

# Personalreglement

vom 13.06.2023 (Stand am 01.01.2024)

---

# Chronologie

## **Erlass**

Beschluss des Gemeindeparlaments vom 13.06.2023. Inkrafttreten am 01.01.2024

## **Hinweis**

Das kommunale Personalrecht besteht aus folgenden Erlassen:

- Personalreglement
- Personalverordnung
- Sonderbestimmungen zu den privatrechtlichen Arbeitsverträgen
- Sonderbestimmungen zu den Lehrverträgen

## **Zuständige Abteilung**

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

# Inhaltsverzeichnis

1.	Allgemeine Bestimmungen .....	5
	Geltungsbereich .....	5
	Ergänzendes Recht .....	5
	Grundsätze der Personalpolitik .....	5
2.	Entstehung, Veränderung und Beendigung des Anstellungsverhältnisses .....	5
	Stellenbesetzung .....	5
	Zuständigkeiten .....	5
	Anstellungsvertrag und -dauer .....	5
	Probezeit.....	6
	Übernahme einer anderen Tätigkeit .....	6
	Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch Kündigung .....	6
	Beendigung des Anstellungsverhältnisses aus anderen Gründen .....	6
3.	Pflichten und Rechte der Mitarbeitenden.....	6
	Allgemeine Dienstpflichten .....	6
	Verschwiegenheit und Ermächtigung zur Aussage .....	6
	Annahme von Geschenken und anderer Vorteile .....	7
	Öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen .....	7
4.	Arbeitszeit, Ferien und Urlaub .....	7
	Arbeitszeit.....	7
	Zusätzliche Arbeitsleistung.....	7
	Ferien.....	7
	Feiertage und arbeitsfreie Tage .....	8
	Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub .....	8
	Bezahlte Urlaube .....	8
	Unbezahlter Urlaub .....	8
5.	Lohn .....	8
	Grundsätze des Lohnsystems .....	8
	Lohnentwicklung .....	8
	Teuerungsausgleich .....	8
	Lohnanspruch bei Krankheit und Unfall .....	8
	Lohnanspruch bei Militär- und anderen Dienstleistungen.....	9
6.	Weitere finanzielle Leistungen .....	9
	Familien- und Betreuungszulagen .....	9
	Anerkennungsprämien .....	9
	Treueprämien .....	9
	Zulagen für Nacht-, Wochenend- und Pikettdienste.....	9

	Naturalleistungen .....	9
	Spesenersatz.....	9
7.	Personalentwicklung .....	9
	Weiterbildung.....	9
	Mitarbeitendenbeurteilung.....	10
8.	Versicherungen.....	10
	Versicherungs- und Beitragspflicht .....	10
	Versicherungsschutz bei Unfall und Krankheit.....	10
	Berufliche Vorsorge .....	10
	Weitere Versicherungen.....	10
9.	Rechtsschutz .....	10
	Verfügungen .....	10
10.	Ausführungs-, Übergangs- und Schlussbestimmungen.....	11
	Verordnung.....	11
	Änderung von Erlassen .....	11
	Übergangsbestimmungen .....	11
	Inkrafttreten .....	11

Das Gemeindeparlament der Gemeinde Münsingen erlässt gestützt auf Art. 56 der Gemeindeordnung<sup>1</sup> das folgende Personalreglement:

## **1. Allgemeine Bestimmungen**

Geltungsbereich

### **Art. 1**

- <sup>1</sup> Dieses Reglement findet Anwendung auf sämtliche durch die Gemeinde (Arbeitgeberin) öffentlich-rechtlich angestellten Personen.
- <sup>2</sup> Es findet keine Anwendung auf
  - a) Mitarbeitende, welche privatrechtlich nach Obligationenrecht (OR) angestellt werden,
  - b) Mitarbeitende, deren Anstellungsverhältnis vollumfänglich durch das kantonale Recht geregelt ist, namentlich die Lehrpersonen der Volksschule Münsingen,
  - c) die mit Lehrvertrag angestellten Lernenden der Gemeinde.
- <sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt die Kategorien von Mitarbeitenden, welche privatrechtlich angestellt werden, in der Verordnung. Er kann für deren Verträge Grundsätze festlegen.

