

# Synopse Personalreglement (Stand 04.01.2023)

## Allgemeine Bemerkung

Grundsätzlich könnte die Gemeinde im Personalreglement auf alle Regelungen verzichten, welche sich auch im kantonalen Personalrecht finden. Konsequenterweise führt dieses Vorgehen aber zu einem kaum noch konsistenten Reglement der Gemeinde. Die Anwendung eines solch „verschlankten“ Reglements im Alltag ist sehr benutzerunfreundlich, weil es nur verständlich ist, wenn parallel dazu stets das kantonale Personalrecht konsultiert wird. Für die Mitarbeitenden ist dies sehr umständlich. Aus diesem Grund werden im neuen Personalreglement zum besseren Verständnis zusätzlich grundsätzliche Regelungen aufgeführt, welche sich auf kantonales Recht stützen.

Personalreglement 2024	Personalreglement 2020	Bemerkungen
<p><b>Art. 1 Geltungsbereich</b></p> <p><sup>1.</sup> Dieses Reglement findet Anwendung auf sämtliche durch die Gemeinde (Arbeitgeberin) öffentlich-rechtlich angestellten Personen.</p> <p><sup>2.</sup> Es findet keine Anwendung auf</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Mitarbeitende, welche privatrechtlich nach Obligationenrecht (OR) angestellt werden,</li> <li>b) Mitarbeitende, deren Anstellungsverhältnis vollumfänglich durch das kantonale Recht geregelt ist, namentlich die Lehrpersonen der Volksschule Münsingen,</li> <li>c) die mit Lehrvertrag angestellten Lernenden der Gemeinde.</li> </ul> <p><sup>3.</sup> Der Gemeinderat bestimmt, welche Kategorien von Mitarbeitenden privatrechtlich angestellt werden. Er kann für deren Verträge Grundsätze festlegen.</p>	<p><b>Art. 1 Geltungsbereich</b></p> <p><sup>1.</sup> Dieses Reglement findet Anwendung auf sämtliche durch die Gemeinde öffentlich-rechtlich angestellten Personen.</p> <p><sup>2.</sup> Es findet teilweise Anwendung auf die mit Lehrvertrag angestellten Lernenden der Gemeinde (Art. 11, 13, 14 und 18) sowie auf Mitarbeitende, welche privatrechtlich nach Obligationenrecht (OR) angestellt werden (Art. 11 und 18).</p> <p><sup>3.</sup> Es findet keine Anwendung auf Mitarbeitende, deren Anstellungsverhältnis vollumfänglich durch das kantonale Recht geregelt ist, namentlich die Lehrpersonen der Volksschule Münsingen.</p>	<p>Grundsätzlich keine Änderungen zur heutigen Regelung.</p> <p>Die zusätzlichen Bestimmungen zu den Lernenden (Lehrverträge nach OR) und weiteren privatrechtlichen Angestellten werden in separaten Bestimmungen des Gemeinderats (einfacher Beschluss) festgehalten. Dadurch entfällt die bisherige Vermischung von öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Bestimmungen.</p>
<p><b>Art. 2 Ergänzendes Recht</b></p> <p><sup>1.</sup> Soweit dieses Reglement keine besonderen Bestimmungen enthält, gilt sinngemäss die kantonale Personalgesetzgebung.</p> <p><sup>2.</sup> Nicht anwendbar sind die kantonalen Bestimmungen über</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) die Folgen einer unverschuldeten Kündigung,</li> </ul>	<p><b>Art. 2 Ergänzendes Recht</b></p> <p>Soweit dieses Reglement keine besonderen Bestimmungen enthält, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.</p>	<p>Ergänzender neuer Absatz 2. Diese Inhalte des kantonalen Rechts werden aufgrund eines Rechtsfalls in der Gemeinde Münsingen neu ausdrücklich ausgeschlossen. Damit wird klar geregelt, dass diese kantonalen Bestimmungen in keinem Fall gelten.</p>

<p>b) die Abgangsentschädigungen und die Rentenansprüche bei unverschuldeter Entlassung.</p>		
<p><b>Art. 3 Grundsätze der Personalpolitik</b> Der Gemeinderat formuliert die Personalpolitik und ihre Ziele in einem Leitbild.</p>	<p><b>Art. 5 Organisation</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><sup>1</sup> Die Organisation wird in einem Organigramm dargestellt.</li> <li><sup>2</sup> Die Anforderungen, Hauptaufgaben sowie Kompetenzen aller Stellen werden mittels geeigneten Instrumenten, wie beispielsweise Stellenbeschreibungen und Funktionendiagrammen, geregelt.</li> </ol>	<p>Der neue Artikel 3 verpflichtet den Gemeinderat zum Erlass eines Personalleitbilds. Dieses wurde bisher auf freiwilliger Basis erlassen.</p> <p>Der bisherige Artikel 5 ist neu in der Personalverordnung geregelt. Der Erlass des OHB liegt in der Kompetenz des Gemeinderates, die Stellenbeschreibungen in der Kompetenz des Anstellungsorgans.</p>
<p><b>Art. 4 Stellenbesetzung</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><sup>1</sup> Offene Stellen werden grundsätzlich öffentlich zur Neubesetzung ausgeschrieben. Der Gemeinderat kann in der Verordnung Ausnahmen vorsehen.</li> <li><sup>2</sup> Der Gemeinderat bestimmt in der Verordnung die Anstellungsvoraussetzungen für die einzelnen Funktionen und legt den Anstellungsprozess fest.</li> </ol>		<p>Neu, bisher nur in der Personalverordnung geregelt.</p> <p>Die neuen Art. 4 bis 6 werden der Vollständigkeit halber im Personalreglement aufgeführt. Es handelt sich um grundlegende Fragen zu den Anstellungsbedingungen bei der Gemeinde, welche durch das Parlament festgelegt werden sollen.</p>
<p><b>Art. 5 Zuständigkeiten</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><sup>1</sup> Die Anstellung der Abteilungsleitenden erfolgt durch den Gemeinderat.</li> <li><sup>2</sup> Die Anstellung der übrigen Mitarbeitenden erfolgt durch die Abteilungsleitenden.</li> <li><sup>3</sup> Diese Zuständigkeiten gelten auch für die Veränderung und Beendigung der Anstellungsverhältnisse, soweit dieses Reglement oder die Verordnung nichts abweichendes bestimmt.</li> </ol>		<p>Neu, bisher nur im Organisationshandbuch mit Funktionendiagramm (Erlass mit Verordnungscharakter) geregelt.</p>

