

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

Abschreibung; Direktion Präsidiales und Finanzen

**1. Ausgangslage**

In der Parlamentssitzung vom 8. November 2021 wurde die Motion "Überarbeitung des Personalrechts der Gemeinde Köniz" erheblich erklärt (Beilage 1). In der Parlamentssitzung vom 18.09.2023 wurde die Erfüllungsfrist bis zum 30.06.2025 verlängert.

**2. Umsetzung**

Der Gemeinderat hat die Überarbeitung des Personalrechts in einer Teilrevision umgesetzt und dem Parlament zum Beschluss vorgelegt. Der Prozess wurde von der nichtständigen Kommission Personalreglement (PEKO) begleitet. Die Vorlage wurde am 16.6.2025 im Parlament verabschiedet. Die Anpassungen werden per 1.1.2026 in Kraft gesetzt.

Der Gemeinderat nahm die Überweisung der Motion zum Anlass, weiteren Revisionsbedarf zu eruieren und in die Teilrevision miteinzubeziehen. So wurden weitere überwiesene Vorstösse und Bedarf, der aus der Personalstrategie und der Mitarbeitendenbefragung resultierten, aufgenommen. Dabei wurden neben kleineren Anpassungen an die Realität und den Alltag der Gemeindeverwaltung auch grössere Verbesserungen angegangen.

Aufgrund der Tragweite des Reglements beantragte der Gemeinderat die Beratung durch eine nichtständige parlamentarische Kommission gemäss Art. 66 GO. Die Kommission hat den Parlamentsantrag zuhanden des Parlaments vorberaten. Der Gemeinderat hatte 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). Die Kommission konnte sich auch bei diesen Punkten einbringen.

Mit der Teilrevision wurde 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. Nachfolgend die wichtigsten Punkte der Teilrevision:

- 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)

Für detailliertere Ausführungen verweisen wir auf den Parlamentsantrag "Personalreglement, Teilrevision" (Traktandum 4), welcher vom Parlament am 16.6.2025 beraten wurde.

**2.1 Weitere Aspekte der Motion**

Im Folgenden gehen wir detaillierter auf die Artikel ein, welche einen direkten Zusammenhang mit der überwiesenen Motion aufweisen.

Um dem erwähnten Nachholbedarf in der Personalentwicklung (Förderung von jungen und guten Mitarbeitenden sowie Aufmerksamkeit für die Ausbildung) wurden verschiedene Massnahmen angegangen.

Mit dem "Personalentwicklungskonzept der Gemeinde Köniz – Teil Nachwuchs", wurde die Positionierung der Nachwuchsausbildung gestärkt und die Bildungsqualität konnte mit entsprechenden Massnahmen gesichert und weiterentwickelt werden. Zudem wurden zwei zusätzliche Lehrstellen geschaffen.

Mit dem "Personalentwicklungskonzept der Gemeinde Köniz – Rahmenkonzept wurden verschiedene Massnahmen getroffen und umgesetzt, welche die Personalentwicklung deutlich verstärken. Die überarbeiteten Bestimmungen für die Personalbeurteilung und -Förderung sowie für die Personalentwicklung wurden in den entsprechenden zwei Kapitel aufgenommen und werden per 1.1.2026 in Kraft gesetzt.

### **Personalbeurteilung und -Förderung**

PR Art. 43 / PV Art. 28 bis 34

Mit der Einführung des neuen, digitalen Personalentwicklungsprozesses (Anforderungsprofil, Stellenbeschreibung, Probezeit- und Mitarbeitendengespräch) wird unter anderem die individuelle, kompetenzbasierte Entwicklung besser gefördert.

### **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

Die in der Begründung erwähnte Überarbeitung des Personalreglements Art. 14, Absatz 3 wurde innerhalb der Überarbeitung des Personalrechts im Artikel 14 des Personalreglements und im Artikel 12a in der Personalverordnung aufgenommen und wird per 1.1.2026 in Kraft gesetzt.

### **Probezeit**

PR Art. 14 / PV Art. 12a

Im Fall der Übernahme einer neuen Funktion, wird die Probezeit nur noch dann vereinbart, wenn sich die neue Funktion wesentlich von der bisherigen unterscheidet.

### **Antrag**

Der Gemeinderat beantragt dem Parlament, folgenden Beschluss zu fassen:

Die Motion wird abgeschrieben.

Köniz, 25. Juni 2025

Der Gemeinderat

### **Beilagen**

1) Parlamentsantrag, Beantwortung

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

Beantwortung; Direktion Präsidiales und Finanzen

**Vorstosstext**

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

**Begründung**

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

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

**Eingereicht**

25. Mai 2021

**Unterschrieben von 12 Parlamentsmitgliedern**

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

**Antwort des Gemeinderates****1. Formelle Prüfung**

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

## **2. Ausgangslage**

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

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

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

## **4. Fazit**

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

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

## **Antrag**

Der Gemeinderat beantragt dem Parlament, folgenden Beschluss zu fassen:

Die Motion wird erheblich erklärt.

Köniz, 22. September 2021

Der Gemeinderat

## **Beilagen**

- 1) Formelle Prüfung der Motion vom 1. Juni 2021



Cornelia Rauch  
Stv. Gemeindeschreiberin  
T 031 970 92 02  
cornelia.rauch@koeniz.ch

Köniz, 1. Juni 2021 rc

**V2117 Motion (SVP) "Überarbeitung des Personalrechts der Gemeinde Köniz"**  
**Formelle Prüfung der Motion**

Gemäss der gemeinderätlichen Weisung 0.3 A 7 prüft der Gemeindeschreiber, ob der Gegenstand von eingereichten Motionen im ausschliesslichen Zuständigkeitsbereich des Gemeinderates liegt. In diesem Fall käme einer Motion der Charakter einer Richtlinie zu.

Die reglementarische Grundlage in Art. 53 Abs. 1 des Geschäftsreglements des Parlamentes:

Eine Motion verpflichtet den Gemeinderat, einen bestimmten Beschlusses- oder Reglementsentswurf vorzulegen oder eine Massnahme zu treffen. Soweit der Gegenstand der Motion in der ausschliesslichen Kompetenz des Gemeinderates liegt, kommt ihr der Charakter einer Richtlinie zu.

Mit der vorliegenden Motion wird der Gemeinderat beauftragt, dem Parlament, gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit einer parlamentarischen Spezialkommission, eine Revision des Personalrechts der Gemeinde zu unterbreiten. Dies kann mittels einer Total- oder einer Teilrevision geschehen. Im Prozess soll neben dem Personalreglement auch die Personalverordnung und sämtliche das Personal betreffende Weisungen miteinbezogen und überprüft werden.

Gemäss Art. 44 Gemeindeordnung (GO) beschliesst das Parlament den Erlass, die Änderung und die Aufhebung aller Reglemente und Pläne, die nicht nach besonderer Vorschrift einem anderen Organ vorbehalten sind. Der Erlass, die Änderung und die Aufhebung von Verordnungen mit Ausführungsvorschriften zu Reglementen und Erlassen des übergeordneten Rechts beschliesst gemäss Art. 60 bst. m) der Gemeinderat.

Fazit: Mit der Erheblicherklärung dieser Motion erteilt das Parlament dem Gemeinderat einen verpflichtenden Auftrag soweit es das Personalreglement betrifft; das Parlament gibt dem Gemeinderat betreffend Personalverordnung und Weisungen eine Richtlinie vor.

Cornelia Rauch  
Stv. Gemeindeschreiberin