

Personalreglement, Vorlage des Gemeinderats vom 9. Februar 2011 zuhanden des Parlaments

Inhaltsübersicht

I. Allgemeine Bestimmungen	2
II. Ausgaben für das Personal und Stellenplan	5
III. Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	5
1. Begründung des Arbeitsverhältnisses	5
2. Änderung des Arbeitsverhältnisses	10
3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	13
IV. Allgemeine Rechte und Pflichten	19
V. Personal-Beurteilung und -Förderung	22
VI. Personalentwicklung	23
VII. Öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen	23
VIII. Arbeitszeit, Ferien, Urlaub, arbeitsfreie Tage	23
IX. Lohn und andere finanzielle Leistungen	26
1. Lohn	26
2. Lohnfortzahlung	29
3. Andere finanzielle Leistungen der Gemeinde	31
4. Berufliche Vorsorge	34
X. Zuständigkeiten, Verfahren, Rechtsschutz	34
XI. Vollzug, Schluss- und Übergangsbestimmungen	38

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 2 Personalreglement

- 1 Dieses Reglement findet auf die Beamtinnen und Beamten sowie auf die Angestellten der Gemeinde Köniz Anwendung.
- 2 Es findet soweit Anwendung auf Beamtinnen und Beamte sowie Angestellte, deren Dienstverhältnisse teilweise vom kantonalen Recht geregelt sind, als keine zwingenden kantonalen Vorschriften bestehen.
- 3 Es findet keine Anwendung auf:
 - a) Beamtinnen und Beamte sowie Angestellte, deren Dienstverhältnisse vollumfänglich vom kantonalen Recht geregelt sind, namentlich auf die Lehrerinnen und Lehrer der Gemeinde Köniz;
 - b) privatrechtlich angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Art. 7 Personalreglement

Das Arbeitsverhältnis wird für privatrechtlich angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch schriftlichen Vertrag, der von der Personalabteilung unterzeichnet wird, begründet.

Art. 1

Geltungsbereich Dieses Reglement regelt das Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde Köniz und den öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeitenden.

Art. 2

- Arbeitsverhältnis
- 1 Die Mitarbeitenden befinden sich in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.
 - 2 Soweit dieses Reglement, die gestützt darauf erlassene Verordnung des Gemeinderats oder andere Vorschriften der Gemeinde eine Frage nicht regeln, gelten sinngemäss die Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung.
 - 3 Vorbehalten bleiben besondere gemeindeeigene oder übergeordnete Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis bestimmter Personengruppen, beispielsweise von Lehrkräften.

Art. 3

- Privatrechtlich angestellte Mitarbeitende
- 1 Der Gemeinderat bezeichnet durch Verordnung die Mitarbeitenden, die durch privatrechtlichen Arbeitsvertrag nach den Artikeln 319 ff. des Obligationenrechts¹ angestellt werden. Privatrechtlich angestellt werden insbesondere Mitarbeitende, die nur in geringem Umfang für die Gemeinde tätig sind.
 - 2 Lernende werden durch privatrechtlichen Lehrvertrag nach den Artikeln 344 ff. des Obligationenrechts angestellt.
 - 3 Die Arbeitsverhältnisse unterstehen den Bestimmungen des Vertrags und des Obligationenrechts.

① Zusätzliche Informationen im Bericht und Antrag an das Parlament, Seite 3.

¹ Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht), SR 220.

Art. 3 Personalreglement

- 1 Der Gemeinderat erlässt Grundsätze über die Personalpolitik der Gemeinde. Diese stellen verbindliche Leitlinien für alle Massnahmen im Personalbereich dar.
- 2 Ihr Ziel ist es, fachlich kompetente, verantwortungsbewusste und einsatzfreudige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Stufen zu gewinnen, zu erhalten, ihren Eignungen und Fähigkeiten entsprechend zu fördern und zu entwickeln sowie die Voraussetzungen für eine leistungsorientierte und partnerschaftliche Zusammenarbeit zu schaffen.
- 3 Von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden Engagement für die Aufgaben der Verwaltung, Aufgeschlossenheit gegenüber dem Dienstleistungsgedanken, Lernbereitschaft, Teamgeist und abteilungsübergreifende Zusammenarbeit erwartet.