<p><b>Art. 6 Anstellungsvertrag und -dauer</b> Die Anstellung erfolgt mit Vertrag und in der Regel unbefristet.</p>		<p>Neu, bisher nicht ausdrücklich geregelt, aber in der Praxis so gehandhabt. Jede mitarbeitende Person hat Anrecht auf eine vertraglich geregelte Anstellung.</p>
<p><b>Art. 7 Probezeit</b>  <sup>1.</sup> Die ersten drei Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Frist von sieben Tagen gekündigt werden.  <sup>2.</sup> Eine Verlängerung der Probezeit auf gesamthaft maximal sechs Monate ist möglich.</p>	<p><b>Art. 4 Probezeit</b>  <sup>1.</sup> Die ersten drei Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit sieben Tagen Kündigungsfrist gekündigt werden.  <sup>2.</sup> Eine Verlängerung der Probezeit ist gesamthaft auf maximal sechs Monate möglich.</p>	<p>Redaktionelle Anpassung</p>
<p><b>Art. 8 Übernahme einer anderen Tätigkeit</b>  <sup>1.</sup> Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, vorübergehend eine andere, ihrer Eignung entsprechende Tätigkeit zu übernehmen, wenn betriebliche Gründe dies erfordern. Die Tätigkeit muss zumutbar und möglichst gleichwertig sein.  <sup>2.</sup> Wird die Versetzung für mehr als sechs Monate oder dauerhaft angeordnet, ist ein neuer Arbeitsvertrag abzuschliessen.</p>		<p>Neu eingefügt aufgrund von Erkenntnissen aus dem aktuellen Stand der Personalrechtsprechung. Dies betrifft vor Allem den vorübergehenden Einsatz in anderen Tätigkeitsgebieten bei krankheits- oder unfallbedingtem Ausfällen oder bei Vakanzen infolge Neu-besetzung von Stellen.</p>
<p><b>Art. 9 Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch Kündigung</b>  <sup>1.</sup> Die Arbeitgeberin und die Mitarbeitenden können das Anstellungsverhältnis unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten jeweils auf Ende eines Monats kündigen.  <sup>2.</sup> Die Kündigung durch die Arbeitgeberin erfolgt nach Anhörung der betroffenen Person mit Verfügung  a) des Gemeinderats gegenüber Abteilungsleitenden,  b) der zuständigen Abteilungsleitung gegenüber ihren Mitarbeitenden.  <sup>3.</sup> Die Kündigung durch die Arbeitgeberin setzt das Vorliegen triftiger Gründe vor, welche jenen der kantonalen Bestimmungen entsprechen.</p>		<p>Der Vollständigkeit halber neu eingefügt. Bei Kündigungen gibt es immer wieder Diskussionen mit Mitarbeitenden, ob für öffentlich-rechtliche Anstellungen die Kündigungsfristen nach OR oder nach kantonalem Recht gelten.</p>

<p>4. Für fristlose Kündigungen und Kündigungen zur Unzeit gelten die kantonalen Regelungen.</p>		
<p><b>Art. 10 Beendigung des Anstellungsverhältnisses aus anderen Gründen</b></p> <p><sup>1.</sup> Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung</p> <p>a) durch den Ablauf der Frist bei befristeten Anstellungen</p> <p>b) mit dem Erreichen des ordentlichen AHV-Rentalters der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters</p> <p>c) durch den Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters</p> <p>d) im gegenseitigen Einvernehmen durch Abschluss einer Austrittsvereinbarung.</p> <p><sup>2.</sup> Nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters kann das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen bis höchstens zur Vollendung des 70. Altersjahres weitergeführt werden, wenn dies im Interesse der Gemeinde liegt.</p>		<p>Der Vollständigkeit halber (siehe Art. 9) neu eingefügt.</p>
<p><b>Art. 11 Allgemeine Dienstpflichten</b></p> <p><sup>1.</sup> Die Mitarbeitenden wahren die Interessen der Arbeitgeberin und erfüllen ihre Aufgaben rechtmässig, wirtschaftlich, sorgfältig und gewissenhaft.</p> <p><sup>2.</sup> Sie befolgen die Weisungen der Vorgesetzten und unterstützen sich gegenseitig bei der Aufgabenerfüllung.</p>		<p>Grundsätzlich im kantonalen Recht geregelt, der Vollständigkeit halber (siehe Allgemeine Bemerkungen am Anfang des Dokuments) eingefügt.</p>
<p><b>Art. 12 Verschwiegenheit und Ermächtigung zur Aussage</b></p> <p><sup>1.</sup> Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, über Angelegenheiten zu schweigen, die ihnen in ihrer beruflichen Tätigkeit zur Kenntnis gelangen und die ihrer Natur nach oder gemäss besonderen Vorschriften geheim zu halten sind. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p>		<p>Grundsätzlich im kantonalen Recht geregelt, der Vollständigkeit halber (siehe Allgemeine Bemerkungen am Anfang des Dokuments) eingefügt.</p>

