

Personalverordnung

vom 15.12.2021 (Stand am 01.01.2022)

Chronologie

Erlass

Beschluss des Gemeinderats vom 15.12.2021. Inkrafttreten am 01.01.2022.

Hinweis

Das kommunale Personalrecht besteht aus folgenden Erlassen:

- Personalreglement
- Personalverordnung

Zuständige Abteilung

Abteilung Präsidiales und Sicherheit, Neue Bahnhofstrasse 4, 3110 Münsingen
praesidiales@muensingen.ch, 031 724 51 11

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeine Bestimmungen	6
Geltungsbereich.....	6
Organisation	6
Neubesetzung von Stellen	6
Beschäftigungsgrad	6
2. Gehalt, Überbrückungsrente und Entschädigungen	6
2.1 Lohnsystem / Gehaltseinreihung	6
Grundsatz.....	6
Einreihung.....	6
2.2 Stellenzuordnung in Gehaltklassen	7
2.3 Sitzungsgeld	7
2.4 Entschädigungen Funktionen	7
2.5 Spesen	7
Fahrspesen ab Arbeitsort	7
Verpflegung	7
Übernachtungen.....	7
Mobiltelefon	7
2.6 Pikettdienst	8
Grundsatz.....	8
Entschädigung.....	8
2.7 Überbrückungsrenten	8
Zweck.....	8
Berechtigte Personen	8
Anspruchsentstehung.....	8
Bezugsbeginn.....	8
Ausrichtung.....	9
Rentenhöhe	9
Anspruchsende	9
Verfahren / Gesuch	9
Auskunftspflicht.....	9
2.8 Abgangsentschädigungen	10
Grundsatz.....	10
2.9 Annahme von Geschenken und Einladungen	10
Grundsatz.....	10
3. Personalbeurteilung und -förderung	10
3.1 Leistungs- und Verhaltensbeurteilung	10
Grundsatz.....	10

Verfahren.....	10
Zuständigkeiten	10
Aufstieg.....	10
Verteilung der Stufenerhöhung.....	11
Ausserordentliche Funktionsentschädigungen	11
Ehrungen, Jubiläen	11
3.2 Weiterbildung.....	11
Dienstliches Interesse.....	11
Leistungen der Gemeinde	12
Beitragsberechtigte Kosten	12
Organisation	12
Rückzahlungspflicht.....	12
3.3 Ausbildung Lernende.....	13
Grundsatz.....	13
Entschädigungen und Arbeitszeit.....	13
3.4 Betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit	13
Grundsatz.....	13
Absenzenprozess bei Krankheit oder Unfall.....	13
4. Sozialversicherungen.....	13
4.1 Pensionskasse.....	13
Grundsatz.....	13
Gültiger Leistungsplan	14
Ordentliche Beiträge	14
Pensionierungsprämie.....	14
4.2 Unfallversicherung.....	14
Prämienanteil Berufsunfallversicherung	14
Prämienanteil Nichtberufsunfallversicherung.....	14
4.3 Krankentaggeldversicherung	14
Prämienanteil	14
4.4 Lohnfortzahlung.....	14
Grundsatz.....	14
5. Arbeitszeit, Ferien, Urlaub, arbeitsfreie Tage	15
Normalarbeitszeit.....	15
Abrechnung Arbeitszeit	15
Erfassung der Präsenzzeit.....	15
Berechnung der Arbeitszeit.....	15
Arbeitszeitrahmen	16
Öffnungszeiten Allgemein	16

Öffnungszeiten Verwaltung.....	16
Nacht- und Sonntagsarbeit a) Werkhof, ARA	16
b) Hauswtschaft, Parkbad	16
c) Feuerwehr.....	16
d) restliche Bereiche.....	16
Mittagspause	16
Arbeitsfreie Tage / Bezahlte Freitage.....	17
Ferienguthaben	17
Dienstreisen / Weiterbildung	17
Abwesenheit aus privaten Gründen.....	17
Bezahlte Absenzen.....	17
Nebenerwerbstätigkeiten.....	18
Besondere Arbeitsformen	18
Pausen	19
Teilnahme an Sitzungen von Gemeindebehörden	19
Missbräuche	19
Gleitzsaldo bei Austritt.....	19
6. Arbeitszeit, Ferien, Urlaub, arbeitsfreie Tage Mitarbeitende der Tagesschule	19
Arbeitszeit.....	19
Abrechnung Arbeitszeit	19
Erfassung der Präsenzzeit.....	19
Arbeitszeitrahmen	19
Arbeitsfreie Tage / Bezahlte Freitage.....	20
Dienstreisen / Weiterbildung	20
Abwesenheit aus privaten Gründen.....	20
Bezahlte Absenzen.....	20
Pausen	20
Missbräuche	20
7. Übergangs- und Schlussbestimmungen	20
Stellenzuordnung in Gehaltsklassen.....	20
Inkrafttreten	20
Anhang I: Privatrechtliche Anstellungen – Bestimmungen der Gemeinde	22
Anhang II: Stellenzuordnung in Gehaltsklassen.....	24
Anhang III: Entschädigungen Funktionen und privatrechtliche Anstellungen	27
Anhang IV: Ehrungen und Jubiläen	31
Anhang V: Entschädigungen und Arbeitszeit Lernende / Praxisbildende.....	32
Stichwortverzeichnis.....	34

Der Gemeinderat der Gemeinde Münsingen erlässt gestützt auf Art. 66 Abs. 2 Bst. a der Gemeindeordnung¹ sowie Art. 18 des Personalreglements² die folgende Personalverordnung:

Geltungsbereich	<p>1. Allgemeine Bestimmungen</p> <p>Art. 1</p> <p>¹ Diese Verordnung findet Anwendung für sämtliche durch die Gemeinde öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeitenden sowie für die mit Lehrvertrag angestellten Lernenden der Gemeinde.</p> <p>² Für die öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeitenden der familienergänzenden Betreuung gelten individuelle Regelungen hinsichtlich Arbeitszeit, Ferien, Urlaub und arbeitsfreie Tage (siehe Kapitel 6).</p> <p>³ Sie findet keine Anwendung auf Mitarbeitende, deren Anstellungsverhältnis vollumfänglich durch das kantonale Recht geregelt ist, namentlich die Lehrpersonen der Volksschule Münsingen.</p> <p>⁴ Für die privatrechtlich nach Obligationenrecht (OR) angestellten Personen gelten ergänzend zum OR die Bestimmungen gemäss den Anhängen I und III.</p>
Organisation	<p>Art. 2</p> <p>¹ Für die Unterstellungsverhältnisse der Mitarbeitenden sind die Organigramme massgebend.</p> <p>² Die Abteilungsleitenden sind dem Gemeindepräsidium direkt unterstellt.</p> <p>³ Die Aufgaben aller Stellen werden auf Basis der Stellenbeschriebe mittels Funktionendiagrammen und allenfalls Funktions- oder Prozessbeschreibungen geregelt.</p>
Neubesetzung von Stellen	<p>Art. 3</p> <p>¹ Offene, zu besetzende Stellen werden grundsätzlich ausgeschrieben.</p> <p>² Ausgenommen sind:</p> <ul style="list-style-type: none">• Privatrechtliche Anstellungen nach OR• Bis zu einem Jahr befristete Stellen• Stellen, die intern besetzt werden, sofern nicht der Gemeinderat Anstellungsbehörde ist (Abteilungsleitung)
Beschäftigungsgrad	<p>Art. 4</p> <p>¹ Der Beschäftigungsgrad wird beim Stellenantritt vereinbart.</p> <p>² Es besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Änderung des Beschäftigungsgrads.</p> <p>³ Über entsprechende Gesuche von Mitarbeitenden entscheidet die vorgesetzte Stelle in Absprache mit der Abteilungsleitung oder dem Gemeindepräsidium.</p>
	<p>2. Gehalt, Überbrückungsrente und Entschädigungen</p> <p>2.1 Lohnsystem / Gehaltseinreihung</p>
Grundsatz	<p>Art. 5</p> <p>Es kommt das degressive Gehaltssystem des Kantons Bern mit 80 Gehaltsstufen und 6 Einstiegsstufen zur Anwendung.</p>
Einreihung	<p>Art. 6</p> <p>Für die Festlegung des Anfangsgehalts zählen volle Praxisjahre. Sofern sie für die Ausübung der Funktion dienlich sind, werden sie mit maximal vier Gehaltsstufen pro Jahr angerechnet. Andere berufliche oder nichtberufliche Tätigkeiten (wie</p>

¹ Gemeindeordnung der Gemeinde Münsingen vom 25.09.2016

² Personalreglement der Gemeinde Münsingen vom 11.06.2019

die Betreuungsarbeit oder die Ausübung eines öffentlichen Amtes) können mit maximal zwei Gehaltsstufen pro Jahr angerechnet werden.

2.2 Stellenzuordnung in Gehaltsklassen

Art. 7

Die Stellenzuordnung in Gehaltsklassen wird im Anhang II geregelt.

2.3 Sitzungsgeld

Art. 8

¹ Mitarbeitende, welche an einer Sitzung teilnehmen müssen, die nicht als Arbeitszeit gilt, erhalten ein Sitzungsgeld gemäss Anhang III dieser Verordnung.

² Vorbehalten bleibt die Regelung gemäss Art. 68.

2.4 Entschädigungen Funktionen

Art. 9

Die Entschädigungen für die Funktionen werden im Anhang III geregelt.

2.5 Spesen

Art. 10

Fahrtspesen ab Arbeitsort

¹ Für Dienstreisen sind grundsätzlich die öffentlichen Verkehrsmittel zu benutzen.

² In begründeten Fällen (z.B. Ziel mit dem öV schwer erreichbar, Materialtransport, Fahrgemeinschaft), kann das private Fahrzeug mit entsprechender Vergütung der Fahrtspesen benutzt werden.

³ Für die Mitarbeitenden stehen zudem Mobilityautos und E-Bikes zur Verfügung. Primär ist das E-Bike oder ein Elektro-Mobilityfahrzeug zu nutzen. Ist dieses nicht verfügbar, ist ein normales Mobilityfahrzeug zu verwenden.

⁴ Entschädigungsansätze:

- | | |
|--------------------------|------------------------|
| a) Privates Auto | CHF 0.70 pro Kilometer |
| b) Privates Motorrad | CHF 0.40 pro Kilometer |
| c) Bahnfahrten 2. Klasse | ganzer Tarif 2. Klasse |
- Beiträge an das ½-Tax-Abonnement oder an das Generalabonnement sind hiermit abgegolten.