4 Die Gemeinde fördert

- die Chancengleichheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern;
- die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch geeignete, den gegebenen Verhältnissen angepasste sicherheitstechnische, organisatorische und arbeitsmedizinische Massnahmen;
- im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Beschäftigung von behinderten Personen;

Grundsätze der Personalpolitik

Art. 4

- 1 Der Gemeinderat erlässt Grundsätze über die Personalpolitik der Gemeinde. Diese stellen verbindliche Leitlinien für alle Massnahmen im Personalbereich dar.

2 Die Personalpolitik der Gemeinde verfolgt folgende Stossrichtungen:

- a) fachlich kompetente Mitarbeitende zu gewinnen und zu erhalten, die sich mit den zu erfüllenden Aufgaben der Verwaltung identifizieren, verantwortungsvoll und wirtschaftlich handeln, kundenorientiert, entwicklungs- und lernbereit sind und über Teamgeist und Leistungsbereitschaft verfügen;
- b) Mitarbeitende jeden Alters entsprechend ihren Aufgaben, Eignungen und Fähigkeiten zu fördern und entwickeln;
- c) mit zeitgemässen Anstellungsbedingungen und einer dialogorientierten Führungskultur die Voraussetzungen für eine zielorientierte und wertschätzende Zusammenarbeit zu schaffen;
- d) die Chancengleichheit der Mitarbeitenden zu leben;
- e) die Arbeitssicherheit sowie den Schutz der Gesundheit und der Persönlichkeit der Mitarbeitenden zu gewährleisten;
- f) moderne und familienfreundliche Arbeitsformen wie Teilzeitarbeit und Stellenteilung anzubieten;
- g) die Berufsbildung durch das Angebot von attraktiven Ausbildungsplätzen zu fördern und zu pflegen;
- h) nach Möglichkeit Personen mit körperlichen und psychischen Einschränkungen zu beschäftigen;
- i) eine ausgewogene Durchmischung des Personals namentlich mit Blick auf Alter, Geschlecht, Ausbildung und Migrationshintergrund zu fördern;

4 Der Gemeinderat kann ferner durch Verordnung oder Beschluss

- a) die Zuständigkeiten in Zusammenhang mit privatrechtlichen Arbeitsverträgen regeln;
- b) Inhalte festlegen, die in die privatrechtlichen Arbeitsverträge aufzunehmen sind.

Heute bestehen in gewissen Bereichen Vorgaben des Gemeinderats (z.B. Ferien von Lernenden), in anderen bestehen keine Vorgaben, sondern es werden in der Praxis besondere Vereinbarungen getroffen. Buchstabe b) gibt dem Gemeinderat die Kompetenz, bei Bedarf einheitliche Vorgaben zu machen, eine Pflicht dazu besteht aber nicht.

Mit den „Grundsätzen über die Personalpolitik“ ist das Personalleitbild gemeint. Ein solches Leitbild besteht seit 1991. Artikel 4 gibt den Auftrag zu seiner Pflege.

Die Chancengleichheit soll sich nicht nur auf die Geschlechter erstrecken, sondern auf alle Mitglieder der Gesellschaft.

Wichtig erscheint in diesem Zusammenhang, dass Personen mit körperlichen und psychischen Einschränkungen nicht nur rekrutiert, sondern dass auch „schwächer“ werdende Mitarbeitende nach Möglichkeit in geeigneter Form weiterbeschäftigt werden.

Ziel dieser Bestimmung ist nicht die Förderung der Chancengleichheit. Im Personal sollen das Wissen, der Hintergrund und die Erfahrung unterschiedlicher Menschen in Arbeit und Zusammenarbeit einfließen.