<p>2. Über diese Angelegenheiten dürfen Mitarbeitende als Zeugin oder Zeuge oder als Auskunftsperson in Verfahren vor Gerichten und Behörden nur aussagen, wenn sie dazu aufgrund ihrer beruflichen Funktion gesetzlich verpflichtet oder dazu vom Gemeindepräsidium ermächtigt sind.</p>		
<p><b>Art. 13 Annahme von Geschenken und anderer Vorteile</b></p> <p>1. Die Mitarbeitenden dürfen für Tätigkeiten und Leistungen, die sie im Dienste der Gemeinde erbringen, keine Entschädigungen annehmen.</p> <p>2. Ebenso ist es ihnen untersagt, Geschenke oder andere Vorteile in irgendeiner Form für sich oder andere Personen zu fordern oder anzunehmen. Ausgenommen ist die Annahme von Höflichkeitsgeschenken mit einem Marktwert von maximal CHF 200.00.</p> <p>3. Mitarbeitende lehnen Einladungen ab, wenn deren Annahme ihre Unabhängigkeit oder Handlungsfähigkeit beeinträchtigen könnte.</p> <p>4. Mitarbeitenden, die an einem laufenden Beschaffungs- oder Entscheidungsprozess beteiligt sind, ist die Annahme von Einladungen aller Art in jedem Fall untersagt.</p>		<p>Neue eigene Regelung, abweichend von der Regelung des Kantons.</p>
<p><b>Art. 14 Öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen</b></p> <p>1. Die Ausübung von öffentlichen Ämtern ist meldepflichtig.</p> <p>2. Nebenbeschäftigungen gemäss den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts sind bewilligungspflichtig.</p> <p>3. Näheres regelt der Gemeinderat in der Verordnung.</p>		<p>Bisher nur in der Personalverordnung geregelt. Der Vollständigkeit halber eingefügt.</p>
<p><b>Art. 15 Arbeitszeit</b></p> <p>1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt bei einer Vollzeitanzstellung 42 Stunden. Der Gemeinderat kann in</p>		<p>Bisher nur in der Personalverordnung geregelt, neu der Vollständigkeit halber im Personalreglement aufgeführt. Es handelt sich um eine grundlegende</p>

<p>der Verordnung für bestimmte Personalkategorien abweichende Regelungen beschliessen.</p> <p><sup>2.</sup> Der Gemeinderat legt den Arbeitszeitrahmen, das Arbeitszeitmodell, besondere Arbeitsformen und die bezahlten Pausen in der Verordnung fest.</p>		<p>Frage zu den Anstellungsbedingungen bei der Gemeinde, welche durch das Parlament festgelegt werden soll.</p>
<p><b>Art. 16 Zusätzliche Arbeitsleistung</b></p> <p><sup>1.</sup> Alle Mitarbeitenden sind im Rahmen des ihnen Zumutbaren verpflichtet, zusätzliche Arbeit zu leisten, soweit dies aus dienstlichen Bedürfnissen oder bei unerwarteten Ereignissen erforderlich ist.</p> <p><sup>2.</sup> Zusätzliche Arbeitsleistungen sind sobald wie möglich durch Freizeit im gleichen Umfang zu kompensieren.</p>		<p>Neu eingefügt aufgrund von Erkenntnissen aus dem aktuellen Stand der Personalrechtsprechung.</p>
<p><b>Art. 17 Ferien</b></p> <p><sup>1.</sup> Der Ferienanspruch richtet sich nach den Bestimmungen des Kantons für Mitarbeitende in den Gehaltsklassen 1-18.<sup>1</sup></p> <p><sup>2.</sup> Die Abteilungsleitenden haben einen zusätzlichen Ferienanspruch von 2½ Tagen.</p> <p><sup>3.</sup> Bei Ein- oder Austritt während des Kalenderjahres besteht ein anteilmässiger Ferienanspruch.</p> <p><sup>4.</sup> Der Gemeinderat legt in der Verordnung den Ferienübertrag auf das folgende Jahr fest.</p>	<p><b>Art. 14 Ferienanspruch</b></p> <p><sup>1.</sup> Der Ferienanspruch aller Mitarbeitenden richtet sich nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts für die Gehaltsklassen 1 bis 18.</p> <p><sup>2.</sup> Für das Gemeindepräsidium sowie die Abteilungsleitenden ist der Ferienanspruch gemäss Abs. 1 um 2.5 Tage höher.</p> <p><sup>3.</sup> Die Ferienregelung für die Lernenden richtet sich nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.</p>	<p>Redaktionelle Anpassung</p> <p>Der Ferienanspruch des Gemeindepräsidiums wird neu im Behördenreglement geregelt. Der Ferienanspruch der Lernenden wird neu ausserhalb des Personalreglements geregelt, da es sich um privatrechtliche Arbeitsverhältnisse handelt..</p>
<p><b>Art. 18 Feiertage und arbeitsfreie Tage</b></p> <p><sup>1.</sup> Die bezahlten Feiertage bestimmen sich nach kantonalem Recht.</p> <p><sup>2.</sup> Der Gemeinderat kann weitere bezahlte arbeitsfreie Tage bestimmen, insbesondere einzelne Tage, welche zwischen Feiertage und Wochenenden fallen.</p>		<p>Grundsätzlich im kantonalen Recht geregelt, der Vollständigkeit halber (siehe Allgemeine Bemerkungen am Anfang des Dokuments) eingefügt. Absatz 2 bisher nur in der Personalverordnung geregelt.</p>

