Personalabteilung.
- b. Der Gemeinderat beauftragt die Personalabteilung, ein separates Projekt für die Einführung eines überarbeiteten Lohnsystems zu erarbeiten (inkl. Ressourcen) und dies dem Gemeinderat noch dieses Jahr zur Genehmigung vorzulegen.
- c. Der Gemeinderat beauftragt die Personalabteilung für die Kommunikation gegenüber Mitarbeitenden ein separates Dokument "Lohnpolitik der Gemeinde Köniz" im 2025 zu erstellen. Zu Projektbeginn sind die Mitarbeitenden über den Sinn und Zweck sowie den Inhalt des Projektes umfassend zu informieren.

Beschluss GR vom 13.11.24:

- a. Der Gemeinderat nimmt Kenntnis vom Faktenblatt Lohnstrukturanalyse.

Art. 89 Lohnauszahlung

- ¹ Zwölf Dreizehntel des Jahreslohns werden monatlich ausgerichtet.
- ² Der dreizehnte Teil des Jahreslohns (13. Monatslohn) wird je zur Hälfte im Juni und Dezember ausbezahlt.
- ³ Besteht das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Jahres, wird der 13. Monatslohn anteilmässig ausgerichtet.
- ⁴ Bewilligter unbezahlter Urlaub und unbezahlte Freiwochen führen zu einer anteilmässigen Kürzung des 13. Monatslohns.
- ⁵ Vom Lohn werden die gesetzlichen und reglementarischen Sozialversicherungsbeiträge abgezogen.

Art. 90 Berechnung Stundenlohn

Die Umrechnung des Jahreslohns in Stundenlohn erfolgt auf der Grundlage von 2184 Arbeitsstunden (42-Stundenwoche).

Art. 89

Unverändert.

Art. 90

Die Umrechnung des Jahreslohns in Stundenlohn erfolgt auf der Grundlage von 2132 Arbeitsstunden (41-Stundenwoche).

Erläuterung: Anpassung aufgrund der 41-Stundenwoche (abhängig von der Änderung im Personalreglement).

Art. 91 Lohnklassen und Lohnstufen**Art. 91**

Beschluss GR vom 13.11.24 (im Grundsatz schon am 28.8.2024): Art. 91 und folgende ändern, neu Lohnklassen und Lohnbänder.

Die Bestimmungen müssen noch erarbeitet werden.

Der Gemeinderat beschliesst, folgende Funktionsbereiche (gem. Empfehlungen) einer vertieften, strukturellen Analyse zu unterziehen und dem Gemeinderat allfälligen Handlungsbedarf an der nächsten GR-Klausur aufzuzeigen:

- a. die dem Management zugeordnete Anstellungen;
- b. die den Handwerklich-technischen Teamleitung zugeordneten Anstellungen;
- c. der Bereich der spezialisierten Fachaufgaben in der Informatik; und
- d. weitere Bereiche erfolgen über die Einreihungsüberprüfung in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung. Der Gemeinderat beauftragt die Personalabteilung, für die nächste GR-Klausur einen Vorschlag der zu überprüfenden Funktionen zu machen (z.B. Tagesschulen, Sozialarbeit).

(GR: 28.08.2024)

Im Weiteren beauftragt der Gemeinderat die Personalabteilung im gleichen Zusammenhang die vorgeschlagenen Steuerungs- und Controllinginstrumente zu überprüfen und den Gemeinderat über möglich Herausforderungen und Stolpersteine in der Umsetzung zu informieren. (GR: 28.08.2024)

Die folgenden Artikel befinden sich noch in Überarbeitung. Die Änderungen werden erst später beschlossen und sollen am 1. Januar 2027 in Kraft treten.

¹ Es gibt 16 Lohnklassen. Vom Mindest- bis zum Höchst- ansatz jeder Lohnklasse bestehen 46 gleiche Lohnstufen. *Unverändert.*

² Die untersten fünf Stufen sind die Anlaufstufen, die nächsten 36 Stufen bilden die Regelstufen, die obersten fünf Stufen sind die Leistungsstufen. Die Lohntabelle bildet einen Anhang zu dieser Verordnung.

³ Erfüllen künftige Mitarbeitende die wesentlichen Anforderungen der Funktion, werden sie in eine der Regelstufen eingeteilt. Sind wesentliche Anforderungen der Funktion noch nicht oder nur teilweise erfüllt, kann der Anfangslohn innerhalb der Anlaufstufen festgelegt werden.