Bisheriger Text	Vorlage/Neuer Text, Entwurf	Erläuterungen
<ul style="list-style-type: none"> – umweltbewusstes Verhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern; – im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Wohnsitznahme in der Gemeinde; 	<ul style="list-style-type: none"> k) umweltbewusstes Verhalten der Mitarbeitenden zu fördern; l) die Wohnsitznahme in der Gemeinde zu fördern. 	
<p>5 Der Gemeinderat erlässt die entsprechenden Weisungen.</p>		
	Art. 5	
	Umsetzung	<p>Der Gemeinderat schafft Instrumente zur</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Führung und Förderung des Personals; b) Überwachung und Steuerung der Kosten.
Art. 61 Personalreglement		
<p>1 Die Mitwirkung wird ausgeübt durch die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. die Personalverbände.</p>	Betriebliche Mitwirkung	Art. 6
		<p>1 Die betriebliche Mitwirkung wird durch die Personalverbände und die einzelnen Mitarbeitenden ausgeübt.</p> <p>2 Die zuständigen Instanzen erteilen den Personalverbänden die zur Ausübung der Mitwirkungsrechte erforderlichen Informationen.</p> <p>3 Die Personalverbände haben das Recht, vor dem Erlass von Personal-, Organisations- und Betriebsvorschriften informiert zu werden, dazu Stellung zu nehmen und Vorschläge einzubringen. Sie können in die Erarbeitung der Vorschriften einbezogen werden.</p> <p>4 Eingaben im Rahmen der Mitwirkung sind zu prüfen und zu beantworten.</p> <p>5 Den Mitwirkenden darf wegen der ordnungsgemässen Ausübung der Mitwirkungsrechte oder wegen ihrer Zugehörigkeit zu Verbänden kein Nachteil erwachsen.</p>
<p>2 Eingaben im Rahmen der Mitwirkung sind zu prüfen und in angemessener Weise zu beantworten.</p>		
<p>3 Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern darf wegen der ordnungsgemässen Ausübung der Mitwirkungsrechte, insbesondere wegen ihrer Zugehörigkeit zu Personalverbänden, kein Nachteil erwachsen.</p>		
Art. 62 Personalreglement		
<p>Die zuständigen Instanzen erteilen den Personalverbänden die zur Ausübung der Mitwirkungsrechte erforderlichen Informationen.</p>		
Art. 63 Personalreglement		
<p>1 Die Personalverbände haben das Recht, vor dem Erlass von Personal-, Organisations- und Betriebsvorschriften angehört zu werden, dazu Stellung zu nehmen und Vorschläge zu machen. Sie sind in die Erarbeitung der Vorschriften miteinzubeziehen.</p>		
<p>2 Eingaben im Rahmen der Mitwirkung sind zu prüfen und zu beantworten.</p>		
<p>3 Die Personalverbände können ihre Mitglieder im Beschwerdeverfahren beraten und vertreten.</p>		

Art. 4 Personalreglement

- 1 Für die Bewilligung von dauernd geschaffenen Stellen ist das Parlament zuständig.
- 2 Befristete Stellen werden auf Antrag der Direktionen durch den Gemeinderat bewilligt.
- 3 Stellen gemäss Art. 1 Absatz 3 werden auf Antrag der Direktionen durch die Vorsteherin oder den Vorsteher der Direktion Präsidiales und Finanzen bewilligt.
- 4 Unbefristete privatrechtliche Arbeitsverhältnisse mit einem Pensum bis und mit 40% werden nach Ablauf eines Jahres in ein öffentlichrechtliches Dienstverhältnis umgewandelt, wenn es sich dabei um das einzige Arbeits- bzw. Dienstverhältnis oder um die Hauptbeschäftigung handelt.

Art. 5 Personalreglement

- 1 Der Gemeinderat kann im Sinne einer optimalen Stellenbewirtschaftung Stellen verschieben oder innerhalb gleichen Lohnklasse in andere Stellen umwandeln.
- 2 Die Direktion kann Stellen vorübergehend, für höchstens ein Jahr, verschieben oder innerhalb der gleichen Lohnklasse in andere Stellen umwandeln.
- 3 Bei Stellen, die mit der Stelleninhaberin oder dem Stelleninhaber verschoben oder umgewandelt werden, sind die Betroffenen vorgängig anzuhören.
- 4 Bei allen Verschiebungen oder Umwandlungen ist die Personalabteilung vorgängig anzuhören.

Art. 1 Personalreglement

- 1 Beamtinnen und Beamte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im unbefristeten öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis.
Die Vorschriften des übergeordneten Rechts, die den Beamtenstatus mit Amtsdauer als Voraussetzung für eine bestimmte Funktion verlangen, bleiben vorbehalten.
- 2 Angestellte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem auf 1–6 Jahre befristeten öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis.
- 3 Privatrechtlich angestellt werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
 - mit einem Pensum bis und mit 40% oder
 - ohne ein klar zuordbares Pensum, oder

II. Ausgaben für das Personal und Stellenplan**Art. 7**

Das Parlament bewilligt die Ausgaben für das Personal im Rahmen des Voranschlags.