<sup>1</sup> Es besteht ein Ferienanspruch von 25 Arbeitstagen bis zum vollendenden 49. Altersjahr, von 28 Arbeitstagen bis zum vollendenden 59. Altersjahr (und bis Vollendung des 20. Altersjahrs) sowie von 33 Arbeitstagen ab dem 60. Altersjahr (Art. 144 der kantonalen Personalverordnung; Stand 01.01.2023)

<p><b>Art. 19 Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub</b> Bei Mutterschaft, Vaterschaft oder Adoption eines Kindes wird ein bezahlter Urlaub nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts gewährt.</p>		<p>Grundsätzlich im kantonalen Recht geregelt, der Vollständigkeit halber (siehe Allgemeine Bemerkungen am Anfang des Dokuments) eingefügt.</p>																		
<p><b>Art. 20 Bezahlte Urlaube</b>  <sup>1.</sup> Für Abwesenheiten aus persönlichen Gründen (insbesondere bei familiären Ereignissen) können durch die Abteilungsleitenden bezahlte Kurzurlaube gewährt werden.  <sup>2.</sup> Im Einzelfall kann ein Urlaub von bis zu drei Tagen bewilligt werden.  <sup>3.</sup> Darüber hinaus kann das Gemeindepräsidium zusätzlichen Urlaub (z. B. für J+S-Kurse oder in besonderen familiären Betreuungssituationen) gewähren.  <sup>4.</sup> Der Gemeinderat regelt in der Verordnung die Einzelheiten.</p>	<p><b>Art. 13 Freitage</b> Den Mitarbeitenden werden für folgende Anlässe oder Ereignisse ohne Anrechnung an die Ferien und ohne Lohnabzug im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad zusätzliche Freitage gewährt:</p> <table border="0"> <tr> <td>a) eigene Hochzeit</td> <td>2 Tage</td> </tr> <tr> <td>b) Vaterschaftsurlaub</td> <td>10 Tage</td> </tr> <tr> <td>c) Krankheit eines nahen Familienangehörigen</td> <td>max. 3 Tage</td> </tr> <tr> <td>d) Todesfall</td> <td></td> </tr> <tr> <td>- von Angehörigen</td> <td>max. 3 Tage</td> </tr> <tr> <td>- andere Todesfälle</td> <td>max. 2 Stunden</td> </tr> <tr> <td>e) eigener Umzug/Wohnungswechsel</td> <td>1 Tag</td> </tr> <tr> <td>f) Personalausflug</td> <td>1 Tag</td> </tr> <tr> <td>g) militärische Entlassung/ Rekrutierung</td> <td>max. 1 Tag</td> </tr> </table>	a) eigene Hochzeit	2 Tage	b) Vaterschaftsurlaub	10 Tage	c) Krankheit eines nahen Familienangehörigen	max. 3 Tage	d) Todesfall		- von Angehörigen	max. 3 Tage	- andere Todesfälle	max. 2 Stunden	e) eigener Umzug/Wohnungswechsel	1 Tag	f) Personalausflug	1 Tag	g) militärische Entlassung/ Rekrutierung	max. 1 Tag	<p>Details neu in der Personalverordnung geregelt.</p> <p>Neu</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bei schwerer Erkrankung eines engen Familienangehörigen drei Tage pro Ereignis, maximal zehn Tage pro Kalenderjahr</li> <li>• bei Todesfällen je nach Beziehung drei Tage, ein Tag oder die notwendige Zeit für die Teilnahme an der Trauerfeier (max. 0.5 Tage)</li> <li>• unvermeidliche behördliche Termine max. 2 Stunden</li> </ul>
a) eigene Hochzeit	2 Tage																			
b) Vaterschaftsurlaub	10 Tage																			
c) Krankheit eines nahen Familienangehörigen	max. 3 Tage																			
d) Todesfall																				
- von Angehörigen	max. 3 Tage																			
- andere Todesfälle	max. 2 Stunden																			
e) eigener Umzug/Wohnungswechsel	1 Tag																			
f) Personalausflug	1 Tag																			
g) militärische Entlassung/ Rekrutierung	max. 1 Tag																			
<p><b>Art. 21 Unbezahlter Urlaub</b> Auf Antrag kann das Gemeindepräsidium unbezahlten Urlaub gewähren, wenn die betrieblichen Verhältnisse dies gestatten.</p>	<p><b>Art. 15 Unbezahlter Urlaub</b> Auf begründetes Gesuch hin kann das Gemeindepräsidium den Mitarbeitenden unbezahlten Urlaub gewähren, wenn dies mit Rücksicht auf die Arbeitsverhältnisse zu verantworten ist.</p>	<p>Redaktionelle Anpassung</p>																		
<p><b>Art. 22 Grundsätze des Lohnsystems</b>  <sup>1.</sup> Mitarbeitende haben bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung unabhängig des Geschlechts Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit.  <sup>2.</sup> Der Gemeinderat ordnet in der Verordnung jede Stelle einer Gehaltsklasse in Anlehnung an die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts zu oder legt</p>	<p><b>Art. 6 Lohnsystem</b>  <sup>1.</sup> Der Gemeinderat ordnet jede Stelle einer Gehaltsklasse in Anlehnung an die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts zu oder legt pro Stelle eine Bandbreite fest. Dabei berücksichtigt er die Anforderungen sowie Funktionsinhalte.  <sup>2.</sup> Näheres regelt der Gemeinderat durch Verordnung (vgl. Art. 18).</p>	<p>Redaktionelle Anpassung</p>																		