Art. 92 Funktionseinreihung

- ¹ Der Gemeinderat ordnet jede Funktion einer Richtfunktion zu und bezeichnet für jede Richtfunktion eine Lohnklasse. Der Einreihungsplan im Anhang zeigt die Richtfunktionen.
- ² Für die Funktionseinreihung sind folgende Kriterien massgebend:
 - Art der Aufgaben;
 - Anforderungen an Ausbildung und Erfahrung;
 - Sach- und Führungsverantwortung;
 - Grad der Selbständigkeit
- ³ Muss eine Funktionseinreihung angepasst werden, so werden die betroffenen Mitarbeitenden neu persönlich eingereiht. Falls dadurch der Lohn sinkt, so wird die neue persönliche Einreihung erst nach Ablauf der Kündigungsfrist wirksam. In Härtefällen kann auf eine Lohnanpassung ganz oder teilweise verzichtet werden.

Art. 93 Lebenserfahrung

Als Lebenserfahrung im Sinn von Artikel 53 des Personalreglements werden insbesondere berücksichtigt: Haus-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit innerhalb der Familie; andere Betreuungsaufgaben; Einsatz im Sozialbereich; Funktionen in Organisationen, Vereinen, Parteien oder im Gemeinwesen; politische Ämter; Freiwilligenarbeit.

Art. 94 Individuelle Lohnentwicklung

- ¹ Bei guten und sehr guten Leistungen und entsprechendem Verhalten von Mitarbeitenden können Stufenanstiege gewährt werden, sofern die Mitarbeitenden die höchste Regelstufe noch nicht erreicht haben.
- ² Zuständig für die Gewährung sind
 - a) bei Mitarbeitenden des Kaders der Gemeinderat
 - b) bei den übrigen Mitarbeitenden die Direktionsvorstehenden.
- ³ Mitarbeitenden, welche bereits in der höchsten Regelstufe oder einer Leistungsstufe angelangt sind, werden weitere Stufenanstiege nur für aussergewöhnliches Engagement gewährt.

Art. 92

Unverändert.

Anpassungen Lohnsystem

Art. 93

Unverändert.

Anpassungen Lohnsystem

Art. 94

Unverändert.

- ⁴ Bei fortgesetzt ungenügender Leistung oder ungenügendem Verhalten von Mitarbeitenden kann die nach Artikel 23 des Personalreglements zuständige Behörde eine Rückstufung um höchstens 20 % des Lohns verfügen.
- ⁵ Bei Rückstufungen ist den persönlichen Verhältnissen sowie dem Verschulden der Mitarbeitenden Rechnung zu tragen.
- ⁶ Die Personalabteilung ist vor Erlass einer Verfügung beizuziehen.

2. Lohnfortzahlung

Art. 95 Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung

- ¹ Die teilweise Arbeitsfähigkeit verlängert den Anspruch auf Lohnfortzahlung im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit, dies jedoch höchstens um ein weiteres Jahr.
- ² Bei der Berechnung des Anspruchs auf Lohnfortzahlung werden alle Zeiten teilweiser oder voller Arbeitsverhinderung in den letzten elf Monaten mitgerechnet.
- ³ Ist der Anspruch auf Lohnfortzahlung erschöpft, so verlängert sich die Lohnfortzahlung nach Artikel 57 Absatz 1 Buchstabe b des Personalreglements bis zum Rentenentscheid der Invalidenversicherung, höchstens aber um ein weiteres Jahr. Voraussetzung ist, dass
- a) die Anmeldung bei der Invalidenversicherung erfolgt ist und
 - b) die Mitarbeitenden den Anspruch auf eine allfällige Rentennachzahlung an die Gemeinde abtreten.

Art. 96 Vertrauensärztliche Untersuchung

- ¹ Bei widersprüchlichen medizinischen Beurteilungen ist für die Gemeinde die vertrauensärztliche Untersuchung massgebend.
- ² Die Gemeinde trägt die Kosten der angeordneten vertrauensärztlichen Untersuchung.

Art. 97 Arbeitsverhinderung bei Krankheit oder Unfall

2. Lohnfortzahlung

Art. 95

Unverändert.

Art. 96

Unverändert.

Art. 97

kein Anpassungsbedarf

kein Anpassungsbedarf

kein Anpassungsbedarf

- ¹ Können Mitarbeitende ihre Arbeit wegen einer Krankheit oder eines Unfalls nicht aufnehmen, haben sie die Vorgesetzten zu informieren. Die Mitteilung sollte in der Regel spätestens im Zeitpunkt gemacht werden, auf den der Arbeitsbeginn zu erfolgen hätte. Dauert die Abwesenheit bei Krankheit mehr als fünf und bei Unfall mehr als zwei Arbeitstage, haben die Mitarbeitenden unaufgefordert ein Arztzeugnis einzureichen.
- ² In besonderen Fällen kann die Abteilungsleitung bereits früher ein Arztzeugnis verlangen.

Unverändert.