Ergänzendes Recht

### **Art. 2**

- <sup>1</sup> Soweit dieses Reglement keine besonderen Bestimmungen enthält, gilt sinngemäss die kantonale Personalgesetzgebung.
- <sup>2</sup> Nicht anwendbar sind die kantonalen Bestimmungen über
  - die Folgen einer unverschuldeten Kündigung,
  - die Abgangsentschädigungen und die Rentenansprüche bei unverschuldeter Entlassung.

Grundsätze der Personalpolitik

### **Art. 3**

Der Gemeinderat formuliert die Personalpolitik und ihre Ziele in einem Leitbild.

## **2. Entstehung, Veränderung und Beendigung des Anstellungsverhältnisses**

Stellenbesetzung

### **Art. 4**

- <sup>1</sup> Offene Stellen werden grundsätzlich öffentlich zur Neubesetzung ausgeschrieben. Der Gemeinderat kann in der Verordnung Ausnahmen vorsehen.
- <sup>2</sup> Der Gemeinderat bestimmt in der Verordnung die Anstellungsveroraussetzungen für die einzelnen Funktionen und legt den Anstellungsprozess fest.

Zuständigkeiten

### **Art. 5**

- <sup>1</sup> Die Anstellung der Abteilungsleitenden erfolgt durch den Gemeinderat.
- <sup>2</sup> Die Anstellung der übrigen Mitarbeitenden erfolgt durch die Abteilungsleitenden.
- <sup>3</sup> Diese Zuständigkeiten gelten auch für die Veränderung und Beendigung der Anstellungsverhältnisse, soweit dieses Reglement oder die Verordnung nichts abweichendes bestimmt.

Anstellungsvertrag und -dauer

### **Art. 6**

Die Anstellung erfolgt mit Vertrag und in der Regel unbefristet.

---

<sup>1</sup> Gemeindeordnung der Gemeinde Münsingen vom 25.09.2016

Probezeit

### **Art. 7**

- <sup>1</sup> Sofern im Arbeitsvertrag keine kürzere Probezeit vereinbart wird, gelten die ersten drei Monate 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.

Übernahme einer anderen Tätigkeit

### **Art. 8**

- <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.

Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch Kündigung

### **Art. 9**

- <sup>1</sup> Sofern im Arbeitsvertrag keine längere Frist vereinbart wird, können die Arbeitgeberin und die Mitarbeitenden 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.
- <sup>4</sup> Für fristlose Kündigungen und Kündigungen zur Unzeit gelten die kantonalen Regelungen.

Beendigung des Anstellungsverhältnisses aus anderen Gründen

### **Art. 10**

- <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung
  - a) durch den Ablauf der Frist bei befristeten Anstellungen
  - b) mit dem Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters
  - c) durch den Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters
  - d) im gegenseitigen Einvernehmen durch Abschluss einer Austrittsvereinbarung
- <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.

## **3. Pflichten und Rechte der Mitarbeitenden**

Allgemeine Dienstpflichten

### **Art. 11**

- <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden wahren die Interessen der Arbeitgeberin und erfüllen ihre Aufgaben rechtmässig, wirtschaftlich, sorgfältig und gewissenhaft.
- <sup>2</sup> Sie befolgen die Weisungen der Vorgesetzten und unterstützen sich gegenseitig bei der Aufgabenerfüllung.

Verschwiegenheit und Ermächtigung zur Aussage

### **Art. 12**

- <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.

- <sup>2</sup> 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.