<p>eine Bandbreite fest. Dabei berücksichtigt er die Anforderungen der Funktion und die Konkurrenzfähigkeit gegenüber anderen vergleichbaren bernischen Gemeinden.</p>	<p><b>Art. 7 Einreihung</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Als Basis für die Festlegung der Anzahl Stufen beim Anfangsgehalt gelten Erfahrung und Fähigkeiten, Quervergleiche mit bisherigem Personal und allenfalls vergleichbare Gehälter in anderen bernischen Gemeinden und Städten.</li> <li>2. Mitarbeitende haben bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung unabhängig des Geschlechts Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit.</li> <li>3. Näheres regelt der Gemeinderat durch Verordnung (vgl. Art. 18).</li> </ol>	
<p><b>Art. 23 Lohnentwicklung</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gestützt auf das individuelle Resultat der jährlichen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung kann bei guten Leistungen eine Anrechnung von zusätzlichen Gehaltsstufen erfolgen. Es besteht kein entsprechender Rechtsanspruch.</li> <li>2. Bei nachweislich ungenügenden Leistungen kann das Gehalt während eines Jahres bis zu vier Gehaltsstufen gekürzt werden. Das Grundgehalt (Minimum der Gehaltsklasse) darf dabei nicht unterschritten werden.</li> </ol>	<p><b>Art. 8 Aufstieg</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gestützt auf das individuelle Resultat der jährlichen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung kann bei guten Leistungen eine Anrechnung von Gehaltsstufen und/oder Gehaltsklassen erfolgen.</li> <li>2. Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen und/oder Gehaltsklassen.</li> <li>3. Näheres regelt der Gemeinderat durch Verordnung (vgl. Art. 18).</li> </ol> <p><b>Art. 9 Rückstufung</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bei nachweislich ungenügenden Leistungen kann das Gehalt jährlich bis zu vier Gehaltsstufen gekürzt werden.</li> <li>2. Das Gehalt kann nicht unter das Grundgehalt (Minimum der Gehaltsklasse) reduziert werden.</li> </ol>	<p>Redaktionelle Anpassung</p>
<p><b>Art. 24 Teuerungsausgleich</b></p> <p>Die Gewährung eines Teuerungsausgleichs auf den Löhnen richtet sich nach den für das Kantonspersonal massgebenden Beschlüssen.</p>		<p>Bisher nur in der Personalverordnung geregelt, neu der Vollständigkeit halber im Personalreglement aufgeführt. Es handelt sich um eine grundlegende Frage zu den Anstellungsbedingungen</p>



		<p>bei der Gemeinde, welche durch das Parlament festgelegt werden soll.</p> <p>Folgendes ist zu berücksichtigen: Sofern die Gemeinde hinsichtlich der Teuerung nicht den Beschlüssen des Kantons folgt, bedeutet dies, dass die kantonale Gehaltstabelle nicht mehr 1:1 übernommen werden kann und ab diesem Zeitpunkt eine eigene kommunale Tabelle geführt werden muss.</p>
<p><b>Art. 25 Lohnanspruch bei Krankheit und Unfall</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bei Krankheit oder Unfall wird der bisherige Lohn im ersten Jahr der Abwesenheit zu 100 % und im zweiten Jahr zu 90 % ausgerichtet.</li> <li>2. Der Lohnfortzahlungsanspruch setzt den regelmässigen, ärztlich bestätigten Nachweis der Arbeitsunfähigkeit voraus und ist in jedem Fall an den Bestand eines Arbeitsverhältnisses gebunden.</li> <li>3. Der Nettobetrag der Lohnfortzahlung ist in keinem Fall höher als der Nettolohn ohne Arbeitsunfähigkeit.</li> <li>4. Bis zur Höhe ihrer Lohnfortzahlung gehen Leistungen der Unfall- und der Krankentaggeldversicherung an die Gemeinde.</li> <li>5. Der Lohnfortzahlungsanspruch reduziert sich im gleichen Umfang, falls die Unfall- oder die Krankentaggeldversicherung ihre Leistungen kürzt oder einstellt.</li> <li>6. Die Lohnfortzahlungsansprüche kann gekürzt oder eingestellt werden, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Mitwirkungs- oder Schadenminderungspflichten verletzt.</li> </ol>		<p>Bisher nur in der Personalverordnung geregelt, neu der Vollständigkeit halber im Personalreglement aufgeführt. Es handelt sich um eine grundlegende Frage zu den Anstellungsbedingungen bei der Gemeinde, welche durch das Parlament festgelegt werden soll.</p>