Art. 98 Länger dauernde Arbeitsverhinderung bei Krankheit oder Unfall

Art. 98

kein Anpassungsbedarf

- ¹ Dauert die Abwesenheit an oder ist die Wiederaufnahme der Arbeit ungewiss, so leitet die Gemeinde die nötigen Abklärungen und geeigneten Massnahmen ein, um die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess zu unterstützen.
- ² Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als einen Monat, so haben die Mitarbeitenden monatlich ein Arztzeugnis mit Aussagen über Ausmass und voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit einzureichen.
- ³ Die Mitarbeitenden bemühen sich kooperativ und aktiv um ihre Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess, insbesondere durch die Umsetzung von zumutbaren Massnahmen.

Unverändert.

Art. 99 Nettolohnausgleich und Kürzung der Lohnfortzahlung

Art. 99

kein Anpassungsbedarf

- ¹ Lohnfortzahlungen aller Art werden so gekürzt, dass die Auszahlungen nicht höher sind, als wenn die betroffenen Mitarbeitenden gearbeitet hätten (Nettolohnausgleich).
- ² Die nach Artikel 23 des Personalreglements zuständige Behörde kann die Lohnfortzahlung kürzen, wenn
- a) sich die Mitarbeitenden den angeordneten medizinischen und organisatorischen Massnahmen widersetzen;
 - b) Versicherungen ihre Geldleistungen wegen Selbstverschuldens kürzen; in einem solchen Fall gilt für die Lohnfortzahlung der gleiche Kürzungssatz;
 - c) die Mitarbeitenden den Unfall oder die Krankheit, welche die Arbeitsverhinderung verursachte, absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt oder sich bewusst einer aussergewöhnlichen Gefahr oder einem Wagnis ausgesetzt haben.

Unverändert.

Art. 100 Versicherungen

¹ Die Mitarbeitenden beteiligen sich an den Kosten wie folgt:

- a) Krankentaggeldversicherung 1/4 der Versicherungsprämie, zahlbar auf dem AHV-pflichtigen Bruttolohn;
- b) Nichtberufsunfallversicherung 0,3 % des AHV-pflichtigen Bruttolohns.

² Die Beteiligung der Mitarbeitenden erfolgt mittels Lohnabzug.

3. Andere finanzielle Leistungen der Gemeinde**Art. 101 Auslagenersatz**

¹ Die Mitarbeitenden halten die Auslagen möglichst niedrig.

² Sie haben die Auslagen zu belegen.

Art. 102 Reisekosten

¹ Berufliche Reisen ins Ausland bedürfen der Bewilligung durch den Gemeinderat.

² Für berufliche Reisen sind grundsätzlich öffentliche Verkehrsmittel zu benützen.

³ Für die Nutzung von gemeindeeigenen und privaten Fahrzeugen gilt die entsprechende Weisung.

⁴ Bei der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel werden die Reisekosten wie folgt ersetzt:

- a) Mitarbeitenden, die keinen Beitrag nach Artikel 104 erhalten haben, werden die effektiv angefallenen Kosten ersetzt, höchstens aber die Billettkosten der 2. Klasse.
- b) Mitarbeitende, die einen Beitrag nach Artikel 104 erhalten haben, haben die entsprechenden Abonnemente einzusetzen, und es werden ihnen die effektiv angefallenen zusätzlichen Kosten ersetzt, höchstens aber die Billettkosten der 2. Klasse.

⁵ Die Auslagen für Fahrkosten werden vom Arbeitsort aus berechnet. Erfolgt die Fahrt ab dem Wohnort und liegt dieser dem Reiseziel näher, kann nur die kürzere Strecke berechnet werden.

Art. 100

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

3. Andere finanzielle Leistungen der Gemeinde**Art. 101**

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

Art. 102

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

Art. 103 Verpflegungs- und Übernachtungskosten

- ¹ Wenn Mitarbeitende aus beruflichen Gründen eine Hauptmahlzeit auswärts einnehmen müssen, haben sie Anspruch auf die Vergütung der effektiven Kosten, höchstens aber Fr. 30.00. Die Abwesenheit muss hierfür mindestens vier Stunden dauern und sich über den Zeitraum von 12 Uhr bis 13 Uhr oder von 18.30 Uhr bis 19.30 Uhr erstrecken.
- ² Für die Verpflegung am Arbeitsort, in dessen Umkreis von zehn Wegkilometern oder am Wohnort der Mitarbeitenden werden Verpflegungskosten nur erstattet, wenn sie aus beruflichen Gründen entstanden sind.
- ³ Wenn die Übernachtung zwingend oder die Rückreise nicht mehr zumutbar ist, so besteht höchstens Anspruch auf eine Vergütung für eine Übernachtung inklusive Frühstück in einem Dreisternhotel.
- ⁴ In begründeten Fällen können die Direktionsvorstehenden ausnahmsweise die Vergütung höherer Kosten für Mahlzeiten und Übernachtungen gewähren.