Art. 8

Der Gemeinderat ist zuständig für die Schaffung, Änderung und Aufhebung von Stellen. Er führt einen Stellenplan.

Ausgaben für
das Personal

Stellenplan

① Zusätzliche Informationen im Bericht und Antrag an das Parlament, Seite 5.

III. Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**1. Begründung des Arbeitsverhältnisses**

Bisheriger Text	Vorlage/Neuer Text, Entwurf	Erläuterungen
<ul style="list-style-type: none"> – deren Anstellung auf maximal ein Jahr befristet ist, oder – deren Anstellung den Charakter eines Sonderdienstverhältnisses aufweist. <p>4 Personalverbände sind Arbeitnehmerorganisationen und Gewerkschaften, welche die auf das Dienstverhältnis bezogenen Interessen der Mitglieder vertreten.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 9</p> <p>Ausschreibung</p> <p>1 Freie Stellen sind öffentlich und verwaltungsintern auszuschreiben. 2 Der Gemeinderat kann durch Verordnung Ausnahmen vorsehen.</p>	
<p>Art. 6 Personalreglement</p> <p>1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen zur Gemeinde Köniz in der Regel im öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis.</p> <p>2 Es wird durch Wahlverfügung begründet, welche die wesentlichen Bestandteile des Dienstverhältnisses enthält.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 10</p> <p>Vertrag</p> <p>1 Das Arbeitsverhältnis wird durch den Abschluss eines schriftlichen öffentlichrechtlichen Arbeitsvertrags begründet. 2 Der Gemeinderat bezeichnet die Anstellungsbehörden.</p>	<p>① Zusätzliche Informationen im Bericht und Antrag an das Parlament, Seite 7.</p>
<p>Art. 1 Personalreglement</p> <p>2 Angestellte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem auf 1–6 Jahre befristeten öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 11</p> <p>Dauer</p> <p>1 Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet.</p> <p>2 Ausnahmsweise kann das Arbeitsverhältnis befristet werden.</p>	<p>Der vorliegende Artikel erfüllt Ziffer 5.5 der Personalstrategie (Arbeitsverhältnisse sind in der Regel unbefristet).</p> <p>Im privaten Arbeitsrecht (nach Obligationenrecht) gibt es eine Gerichtspraxis zu den so genannten Kettenverträgen: Es kommt vor, dass mehrere befristete Arbeitverträge aneinandergereiht werden, um die Bestimmungen über den Kündigungsschutz zu umgehen oder das Entstehen von Rechtsansprüchen, die von einer Minderdauer des Arbeitsverhältnisses abhängen, zu verhindern. Solche „Kettenarbeitsverträge“ stellen eine Gesetzesumgehung dar. Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung sind solche befristete Arbeitsverhältnisse gleich zu behandeln wie unbefristete; die Umgehung funktioniert also nicht. Ein Aneinanderreihen von befristeten Verträgen ist nur dann zulässig, wenn sachliche Gründe dafür vorliegen.</p> <p>Es ist auch bei den öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern üblich zu regeln, dass aneinander gereihte befristete Verträge nach einer bestimmten Zeit (i.d.R. fünf Jahre) als unbefristet gelten: Vgl. Art. 16a Abs. 2 PG Kt. BE, Art. 9 Abs. 2 BPG.</p> <p>Arbeitsverträge können befristet werden, wenn die Aufgabe auch befristet ist oder wenn die Finanzierung der Stelle zeitlich limitiert ist; beispielsweise für Aushilfspersonen, für Mitarbeitende der Badi, für an befristeten Projekten Mitarbeitende. Ferner kann eine Befristung sinnvoll sein, um herauszufinden, ob sich ein neues Stellen-Modell in der Praxis bewährt (Beispiele: Standortmarketing, Stellvertreter Gemeindeschreiberin und Fachstelle Parlament).</p>

Art. 8 Personalreglement

Für die Begründung des öffentlichrechtlichen Dienstverhältnisses müssen die nachfolgenden sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sein.

Art. 9 Personalreglement

- 1 Ein öffentlichrechtliches Dienstverhältnis darf nur begründet werden, wenn eine im Sinne von Art. 4 Absatz 1 und 2 geschaffene freie Stelle vorhanden ist.
- 2 Zur Einarbeitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können Stellen ausnahmsweise während höchstens 3 Monaten doppelt besetzt werden.