Annahme von Geschenken und anderen Vorteilen

#### **Art. 13**

- <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden dürfen für Tätigkeiten und Leistungen, die sie im Dienste der Gemeinde erbringen, keine Entschädigungen annehmen.
- <sup>2</sup> 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.
- <sup>3</sup> Mitarbeitende lehnen Einladungen ab, wenn deren Annahme ihre Unabhängigkeit oder Handlungsfähigkeit beeinträchtigen könnte.
- <sup>4</sup> Mitarbeitenden, die an einem laufenden Beschaffungs- oder Entscheidungsprozess beteiligt sind, ist die Annahme von Einladungen aller Art in jedem Fall untersagt.

Öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen

#### **Art. 14**

- <sup>1</sup> Die Ausübung von öffentlichen Ämtern ist meldepflichtig.
- <sup>2</sup> Nebenbeschäftigungen gemäss den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts sind bewilligungspflichtig.
- <sup>3</sup> Näheres regelt der Gemeinderat in der Verordnung.

### **4. Arbeitszeit, Ferien und Urlaub**

Arbeitszeit

#### **Art. 15**

- <sup>1</sup> Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt bei einer Vollzeitstellung 42 Stunden. Der Gemeinderat kann in der Verordnung für bestimmte Personalkategorien abweichende Regelungen beschliessen.
- <sup>2</sup> Der Gemeinderat legt den Arbeitszeitrahmen, das Arbeitszeitmodell, besondere Arbeitsformen und die bezahlten Pausen in der Verordnung fest.

Zusätzliche Arbeitsleistung

#### **Art. 16**

- <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.
- <sup>2</sup> Zusätzliche Arbeitsleistungen sind sobald wie möglich durch Freizeit im gleichen Umfang zu kompensieren.
- <sup>3</sup> Falls eine Kompensation durch Freizeit nicht möglich ist, kann ausnahmsweise eine finanzielle Abgeltung erfolgen. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

Ferien

#### **Art. 17**

- <sup>1</sup> Der Ferienanspruch richtet sich nach den Bestimmungen des Kantons für Mitarbeitende in den Gehaltsklassen 1-18.<sup>2</sup>
- <sup>2</sup> Die Abteilungsleitenden haben einen zusätzlichen Ferienanspruch von 2½ Tagen.
- <sup>3</sup> Bei Ein- oder Austritt während des Kalenderjahres besteht ein anteilmässiger Ferienanspruch.

---

<sup>2</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><sup>4</sup> Der Gemeinderat legt in der Verordnung den Ferienübertrag auf das folgende Jahr fest.</p>
Feiertage und arbeitsfreie Tage	<p><b>Art. 18</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>
Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub	<p><b>Art. 19</b></p> <p>Bei Mutterschaft, Vaterschaft oder Adoption eines Kindes wird ein bezahlter Urlaub nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts gewährt.</p>
Bezahlte Urlaube	<p><b>Art. 20</b></p> <p><sup>1</sup> Für Abwesenheiten aus persönlichen Gründen (insbesondere bei familiären Ereignissen) können durch die Abteilungsleitenden bezahlte Kurzurlaube gewährt werden.</p> <p><sup>2</sup> Im Einzelfall kann ein Urlaub von bis zu drei Tagen bewilligt werden.</p> <p><sup>3</sup> Darüber hinaus kann das Gemeindepräsidium zusätzlichen Urlaub (z. B. für J+S-Kurse oder in besonderen familiären Betreuungssituationen) gewähren.</p> <p><sup>4</sup> Der Gemeinderat regelt in der Verordnung die Einzelheiten.</p>
Unbezahlter Urlaub	<p><b>Art. 21</b></p> <p>Auf Antrag kann das Gemeindepräsidium unbezahlten Urlaub gewähren, wenn die betrieblichen Verhältnisse dies gestatten.</p>
	<p><b>5. Lohn</b></p>
Grundsätze des Lohnsystems	<p><b>Art. 22</b></p> <p><sup>1</sup> Mitarbeitende haben bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung unabhängig des Geschlechts Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat ordnet in der Verordnung jede Stelle einer Gehaltsklasse in Anlehnung an die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts zu oder legt eine Bandbreite fest. Dabei berücksichtigt er die Anforderungen der Funktion und die Konkurrenzfähigkeit gegenüber anderen vergleichbaren bernischen Gemeinden.</p>
Lohnentwicklung	<p><b>Art. 23</b></p> <p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p>
Teuerungsausgleich	<p><b>Art. 24</b></p> <p>Die Gewährung eines Teuerungsausgleichs auf den Löhnen richtet sich nach den für das Kantonspersonal massgebenden Beschlüssen.</p>
Lohnanspruch bei Krankheit und Unfall	<p><b>Art. 25</b></p> <p><sup>1</sup> Bei Krankheit oder Unfall wird der bisherige Lohn im ersten Jahr der Abwesenheit zu 100 % und im zweiten Jahr zu 90 % ausgerichtet.</p>