Art. 104 Vergünstigungen

- ¹ Mitarbeitenden im Besitz von Jahres- oder Mehrjahresabonnements des öffentlichen Verkehrs (General-, Halbtax-, Strecken-, Liberoabonnement) werden Beiträge entrichtet.
- ² Der Jahresbeitrag pro Mitarbeitenden beträgt 20 % der gesamten jährlichen Abonnementskosten, jedoch – bei einem Beschäftigungsgrad von 100 % – mindestens Fr. 100.00 und höchstens Fr. 300.00. Für Teilzeitmitarbeitende wird der Betrag entsprechend dem Beschäftigungsgrad ausgerichtet.
- ³ Stichtag für den Anspruch ist jeweils der 1. Januar. Mitarbeitende, die im Lauf des Jahres eintreten, haben erst im Folgejahr Anspruch auf einen Beitrag. Für Teilzeitbeschäftigte gilt der Beschäftigungsgrad am 1. Januar.
- ⁴ Die Direktionsvorstehenden können bei voraussichtlich höheren Reisekosten Ausnahmen bezüglich Stichtag und Berücksichtigung des Beschäftigungsgrads bewilligen.

Art. 105 Arbeits- und Funktionszulagen**Art. 103***Unverändert.*

kein Anpassungsbedarf

Art. 104*Unverändert.*

kein Anpassungsbedarf

Art. 105

kein Anpassungsbedarf

- ¹ Bei einer vorübergehenden, aber länger als vier Wochen dauernden, zusammenhängenden Ausübung einer höher eingereihten Funktion gewähren die zuständigen Direktionsvorstehenden in Absprache mit der Personalabteilung ab der fünften Woche in der Regel eine Funktionszulage.

² Die monatliche Zulage ist abhängig von der Einreihung der übernommenen Funktion.

LK der übernommenen Funktion	monatliche Zulage
LK 1 – 4	Fr. 330.00
LK 5 – 7	Fr. 460.00
LK 8 – 10	Fr. 580.00
LK 11 – 13	Fr. 670.00
LK 14 – 16	Fr. 750.00

³ Für das Erledigen von gesundheitsgefährdenden, besonders unangenehmen oder gefährlichen Arbeiten kann eine Zulage ausgerichtet werden. Die Ansätze sind im Anhang zu dieser Verordnung geregelt.

^{3^{bis}} Mitarbeitende der Abteilung Sicherheit, die gemäss ihrer Stellenbeschreibung Feuerwehrdienst leisten müssen, erhalten – zusätzlich zum Sold – eine pauschale Zulage für geleisteten Feuerwehrdienst. Der Ansatz ist im Anhang zu dieser Verordnung geregelt.

⁴ ...

Unverändert.

Art. 106 Familienzulage, Meldung

Tatsachen, die einen Anspruch auf Familienzulagen begründen, verändern oder erlöschen lassen, sind der Personalabteilung unverzüglich schriftlich zu melden.

Art. 106

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

Art. 107 Gemeindefamilienzulage

- ¹ Die Gemeindefamilienzulage wird nach dem Beschäftigungsgrad ausgerichtet. Sie beträgt bei einem Beschäftigungsgrad von 100 % Fr. 120.00 pro Kind und Monat.

Art. 107

- ¹ *Unverändert.*

Erläuterung: Ausdehnung der Gemeindefamilienzulage ohne Beitragsreduktion der bestehenden Gemeindefamilienzulage (Mehrkosten)

<p>² Der Anspruch auf die Gemeindefamilienzulage beginnt und endet für jedes Kind mit dem Beginn und Ende des Bezugs der Familienzulage durch die Mitarbeitenden. Dies gilt insbesondere auch während einer Lohnfortzahlung.</p>	<p>² Der Anspruch auf die Gemeindefamilienzulage beginnt und endet für jedes Kind mit dem Beginn und Ende der Anspruchsberechtigung nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen¹.</p>	<p>Erläuterung: Mit der Neuformulierung sind im Sinne von Art. 66 PR auch Mitarbeitende erfasst, die zwar anspruchsberechtigt, nicht aber <i>erst</i>anspruchsberechtigt nach FamZG sind. Sprich die Fälle, in denen der Partner/die Partnerin des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin der Gemeinde die Familienzulage nach FamZG bezieht.</p>
<p>³ Der Anspruch auf Gemeindefamilienzulagen und die Pflicht zur Rückerstattung von zu Unrecht bezogenen Gemeindefamilienzulagen verjähren nach 5 Jahren seit Fälligkeit des Anspruchs.</p>	<p>³ <i>Unverändert.</i></p>	
	<p>⁴ Tatsachen, die einen Anspruch auf Gemeindefamilienzulagen auslösen, verändern oder erlöschen lassen, sind der Personalabteilung unaufgefordert und sofort schriftlich zu melden. Über die massgebenden Verhältnisse ist wahrheitsgetreu Auskunft zu geben. Entsprechende Beweismittel sind beizulegen.</p>	
	<p>⁵ Die Personalabteilung entscheidet über das Bestehen eines Anspruchs auf Gemeindefamilienzulagen.</p>	