Art. 11 Personalreglement

- 1 Die Wahl setzt fachliche und persönliche Eignung voraus.
- 2 Der Gemeinderat bestimmt durch Weisung die Stellen, für die das übergeordnete Recht das Schweizer Bürgerrecht als Wahlvoraussetzung vorschreibt.

Art. 12 Personalreglement

- 1 Ab Antritt der Stelle dürfen keine Unvereinbarkeitsgründe (Verwandtensschluss, unvereinbare Ämter) vorliegen.
- 2 Gründe, Geltendmachung und Folgen der Unvereinbarkeit richten sich nach den Bestimmungen des Gemeindegesetzes. Ein Beamten- oder Angestelltenverhältnis ist jedoch in jedem Fall unvereinbar mit der Mitgliedschaft im Parlament und im Gemeinderat.

Art. 14 Personalreglement

Die durch das übergeordnete Recht bezeichneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben beim Stellenantritt den Amtseid oder das Amtsgelübde abzulegen.

Art. 10 Personalreglement

- 1 Freie Stellen sind öffentlich und verwaltungsintern zur Bewerbung auszuschreiben.
- 2 Die Ausschreibung richtet sich an beide Geschlechter.

- 3 Ein befristetes Arbeitsverhältnis darf für eine Dauer von längstens fünf Jahren begründet werden. Ohne Unterbruch aneinandergereihte befristete Arbeitsverhältnisse, die zusammen über fünf Jahre dauern, gelten als unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Freie Stelle

Art. 12

- 1 Die unbefristete Anstellung setzt voraus, dass eine entsprechende freie, unbefristete Stelle vorhanden ist.
- 2 Die befristete Anstellung setzt voraus, dass für mindestens die Dauer der Anstellung eine entsprechende freie Stelle vorhanden ist.
- 3 Zur Einarbeitung von Mitarbeitenden können Stellen ausnahmsweise befristet doppelt besetzt werden. Der Gemeinderat regelt die Voraussetzungen durch Verordnung.

Weitere Anstellungsvoraussetzungen

Art. 13

- 1 Die Anstellung setzt fachliche und persönliche Eignung voraus.
- 2 Der Gemeinderat kann durch Verordnung festlegen, für welche Funktionen das Schweizer Bürgerrecht Anstellungsvoraussetzung ist.
- 3 Ab Beginn des Arbeitsverhältnisses dürfen keine Unvereinbarkeitsgründe nach dem Gemeindegesetz und der Gemeindeordnung vorliegen.

Im heute geltenden Recht ist das Schweizer Bürgerrecht soweit ersichtlich nirgends Anstellungsvoraussetzung.

Die Grundlage für eine eventuelle Wohnsitzpflicht ist in Art. 34 (Niederlassungsfreiheit) enthalten.

Die in Art. 36 des kantonalen Gemeindegesetzes (GG) und in Art. 23 der Gemeindeordnung aufgestellten Unvereinbarkeitsgründe sind zu beachten. Insbesondere dürfen nach Art. 23 Abs. 3 GO die Mitarbeitenden nicht dem Parlament oder dem Gemeinderat angehören.

Art. 15 Personalreglement

1 Dem definitiven Dienstverhältnis geht ein Probeverhältnis voraus.

Probezeit

2 Das Probeverhältnis ist auf 6 Monate befristet. Der Gemeinderat kann das Probeverhältnis ausnahmsweise um höchstens 3 Monate verlängern.

3 Bei befristeten Dienstverhältnissen beträgt die Probezeit 3 Monate.

Art. 16 Personalreglement

1 Das Probeverhältnis wird während seiner Dauer mit Demissionsschreiben von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder auf Veranlassung der Gemeinde beendet.

Art. 14

1 Bei unbefristeten und bei mehr als auf ein Jahr befristeten Arbeitsverhältnissen gelten die ersten sechs Monate als Probezeit. Diese kann ausnahmsweise um bis zu drei Monate verlängert werden. Der Gemeinderat regelt die Voraussetzungen der Verlängerung durch Verordnung.

2 Bei Arbeitsverhältnissen, die auf drei Monate bis ein Jahr befristet sind, gilt der erste Monat als Probezeit. Bei Arbeitsverhältnissen, die auf weniger als drei Monate befristet sind, kann eine Probezeit von bis zu einem Monat vorgesehen werden.