<p><b>Art. 26 Lohnanspruch bei Militär- und anderen Dienstleistungen</b> Der Lohnanspruch während Militär-, Zivilschutz- und Zivildienstleistungen richtet sich nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.</p>		<p>Grundsätzlich im kantonalen Recht geregelt, der Vollständigkeit halber (siehe Allgemeine Bemerkungen am Anfang des Dokuments) eingefügt.</p>
<p><b>Art. 27 Familien- und Betreuungszulagen</b>  <sup>1.</sup> Familienzulagen werden den Mitarbeitende nach den bundesrechtlichen und den kantonalen Bestimmungen ausgerichtet.  <sup>2.</sup> Die Gewährung von Betreuungszulagen orientiert sich an den Grundsätzen der Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes. Abweichungen und die weiteren Einzelheiten regelt der Gemeinderat in der Verordnung.</p>		<p>Grundsätzlich im kantonalen Recht geregelt, der Vollständigkeit halber (siehe Allgemeine Bemerkungen am Anfang des Dokuments) eingefügt. Details werden in der Personalverordnung geregelt.</p>
<p><b>Art. 28 Anerkennungsprämien</b> Im Rahmen des Personalkostenbudgets kann das Gemeindepräsidium Einzelpersonen oder Gruppen von Mitarbeitenden für ausserordentliche Leistungen eine Anerkennungsprämie gewähren.</p>	<p><b>Art. 10 Anerkennungen</b>  <sup>1.</sup> In begründeten Fällen kann der Gemeinderat ausserhalb der bewilligten Mittel die Ausrichtung einer Anerkennung an die Mitarbeitenden beschliessen.  <sup>2.</sup> Das Gemeindepräsidium kann innerhalb der bewilligten Mittel Einzelpersonen oder Gruppen von Mitarbeitenden für ausserordentliche Leistungen eine Anerkennung gewähren.</p>	<p>Für den bisherigen Absatz 1 gelten die ordentlichen Vorgaben für Nachkredite in der Kompetenz des Gemeinderates.</p>
<p><b>Art. 29 Treueprämien</b>  <sup>1.</sup> Mitarbeitende erhalten nach zehn Dienstjahren und danach nach jeweils fünf weiteren geleisteten Dienstjahren eine Treueprämie.  <sup>2.</sup> Die Treueprämie entspricht wahlweise einem halben Monatslohn ohne Zulagen oder einem bezahlten Urlaub von elf Arbeitstagen.</p>	<p><b>Art. 12 Treueprämie</b>  <sup>1.</sup> Mitarbeitende erhalten nach zehn Dienstjahren und danach nach jeweils fünf weiteren geleisteten Dienstjahren eine Treueprämie.  <sup>2.</sup> Die Treueprämie entspricht einem halben Monatslohn ohne Zulagen. Für die Berechnung sind der aktuelle Lohn sowie der durchschnittliche Beschäftigungsgrad während den vorausgegangenen fünf Jahren massgebend.</p>	<p>Details aus dem alten Art. 12 neu in der Personalverordnung geregelt. Frist zum Bezug des bezahlten Urlaubs neu drei Jahre. Restliche Bestimmungen unverändert.</p>

