



# Personalreglement

## 2017

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Rechtsverhältnis</b> .....	3
Geltungsbereich .....	3
Ergänzendes Recht.....	3
Anstellungen.....	3
Probezeit .....	3
Organisation .....	3
Verordnungen.....	3
<b>2. Lohnsystem</b> .....	4
Grundsatz.....	4
Einreihung .....	4
Aufstieg .....	4
Rückstufung .....	4
Ausserordentliche Zulagen .....	4
<b>3. Besondere Bestimmungen</b> .....	5
Sozialversicherung .....	5
Sitzungsgeld.....	5
Treueprämien .....	5
Freitage .....	5
Ferienanspruch .....	5
Unbezahlter Urlaub.....	6
<b>4. Weiterbildung</b> .....	6
Grundsatz.....	6
Rückzahlungspflicht.....	6
<b>5. Übergangs- und Schlussbestimmungen</b> .....	6
Ferienanspruch .....	6
Rückzahlungsverpflichtung.....	6
Inkrafttreten .....	6

Gestützt auf Art. 55 der Gemeindeordnung<sup>1</sup> erlässt das Parlament das folgende

## Personalreglement

### 1. Rechtsverhältnis

Geltungsbereich

#### **Art. 1**

<sup>1</sup> Dieses Reglement findet Anwendung auf sämtliche durch die Gemeinde öffentlich-rechtlich angestellten Personen.

<sup>2</sup> Es findet teilweise Anwendung auf die mit Lehrvertrag angestellten Lernenden der Gemeinde (Art. 6, 12, 15 und 16) sowie auf Mitarbeitende, welche privatrechtlich nach Obligationenrecht (OR) angestellt werden (Art. 6, 12 und 13).

<sup>3</sup> Es findet keine Anwendung auf Mitarbeitende, deren Anstellungsverhältnis vollumfänglich durch das kantonale Recht geregelt ist, namentlich die Lehrpersonen der Volksschule Münsingen.

Ergänzendes Recht

#### **Art. 2**

Soweit dieses Reglement keine besonderen Bestimmungen enthält, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.

Anstellungen

#### **Art. 3**

<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.

<sup>2</sup> Mitarbeitende, welche im Stundenlohn entschädigt werden oder dieses Pensum nicht erreichen, werden mit Vertrag privatrechtlich nach OR angestellt.

<sup>3</sup> Lernende werden mit Lehrvertrag privatrechtlich nach OR angestellt.

Probezeit

#### **Art. 4**

Die ersten drei Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit sieben Tagen Kündigungsfrist gekündigt werden.

Organisation

#### **Art. 5**

<sup>1</sup> Die Organisation wird in einem Organigramm dargestellt.

<sup>2</sup> Die Anforderungen und Hauptaufgaben aller Stellen sind mittels Stellenbeschreibungen und Funktionendiagrammen geregelt.

Verordnungen

#### **Art. 6**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat erlässt die zum Vollzug dieses Reglements erforderlichen Verordnungsbestimmungen, namentlich über:

a) Gehalt, Überbrückungsrente und Entschädigungen

---

<sup>1</sup> Gemeindeordnung der Einwohnergemeinde Münsingen vom 04.03.2001

- b) Personalbeurteilung und -förderung
- c) Sozialversicherungen
- d) Arbeitszeit, Ferien, Urlaub, arbeitsfreie Tage

<sup>2</sup> Der Gemeinderat legt in den Verordnungsbestimmungen fest, inwieweit diese für privatrechtlich angestellte Mitarbeitende und Lernende gelten.

## 2. Lohnsystem

Grundsatz

### Art. 7

<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> Jede Gehaltsklasse besteht aus 80 Gehaltsstufen und 12 Anlaufstufen.

<sup>3</sup> Das zuständige Gemeindeorgan legt fest, welche Mittel für Aufstiege insgesamt zur Verfügung stehen. Sie berücksichtigt die finanzielle Lage der Gemeinde, die Konjunkturlage und die Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen.

Einreihung

### Art. 8

Für die Festlegung des Anfangsgehalts zählen volle Praxisjahre. Sofern sie für die Ausübung der Funktion direkt dienlich sind, werden sie mit maximal vier Gehaltsstufen pro Jahr angerechnet. Andere berufliche oder nichtberufliche Tätigkeiten (wie die Betreuungsarbeit oder die Ausübung eines öffentlichen Amtes) können mit maximal zwei Gehaltsstufen pro Jahr angerechnet werden.

Aufstieg

### Art. 9

<sup>1</sup> Gestützt auf die Resultate der jährlichen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung (MAG) kann bei einer Mindestgesamtbeurteilung A und mehr eine Anrechnung von Gehaltsstufen und/oder Gehaltsklassen erfolgen.

<sup>2</sup> Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen und/oder Gehaltsklassen.

Rückstufung

### Art. 10

<sup>1</sup> Bei ungenügenden Leistungen kann das Gehalt jährlich bis zu vier Gehaltsstufen gekürzt werden.

<sup>2</sup> Das Gehalt kann nicht unter das Grundgehalt (Minimum der Gehaltsklasse) reduziert werden.

Ausserordentliche Zulagen

### Art. 11

<sup>1</sup> In begründeten Fällen kann der Gemeinderat die Ausrichtung einer einmaligen Zulage an die Mitarbeitenden beschliessen.