⁵ Für Sachschäden an Privatfahrzeugen, welche im Zusammenhang mit einer dienstlichen Verrichtung entstanden sind, besteht eine Versicherungsdeckung durch die Gemeinde.

Verpflegung

Art. 11

Für die Verpflegung anlässlich von Dienstreisen werden die effektiven Kosten, maximal aber die nachstehenden Ansätze vergütet:

- | | |
|--|-----------|
| a) Morgenessen (bei Abwesenheit vor 06.00 Uhr) | CHF 8.00 |
| b) Mittagessen (bei Abwesenheit ganzer Tag) | CHF 24.00 |
| c) Nachtessen (bei Abwesenheit länger als 19.00 Uhr) | CHF 16.00 |

Übernachtungen

Art. 12

Für Übernachtungen (inkl. Frühstück) anlässlich von Dienstreisen werden gegen Vorlage der entsprechenden Belege maximal CHF 120.00 pro Nacht vergütet.

Mobiltelefon

Art. 13

¹ Abteilungsleitende und deren Stellvertretungen müssen per Mobiltelefon erreichbar sein. Weitere Kategorien von Mitarbeitenden, welche zwingend

dienstlich per Mobiltelefon erreichbar sein müssen, werden durch die Abteilungsleitenden festgelegt. In diesen Fällen übernimmt die Gemeinde die monatlichen Telefongebühren.

- ² Übernimmt die Gemeinde die monatlichen Telefongebühren, so werden Aufwände für Gespräche oder Datenübertragung (Roaming) ins oder vom Ausland, welche einen jährlichen Betrag von CHF 5.00 übersteigen, den Mitarbeitenden verrechnet. Über Ausnahmen in Not- und Katastrophensituationen entscheiden die Abteilungsleitenden oder das Gemeindepräsidium.
- ³ Mitarbeitende können in den Poolvertrag der Mobilegeräte der Gemeinde aufgenommen werden, insofern die Rechnungsstellung direkt an die Mitarbeitenden erfolgen kann.
- ⁴ Anstelle der Regelung gemäss Abs. 2 und 3 kann die Gemeinde eine monatliche Entschädigung von CHF 10.00 für die Nutzung des privaten Mobiltelefons ausrichten.

2.6 Pikettdienst

Grundsatz

Art. 14

Pikettdienst leisten Mitarbeitende, welche sich auf dienstliche Anordnung hin ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit bereithalten, um nötigenfalls sofort einen Arbeitseinsatz leisten zu können. Pikettdienst wird als Präsenzdienst oder als Bereitschaftsdienst geleistet.

Entschädigung

Art. 15

¹ Die Pikettdienstentschädigung für die Hauswarschaften der Schul- und Sportanlagen sowie des Lehrschwimmbads beträgt:

Wochenende / Feiertag (pro Tag) CHF 40.00 ³

² Die Pikettdienstentschädigung für die Betriebe ARA, Werkhof und RIZ beträgt:

a) Wochentag (pro Tag) CHF 20.00 ³

b) Wochenende / Feiertag (pro Tag) CHF 40.00 ³

³ Die Pikettdienstentschädigung für die Feuerwehr beträgt:

Wochenende / Feiertag (pro Tag) CHF 57.65

2.7 Überbrückungsrenten

Zweck

Art. 16

Den Mitarbeitenden wird ein freiwilliger flexibler vorzeitiger Rücktritt aus dem Gemeindedienst durch die Ausrichtung einer Überbrückungsrente ermöglicht.

Berechtigte Personen

Art. 17

¹ Anspruchsberechtigt sind grundsätzlich sämtliche Mitarbeitenden der Gemeinde, welche bei der Pensionskasse versichert sind.

² Nicht anspruchsberechtigt sind Personen mit weniger als fünf vollen Dienstjahren bei der Gemeinde.

Anspruchsentstehung

Art. 18

Der Anspruch auf eine Überbrückungsrente entsteht im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, frühestens ab dem 62. Altersjahr.

Bezugsbeginn

Art. 19

Die anspruchsberechtigte Person kann den Bezugsbeginn im Rahmen dieser Verordnung frei wählen.

³ Zuzüglich Ferienanteil 10.64%

Ausrichtung	<p>Art. 20 Die Rente wird monatlich ausgerichtet und auf maximal 36 Monate verteilt.</p>
Rentenhöhe	<p>Art. 21</p> <p>¹ Die Überbrückungsrente beträgt höchstens 36 Mal 1/12 der maximalen einfachen AHV-Rente.</p> <p>² Die Höhe der Überbrückungsrente richtet sich nach der Anzahl effektiv geleisteter voller Dienstjahre bei der Gemeinde:</p> <p>a) ab Beginn des sechsten bis zur Vollendung des zehnten Dienstjahres entspricht die Überbrückungsrente einem Drittel des Anspruchs</p> <p>b) ab Beginn des elften bis zur Vollendung des fünfzehnten Dienstjahres entspricht die Überbrückungsrente zwei Drittel des Anspruchs</p> <p>c) ab Beginn des sechzehnten Dienstjahres entspricht die Überbrückungsrente dem maximalen Anspruch</p> <p>³ Bei Teilzeitbeschäftigten richtet sich die Höhe der Überbrückungsrente zusätzlich nach dem Ausmass ihres durchschnittlichen Beschäftigungsgrades der letzten fünf Jahre.</p> <p>⁴ Bezüglern einer Teil-Invalidenrente wird die Höhe der Überbrückungsrente im Umfang der Teil-Invalidenrente reduziert.</p> <p>⁵ Die Höhe der Überbrückungsrente bleibt während der gesamten Bezugsdauer unverändert. Vorbehalten bleibt Abs. 4.</p>
Anspruchsende	<p>Art. 22 Der Anspruch auf eine Überbrückungsrente endet:</p> <p>a) mit dem Erreichen des 65. Altersjahrs</p> <p>b) mit dem Bezug einer vollen Invalidenrente</p> <p>c) mit dem Tod der anspruchsberechtigten Person</p> <p>d) mit der Aufnahme einer neuen Erwerbstätigkeit (Erwerbseinkommen höher als die maximale einfache Altersrente)</p>
Verfahren / Gesuch	<p>Art. 23</p> <p>¹ Das Gesuch um Ausrichtung einer Überbrückungsrente ist mindestens ein halbes Jahr vor Bezugsbeginn beim Gemeindepräsidium einzureichen.</p> <p>² Das Gemeindepräsidium überprüft und bewilligt das Gesuch in Zusammenarbeit mit dem Bereich Präsidiales und Personal.</p> <p>³ Über Ausnahmen entscheidet der Gemeinderat.</p>
Auskunftspflicht	<p>Art. 24</p> <p>¹ Der Bereich Präsidiales und Personal klärt die gesuchstellende Person in angemessener Weise über die finanziellen Auswirkungen der Frühpensionierung auf.</p> <p>² Die gesuchstellende Person ist verpflichtet, dem Bereich Präsidiales und Personal unentgeltlich alle Auskünfte zu erteilen, die zur Abklärung des Anspruchs auf eine Überbrückungsrente erforderlich sind.</p> <p>³ Die Auskunftspflicht bleibt während der gesamten Dauer des Bezugs einer Überbrückungsrente bestehen. Meldungen haben unaufgefordert an den Bereich Präsidiales und Personal zu erfolgen.</p>

Grundsatz	<p>2.8 Abgangsentschädigungen</p> <p>Art. 25</p> <p>Erfolgt an Mitarbeitende nach dem 60. Altersjahr eine Kündigung durch die Arbeitgeberin oder eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen, wird eine Abgangsentschädigung nach den Grundsätzen von Art. 46 ausgerichtet.</p>
Grundsatz	<p>2.9 Annahme von Geschenken und Einladungen</p> <p>Art. 26</p> <p>Für die Annahme von Geschenken und Einladungen gelten die Vorgaben des kantonalen Personalrechts.</p>
Grundsatz	<p>3. Personalbeurteilung und -förderung</p> <p>3.1 Leistungs- und Verhaltensbeurteilung</p> <p>Art. 27</p> <p>¹ Die Vorgesetzten nehmen mit ihren Mitarbeitenden jährlich eine Standortbestimmung in Form eines Mitarbeitergesprächs (MAG) vor.</p> <p>² Das MAG ist ein Führungs- und Qualitätsentwicklungsinstrument.</p> <p>³ Kernpunkte des MAG sind die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung, die Zielvereinbarung, die Arbeitsbedingungen, das Arbeitsklima und die Führungskultur, die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven.</p>
Verfahren	<p>Art. 28⁴</p> <p>¹ Die Gespräche sind ab August durchzuführen. Es werden die zur Verfügung gestellten Formulare in der Online-Plattform „profilplus“ verwendet.</p> <p>² Die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung erfolgt insbesondere anhand der vereinbarten Ziele und der vorgegebenen Leistungs- und Qualitätsstandards (Leistungserwartungen) für die Erfüllung der in der Stellenbeschreibung festgelegten Hauptaufgaben.</p> <p>³ Die zusammenfassende Gesamtbeurteilung erfolgt in beschreibender Form, wobei genügende und ungenügende Leistungen klar zu formulieren und begründen sind.</p>
Zuständigkeiten	<p>Art. 29</p> <p>¹ Das Gemeindepräsidium ist für das MAG der Abteilungsleitenden verantwortlich. Bei Bedarf oder auf Wunsch kann die zuständige ressortvorstehende Person des Gemeinderates beigezogen werden.</p> <p>² Die Abteilungsleitenden sind für die Durchführung der MAG der Mitarbeitenden ihrer Abteilung verantwortlich und stellen eine einheitliche und korrekte Handhabung der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sicher.</p> <p>³ MAG werden durch die direkt Vorgesetzten gemäss Organigramm durchgeführt.</p> <p>⁴ Bestehen zwischen der direkt vorgesetzten Person und den Mitarbeitenden wesentliche persönliche Differenzen, können die Abteilungsleitenden oder das Gemeindepräsidium beigezogen werden.</p>
Aufstieg	<p>Art. 30</p> <p>¹ Gehaltsstufen kann erhalten, wer am 1. Juli des laufenden Jahres oder früher eingetreten ist.</p>

⁴ Siehe auch separates Merkblatt Mitarbeitergespräche

- ² Keine Gehaltsstufen erhält, wer während der Beurteilungsperiode insgesamt während mehr als vier Monaten vollständig an der Arbeitsleistung verhindert war (z.B. durch Krankheit, Unfall, unbezahlter Urlaub usw.).
- ³ Anträge über Gehaltsaufstiege sind durch die Abteilungsleitenden jeweils bis 30.11. dem Bereich Präsidiales und Personal einzureichen.
- ⁴ Anträge über Funktionsänderungen (Beförderungen) sind durch die Abteilungsleitenden jeweils bis 30.06. dem Bereich Präsidiales und Personal einzureichen.
- ⁵ Das Gemeindepräsidium beschliesst den Gehaltsaufstieg und/oder den Gehaltsklassenwechsel innerhalb der Bandbreite gemäss Anhang II.
- ⁶ Die schriftliche Eröffnung der neuen Gehaltseinstufung hat bis zum letzten Arbeitstag vor Weihnachten zu erfolgen.
- ⁷ Jede Person kann bis zum 15.01. des folgenden Jahres vom Gemeinderat eine Verfügung verlangen.
- ⁸ Verfügungen gemäss Abs. 5 können von den Betroffenen angefochten werden. Das Verfahren richtet sich nach dem VRPG⁵.