	<p><sup>3.</sup> Anstelle der entsprechenden Geldleistung kann ein bezahlter Urlaub von 11 Arbeitstagen gewährt werden. Der Urlaub kann ganz oder teilweise auf die der Treueprämie folgenden fünf Jahre verteilt werden.</p> <p><sup>4.</sup> Allfällig vorgängig in privatrechtlicher Anstellung geleistete Dienstjahre werden für den Anspruch der Treueprämie bei öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeitenden mit 50% der Anstellungsdauer angerechnet.</p>	
<p><b>Art. 30 Zulagen für Nacht-, Wochenend- und Pikettendienste</b> Für die Leistung von Nacht-, Wochenend- und Pikettendiensten besteht Anspruch auf Zulagen, welche der Gemeinderat in der Verordnung festlegt.</p>		Bisher nur in der Personalverordnung geregelt, neu der Vollständigkeit halber im Personalreglement aufgeführt. Es handelt sich um eine grundlegende Frage zu den Anstellungsbedingungen bei der Gemeinde, welche durch das Parlament festgelegt werden soll.
<p><b>Art. 31 Naturalleistungen</b> Die Gemeinde kann ihren Mitarbeitenden in begründeten Fällen Naturalleistungen oder Vergünstigungen gewähren.</p>		Der Vollständigkeit halber eingefügt.
<p><b>Art. 32 Spesenersatz</b> <sup>1.</sup> Auslagen, welche Mitarbeitende bei der Ausübung ihrer Arbeit entstehen, werden entschädigt. <sup>2.</sup> Der Gemeinderat regelt die Spesenabgeltung in der Verordnung.</p>		
<p><b>Art. 33 Weiterbildung</b> <sup>1.</sup> Die Weiterbildung von Mitarbeitenden wird gefördert und unterstützt. <sup>2.</sup> Die Unterstützung erfolgt durch finanzielle Beiträge und/oder durch die Gewährung von bezahltem Urlaub. <sup>3.</sup> Der Umfang der Unterstützung richtet sich nach dem Nutzen der Weiterbildung für die Arbeitgeberin.</p>	<p><b>Art. 16 Grundsatz</b> <sup>1.</sup> Die Weiterbildung von Mitarbeitenden wird gefördert und unterstützt. <sup>2.</sup> Das dienstliche Interesse ist für den Umfang der Beteiligung massgebend. Bedarfsorientierte Bildungs-massnahmen von dienstlichem Interesse haben gegenüber den Bildungswünschen von Mitarbeitenden Vorrang.</p>	Redaktionelle Anpassung

<p>4. Die Rückzahlungspflicht richtet sich nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts. Über Ausnahmen von der Rückzahlungspflicht entscheidet der Gemeinderat.</p>	<p>3. Die Weiterbildung einzelner Mitarbeitenden kann durch finanzielle Beiträge und/oder durch die Gewährung von bezahltem, teilweise bezahltem oder unbezahltem Urlaub erfolgen.</p> <p>4. Näheres regelt der Gemeinderat durch Verordnung (vgl. Art. 18).</p> <p><b>Art. 17 Rückzahlungspflicht</b></p> <p>1. Die Rückzahlungspflicht richtet sich nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.</p> <p>2. Über Ausnahmen von der Rückzahlungspflicht entscheidet der Gemeinderat.</p>	
<p><b>Art. 34 Mitarbeitendenbeurteilung</b></p> <p>1. Die Vorgesetzten führen mit ihren Mitarbeitenden regelmässig, mindestens aber einmal jährlich ein Gespräch im Sinne einer zukunftsgerichteten Standortbestimmung.</p> <p>2. Kernpunkte dieses Gesprächs sind die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung, die Zielvereinbarung, die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsklima sowie die beruflichen Entwicklungsperspektiven.</p> <p>3. Die Mitarbeitergespräche werden dokumentiert und bilden eine Grundlage für die Lohnentwicklung (Art. 23).</p>		<p>Bisher nur in der Personalverordnung geregelt, neu der Vollständigkeit halber im Personalreglement aufgeführt. Es handelt sich um eine grundlegende Frage zu den Anstellungsbedingungen bei der Gemeinde, welche durch das Parlament festgelegt werden soll.</p>
<p><b>Art. 35 Versicherungs- und Beitragspflicht</b></p> <p>1. Die Gemeinde Münsingen als Arbeitgeberin erfüllt alle versicherungsrechtlichen Verpflichtungen.</p> <p>2. Die Mitarbeitenden unterstützen die Arbeitgeberin in der Erfüllung ihrer Pflichten, indem sie ihr alle nötigen Informationen zur Verfügung stellen.</p>		<p>Der Vollständigkeit halber eingefügt, bisher durch Art. 11 abgedeckt.</p>
<p><b>Art. 36 Versicherungsschutz bei Unfall und Krankheit</b></p> <p>1. Zur Ergänzung der Leistungen der obligatorischen Unfallversicherung kann der Gemeinderat Zusatzversicherungen abschliessen.</p>	<p><b>Art. 11 Sozialversicherungen</b></p> <p>Der Gemeinderat legt die Prämienanteile des Personals für Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung, Krankentaggeldversicherung sowie für die Pensionskasse fest.</p>	<p>Der Vollständigkeit halber eingefügt, bisher durch Art. 11 abgedeckt.</p>