<sup>2</sup> Das Gemeindepräsidium kann innerhalb der bewilligten Mittel Einzelpersonen oder Gruppen von Mitarbeitenden für ausserordentliche Leistungen eine einmalige Zulage gewähren.

### 3. Besondere Bestimmungen

Sozialversicherung	<b>Art. 12</b> Der Gemeinderat legt die Prämienanteile des Personals für Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung, Krankentaggeldversicherung sowie für die Pensionskasse fest.
Sitzungsgeld	<b>Art. 13</b> Mitarbeitende, welche von Amtes wegen an einer Sitzung teilnehmen müssen, die nicht als Arbeitszeit gilt, erhalten ein Sitzungsgeld gemäss Personalverordnung.
Treueprämien	<b>Art. 14</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 durchschnittliche Lohn sowie der Beschäftigungsgrad während den vorausgegangenen fünf Jahren massgebend.  <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.  <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.
Freitage	<b>Art. 15</b> Den Mitarbeitenden werden für folgende Anlässe oder Ereignisse ohne Anrechnung an die Ferien und ohne Lohnabzug im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad zusätzliche Freitage gewährt: 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
Ferienanspruch	<b>Art. 16</b> <sup>1</sup> Der Ferienanspruch aller Mitarbeitenden richtet sich nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts für die Gehaltsklassen 1 bis 18.  <sup>2</sup> Für das Gemeindepräsidium sowie die Abteilungsleitenden ist der Ferienanspruch gemäss Abs. 1 um 2.5 Tage höher.  <sup>3</sup> Die Ferienregelung für die Lernenden richtet sich nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.

Unbezahlter Urlaub	<p><b>Art. 17</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><b>4. Weiterbildung</b></p>
Grundsatz	<p><b>Art. 18</b> <sup>1</sup> Die Weiterbildung von Mitarbeitenden wird gefördert und unterstützt.</p> <p><sup>2</sup> Das dienstliche Interesse ist für den Umfang der Beteiligung massgebend. Bedarfsorientierte Bildungsmassnahmen von dienstlichem Interesse haben gegenüber den Bildungswünschen von Mitarbeitenden Vorrang.</p> <p><sup>3</sup> Die Weiterbildung einzelner Mitarbeitenden kann durch finanzielle Beiträge und/oder durch die Gewährung von bezahltem, teilweise bezahltem oder unbezahltem Urlaub erfolgen.</p> <p><sup>4</sup> Näheres regelt der Gemeinderat durch Verordnung (vgl. Art. 6).</p>
Rückzahlungspflicht	<p><b>Art. 19</b> <sup>1</sup> Die Rückzahlungspflicht richtet sich nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.</p> <p><sup>2</sup> Über Ausnahmen von der Rückzahlungspflicht entscheidet der Gemeinderat.</p>
	<p><b>5. Übergangs- und Schlussbestimmungen</b></p>
Ferienanspruch	<p><b>Art. 20</b> <sup>1</sup> Öffentlich-rechtlich angestellte Mitarbeitende, welche mit der Neuregelung dieses Reglements gegenüber der bisherigen Regelung schlechter gestellt werden, haben bis längstens 31.12.2018 Anrecht auf die bisherigen Leistungen. Ab 01.01.2019 gilt der Ferienanspruch gemäss diesem Reglement.</p> <p><sup>2</sup> Sofern bestehende Arbeitsverhältnisse eine Änderung erfahren, welche eine Neuformulierung des Arbeitsvertrages zur Folge haben, gilt ab dem Zeitpunkt der Unterzeichnung des neuen Vertrages der Ferienanspruch gemäss diesem Reglement.</p> <p><sup>3</sup> Ab dem 01.07.2016 begründete Arbeitsverhältnisse werden nach dem neuen Recht geführt.</p>
Rückzahlungsverpflichtung	<p><b>Art. 21</b> Gemäss bisherigem Recht eingegangene Rückzahlungsverpflichtungen bleiben bestehen.</p>
Inkrafttreten	<p><b>Art. 22</b> <sup>1</sup> Dieses Reglement tritt auf den 01.01.2017 in Kraft.</p> <p><sup>2</sup> Auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens wird das Personalreglement vom 04.09.2006 aufgehoben.</p>

Vom Gemeindeparlament der Einwohnergemeinde Münsingen an der Sitzung vom 16.03.2016 genehmigt.

**Gemeindeparlament Münsingen**

Die Präsidentin:

Die Sekretärin:

*sig. Helena Denkinger*

*sig. Erika Wyss*

**Fakultatives Referendum**

Der Beschluss des Parlaments vom 16.03.2016 ist im Anzeiger Konolfingen vom 24.03.2016 öffentlich bekannt gemacht worden. Es wurde darauf hingewiesen, dass innert 30 Tagen, d.h. bis zum 25.04.2016, zum Beschluss des Parlaments gemäss Art. 35 der Gemeindeordnung Münsingen das fakultative Referendum ergriffen werden kann. Die Referendumsfrist ist unbenützt abgelaufen.

Münsingen, 26.04.2016

**Präsidialabteilung Münsingen**

Der Leiter:

*sig. Thomas Krebs*