Art. 108 Leistungsprämien

- ¹ Die Abteilungsleitung kann eine Leistungsprämie in Form von Geld oder bezahltem Urlaub gewähren. Für die Gewährung in Form von bezahltem Urlaub ist der Aufrechterhaltung des ordentlichen Betriebes Rechnung zu tragen.
- ² Pro Person und Jahr dürfen Prämien im Betrag von zwischen Fr. 300.00 und Fr. 1'500.00 oder zwischen einem und fünf Tagen bezahlten Urlaubs ausgerichtet werden. Dabei entsprechen Fr.300.00 einem Tag bezahlten Urlaubs.
- ³ Die Vergabe der Prämie soll im Anschluss an die besondere Leistung erfolgen. Zuständig ist die Abteilungsleitung.
- ⁴ Ist eine Leistungsprämie in Form von bezahltem Urlaub gewährt worden, so hat der Bezug innerhalb eines Jahres zu erfolgen.

Art. 109 Treueprämie

- ¹ Die Treueprämie beträgt bei einem Beschäftigungsgrad von 100 %:
- nach 5 Jahren: Fr. 1'500.00
 - nach 10 Jahren: Fr. 3'000.00

Art. 108

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

Art. 109

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

¹ Bundesgesetz vom 24. März 2006 über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz, FamZG, SR 836.2).

- nach 15 Jahren: Fr. 4'500.00
 - ab 20 Jahren: Fr. 6'000.00
- ² Die Treueprämie wird nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten fünf Kalenderjahre berechnet. Stichtag für die Berechnung ist der 1. Januar des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf Treueprämie entsteht.
- ³ Für die Anrechnung der Anstellungszeit gilt Artikel 4 dieser Verordnung.
- ⁴ Die Auszahlung erfolgt jeweils mit der November-Lohnzahlung. Austretenden Mitarbeitenden, die bei ihrem Austritt die Voraussetzungen erfüllt haben, wird die Treueprämie im Austrittsmonat ausbezahlt, sofern sie nicht den bezahlten Urlaub gewählt haben.
- ⁵ Sofern es die betrieblichen Abläufe erlauben, kann die Abteilungsleitung den Bezug der Treueprämie in Form von bezahltem Urlaub bewilligen. Dabei entsprechen Fr. 1'500.00 fünf Tagen.
- ⁶ Der bezahlte Urlaub ist bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres zu beziehen.
- ⁷ Bei Altersrücktritt sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität oder Tod wird die Treueprämie anteilmässig ausgerichtet.

Art. 110 Frühpensionierungsrente

- ¹ Der Gemeinderat kann einem Gesuch um eine Frühpensionierungsrente namentlich dann entsprechen, wenn
- das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Frühpensionierung mindestens sieben volle Jahre gedauert hat und
 - die Kündigung oder die Teilpensionierung mit den Interessen der Gemeinde vereinbar ist.
- ² Die Frühpensionierungsrente ist gemäss nachstehender Tabelle nach Lohnklassen abgestuft (Angaben in Prozenten der maximalen AHV-Altersrente):

Lohnklassen	1 – 4	100 %
Lohnklassen	5 – 7	80 %
Lohnklassen	8 – 10	70 %
Lohnklassen	11 – 13	60 %
Lohnklassen	14– 16	50 %

Art. 110*Unverändert.*

kein Anpassungsbedarf

³ Für Teilzeitbeschäftigte berechnet sich die Frühpensionsrente nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten fünf Jahre. Im Fall einer Teilpensionierung berechnet sich die Frühpensionsrente für den Teil, für welchen die Teilpensionierung erfolgt.

Art. 111 Leistungen im Todesfall

¹ Im Todesfall haben die Angehörigen Anspruch auf drei Zwölftel des letzten Jahreslohns der verstorbenen Mitarbeitenden.

² Bei Mitarbeitenden im Stundenlohn ist für die Berechnung der Lohn der letzten zwölf Monate massgebend.

³ In finanziellen Härtefällen kann der Gemeinderat auf Gesuch hin die Leistungen im Todesfall um bis zu zwei weitere Zwölftel erhöhen.