Verteilung der Stufen-
erhöhung

Art. 31

- ¹ Das zuständige Gemeindeorgan legt fest, welche Mittel für Aufstiege insgesamt zur Verfügung stehen. Es berücksichtigt die finanzielle Lage der Gemeinde, die Konjunkturlage und die Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen.
- ² Die Abteilungsleitenden sind für die Verteilung in der Abteilung verantwortlich. Die vorgesetzten Stellen (z.B. Bereichsleitung, Fachbereichsleitung) haben ein Mitspracherecht hinsichtlich der ihnen unterstellten Mitarbeitenden.
- ³ Das Gemeindepräsidium ist für die Verteilung unter den Abteilungsleitenden verantwortlich.

Ausserordentliche
Funktionsentschädi-
gungen

Art. 32

- ¹ Die Ausrichtung von ausserordentlichen Funktionsentschädigungen bei personellen Absenzen richtet sich nach der Personalverordnung des Kantons Bern⁶.
- ² In Abweichung von den kantonalen Regelungen wird eine einheitliche Entschädigung angewendet. Es werden die maximalen Richtwerte verwendet.
- ³ Werden die Aufgaben auf verschiedene Stellen aufgeteilt, erfolgt eine entsprechende prozentuale Aufteilung der Entschädigung. In diesem Fall besteht kein Anspruch auf eine volle Entschädigung pro Mitarbeitenden.
- ⁴ Teilzeitabwesenheiten werden zeitlich bis zur vollen Beschäftigung angerechnet.

Ehrungen, Jubiläen

Art. 33

Leistungen der Gemeinde bei Ehrungen oder Jubiläen werden im Anhang IV geregelt.

3.2 Weiterbildung

Dienstliches Inte-
resse

Art. 34

- ¹ Vollständiges dienstliches Interesse an einer Weiterbildung liegt vor, wenn den Mitarbeitenden durch die Weiterbildung Kenntnisse vermittelt werden, die zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben gemäss Stellenbeschreibung notwendig sind und sie befähigen, diese Aufgaben rascher, zweckmässiger, umfassender

⁵ Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege des Kantons Bern vom 23. Mai 1989, BSG 155.21

⁶ Personalverordnung des Kantons Bern vom 18.05.2005, BSG 153.011.1

und qualitativ besser zu erfüllen, oder wenn sie dazu dient, eigenen Mitarbeitenden für die geplante Übernahme von neuen Aufgaben die dazu erforderlichen Kompetenzen zu vermitteln.

- ² Überwiegendes dienstliches Interesse liegt vor, wenn mehr als die Hälfte der Inhalte der Weiterbildung ein dienstliches Interesse aufweisen.
- ³ Kein dienstliches Interesse liegt vor, wenn die Weiterbildung den Mitarbeitenden Inhalte vermittelt, die hauptsächlich im Hinblick auf das persönliche berufliche Fortkommen dienlich sind, jedoch keinen oder nur einen geringen Bezug zur Aufgabenerfüllung oder zur geplanten Übernahme von neuen Aufgaben hat.

Leistungen der Gemeinde

Art. 35

- ¹ Liegt ein vollständiges dienstliches Interesse im Sinne von Art. 34 Abs. 1 vor, übernimmt die Gemeinde maximal die gesamten Kosten für die Weiterbildung und stellt auf Antrag die in die Arbeitszeit fallende Zeit zur Verfügung.
- ² Liegt überwiegendes dienstliches Interesse im Sinne von Art. 34 Abs. 2 vor, übernimmt die Gemeinde bis maximal 50% der Kosten für die Weiterbildung und stellt auf Antrag die in die Arbeitszeit fallende Zeit zur Verfügung.
- ³ Besteht kein dienstliches Interesse an der Weiterbildung im Sinne von Art. 34 Abs. 3, beteiligt sich die Gemeinde weder an den Kosten noch gewährt sie Arbeitszeit.
- ⁴ Abweichende Regelungen gem. Abs. 1 und 2 bezüglich maximaler Finanzierung oder zur Verfügung gestellten Arbeitszeit werden in der Rückzahlungsverpflichtung vereinbart.

Beitragsberechtigte Kosten

Art. 36

- ¹ Beiträge im Rahmen dieser Bestimmungen werden auf Antrag ausgerichtet an:
 - a) Teilnahmegebühren Kurse und Fachtagungen
 - b) Prüfungsgebühren
 - c) Kosten für Lehrmittel
 - d) Verpflegung
 - e) Reise und Unterkunft
- ² Gebühren für Nachprüfungen oder Wiederholungskurse nach nicht bestandener Prüfung werden nicht finanziert.

Organisation

Art. 37

- ¹ Die Abteilungsleitenden oder das Gemeindepräsidium bestimmen den Grad des dienstlichen Interesses.
- ² Weiterbildungen sind mittels Formular „Aus- und Weiterbildung Gemeindepersonal“ unter Beilage der Kursausschreibung an den Bereich Präsidiales und Personal zu melden.
- ³ Der Bereich Präsidiales und Personal
 - a) bewilligt Weiterbildungen im Rahmen des Budgets,
 - b) führt die Kostenkontrolle,
 - c) schliesst Rückerstattungsvereinbarungen ab und
 - d) führt das Wissensmanagement in der Personalverwaltungssoftware.

Rückzahlungspflicht

Art. 38

- ¹ Leistet die Gemeinde Beiträge an eine Weiterbildung von über CHF 3'000.00 oder wird ein bezahlter Urlaub von mehr als zehn Arbeitstagen gewährt, schliesst die Gemeinde eine schriftliche Rückerstattungsvereinbarung mit der mitarbeitenden Person ab.

- ² Der rückzahlungspflichtige Betrag beläuft sich auf
- a) 100% bei vorzeitigem Abbruch der Weiterbildung,
 - b) 100% bei Austritt während der Weiterbildung oder während des ersten Jahres nach Abschluss der Weiterbildung,
 - c) zwei Drittel bei Austritt während des zweiten Jahres nach Abschluss der Ausbildung und ein Drittel während des dritten Jahres nach Abschluss der Ausbildung.

3.3 Ausbildung Lernende

Grundsatz

Art. 39

- ¹ Die Gemeinde bildet folgende Lernende aus:
- a) Kaufleute EFZ (vorzugsweise E-Profil)
 - b) Fachperson Betriebsunterhalt EFZ
- ² Im Weiteren können Praktikumsstellen angeboten werden.
- ³ Aufgaben und Kompetenzen im Bereich Berufsbildung werden durch die Geschäftsleitung im Rahmen eines Konzeptes sowie durch das Organisationshandbuch mit Funktionendiagramm der Gemeinde definiert.

Entschädigungen
und Arbeitszeit

Art. 40

Die Sonderbestimmungen zu Entschädigung und Arbeitszeit der Lernenden werden im Anhang V geregelt.

3.4 Betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit

Grundsatz

Art. 41

- ¹ Das Gemeindepräsidium ist für das betriebliche Gesundheitsmanagement zuständig und entscheidet über Massnahmen respektive erlässt die entsprechenden Weisungen.
- ² Der Gemeinderat ist für die Arbeitssicherheit verantwortlich und entscheidet über Massnahmen respektive erlässt die entsprechenden Weisungen.

Absenzenprozess
bei Krankheit oder
Unfall

Art. 42

- ¹ Bei Absenzen der Mitarbeitenden infolge Krankheit oder Unfall werden nach erfolgter Wiederaufnahme der Arbeit Rückkehrgespräche durchgeführt.
- ² Die Geschäftsleitung erlässt hinsichtlich der Vorgehensweise entsprechende Richtlinien.

4. Sozialversicherungen

4.1 Pensionskasse

Grundsatz

Art. 43

- ¹ Mitarbeitende werden zu den Eintritts- und Versicherungsbedingungen des Personalvorsorgereglements der Pensionskasse aufgenommen.
- ² Die Mitgliedschaft ist
- a) obligatorisch auf 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres, sofern der Jahreslohn den im BVG⁷ festgelegten Mindestbetrag (Eintrittsschwelle)⁸ übersteigt,
 - b) freiwillig für Mitarbeitende, welche den im BVG festgelegten Mindestbetrag (Eintrittsschwelle) nicht erreichen.