3 Die Absätze 1 und 2 gelten auch für die Übernahme einer neuen Funktion.

4 Im ersten Monat der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig jederzeit mit einer Frist von sieben Kalendertagen gekündigt werden. Während der weiteren Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig mit einer Frist von einem Monat auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

Zur Dauer der Probezeit:

Der vorgeschlagene Artikel erfüllt die Stossrichtung 5y der Personalstrategie (Belassen der Probezeit von 6 Monaten mit Verlängerungsmöglichkeit von 3 Monaten).

Im privaten Arbeitsrecht gilt die Regelung von Art. 335b Abs. 1 und 2 OR: Ohne anderweitige Regelung gilt der erste Monat als Probezeit; die Parteien dürfen eine Probezeit von maximal drei Monaten vereinbaren. Von dieser Regelung darf im privaten Arbeitsrecht nicht abgewichen werden.

Im öffentlichen Arbeitsrecht sind die Probezeiten teilweise länger als drei Monate. Grund dafür ist wohl, dass öffentliche Arbeitgeber für eine Kündigung einen sachlichen Grund benötigen, also eine definitive Anstellung besser überlegen müssen, während im privaten Arbeitsrecht der Grundsatz der Kündigungsfreiheit gilt.

Eine Verlängerung der Probezeit ist nur dann angebracht, wenn sich die Vorgesetzten während der ordentlichen Probezeit von sechs Monaten keine Meinung über die Arbeitsleistung und das Verhalten der Mitarbeitenden bilden können.

Art. 14 Abs. 2 erster Satz ist koordiniert mit Art. 21 Abs. 3 betreffend Kündigungsfristen.

Wenn Mitarbeitende freiwillig innerhalb der Gemeindeverwaltung eine neue Funktion übernehmen wollen oder gegen ihren Willen übernehmen müssen, beginnt eine neue Probezeit zu laufen. Die neue Probezeit läuft ab Beginn der Ausübung der neuen Funktion.

Im privaten Arbeitsrecht (nach OR) gilt, dass zwischen denselben Parteien grundsätzlich nur einmal eine Probezeit laufen kann. Eine neue Probezeit ist möglich, wenn ein längerer Unterbruch des Arbeitsverhältnisses vorliegt oder wenn der Mitarbeiter eine gänzlich neue Funktion übernimmt, so dass ein echtes Bedürfnis besteht, den neuen Arbeitsplatz bzw. die Fähigkeiten des Mitarbeiters zu dessen Ausfüllung kennen zu lernen.

Die Rechtsprechung stellt an die Kündigungsgründe während der Probezeit geringere Anforderungen als an die Kündigungsgründe während eines unbefristeten Verhältnisses. Eine Kündigung ist bereits zulässig, wenn aufgrund der Wahrnehmungen der Vorgesetzten die Annahme hinreichend begründet erscheint, dass der Nachweis der Fähigkeit oder der Eignung nicht erbracht ist und voraussichtlich nicht mehr erbracht werden kann (vgl. VGE in BVR 2009 241 E. 2.2; BGE 108 Ib 209, E. 2 S. 211).

Die Regelung der Kündigung während der Probezeit gilt bis zu deren Ablauf. Das heisst, dass die Kündigung während der Probezeit zugehen muss, die Frist aber nach der Probezeit ablaufen kann.

- 2 Zeigt sich vor Ablauf des Probeverhältnisses, dass Eignung, Leistung und Verhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Probeverhältnis den Anforderungen nicht genügen, beendet die Gemeinde das Probeverhältnis. Nach Anhörung der Personalabteilung teilt die zuständige Direktion den Betroffenen die bevorstehende Massnahme unter Angabe der Gründe mit und gibt ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme.
- 3 Der Gemeinderat verfügt die Beendigung des Probeverhältnisses unter Wahrung folgender Fristen:
- a) im ersten Monat 7 Tage auf das Ende der Woche;
 - b) ab zweitem Monat 1 Monat auf Monatsende.
- Die Beendigung des Probeverhältnisses ist schriftlich zu eröffnen. Der Beschwerde gegen diese Verfügung kommt keine aufschiebende Wirkung zu, es sei denn, die instruierende Behörde ordne sie an.
- 4 Bei Demission von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor Ablauf des Probeverhältnisses gelten die gleichen Fristen gemäss Absatz 3.