⁴ Die Angehörigen sind nacheinander anspruchsberechtigt, unter Ausschluss der jeweils folgenden Kategorien. Es sind dies:

- a) die überlebende Ehefrau oder der überlebende Ehemann;
- b) die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner;
- c) die Lebenspartnerin oder der Lebenspartner, wenn mindestens fünf Jahre lang ein gemeinsamer Haushalt geführt wurde;
- d) Kinder (einschliesslich Stief-, Adoptiv- und Pflegekinder), soweit eine Unterstützungspflicht des verstorbenen Mitarbeitenden bestand, untereinander zu gleichen Teilen.

Art. 112 Erwerbsersatz und ähnliche Leistungen

¹ Erhalten die Mitarbeitenden für die Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder während bezahlten Urlauben gemäss Artikel 79a, Artikel 83, Artikel 84, Artikel 87 oder Artikel 88 finanzielle Leistungen, so gilt:

- a) Leistungen gemäss Bundesgesetz vom 25. September 1952 über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG)² fallen der Gemeinde zu.

Art. 111

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

Art. 112

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

² SR 834.1

b) Andere Entschädigungen einschliesslich Spesen und Reiseentschädigungen sind der Gemeinde abzuliefern, soweit sie Fr. 10'000.00 in einem Jahr übersteigen.

² Bei Teilzeitmitarbeitenden wird der abzuliefernde Betrag gemäss Absatz 1 Buchstabe b entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad linear reduziert.

XI. Zuständigkeiten, Verfahren, Rechtsschutz

Art. 113 Externe Beratung

¹ Die Gemeinde trägt die Kosten einer externen Erstberatung (Art. 76 Abs. 5 des Personalreglements) gemäss den folgenden Absätzen.

² Die Personalabteilung bestimmt die externen Beratungsstellen.

³ Bei Verdacht auf sexuelle Belästigung können betroffene Mitarbeitende für eine Erstberatung direkt an die externe Beratungsstelle gelangen.

⁴ Bei Verdacht auf Mobbing und bei schweren Konflikten entscheidet die Personalabteilung, ob und in welchem Umfang sie eine externe Beratungsstelle damit beauftragt, betroffene Mitarbeitende zu beraten und der Gemeinde Köniz Vorgehensvorschläge zu unterbreiten.

Art. 114 Personalabteilung

Die Leiterin oder der Leiter der Personalabteilung legt fest, wer innerhalb der Personalabteilung die Aufgaben erfüllt, die ihr durch das Personalreglement und die Personalverordnung zugewiesen werden.

XII. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 114a Übergangsbestimmung zur Änderung vom 2. April 2014

Artikel 99 Absatz 1 in der Fassung vom 2. April 2014 wird nicht auf Fälle angewendet, bei denen der Anspruch auf Lohnfortzahlung vor Inkrafttreten der Änderung entstanden ist.

XI. Zuständigkeiten, Verfahren, Rechtsschutz

Art. 113

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

Art. 114

Unverändert.

kein Anpassungsbedarf

XII. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 114a

Art. 114b Übergangsbestimmung zur Änderung vom [Datum]

	Für Mitarbeitende, die am 31. Dezember 2025 in einem Arbeitsverhältnis mit der Gemeinde standen und im Jahr 2026 das 45. oder ein höheres Altersjahr vollenden, richtet sich der Ferienanspruch (Art. 71) bis Ende 2028 nach dem bisherigen Recht.	Dreijährige Übergangslösung zur neuen Ferienregelung.
Art. 115 Inkrafttreten Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2012 in Kraft.	Art. 115 <i>Unverändert.</i>	Bei einer Teilrevision bleibt dieser Artikel unverändert. Das Inkrafttreten der Änderung wird im GRB geregelt.

Köniz, 17. August 2011

Im Namen des Gemeinderats

Der Gemeindepräsident Die Gemeindeschreiberin

Luc Mentha Beatrice Zbinden

Personalverordnung, Thema Personalentwicklung / Aus- und Weiterbildung

Anhang 2 bisher

Externe Aus- und Weiterbildung (Art. 38)

Anhang 2 neu

Externe Aus- und Weiterbildungen (Art. 38)

Anhang 2 wird gemäss Vorschlag (2. Spalte) angenommen.

1. Grundsätzliches

Arbeitsplatzbezogene Aus- oder Weiterbildungen unterstützen die Entwicklung der Mitarbeitenden in ihrer aktuellen Funktion, gemäss entsprechendem Anforderungsprofil.
Weiterführende Aus- oder Weiterbildungen unterstützen die Mitarbeitenden in ihrer Laufbahnentwicklung für die Übernahme einer neuen Funktion, gemäss entsprechendem Anforderungsprofil. Vor einer weiterführenden Weiterbildung wird auf Kosten der Gemeinde eine Potenzialbeurteilung erstellt.