⁷ Bundesgesetz vom 05.06.1985 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen und Invalidenvorsorge, SR 831.40

⁸ Aktueller Stand massgebend. Stand 2021: CHF 21'510.00

Gültiger Leistungsplan	<p>Art. 44 Der Leistungsplan richtet sich nach dem Beitragsprimat Modell Sparen 5, Risiko 60, Zusatzsparen 4% ab Alter 50, Sparen ab Alter 20.</p>
Ordentliche Beiträge	<p>Art. 45 ¹ Die Gesamtprämien werden wie folgt aufgeteilt: a) Mitarbeitende 41.50% a) Arbeitgeberin 58.50% ² Die Verwaltungskosten der Pensionskasse trägt die Arbeitgeberin. ³ Bei einem unbezahlten Urlaub bis zu einem Monat werden die anfallenden Arbeitgeberbeiträge weiterhin von der Arbeitgeberin getragen.</p>
Pensionierungsprämie	<p>Art. 46 ¹ An Mitarbeitende, welche keine Beiträge an die Pensionskasse entrichtet haben, wird als Anerkennung für ihre langjährigen, treuen Dienste zu Lasten der Jahresrechnung der Gemeinde eine Pensionierungsprämie nach folgenden Bewertungsnormen ausbezahlt, sofern das Dienstverhältnis nach dem 60. Altersjahr aufgelöst wird: a) ab 10 Dienstjahren 2 durchschnittliche Monatslöhne b) ab 15 Dienstjahren 3 durchschnittliche Monatslöhne c) ab 20 Dienstjahren 4 durchschnittliche Monatslöhne d) ab 25 Dienstjahren 5 durchschnittliche Monatslöhne usw. ² Für die Berechnung wird der Durchschnitt der letzten fünf Jahre verwendet.</p>
4.2 Unfallversicherung	
Prämienanteil Berufsunfallversicherung	<p>Art. 47 Die Prämien für die Berufsunfallversicherung gehen vollumfänglich zu Lasten der Arbeitgeberin.</p>
Prämienanteil Nichtberufsunfallversicherung	<p>Art. 48 ¹ An die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung sowie der Unfallzusatzversicherung wird den Mitarbeitenden ein Beitrag von 0.75% auf dem für die Unfallversicherung massgebenden Jahresgehalt in Abzug gebracht. ² Bei den Lernenden wird kein Abzug erhoben.</p>
4.3 Krankentaggeldversicherung	
Prämienanteil	<p>Art. 49 Die Prämien der Krankentaggeldversicherung gehen vollumfänglich zu Lasten der Arbeitgeberin.</p>
4.4 Lohnfortzahlung	
Grundsatz	<p>Art. 50 ¹ Die Gehaltsausrichtung bei Krankheit oder Unfall erfolgt im ersten Krankheitsjahr zu 100% und im zweiten Krankheitsjahr zu 90%. ² Bei Lernenden erfolgt die Gehaltsausrichtung bei Krankheit oder Unfall zu 100% während längstens sechs Monaten. ³ Treten an die Stelle des Lohnes Lohnersatzleistungen, darf die Höhe der Nettolohnauszahlung bei Arbeitsverhinderung die Nettolohnhöhe bei Arbeitsleistung nicht übersteigen.</p>

5. Arbeitszeit, Ferien, Urlaub, arbeitsfreie Tage

Normalarbeitszeit

Art. 51

Die Arbeitszeit der Mitarbeitenden beträgt bei einem Beschäftigungsgrad von 100% 42 Stunden pro Woche:

- | | |
|---|----------------------|
| ¹ Pro Tag | 8 Stunden 24 Minuten |
| ² An Tagen vor Karfreitag, Auffahrt und
1. August (wenn Vortag nicht Sa/So) | 7 Stunden 24 Minuten |
| ³ Pro Halbttag | 4 Stunden 12 Minuten |

Abrechnung Arbeitszeit

Art. 52

- ¹ Für die Mitarbeitenden gilt grundsätzlich das System der Jahresarbeitszeit.
- ² Am Ende der Abrechnungsperiode (31.12.) darf ein Saldo von höchstens 80 Plusstunden oder 30 Minusstunden auf das nächste Jahr übertragen werden.
- ³ Der 80 Stunden übersteigende Teil der Guthaben verfällt ohne Ausgleich. Über Ausnahmen zu einem höheren Übertrag oder Auszahlung der Stunden entscheidet das Gemeindepräsidium auf begründeten Antrag der Abteilungsleitung.
- ⁴ Für Teilzeitmitarbeitende reduzieren sich die Zeiten gemäss Abs. 2 und Abs. 3 entsprechend dem Beschäftigungsgrad (z.B. bei Abs. 2, Beschäftigungsgrad 50% = -15 / + 40 Std.).
- ⁵ Im Einverständnis mit den zuständigen Abteilungsleitenden können Arbeitszeitguthaben bis maximal zehn Tage pro Monat bezogen werden. Aus betrieblichen Gründen können die zuständigen Abteilungsleitenden Anwesenheiten bestimmen und festlegen.
- ⁶ Die Abteilungsleitenden können erst ganztägige Bezüge aus dem Arbeitszeitguthaben vornehmen, wenn das vereinbarte Ferienguthaben oder das gemäss Art. 61 definierte Ferienguthaben bezogen ist. Ist diese Vorgabe erfüllt, ist ein Bezug aus dem Arbeitszeitguthaben von mehr als zehn Tagen pro Monat nach Rücksprache mit dem Gemeindepräsidium möglich.

Erfassung der Präsenzzeit

Art. 53

- ¹ Die beruflichen An- und Abwesenheiten werden durch eine elektronische Zeiterfassung erfasst.
- ² Jedes Verlassen des Arbeitsplatzes, welches nicht als Arbeitszeit gilt, muss ausnahmslos auf der Zeiterfassung ersichtlich sein.

Berechnung der Arbeitszeit

Art. 54

- ¹ Das Arbeitszeitguthaben wird aufgrund der elektronischen Zeiterfassung berechnet.
- ² Abwesenheiten innerhalb der Normalarbeitszeit sind mit dem entsprechenden Code zu erfassen.
- ³ Der monatliche Abschluss der Zeiterfassung erfolgt durch den Bereich Präsidiales und Personal. Die Überprüfung durch die Mitarbeitenden und Vorgesetzten hat monatlich zu erfolgen. Bis am 10. des Folgemonats und bei Abwesenheit sofort nach der Rückkehr haben die Mitarbeitenden die Aufzeichnungen inklusive Saldo zu prüfen und, sofern fehlerhaft, richtigzustellen sowie elektronisch zu visieren. Bis am 15. des Folgemonats haben die Vorgesetzten die Richtigkeit mit dem elektronischen Visum zu bestätigen. Danach erfolgt die monatliche Kontrolle und Visierung durch den Bereich Präsidiales und Personal.

- Arbeitszeitrahmen** **Art. 55**
- ¹ Die Arbeit wird grundsätzlich von Montag bis Freitag zwischen 06.00 und 23.00 Uhr geleistet.
 - ² Ausnahmen von dieser Bestimmung werden mittels individuellen Anstellungsbedingungen (Anstellungsvertrag oder Stellenbeschrieb) geregelt.
 - ³ Die Abteilungsleitenden sind befugt, für die Mitarbeitenden Präsenzzeiten festzulegen.
- Öffnungszeiten Allgemein** **Art. 56**
- Während der Öffnungszeiten der Betriebe, Anlagen und Schalter sind die Besetzung sowie der Telefondienst sicherzustellen.
- Öffnungszeiten Verwaltung** **Art. 57**
- ¹ Für die Verwaltung gelten folgende Schalteröffnungszeiten:

Montag, Mittwoch und	
Donnerstag	08.30 – 11.30 und 14.00 – 17.00 Uhr
Dienstag	14.00 – 17.00 Uhr
Freitag	08.30 – 11.30 und 14.00 – 16.00 Uhr

Der Schalter der Einwohnerdienste bleibt jeweils am Montag bis 18.00 Uhr geöffnet.
 - ² Weitere Ausnahmen werden durch das Gemeindepräsidium festgelegt.
 - ³ Sofern Besprechungstermine ausserhalb der Schalteröffnungszeiten angesetzt werden, haben je nach Risikobewertung mindestens zwei Verwaltungspersonen anwesend zu sein.
- Nacht- und Sonntagsarbeit** **Art. 58**
- ¹ Als Nachtarbeit gilt die Arbeit an Werktagen zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr, als Sonntagsarbeit jene an Samstagen, Sonntagen und allgemeinen Feiertagen. Sie muss durch die vorgesetzte Stelle angeordnet oder aus betrieblichen Gründen zwingend notwendig sein. Für Nacht- und Sonntagsarbeit wird ein Zeitzuschlag von 50% ausgerichtet.
 - ² Als Nachtarbeit gilt die Arbeit zwischen 23.00 Uhr und 06.00 Uhr. Sie muss durch die vorgesetzte Stelle angeordnet oder aus betrieblichen Gründen zwingend notwendig sein. Arbeit an Samstagen, Sonntagen und allgemeinen Feiertagen gilt als normale Arbeitszeit. Sie muss dennoch durch die vorgesetzte Stelle angeordnet oder aus betrieblichen Gründen zwingend notwendig sein. Für Nachtarbeit wird ein Zeitzuschlag von 50% ausgerichtet. Für Arbeiten an Samstagen, Sonntagen und allgemeinen Feiertagen wird kein Zeitzuschlag ausgerichtet.
 - ³ Als Nachtarbeit gilt die Arbeit an Werktagen zwischen 23.00 Uhr und 06.00 Uhr. Sie muss durch die vorgesetzte Stelle angeordnet oder aus betrieblichen Gründen zwingend notwendig sein. Nachtarbeit sowie Arbeiten an Samstagen, Sonntagen und allgemeinen Feiertagen werden besoldet.
 - ⁴ Als Nachtarbeit gilt die Arbeit an Werktagen zwischen 23.00 Uhr und 06.00 Uhr, als Sonntagsarbeit jene an Samstagen, Sonntagen und allgemeinen Feiertagen. Sie muss durch die vorgesetzte Stelle angeordnet oder aus betrieblichen Gründen zwingend notwendig sein. Für Nacht- und Sonntagsarbeit wird ein Zeitzuschlag von 50% ausgerichtet.
- Mittagspause** **Art. 59**
- Die Mittagspause muss mindestens 30 Minuten betragen und ist in die Zeit zwischen 11.00 und 14.00 Uhr zu legen.

Arbeitsfreie Tage /
Bezahlte Freitage

Art. 60

- ¹ Die arbeitsfreien Tage richten sich nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.
- ² Das Gemeindepräsidium entscheidet über allfällige weitere arbeitsfreie Tage und deren allfällige Kompensation.
- ³ Bezahlte Freitage richten sich nach Art. 13 des Personalreglements und sind als Maximalwerte zu betrachten.
- ⁴ Ganze Tage werden mit 8 Stunden 24 Minuten, halbe Tage mit 4 Stunden 12 Minuten erfasst. Für Teilzeitmitarbeitende reduzieren sich die Zeiten entsprechend dem Beschäftigungsgrad.

Ferienguthaben

Art. 61

- ¹ Maximal 50% des Ferienanspruchs gemäss Art. 14 des Personalreglements sowie der nichtbezogene Anspruch der Treueprämie – sofern der Bezug in Form von bezahltem Urlaub erfolgte – darf auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden. Die Fünfjahresfrist gemäss Art. 12 Abs. 3 des Personalreglements ist zu beachten. Über Ausnahmen entscheidet das Gemeindepräsidium.
- ² Bei überhöhten Ferienguthaben hat pro Jahr mindestens der Bezug eines ganzen Jahrguthabens gemäss Art. 14 des Personalreglements plus zusätzlich mindestens 5 Tage des alten Guthabens zu erfolgen.