- <sup>2</sup> Der Lohnfortzahlungsanspruch setzt den regelmässigen, ärztlich bestätigten Nachweis der Arbeitsunfähigkeit voraus und ist in jedem Fall an den Bestand eines Arbeitsverhältnisses gebunden.
- <sup>3</sup> Der Nettobetrag der Lohnfortzahlung ist in keinem Fall höher als der Nettolohn ohne Arbeitsunfähigkeit.
- <sup>4</sup> Bis zur Höhe ihrer Lohnfortzahlung gehen Leistungen der Unfall- und der Krankentaggeldversicherung an die Gemeinde.
- <sup>5</sup> Der Lohnfortzahlungsanspruch reduziert sich im gleichen Umfang, falls die Unfall- oder die Krankentaggeldversicherung ihre Leistungen kürzt oder einstellt.
- <sup>6</sup> Die Lohnfortzahlungsansprüche kann gekürzt oder eingestellt werden, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Mitwirkungs- oder Schadenminderungspflichten verletzt.

Lohnanspruch bei Militär- und anderen Dienstleistungen

#### **Art. 26**

Der Lohnanspruch während Militär-, Zivilschutz- und Zivildienstleistungen richtet sich nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.

Familien- und Betreuungszulagen

### **6. Weitere finanzielle Leistungen**

#### **Art. 27**

- <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.

Anerkennungsprämien

#### **Art. 28**

Im Rahmen des Personalkostenbudgets kann das Gemeindepräsidium Einzelpersonen oder Gruppen von Mitarbeitenden für ausserordentliche Leistungen eine Anerkennungsprämie gewähren.

Treueprämien

#### **Art. 29**

- <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.

Zulagen für Nacht-, Wochenend- und Pikettdienste

#### **Art. 30**

Für die Leistung von Nacht-, Wochenend- und Pikettdiensten besteht Anspruch auf Zulagen, welche der Gemeinderat in der Verordnung festlegt.

Naturalleistungen

#### **Art. 31**

Die Gemeinde kann ihren Mitarbeitenden in begründeten Fällen Naturalleistungen oder Vergünstigungen gewähren.

Spesenersatz

#### **Art. 32**

- <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.

Weiterbildung

### **7. Personalentwicklung**

#### **Art. 33**

- <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.
- <sup>4</sup> Die Rückzahlungspflicht richtet sich nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts. Über Ausnahmen von der Rückzahlungspflicht entscheidet der Gemeinderat.

Mitarbeitendenbeurteilung

**Art. 34**

- <sup>1</sup> Die Vorgesetzten führen mit ihren Mitarbeitenden regelmässig, mindestens aber einmal jährlich ein Gespräch im Sinne einer zukunftsgerichteten Standortbestimmung.
- <sup>2</sup> Kernpunkte dieses Gesprächs sind die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung, die Zielvereinbarung, die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsklima sowie die beruflichen Entwicklungsperspektiven.
- <sup>3</sup> Die Mitarbeitergespräche werden dokumentiert und bilden eine Grundlage für die Lohnentwicklung (Art. 23).