2. Zuständigkeit

Über Gesuche um Aus- und Weiterbildungen (Art.38 PV) entscheidet die Personalabteilung nach Rücksprache mit der Abteilungsleitung. Über Gesuche der Abteilungsleitenden entscheidet die Personalabteilung nach Rücksprache mit den jeweiligen Direktionsvorstehenden. Bei Uneinigkeit entscheidet der Gemeinderat.

3. Vereinbarung

Finanzielle Leistungen der Gemeinde, die Gewährung von bezahltem Urlaub sowie die Rückerstattungspflicht sind in einer Weiterbildungsvereinbarung schriftlich festzuhalten.

4. Leistungen der Gemeinde

1. Leistungen der Gemeinde:

<i>Interesse der Gemeinde an der Aus- oder Weiterbildung</i>	<i>Bezahlter Urlaub für die Aus- oder Weiterbildung</i>	<i>Kostenübernahme von Kurskosten sowie Prüfungsgebühren</i>
sehr stark	100 % höchstens aber 20 Tage pro Jahr	100 % höchstens aber Fr. 6'000.00 pro Jahr
stark	75 % höchstens aber 15 Tage pro Jahr	75 % höchstens aber Fr. 4'500.00 pro Jahr
mittel	50 % höchstens aber 10 Tage pro Jahr	50 % höchstens aber Fr. 3'000.00 pro Jahr
gering	25 % höchstens aber 5 Tage pro Jahr	25 % höchstens aber Fr. 1'500.00 pro Jahr
kein	kein bezahlter Urlaub	keine Kostenübernahme

a) Höhe des Beitrags der Gemeinde

<i>Interesse der Gemeinde an der Aus- oder Weiterbildung</i>	<i>Beitrag an Kurs- und Prüfungskosten sowie Kursunterlagen pro Aus- oder Weiterbildung</i>
betriebsnotwendig	100 % höchstens aber CHF 16'000
gross	75 % höchstens aber CHF 12'000
mittel	50 % höchstens aber CHF 8'000
klein	25 % höchstens aber CHF 4'000

Bemerkung PA betr. mögliche Kostenzunahme: zwischen CHF 50'000 und CHF 75'000.00 Mehrkosten.

2. Bezahlter Urlaub wird für die nötigen Stunden und Tage der Kursdauer ohne Reisezeit gewährt, unabhängig von der Tageszeit der Kurse. Für allfällige Überzeit wird kein Zeitzuschlag gewährt.
3. Die Mitarbeitenden tragen die Materialkosten von Büchern, Kursunterlagen und dergleichen – soweit abgrenzbar – selbst.
4. Die Mitarbeitenden tragen die weiteren Auslagen grundsätzlich selbst. Ausnahmsweise kann unter Berücksichtigung aller Umstände bei der Bewilligung eines Gesuchs der Ersatz von Auslagen gewährt werden.
5. Bei Teilzeitmitarbeitenden werden der bezahlte Urlaub und die finanziellen Leistungen in der Regel unter Berücksichtigung des Beschäftigungsgrads angemessen reduziert.

b) Übernahme weiterer Kosten

Die Mitarbeitenden tragen die Materialkosten von Büchern, Kursunterlagen und dergleichen – soweit abgrenzbar – selbst. Die Mitarbeitenden tragen auch die weiteren Auslagen grundsätzlich selbst. Ausnahmsweise kann bei der Bewilligung eines Gesuchs der Ersatz von Auslagen gewährt werden.

c) Prüfungskosten

Bei Nichtbestehen der Prüfung haben die Mitarbeitenden den Teil des Beitrags, der den Prüfungskosten entspricht, zurückzuerstatten. Bei erfolgreicher Wiederholung der Prüfung entfällt diese Rückerstattungspflicht, und die Gemeinde übernimmt auch allfällige zusätzliche Prüfungskosten.

d) Rückerstattungspflicht

Die Mitarbeitenden werden rückerstattungspflichtig, wenn

- die finanziellen Leistungen der Gemeinde pro Aus- oder Weiterbildung CHF 3'000 übersteigen und
- das Arbeitsverhältnis während der Aus- oder Weiterbildung oder innerhalb von zwei Jahren nach Abschluss wegen Kündigung durch die Mitarbeitenden endet oder
- die Aus- oder Weiterbildung vorzeitig abgebrochen wird.

Zurückzuerstatten sind ebenfalls die Lohnkosten für schon bezogenen bezahlten Urlaub sowie die gesamten übrigen finanziellen Leistungen der Gemeinde.