Dienstreisen / Weiterbildung

Art. 62

Dienstreisen und bewilligte Weiterbildungen werden unabhängig vom Beschäftigungsgrad mit der Dauer der Abwesenheit abzüglich der allfälligen Mittagspause, höchstens aber mit 8 Stunden 24 Minuten pro Arbeitstag, erfasst.

Abwesenheit aus
privaten Gründen

Art. 63

- ¹ Ganztägige bezahlte Dienstaussetzungen wie Krankheit, Unfall, Militärdienst und Zivildienst werden auf Grund der täglichen Normalarbeitszeit gemäss Art. 51 erfasst. Für Teilzeitmitarbeitende richtet sich der Zeitanspruch nach der Normalarbeitszeit der individuell vereinbarten Arbeitstage.
- ² Der Zeitanspruch bei Abwesenheiten aus Ferien und bezahltem Urlaub richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad.
- ³ Für ärztliche und zahnärztliche Untersuchungen und Behandlungen wird unabhängig vom Beschäftigungsgrad den betroffenen Mitarbeitenden generell eine Stunde pro Besuch und Arbeitstag an die Arbeitszeit angerechnet. Für länger dauernde medizinische und ärztlich verordnete therapeutische Behandlungen wird mit Bewilligung der Abteilungsleitung die effektiv benötigte Arbeitszeit angerechnet.
- ⁴ Bei Krankheitsbeginn während eines Arbeitstages gilt die Differenz der geleisteten Arbeitszeit zur Normalarbeitszeit des entsprechenden Arbeitstages als gutzuschreibende Arbeitszeit.

Bezahlte Absenzen

Art. 64

- ¹ Bezahlte Absenzen werden für folgende Tätigkeiten gewährt:
 - a) Leiteraus- und Fortbildungskurse J + S
effektive Zeit, maximal 5 Tage pro Jahr
 - b) Hauptverantwortliche Leitungen Kurse und Lager J + S
effektive Zeit, maximal 5 Tage pro Jahr
 - c) Soziale Einsätze zur Ferienbetreuung von Behinderten und Betagten
effektive Zeit, maximal 5 Tage pro Jahr

- d) Leitung von Kursen und Lagern im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit
effektive Zeit, maximal 5 Tage pro Jahr
 - e) Mitgliedschaft in der Geschäftsleitung oder Vorstand von Verbänden des Gemeindepersonals
effektive Zeit, maximal 3 Tage pro Jahr
 - f) Teilnahme an Delegiertenversammlungen von Verbänden des Gemeindepersonals oder dessen Vorsorgeeinrichtungen
effektive Zeit, maximal 2 Tage pro Jahr
 - g) Dienstleistungen in der örtlichen oder regionalen Feuerwehr oder Katastrophenorganisation (GF / RFO) im Rahmen der Ernstfalleinsätze und der üblichen Ausbildung, inkl. Kaderausbildung, exkl. Übungen
effektive Zeit, maximal 15 Tage pro Jahr
- ² Die bezahlte Absenz ist durch die zuständigen Abteilungsleitenden oder das Gemeindepräsidium zu bewilligen.
- ³ Pro Jahr dürfen maximal 15 Tage bezahlte Absenzen gewährt werden. Ein kumulativer Bezug von bezahlten Absenzen gemäss Abs. 1 Bst. a) bis d) ist nicht möglich.
- ⁴ Allfällig ausgerichtete Entgelte aus Tätigkeiten gemäss Abs. 1 (z.B. Erwerbserersatzentschädigung J+S) gehen zu Gunsten der Gemeinde. Soldentschädigungen aus Ernstfalleinsätzen und Spesenentschädigungen gehen zu Gunsten der Mitarbeitenden.

Nebenerwerbstätigkeiten

Art. 65

- ¹ Bezahlte Nebenerwerbstätigkeiten sind immer ausserhalb der bezahlten Arbeitszeit zu leisten.
- ² Die Entschädigung geht zu Gunsten der Mitarbeitenden.
- ³ Der Umfang der Nebenerwerbstätigkeit und die daraus entstehenden Absenzen sind durch die zuständigen Abteilungsleitenden oder das Gemeindepräsidium zu bewilligen.

Besondere Arbeitsformen

Art. 66

- ¹ Besondere Arbeitsformen wie Home Office oder mobiler Arbeitsplatz sind in Absprache mit der zuständigen Abteilungsleitung oder dem Gemeindepräsidium zulässig, sofern die Arbeit mindestens in gleicher Qualität und Effizienz wie am Arbeitsplatz geleistet werden kann.
- ² Die Festlegung der Arbeitstage und der Umfang der besonderen Arbeitsformen erfolgt in Absprache zwischen dem betroffenen Mitarbeitenden sowie der Abteilungsleitung oder dem Gemeindepräsidium.
- ³ Im Rahmen von besonderen Arbeitsformen erfolgt nur eine Entschädigung, wenn diese von der Abteilungsleitung angeordnet wird. In diesem Fall wird eine pauschale Infrastrukturentschädigung von CHF 30.00 pro Monat ausgerichtet.
- ⁴ Grundsätzlich gilt der ordentliche Arbeitszeitrahmen gem. Art. 55. Arbeiten ausserhalb dieses Rahmens sind möglich, wenn dies mit der Abteilungsleitung oder dem Gemeindepräsidium abgesprochen und gutgeheissen wurde.
- ⁵ Für Arbeiten ausserhalb des Arbeitszeitrahmens werden keine Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit ausgerichtet.
- ⁶ Auf die Gewährung von besonderen Arbeitsformen besteht kein Rechtsanspruch. Besondere Arbeitsformen können ohne Angabe von Gründen durch die zuständige Abteilungsleitung oder das Gemeindepräsidium widerrufen werden.

Pausen	<p>Art. 67 Den Mitarbeitenden wird vormittags und nachmittags eine bezahlte Pause von je max. 15 Minuten gewährt. Schalter- und Telefondienst sind sicher zu stellen. Zusätzliche Rauchpausen gelten nicht als Arbeitszeit und müssen ausgestempelt werden.</p>
Teilnahme an Sitzungen von Gemeindebehörden	<p>Art. 68 ¹ Folgende Möglichkeiten stehen zur Verfügung: a) Beginnt eine Sitzung vor 17.00 Uhr, so wird die Arbeitszeit um 17.00 Uhr gestoppt und die restliche Zeit der Sitzung über Sitzungsgeld vergütet. Beginnt eine Sitzung nach 17.00 Uhr, ist die Arbeitszeit vor der Sitzung zu stoppen und für die ganze Sitzung ein Sitzungsgeld auszurichten b) Sitzungen gelten als Arbeitszeit ohne Zuschlag ² Mitarbeitende mit regelmässiger Teilnahme an Sitzungen können bei Jahresbeginn festlegen, ob sie sich der Regelung gemäss Bst. a) oder b) unterziehen wollen. Der Entscheid hat mindestens für ein Kalenderjahr Gültigkeit.</p>
Missbräuche	<p>Art. 69 ¹ Bei Missbrauch (z.B. wiederholtem negativem Arbeitszeitsaldo von mehr als 30 Stunden, Nichtregistrierung von Absenzen, Manipulation und Vertretung am Erfassungsgerät) können die Abteilungsleitenden oder das Gemeindepräsidium eine feste Arbeitszeit vorschreiben. ² Disziplinarische Massnahmen bleiben vorbehalten.</p>
Gleitzeitsaldo bei Austritt	<p>Art. 70 Bei Auflösung eines Dienstverhältnisses sind Minus-/Plussaldi abzutragen. Ein positiver Arbeitszeitsaldo wird am Austrittstag entschädigungslos gelöscht. Ein negativer Arbeitszeitsaldo hat eine entsprechende Besoldungskürzung zur Folge. Das Gemeindepräsidium entscheidet über Ausnahmefälle.</p>
	<p>6. Arbeitszeit, Ferien, Urlaub, arbeitsfreie Tage Mitarbeitende der Tagesschule</p>
Arbeitszeit	<p>Art. 71 ¹ Für die Mitarbeitenden der Tagesschule gilt das System der Jahresarbeitszeit. ² Bei einem Beschäftigungsgrad von 100% beträgt das Jahrespensum 1'930 Stunden.</p>
Abrechnung Arbeitszeit	<p>Art. 72 ¹ Der Saldo der Jahresarbeitszeit wird jeweils per 31.07. oder per Austrittsdatum abgerechnet. ² Der das vertraglich festgelegte Pensum überschreitende Saldo wird jeweils per Abrechnungstermin ausbezahlt. ³ Minusstunden werden effektiv auf die nächste Abrechnungsperiode übertragen oder bei einem Austritt mit dem letzten Monatslohn verrechnet.</p>
Erfassung der Präsenzzeit	<p>Art. 73 An- und Abwesenheiten werden durch die Mitarbeitenden in der individuellen Pensenbuchhaltung erfasst.</p>
Arbeitszeitrahmen	<p>Art. 74 ¹ Die Arbeitszeit wird grundsätzlich während des Tagesschulbetriebs geleistet.</p>

- ² Die Schulleitung Tagesschule ist befugt, ausserhalb des Tagesschulbetriebs Arbeitszeiten festzulegen, sofern diese betrieblich notwendig sind.

Arbeitsfreie Tage /
Bezahlte Freitage

Art. 75

- ¹ Die arbeitsfreien Tage richten sich nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.
² Bezahlte Freitage richten sich nach Art. 13 des Personalreglements und sind als Maximalwerte zu betrachten. Die Arbeitszeiterfassung richtet sich nach der vereinbarten Arbeitszeit des betroffenen Tages.

Dienstreisen / Wei-
terbildung

Art. 76

Dienstreisen und bewilligte Weiterbildungen werden unabhängig vom Beschäftigungsgrad mit der Dauer der Abwesenheit, abzüglich der allfälligen Mittagspause, höchstens aber mit 7 Stunden 54 Minuten⁹ pro Arbeitstag erfasst.

Abwesenheit aus
privaten Gründen

Art. 77

- ¹ Ganztägige bezahlte Dienstaussetzungen wie Krankheit, Unfall, Militär- und Zivildienst werden aufgrund der vereinbarten Arbeitszeit des betroffenen Tages erfasst.
² Bei Krankheitsbeginn während eines Arbeitstages gilt die Differenz der geleisteten Arbeitszeit zur vereinbarten Arbeitszeit des betroffenen Tages als gutzuschreibende Arbeitszeit.

Bezahlte Absenzen

Art. 78

Massgebend ist Art. 64 dieser Verordnung.

Pausen

Art. 79

Den Mitarbeitenden wird pro 6 Stunden Tagesarbeitszeit eine bezahlte Pause von 30 Minuten gewährt.