<p>2. Für alle diesem Reglement unterstellten Mitarbeitenden schliesst die Gemeinde eine Krankentaggeldversicherung ab.</p> <p>3. Der Gemeinderat legt die Aufteilung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge an die erwähnten Versicherungen sowie an die Nichtberufsunfallversicherung in der Verordnung fest.</p>		
<p><b>Art. 37 Berufliche Vorsorge</b></p> <p>1. Die Gemeinde Münsingen versichert ihre Mitarbeitenden im Rahmen der bundesrechtlichen Bestimmungen gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod.</p> <p>2. Der Gemeinderat bestimmt die Vorsorgeeinrichtung und legt die Anteile der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge in der Verordnung fest.</p>		<p>Der Vollständigkeit halber eingefügt, bisher durch Art. 11 abgedeckt.</p>
<p><b>Art. 38 Weitere Versicherungen</b></p> <p>Die Gemeinde kann zur Absicherung besonderer Risiken für ihre Mitarbeitenden weitere Versicherungen abschliessen.</p>		<p>Der Vollständigkeit halber eingefügt, bisher durch Art. 11 abgedeckt.</p>
<p><b>Art. 39 Verfügungen</b></p> <p>1. Die Gemeinde erlässt Verfügungen, soweit dieses Reglement dies vorsieht oder wenn bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zustande kommt. Der Gemeinderat regelt die Zuständigkeiten für den Erlass von Verfügungen.</p> <p>2. Gegen Verfügungen der Gemeinde kann Beschwerde beim Regierungstatthalteramt geführt werden.</p>		<p>Der Vollständigkeit halber eingefügt.</p>
<p><b>Art. 40 Verordnung</b></p> <p>Der Gemeinderat erlässt die zum Vollzug dieses Reglements erforderlichen Verordnungsbestimmungen, namentlich über</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Stellenbesetzungen</li> <li>b) Arbeitszeit, Ferien, Urlaub, arbeitsfreie Tage</li> <li>c) Löhne, Zulagen und weitere finanzielle Leistungen</li> </ul>	<p><b>Art. 18 Verordnung</b></p> <p>1. Der Gemeinderat erlässt die zum Vollzug dieses Reglements erforderlichen Verordnungsbestimmungen, namentlich über:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Gehalt, Überbrückungsrente und Entschädigungen</li> <li>b) Personalbeurteilung und -förderung</li> <li>c) Sozialversicherungen</li> </ul>	<p>Redaktionelle Anpassung infolge Verschiebungen von Bestimmungen des Reglements in die Verordnung und umgekehrt.</p>

<p>d) Treueprämien  e) Überbrückungsrenten  f) Mitarbeitendenbeurteilung  g) Sozialversicherungen.</p>	<p>d) Arbeitszeit, Ferien, Urlaub, arbeitsfreie Tage  e) Anspruch des Personals auf Sitzungsgeld und Anrechnung der Arbeitszeit  f) Löhne des Personals im Stundenlohn  g) Funktionsentschädigungen  <sup>2</sup> Der Gemeinderat legt in den Verordnungsbestimmungen fest, inwieweit diese für privatrechtlich angestellte Mitarbeitende und Lernende gelten.</p>	
<p><b>Art. 41 Änderung von Erlassen</b>  Behördenreglement vom 04.09.2006:  <i>Art. 10 (neu)</i>  <i>Arbeitszeit, Ferien</i>  <sup>1</sup> Die Arbeitszeit des Gemeindepräsidiums richtet sich nach den Bedürfnissen der Funktion und wird nicht erfasst (Vertrauensarbeitszeit).  <sup>2</sup> Der Ferienanspruch richtet sich nach Art. 17 Abs. 1 und 2 des Personalreglements.   5. <i>Sitzungsgelder und besondere Entschädigungen (ergänzter Zwischentitel)</i>  <i>Art. 19</i>  <i>Besondere Funktionsentschädigungen</i>  Die Funktionsentschädigungen bei Abstimmungen und Wahlen werden im Anhang I dieses Reglements geregelt.</p>		<p>Bisherige Praxis, Trennung der personalrechtlichen und behördenrechtlichen Belange.</p>
<p><b>Art. 42 Übergangsbestimmungen</b>  <sup>1</sup> Anstellungen ab 01.10.2023 erfolgen nach diesem Reglement.  <sup>2</sup> Arbeitsverträge, die mit diesem Reglement nicht vereinbare Regelungen enthalten, sind bis 31.12.2024 an dieses Reglement anzupassen.</p>	<p><b>Art. 19 Generell</b>  Ab dem 01.08.2019 begründete Arbeitsverhältnisse werden nach dem neuen Recht geführt.</p>	<p>Anpassung an aktuelles Reglement</p>
<p><b>Art. 43 Inkrafttreten</b>  <sup>1</sup> Dieses Reglement tritt am 01.01.2024 in Kraft.</p>	<p><b>Art. 20 Inkrafttreten</b>  <sup>1</sup> Die Inkraftsetzung des Reglements erfolgt auf den 01.01.2020.</p>	<p>Anpassung an aktuelles Reglement</p>

<p><sup>2</sup>. Mit Inkrafttreten wird das Personalreglement vom 11.06.2019 aufgehoben.</p>	<p><sup>2</sup>. Mit Inkrafttreten wird das Personalreglement vom 16.03.2016 aufgehoben.</p>	
	<p><b>Art. 3 Anstellungen</b></p> <p><sup>1</sup>. Öffentlich-rechtlich mit Vertrag angestellt werden Mitarbeitende, welche nicht im Stundenlohn entschädigt werden oder deren Anstellung auf Basis einer 42-Stunden-Woche ein Pensum von mindestens 30 Prozent erreicht.</p> <p><sup>2</sup>. Mitarbeitende, welche im Stundenlohn entschädigt werden oder dieses Pensum nicht erreichen, werden mit Vertrag privatrechtlich nach OR angestellt.</p> <p><sup>3</sup>. Lernende werden mit Lehrvertrag privatrechtlich nach OR angestellt.</p>	<p>Streichung des Artikels. Neu geregelt in der Personalverordnung.</p> <p>Privatrechtlich angestellt werden folgende Personen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reinigungspersonal</li> <li>• Mitarbeitende im Stundenlohn</li> <li>• Lernende</li> <li>• Praktikantinnen und Praktikanten</li> </ul>