**8. Versicherungen**

Versicherungs- und Beitragspflicht

**Art. 35**

- <sup>1</sup> Die Gemeinde Münsingen als Arbeitgeberin erfüllt alle versicherungsrechtlichen Verpflichtungen.
- <sup>2</sup> Die Mitarbeitenden unterstützen die Arbeitgeberin in der Erfüllung ihrer Pflichten, indem sie ihr alle nötigen Informationen zur Verfügung stellen.

Versicherungsschutz bei Unfall und Krankheit

**Art. 36**

- <sup>1</sup> Zur Ergänzung der Leistungen der obligatorischen Unfallversicherung kann der Gemeinderat Zusatzversicherungen abschliessen.
- <sup>2</sup> Für alle diesem Reglement unterstellten Mitarbeitenden schliesst die Gemeinde eine Krankentaggeldversicherung ab.
- <sup>3</sup> Der Gemeinderat legt die Aufteilung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge an die erwähnten Versicherungen sowie an die Nichtberufsunfallversicherung in der Verordnung fest.

Berufliche Vorsorge

**Art. 37**

- <sup>1</sup> Die Gemeinde Münsingen versichert ihre Mitarbeitenden im Rahmen der bundesrechtlichen Bestimmungen gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod.
- <sup>2</sup> Der Gemeinderat bestimmt die Vorsorgeeinrichtung und legt die Anteile der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge in der Verordnung fest.

Weitere Versicherungen

**Art. 38**

Die Gemeinde kann zur Absicherung besonderer Risiken für ihre Mitarbeitenden weitere Versicherungen abschliessen.

**9. Rechtsschutz**

Verfügungen

**Art. 39**

- <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Gegen Verfügungen der Gemeinde kann Beschwerde beim Regierungsstatthalteramt geführt werden.

## **10. Ausführungs-, Übergangs- und Schlussbestimmungen**

Verordnung

### **Art. 40**

Der Gemeinderat erlässt die zum Vollzug dieses Reglements erforderlichen Verordnungsbestimmungen, namentlich über

- a) Stellenbesetzungen
- b) Arbeitszeit, Ferien, Urlaub, arbeitsfreie Tage
- c) Löhne, Zulagen und weitere finanzielle Leistungen
- d) Treueprämien
- e) Überbrückungsrenten
- f) Mitarbeitendenbeurteilung
- g) Sozialversicherungen.

Änderung von Erlassen

### **Art. 41**

Behördenreglement vom 04.09.2006:

*Art. 10 (neu)*

*Arbeitszeit, Ferien*

<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. Sitzungsgelder und besondere Entschädigungen (ergänzter Zwischentitel)*

*Art. 19*

*Besondere Funktionsentschädigungen*

Die Funktionsentschädigungen bei Abstimmungen und Wahlen werden im Anhang I dieses Reglements geregelt.

Übergangsbestimmungen

### **Art. 42**

<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.

Inkrafttreten

### **Art. 43**

<sup>1</sup> Dieses Reglement tritt am 01.01.2024 in Kraft.

<sup>2</sup> Mit Inkrafttreten wird das Personalreglement vom 11.06.2019 aufgehoben.

Vom Gemeindeparlament der Gemeinde Münsingen an der Sitzung vom 13.06.2023 beschlossen.

*sig. Cornelia Jutzi*  
*Präsidentin*

*sig. Barbara Werthmüller*  
*Sekretärin*

---

Fakultatives  
Referendum

Der Beschluss des Parlaments vom 13.06.2023 ist im Anzeiger Konolfingen vom 22.06.2023 öffentlich bekannt gemacht worden. Es wurde darauf hingewiesen, dass innert 30 Tagen, d.h. bis zum 22.07.2023, zum Beschluss des Parlaments gemäss Art. 34 der Gemeindeordnung Münsingen das fakultative Referendum ergriffen werden kann. Die Referendumsfrist ist unbenützt abgelaufen.

---

Münsingen, 25.07.2023

*sig. Thomas Krebs*  
*Abteilungsleiter Präsidiales und Sicherheit*