Missbräuche

Art. 80

Disziplinarische Massnahmen bei Missbrauch (z.B. Nichtregistrierung von Absenzen, bewusste fehlerhafte Zeitregistratur) bleiben vorbehalten.

7. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Stellenzuordnung in
Gehaltsklassen

Art. 81

Die Inkraftsetzung der Personalverordnung hat mit Ausnahme der Übergangsregelungen vom linearen zum degressiven Gehaltssystem keinen Einfluss auf die in diesem Zeitpunkt geltende Einstufung der Mitarbeitenden. Änderungen an der Gehaltsklasse resp. der Gehaltsstufe werden wie bis anhin nur im Rahmen der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung (Art. 27 ff) vorgenommen.

Inkrafttreten

Art. 82

- ¹ Die Inkraftsetzung der Personalverordnung mit den Anhängen I - VI erfolgt auf den 01.01.2022.
² Mit Inkrafttreten wird die Personalverordnung vom 09.12.2021 aufgehoben.

⁹ Durchschnittliche Tagesarbeitszeit bei einer Jahresarbeitszeit von 1'930 Stunden

Vom Gemeinderat der Gemeinde Münsingen an der Sitzung vom 15.12.2021 genehmigt.

sig. Beat Moser
Präsident

sig. Thomas Krebs
Sekretär

Anhang I: Privatrechtliche Anstellungen – Bestimmungen der Gemeinde

Anstellung									
Form	Schriftlich (Vertrag) oder unterzeichnetes Eintrittsformular								
Grundlage	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vertrag 2. Personalreglement 3. Anhang III dieser Verordnung 4. OR 								
Probezeit	Die ersten drei Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit sieben Tagen Kündigungsfrist gekündigt werden.								
Kündigungsfristen	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 70%;">1. Dienstjahr (nach Ablauf Probezeit)</td> <td style="width: 30%;">1 Monat</td> </tr> <tr> <td>2. bis 9. Dienstjahr</td> <td>2 Monate</td> </tr> <tr> <td>ab 10. Dienstjahr</td> <td>3 Monate</td> </tr> </table>	1. Dienstjahr (nach Ablauf Probezeit)	1 Monat	2. bis 9. Dienstjahr	2 Monate	ab 10. Dienstjahr	3 Monate		
1. Dienstjahr (nach Ablauf Probezeit)	1 Monat								
2. bis 9. Dienstjahr	2 Monate								
ab 10. Dienstjahr	3 Monate								
Altersgrenze	Die Anstellung dauert längstens bis zum Erreichen des 65. Altersjahres. Eine jeweils auf ein Jahr befristete Weiterbeschäftigung ist höchstens bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres möglich. Das Gemeindepräsidium ist ermächtigt, in Ausnahmefällen über die Weiterbeschäftigung über das 70. Altersjahr hinaus zu entscheiden.								
Lohnsystem									
Gehaltssystem	Ansatz in Franken gemäss Anhang III								
Gehaltsaufstieg (Leistungslohn)	Kein Aufstieg .Teuerungsausgleich analog öffentlich-rechtlich angestellte Mitarbeitende.								
Nacharbeit	Für privatrechtliche Mitarbeitende der Bereiche Hauswirtschaft und Parkbad gelten die Bestimmungen von Art. 58 sinngemäss.								
Ferien, Sozialzulagen									
Ferien	<p>Mitarbeitende im Monatslohn gemäss Art. 14 des Personalreglements. Mitarbeitende im Stundenlohn erhalten eine Zulage zum Grundlohn gemäss den kantonalen personalrechtlichen Bestimmungen.</p> <p><small>Jeweils aktueller Stand massgebend. Stand 2021: bis 19. Altersjahr 12.07%, bis 49 Altersjahr, 10.64%, bis 59. Altersjahr 12.07%, ab 60. Altersjahr 14.54%, Lernende 14.04%</small></p>								
Feiertagsentschädigung	<p>Mitarbeitende im Stundenlohn erhalten eine Zulage zum Grundlohn gemäss den kantonalen personalrechtlichen Bestimmungen.</p> <p><small>Stand 2022: 3.077%</small></p>								
Anteil 13. Monatslohn	8.33% vom Stundenlohn inkl. Ferien- und Feiertagsentschädigung								
Familienzulagen	<p>Massgebend sind die eidgenössischen und kantonalen Bestimmungen zu den Familienzulagen.</p> <p><small>Jeweils aktueller Stand massgebend. Stand 2021: unter 16 Jahre CHF 230.00, ab 16 Jahre bis Beendigung Ausbildung, max. aber bis 25 Jahre CHF 290.00. Anspruchsberechtigung nur bei einem monatlichen Mindesteinkommen von CHF 597.00.</small></p>								
Betreuungszulagen	Keine								
Mutterschaftsurlaub									
Bezahlter Urlaub	<p>14 Wochen</p> <p>Die Mutterschaftsentschädigung von 80% wird direkt der Mutter ausbezahlt. Es erfolgt keine Lohnfortzahlung durch die Gemeinde.</p>								
Krankheit und Unfall									
Gehaltsfortzahlung Krankheit und Unfall	<p>Berner Skala (Art. 324 a OR)</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 70%;">1. Dienstjahr (ab dreimonatiger Anstellung)</td> <td style="width: 30%;">3 Wochen</td> </tr> <tr> <td>2. Dienstjahr</td> <td>1 Monat</td> </tr> <tr> <td>3. – 4. Dienstjahr</td> <td>2 Monate</td> </tr> <tr> <td>5. – 9. Dienstjahr</td> <td>3 Monate</td> </tr> </table>	1. Dienstjahr (ab dreimonatiger Anstellung)	3 Wochen	2. Dienstjahr	1 Monat	3. – 4. Dienstjahr	2 Monate	5. – 9. Dienstjahr	3 Monate
1. Dienstjahr (ab dreimonatiger Anstellung)	3 Wochen								
2. Dienstjahr	1 Monat								
3. – 4. Dienstjahr	2 Monate								
5. – 9. Dienstjahr	3 Monate								

	10. – 14. Dienstjahr 15. – 19. Dienstjahr 20. – 24. Dienstjahr 25. – 29. Dienstjahr 30. – 34. Dienstjahr 35. – 39. Dienstjahr 40. – 44. Dienstjahr	4 Monate 5 Monate 6 Monate 7 Monate 8 Monate 9 Monate 10 Monate
	Bei Stundenlohn Lohndurchschnitt der letzten 3 – 6 Monate.	
Gehaltsfortzahlung bei Todesfall	Sofern die verstorbene Person unterstützungspflichtig war: 1 Monatslohn ab Todestag, 2 Monatslöhne nach fünfjähriger Dienstdauer. Bei Stundenlohn Lohndurchschnitt der letzten 3 – 6 Monate massgebend.	
Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung	Alle Mitarbeitenden sind gegen Berufsunfälle versichert. Die Versicherungsprämien gehen zu Lasten der Gemeinde. Mitarbeitende mit einer regelmässigen Anstellung von mindestens 8 Stunden pro Woche sind zusätzlich gegen Nichtberufsunfall versichert. An die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung sowie der Unfallzusatzversicherung wird den Mitarbeitenden ein Beitrag von 0.75% auf dem für die Unfallversicherung massgebenden Jahresgehalt in Abzug gebracht. Über die Unfallzusatzversicherung sind Spitalaufenthalte in der halbprivaten Abteilung versichert.	
Pensionskasse	Mitarbeitende werden zu den Eintritts- und Versicherungsbedingungen des Personalvorsorgerelements der Pensionskasse aufgenommen, sofern die Eintrittsschwelle gemäss BVG erreicht wird. <small>Jeweils aktueller Stand massgebend. Stand 2021: CHF 21'510.00</small>	
Ferienkürzung	Ferienkürzungen erfolgen, sofern die Arbeit in einem Kalenderjahr infolge Krankheit oder Unfall während mehr als zwei Monaten ausgesetzt wird. Es bleibt kein Mindestferienanspruch bestehen.	
Dienstjubiläen		
20 Jahre, danach alle 5 Jahre	<ul style="list-style-type: none"> • Geschenk max. CHF 50.00 • Kaffee mit Mitarbeiter/in und Vorgesetzter/m • 1/12 des Bruttojahreslohnes (Durchschnitt der letzten 5 Jahre), inkl. Anteil 13. Monatslohn, ohne Zulagen 	
Pensionierungen		
Die Ausrichtung von Pensionierungsprämien richtet sich nach Art. 46 dieser Verordnung.		
Mittag- oder Abendessen	Mit Mitarbeiter/in und Partner/in, Gemeindepräsidium, Abteilungsleitung, allenfalls direkt vorgesetzte Person	
Geschenk	Max. CHF 150.00	
Todesfälle		
Mitarbeitende	Kondolenzkarte sowie Blumenschale oder Spende Max. CHF 100.00	
Verschiedenes		
Reka-Checks	Nein, ausser Mitarbeitende InfraWerke	
Betriebsausflug	Nein, ausser Mitarbeitende InfraWerke	
Personalabend	Ja (Mitarbeitende InfraWerke, Parkbad, Mitarbeitende Reinigung, Mitarbeitende Tagesschule (durch Gemeinde entschädigt), Kantonspolizei, Pensionierte, Schulleitungen)	
Spesenentschädigung	Gemäss Art. 10 ff dieser Verordnung	
Sitzungsgeld	CHF 30.00 pro Stunde	

Anhang II: Stellenzuordnung in Gehaltsklassen

Grundlage: Gehaltsklassentabelle des Kantons Bern (ohne degressiver Gehaltsanstieg)

GK	Stellenbezeichnung	Beschreibung	Arbeitsbereich
22 – 24	Abteilungsleitung	<ul style="list-style-type: none"> • Führung der Abteilung mit allen Bereichen • Abschliessende Verantwortung • Personalführung • Leitung wichtiger und komplexer Projekte • Umsetzung von neuen Aufgaben und Kompetenzen • Juristische Abklärungen, Verfügungen und Rechtsmittelverfahren • Abschluss einer höheren Fachausbildung oder Fachhochschule • Mehrjährige Erfahrung 	Bau Bildung und Kultur Finanzen Präsidiales und Sicherheit Soziales und Gesellschaft
19 – 21	Bereichsleitung	<ul style="list-style-type: none"> • Übernahme der Aufgaben der Abteilungsleitung bei dessen Abwesenheit in organisatorischen, fachlichen und personellen Angelegenheiten • Selbständige Betreuung eines oder mehrerer Bereiche • Personalführung • Leitung von Projekten • Abschluss einer höheren Fachausbildung oder Fachhochschule 	Bildung und Kultur Präsidiales und Personal Sozialarbeit Steuern Tiefbau Bau, Planung, Umwelt
17 – 19	Sozialarbeitende	<ul style="list-style-type: none"> • Anforderungen gemäss Bedingungen kantonale Fürsorgedirektion • Abschluss einer höheren Fachausbildung oder Fachhochschule • Abklärung von Gefährdungsmeldungen im Kindes- und Erwachsenenschutz • Mandatsführung inkl. Finanzverwaltung in Kindes- und Erwachsenenschutzmandaten • Selbständige Fallführung Sozialhilfe inkl. Budgetverantwortung • Pflegekinderaufsicht 	Sozialarbeitende