Der rückerstattungspflichtige Betrag vermindert sich ab dem Ende der Aus- oder Weiterbildung pro Anstellungsmonat um 1/24.

e) Bezahlter Urlaub

Für Aus- und Weiterbildungen kann bezahlter Urlaub von höchstens 164 Stunden pro Ausbildungsjahr gewährt werden (entspricht beispielsweise 20 Tagen zu 8 Stunden und 12 Minuten).

Bei Teilzeitmitarbeitenden wird der bezahlte Urlaub unter Berücksichtigung des Beschäftigungsgrads reduziert.

Beim Entscheid über bezahlten Urlaub wird auch berücksichtigt, dass für Reisezeit kein bezahlter Urlaub gewährt werden soll.

Aus- oder Weiterbildungen, welche ausserhalb der Betriebszeiten stattfinden, gelten als Freizeit und werden nicht angerechnet.

Neu: bezahlter Urlaub 100% rückzahlungspflichtig.

Neu, da entkoppelt

8:12: Anpassung an 41-Stunden-Woche

Naheliegender ist, dass die Mitarbeitenden den Urlaub einsetzen, wenn ein Kursblock an einem Tag stattfindet, an dem sie normalerweise arbeiten würden. Es steht ihnen aber frei, den Urlaub an einem Samstag einzusetzen; rechnerisch spielt es keine Rolle, wann genau sie ihr Zeitguthaben einsetzen.

Anhang 6**Auszug aus dem Strafregister und dem Betreibungsregister (Art. 10a Personalverordnung)****Funktionen gemäss Art. 10a Personalverordnung**

<u>Auszugsart</u>	<u>Funktion</u>
Privatauszug (Strafregisterauszug)	<ul style="list-style-type: none">- Abteilungsleiter/in- Sachbearbeiter/in Verwaltungspolizei und Sachbearbeiter/in Verkehrssicherheit gemäss Art. 14 und 15 kantonale PolV- Sachbearbeiter/in Gewerbepolizei
Sonderprivatauszug (Strafregisterauszug)	<ul style="list-style-type: none">- Berufsbeiständin/Berufsbeistand- Hauswirtschaft (ohne Reinigung)- Schulbusfahrer/in- Mitarbeiter/in Tagesschulen- Schulsozialarbeiter/in- Jugendarbeiter/in- Hausbesucher/in Programm schritt:weise- Berufsbadmeister/in- Hilfsbadmeister/in- Leiter/in Bad- Stv. Leiter/in Bad
Betreibungsregisterauszug	<ul style="list-style-type: none">- Sachbearbeiter/in Verwaltungspolizei und Sachbearbeiter/in Verkehrssicherheit gemäss Art. 14 und 15 kantonale PolV- Sachbearbeiter/in Gewerbepolizei



Faktenblatt: Kostenzusammenstellung

Grundlagen

Einschätzung der Gesamtkosten, welche durch die Überarbeitung Personalrecht ausgelöst werden:

Die Auflistung der Kosten sind wie folgt zu lesen:

- **P-Bud 1** / Personalaufwand mit direktem Einfluss auf das Budget
- **P-Bud 2** / Personalaufwand ohne direkten Einfluss auf das Budget
- **S-Bud** / Sachaufwand mit direktem Einfluss auf das Budget

	P-Bud 1	P-Bud 2	S-Bud
Jahresarbeitszeit, Wochenarbeitszeit			
Reduktion von 42 auf 41 Std. (1 = Stundenlohn / 2 = Monatslohn)	62'400	1'295'190	
Ferienanspruch			
Reduktion ab 45. Altersjahr (1 = Stundenlohn / 2 = Monatslohn)	-6'500	-165'00	
Pikett und Winterdienst			
Erhöhung der Ansätze	81'000		
Gemeindefamilienzulage			
Kosten	100'000		
Aus- und Weiterbildung			
Erweiterte Kostenübernahme	79'000		
Lohnsystem			
Projektkosten			100'000
Lohnstrukturanalyse			
Kein struktureller Anpassungsbedarf	0		
Elternschaft			
Mutterschaftsurlaub mit 3 Wochen		47'628	
Elternzeit mit 4 Wochen		117'936	
Ferienanspruch Übergangslösung			
Kosten Übergangslösung 3 Jahre	6'500	165'000	
Whistleblowing			
Unabhängige Meldestelle			16'200
Gesamtkosten	322'400	1'460'754	116'200

Der gesamte Personalaufwand pro Jahr beträgt rund Mio. 65. Somit beträgt die budgetrelevante Kostenzunahme rund Tsd. CHF 325, was 0.5% vom Gesamtpersonalaufwand ausmacht.

Köniz, 21.05.2025