16 – 19	Leitung	<ul style="list-style-type: none"> • Führung eines Gemeindebetriebes oder eines Hauptbereiches der Verwaltung mit abschliessender Verantwortung • Personalführung • Selbständige Anordnung und Überwachung anspruchsvoller Aufgaben mit entsprechender Arbeitsplanung und Administration • Leitung von Projekten • Berufslehre mit mehrjähriger Erfahrung • Fachdiplom • Spezifische Weiterbildung 	Administration Bau, Administration Soziales, AHV-Zweigstelle, ARA, Bevölkerungsschutz, Einwohnerdienste / Gemeindepolizei, Finanzen, Informatik, Leitung Tagesschule, Liegenschaften, Werkhof
16 – 18	Fachbereichsleitung	<ul style="list-style-type: none"> • Selbständige Bearbeitung eines Fachbereiches • Leitung von Projekten • Abschluss einer höheren Fachausbildung oder Fachhochschule • Mehrjährige Erfahrung 	Abwasser, Baupolizei, Museum, Planung, Umwelt, Verkehr, Projektleitung Liegenschaften, Projektleitung Planung, Projektleitung Tiefbau; Fachperson Arbeitsintegration
14 – 16	Sachbearbeitung / Mitarbeitende	<ul style="list-style-type: none"> • Übernahme der Aufgaben der Fachbereichsleitung oder Leitung bei deren Abwesenheit in organisatorischen, fachlichen und personellen Angelegenheiten • Selbständige Bearbeitung eines Sachgebietes oder mehrerer Teilbereiche • Personalführungsaufgaben • Berufslehre mit mehrjähriger Erfahrung • Fachdiplom oder spezifische Weiterbildung 	ARA, Baupolizei, Einwohnerdienste / Gemeindepolizei, Feuerwehr, Informatik, Personal, Präsidiales, Werkhof, Standortleitung familienergänzende Betreuung (Tagesschule)
12 – 15	Teamleitung	<ul style="list-style-type: none"> • Qualifizierte Berufsarbeit mit eigener Verantwortung • Selbständige Betreuung eines abgeschlossenen Bereiches • Personalführungsaufgaben • Berufslehre mit mehrjähriger Erfahrung • Spezifische Weiterbildung 	Teamleiter Hauswirtschaft, Leiter Parkbad, Teamleiter Werkhof
11 – 15	Sachbearbeitung / Mitarbeitende	<ul style="list-style-type: none"> • Selbständige Bearbeitung eines Sachgebietes • Fachliche Stellvertretung • Berufslehre • Bereich familienergänzende Betreuung: mit pädagogischer Ausbildung 	AHV-Zweigstelle, Bau, Bevölkerungsschutz, Bildung, Einwohnerdienste / Feuerwehr, Gemeindepolizei, familienergänzende Betreuung, Finanzen, Informatik, Kultur, Liegenschaften, Personal, Soziales, Steuern, Volksschule, Parkbad

11 – 13	Mitarbeitende	<ul style="list-style-type: none"> • Qualifizierte Berufsarbeit • Berufslehre oder mehrjährige Erfahrung im Fachgebiet • Bereich familienergänzende Betreuung: ohne pädagogische Ausbildung 	ARA, Bevölkerungsschutz, familienergänzende Betreuung, Hauswirtschaft, Parkbad, Werkhof
6 – 8	Mitarbeitende	<ul style="list-style-type: none"> • Ausführen von Arbeiten nach Vorgabe • Selbständige Erledigung dieser Arbeiten • Kein Berufsabschluss erforderlich 	Hauswirtschaft, Werkhof

Erfüllt eine Person die Voraussetzungen betreffend Ausbildung und Erfahrung nicht oder sind ihr nicht alle Aufgaben einer Funktion gemäss Beschreibung zugewiesen, so hat eine tiefere Einreihung zu erfolgen.

Anhang III: Entschädigungen Funktionen und privatrechtliche Anstellungen

Bezeichnung		Bemessung	Entschädigung	Zulagen*	Teuerungsbe- reinigung	Spesenre- gelung
Alle Abteilungen						
	Jugendliche ab 16. Altersjahr Reinigungspersonal, Parkbad***	pro Stunde	13.50	✓	✓	4)
	Jugendliche bis und mit 15. Altersjahr Reinigungspersonal, Parkbad***	pro Stunde	11.40	✓	✓	4)
	Sitzungsgeld Mitarbeitende	pro Stunde	30.00	-	-	5)
Abteilung Präsidiales und Sicherheit						
Abstimmungen	Leitung ständiger Stimmausschuss	pro Einsatz	180.00	-	-	2)
	Leitung Abstimmungslokal	pro Einsatz	110.00	-	-	2)
	Mitglieder ständiger Stimmausschuss	pro Einsatz	90.00	-	-	2)
	Gemeindepersonal (zwingende Anwesenheit)	pro Einsatz	180.00 oder Zeitgutschrift gem. Art. 58	-	-	2)
Wahlen	Präsidium Wahlausschuss	pro Einsatz	450.00	-	-	2)
	Leitung Ausmittlung Majorzwahlen	pro Einsatz	180.00	-	-	2)
	Mitglieder freiwilliger Wahlausschuss und ständiger Stimmausschuss	pro Einsatz	130.00	-	-	2)
	Gemeindepersonal - Erfassungsarbeiten Proporzahlen	pro Einsatz	150.00 oder Zeitgutschrift 8h 24	-	-	2)
	Gemeindepersonal – Gesamtverantwortung und Auf- sicht	pro Einsatz	300.00 oder Zeitgutschrift gem. Art. 58	-	-	2)
Gemeindepolizei	Preiskontrollperson	pro Stunde	30.05	✓	✓	4)
	Koordination RailFair	pro Stunde	30.05	✓	✓	4)
Wochenmarkt	Aufseher	pro Jahr	500.00	-	-	2)
Bevölkerungsschutz allgemein	Sold Ernstfall Feuerwehr / GF / RFO	pro Stunde	40.00	-	-	3)
	Taggeld Kurse Feuerwehr / GF / RFO inkl. Sold	pro Tag	260.00	-	-	3)
	Sold Übungen / Rapporte GF / RFO	pro Stunde	20.00	-	-	4)
Feuerwehr	Fachspezialist/in Atemschutzverantwortung	pro Jahr	931.85	-	✓	1)
	Fachspezialist/in Einsatz und Ausbildung	pro Jahr	931.85	-	✓	1)

Bezeichnung		Bemessung	Entschädigung	Zulagen*	Teuerungsbe- reinigung	Spesenre- gelung
	Fachspezialist/in Elektro	pro Jahr	150.30	-	✓	1)
	Fachspezialist/in Informatik	pro Jahr	801.60	-	✓	1)
	Fachspezialist/in Homepage / Tool	pro Jahr	300.00	-	✓	1)
	Fachspezialist /in Firetab	pro Jahr	300.00	-	✓	1)
	Fachspezialist/in Sicherheit	pro Jahr	300.60	-	✓	1)
	Feuerwehrtätigkeiten ausserhalb Übungs- und Ernstfal- leinsätze (durch Kommandant genehmigt)	pro Stunde	30.05	✓	✓	4)
	Kommandant/in	pro Jahr	5'500.00	-	✓	1)
	Offizier/in	pro Jahr	751.50	-	✓	1)
	Wachtmeister/in / Korporal	pro Jahr	100.00	-	✓	1)
	Sold Fahrlehrer/in (Fahrschule mit TLF)	pro Stunde	25.00	-	-	3)
	Sold Trainings Feuerwehr	pro Stunde	25.00	-	-	3)
	Stabsoffizier/in	pro Jahr	2'760.50	-	✓	1)
	Vizekommandant/in	pro Jahr	3'795.05	-	✓	1)
	RFO	Chef/in RFO	pro Jahr	3'508.75	-	✓
Naturgefahrenberatung		pro Jahr	500.00	-	-	1)
Stabschef/in		pro Jahr	3'508.75	-	✓	1)
Sekretariatsführung (Geschäftsstelle)		pro Stunde	30.00	✓	✓	4)
Zivilschutz	Betreuung IT (Sharepoint, WLAN, Internet)	pro Jahr	1'500.00	-	-	1)
	Instruktionspersonal	pro Tag	70.00	-	-	3)
	Kommandant/in-Stv.	pro Jahr	1'000.00	-	-	1)
	Kompaniekommandant/in	pro Jahr	600.00	-	-	1)
	Leitung Dienstanlässe und Katastropheneinsätze	pro Tag	75.00	-	-	3)
	Taggeld für Dienstleistungen ohne EO-Entschädigung inkl. Sold	pro Tag	260.00	-	-	3)
Abteilung Finanzen						
Steuerverwaltung	Erfassungsarbeiten Steuererklärung**	pro Stunde	26.70	✓	✓	4)
Abteilung Bau						
	Ackerbaustellenleitung (Erhebungsstellenleitung)	pro Stunde	30.05	✓	✓	4)
	Beauftragte für Strassen und Gewässer für Unterhalt und Kontrollen	pro Stunde	23.90	✓	✓	4)
	Feuerbrandkontrolle	pro Stunde	30.05	✓	✓	4)

Bezeichnung		Bemessung	Entschädigung	Zulagen*	Teuerungsbe- reinigung	Spesenre- gelung
Hausdienst	Reinigungspersonal ab 20. Altersjahr, mit Stv. Haus- wart***	pro Stunde	27.75	✓	✓	4)
	Reinigungspersonal ab 20. Altersjahr***	pro Stunde	21.35	✓	✓	4)
	Reinigungspersonal ab 18. Altersjahr***	pro Stunde	16.35	✓	✓	4)
	Tüchli waschen	pro Tüchli	0.80	-	-	2)
Liegenschaften	Standwart/in Schützenhaus	pro Stunde	20.45	✓	✓	4)
Parkbad	Aufsichtsperson, Hilfsbademeister/in	pro Stunde	27.75	✓	✓	4)
	Kassenpersonal	pro Stunde	21.35	✓	✓	4)
Abteilung Bildung und Kultur						
Familienergänzende Betreuung (Tages- schule, Tagesferien, Aufgabenhilfe)	Betreuungspersonen mit pädagogischer Ausbildung	pro Stunde	31.15	✓	✓	4)
	Betreuungspersonen ohne pädagogische Ausbildung	pro Stunde	27.75	✓	✓	4)
	Leitung Tagesferien	pro Tag	60.00	-	-	4)
Gesundheit	Läusebekämpfung	pro Stunde	30.05	✓	✓	4)
	Läusebekämpfung (Pikettenschädigung)	pro Jahr	150.00	-	-	
	Schulzahnpflegeassistentin	pro Lektion à 45 Minu- ten	32.80	✓	✓	4)
Kultur	Arbeitsgruppe Oele	pro Stunde	6.75	-	✓	2)
	Bewirtschaftung Plakatsäulen	pro Stunde	20.45	✓	✓	4)
	Bewirtschaftung Schlosskeller	pro Stunde	20.45	✓	✓	4)
Schulsport	Leitende freiwillige Schulsportkurse	pro Lektion à 45 Minu- ten	32.80	✓	✓	4)
	Schulsportverantwortliche (administrativ)	pro Stunde	30.05	✓	✓	4)
Abteilung Soziales und Gesellschaft						
Integration	Schlüsselpersonen	pro Stunde	27.75	✓	✓	4)

Zulagen

- * Ferienentschädigung (Basis 2021)
Lernende 14.04% (32 Tage)

Bis 19 Jahre 12.07% (28 Tage)
20 – 49 Jahre 10.64% (25 Tage)
50 – 59 Jahre 12.07% (28 Tage)
Ab 60 Jahre 14.54% (33 Tage)

Feiertagsentschädigung

3.077%

13. Monatslohn

8.33%

** zusätzliche Leistungslohnkomponente nach Qualität und Quantität aus Bruttogesamtlohnsumme externes Personal, davon 10% zuzüglich Zulagen gemäss *.

*** Ab Kalenderjahr, in welchem das entsprechende Alter erreicht wird.

Spesenregelung

- 1) 50% der Entschädigung, max. CHF 2'000.00 jährlich gelten als Spesenersatz. Zusätzlich zur Funktionsentschädigung ausgerichtete Sitzungsgelder sind steuerbar.
- 2) 100% der Entschädigung gelten als Spesenersatz (Auslagenersatz, ehrenamtliche Tätigkeit, gering entschädigt)
- 3) Kerntätigkeit Feuerwehr bis CHF 5'000.00 pro Jahr steuerfrei
- 4) Abrechnung effektive Spesen gemäss Personalverordnung
- 5) Steuerfrei bis CHF 80.00 pro Tag

Ist eine Funktion Bestandteil des Stellenbeschriebs, erfolgt die Entschädigung über die entsprechende Lohneinstufung. Es besteht kein Anspruch auf zusätzliche Funktionsentschädigungen.

Anhang IV: Ehrungen und Jubiläen

Prüfungserfolge	
Bestandene Lehrabschlussprüfung	CHF 300.00 in bar sowie Geschenk für max. CHF 50.00
Vorschlagswesen	
Umsetzung von Vorschlägen der Mitarbeitenden	Gutschein CHF 50.00 pro umgesetzter Vorschlag
Dienstjubiläen	
Die Ausrichtung von Treueprämien richtet sich nach Art. 12 des Personalreglements.	
10 und 15 Jahre	Geschenk max. CHF 50.00 Kaffee mit Mitarbeiter/in, Vertretung des Gemeinderats, Abteilungsleitung
20 Jahre, danach alle 5 Jahre	Geschenk max. CHF 50.00 Mittag- oder Abendessen mit Mitarbeiter/in und Partner/in, Vertretung des Gemeinderats, Abteilungsleitung, allenfalls direkt vorgesetzte Person
Pensionierungen	
Die Ausrichtung von Pensionierungsprämien richtet sich nach Art. 46 dieser Verordnung.	
Mittag- oder Abendessen	Mit Mitarbeiter/in und Partner/in, Gemeindepräsidentium, Abteilungsleitung, allenfalls direkt vorgesetzte Person
Blumenstraus	max. CHF 50.00
Geschenk	Nach Beschäftigungsdauer: Bis 5 Jahre CHF 150.00 Bis 10 Jahre CHF 200.00 Bis 20 Jahre CHF 400.00 Ab 30 Jahre CHF 500.00
Todesfälle	
Mitarbeitende	Kondolenzkarte sowie Blumenschale oder Spende Max. CHF 100.00

Anhang V: Entschädigungen und Arbeitszeit Lernende / Praxisbildende

1. Lernende

Die Lernenden der Gemeinde Münsingen haben während ihrer Lehrzeit (Erstausbildung/Grundausbildung) Anspruch auf folgende finanziellen Entschädigungen und Arbeitszeit:

Gegenstand	Kostenübernahme durch die Gemeinde	Arbeitszeit zu Lasten Gemeinde
Regelungen im Lehrvertrag		
Lehrvertragsgebühr	100%	
Kurs Tastaturschreiben für Kaufleute (muss vor Lehrbeginn besucht werden)	--	--
Gehalt	Es wird für alle Lehrberufe der Ansatz Kauffrau / Kaufmann gemäss RRB Kanton Bern verwendet	
Unfall- und Krankentaggeldversicherung	100%	
Berufsschule – Schulmaterial / Lehrmittel / Materialkosten	50%	
Überbetriebliche Kurse (ÜK) und externer Branchenkundeunterricht	100%	100% (Montag – Freitag)
Ergänzungsunterricht	100%	100% (Montag – Freitag)
Lehrabschlussprüfung	100%	100% (Montag – Freitag)
Spesenentschädigung		
Dienstreisen (ohne Schulweg)	Gemäss Personalverordnung	
Reisespesen Berufsschule	--	
Reisespesen ÜK und externer Branchenkundeunterricht	100%	
Lager, Sprachaufenthalte, Sprachdiplome, Kurse		
Von Berufsschulen organisierte Lager (z.B. Tenero)	50%	100% (Montag – Freitag)
Sprachaufenthalte organisiert durch die Berufsschulen, freiwillige und kostenpflichtige Angebote	50%	50% (Montag – Freitag)
Fakultative Sprachaufenthalte bei Gastfamilien	--	--
«English in Action»	100% (nur sofern Sprachaufenthalt nach England nicht besucht wurde)	50% (Montag – Freitag)
Sprachdiplome (DELTA, GOETHE, FIRST, usw.)	50% der Prüfungsgebühren	-- ¹⁾
Schweiz. Informatikzertifikat (SIZ)	50% der Prüfungsgebühren	-- ¹⁾
ECDL-Zertifikate für Advanced-Module (Word, Powerpoint, Excel)	50% der Kurskosten	-- ¹⁾

Sprachzertifikate im Rahmen der Lehrabschlussprüfung (Französisch DELF B1, Englisch BEC oder FCE, Italienisch CELI 2, CIC, DILI, DILC)	100%	100% (Montag – Freitag) ²⁾
Förderkurse	--	-- ³⁾
QV-Vorbereitung (Warm-up) organisiert durch die Berufsschule	100%	100% (Montag – Freitag) ⁴⁾
Fachpersonen Betriebsunterhalt: Ein Fachkurs pro Ausbildungsdauer von drei Jahren (Wetrok, Staplerkurs etc.)	100%	-- ¹⁾
Weitere Entschädigungen		
Exkursion für Lernende, Berufsbildende und Praxisbildender	Exkursion im Zusammenhang mit ÜK-Inhalten CHF 30.00 pro Teilnehmenden	½ Tag
Ausserschulische Jugendarbeit (J+S-Leiter/in)	Gemäss Art. 156 Personalverordnung des Kantons Bern	
Entschädigung bei bestandener Lehrabschlussprüfung	Geschenk für max. CHF 50.00. Eigentumsübertragung Laptop oder Werkzeugkoffer (BYOD) gemäss Ausbildungskonzept	

- ¹⁾ Werden die Kurse durch die Berufsschule organisiert und finden diese während der Arbeitszeit statt, so kann im Einzelfall bzw. nach Absprache mit den Berufsbildenden ½ Tag (4 Stunden 12 Minuten) beansprucht werden. Starten die Kurse vor 17.00 Uhr, kann die Zeit bis 17.00 Uhr als Arbeitszeit registriert werden.
- ²⁾ Bis maximal 17.00 Uhr
- ³⁾ In Härtefällen in Absprache mit Berufsbildung
- ⁴⁾ Wochenendkurse: 50% Gemeinde (Mo – Fr), 50% Lernende Person

2. Praxisbildende

Praxisbildende der Gehaltsklassen 11 - 14 haben während der Ausübung der Funktion „Praxisbildung“ ab dem Monat der Übernahme der Funktion Anspruch auf die Gewährung von zwei zusätzlichen Gehaltsstufen. Die Gewährung der zusätzlichen Gehaltsstufen endet auf das Ende des Monats, in welchem die Funktion abgegeben wird ohne weitere Ansprüche (Beschluss Geschäftsleitung vom 01.06.2017).

Stichwortverzeichnis

A

Abgangsentschädigungen 10

Abwesenheit aus privaten Gründen..... 17

Arbeitszeit 15

B

Besondere Arbeitsformen 18

Bezahlte Absenzen 17

Bezahlte Freitage..... 17

D

Dienstreisen / Weiterbildung 17

E

Ehrungen und Jubiläen 31

Entschädigungen Funktionen 27

Entschädigungen und Arbeitszeit Lernende 32

F

Ferienguthaben 17

K

Krankentaggeldversicherung..... 14

L

Leistungs- und Verhaltensbeurteilung 10

Lohnfortzahlung 14

M

Mitarbeitende familienergänzende Betreuung...19

N

Nacht- und Sonntagsarbeit.....16

Nebenerwerbstätigkeiten.....18

O

Öffnungszeiten Verwaltung.....16

P

Pensionskasse 13

Pikettdienst..... 8

**Privatrechtliche Anstellungen – Bestimmungen
der Gemeinde** 22

S

Spesen 7

Stellenzuordnung in Gehaltsklassen 24

U

Überbrückungsrenten 8

Unfallversicherung..... 14

W

Weiterbildung 11