Art. 17 Personalreglement

- 1 Der Gemeinderat entscheidet aufgrund von Eignung, Leistung und Verhalten, ob Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ins definitive Dienstverhältnis gewählt werden können.
- 2 Genügen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Anforderungen nicht, wird kein definitives Dienstverhältnis begründet.
- 3 Der Gemeinderat eröffnet den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern spätestens einen Monat vor Ablauf des Probeverhältnisses den negativen Entscheid.

Art. 18 Personalreglement

- 1 Haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Probeverhältnis gezeigt, dass sie die Anforderungen der Stelle erfüllen, werden sie durch den Gemeinderat ins definitive Dienstverhältnis gewählt.
- 2 Das definitive Dienstverhältnis ist unbefristet. Vorbehalten bleiben die Dienstverhältnisse gemäss Art. 1 Abs. 2, bei welchen das definitive Dienstverhältnis auf die festgesetzte Beschäftigungsdauer befristet ist.

Art. 15 Personalreglement

- 3 Bei befristeten Dienstverhältnissen beträgt die Probezeit 3 Monate.

Für die Kündigung während der Probezeit werden abgesehen von Art. 14 Abs. 4 keine besonderen Vorschriften aufgestellt; es gelten deshalb die allgemeinen Vorschriften dieses Reglements über die Kündigung (Art. 23 ff. und Art. 74 zu einer allfälligen Beschwerde).

2. Änderung des Arbeitsverhältnisses**Art. 15**Automatische
Anpassung

Das Arbeitsverhältnis passt sich in jedem Zeitpunkt den aktuellen Reglementen, Verordnungen und Weisungen an.

Das heisst, dass Änderungen von Reglementen, Verordnungen und Weisungen grundsätzlich sofort für alle Arbeitsverhältnisse wirksam werden. Bei einigen Änderungen – vor allem wenn Rechte geschmälert werden – wird es sich aber aufdrängen, Übergangsfristen vorzusehen (siehe etwa Bundesgerichtsentscheid 1C_168/2008 vom 21. April 2009). Solche Übergangsfristen werden von Art. 15 nicht berührt.

Die Weisungen sind hier auch erwähnt, auch wenn im Personalrecht keine Weisungen mehr vorgesehen sind. Es könnten aber Weisungen aus anderen Gebieten Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis haben.

Von dieser Bestimmung ist auch die organisatorische Einteilung erfasst (bei welcher Direktion, Abteilung und welchem Dienstzweig die Mitarbeitenden tätig sind), da eine organisatorische Umteilung von Verwaltungseinheiten auch eine Änderung der gesetzlichen Grundlagen bedingt.

Art. 16Einvernehmliche
Änderung

Die Gemeinde und die Mitarbeitenden können Änderungen des Arbeitsverhältnisses vereinbaren. Solche Änderungen bedürfen der Schriftform.

Als Grundsatz ist das im Vertragsrecht eigentlich selbstverständlich. Zum besseren Verständnis dieses Abschnitts scheint es trotzdem sinnvoll, das explizit zu erwähnen.

Aus dem System der vertraglichen Anstellung ergibt sich, dass grundsätzlich alle Veränderungen zum vertraglich Vereinbarten ebenfalls einvernehmlich vereinbart werden müssen.

Diese Bestimmung lehnt sich zum Teil an Art. 30 BPV an.

Art. 47 Personalreglement

- 1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben eine andere, ihnen vom Gemeinderat zugewiesene, zumutbare Tätigkeit an ihrer bisherigen oder an einer andern Stelle zu übernehmen, wenn sie ihre bisherige Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben können oder dienstliche Gründe es erfordern.

Einseitige
Änderung

Art. 17

- 1 Die nach Art. 23 zuständige Behörde kann ohne Kündigung des Arbeitsvertrags die Zuweisung einer anderen Funktion, anderer Hauptaufgaben oder eines anderen Arbeitspensums verfügen,

- a) wenn betriebliche Gründe dies erfordern,
- b) wenn die betreffende Person die bisherigen Aufgaben aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr erfüllen kann oder
- c) wenn es das Verhalten oder die Leistung der betreffenden Person erforderlich machen.

- 2 Die nach Absatz 1 verfügten Massnahmen müssen für die betroffenen Mitarbeitenden zumutbar sein.

- 3 Verfügt die Gemeinde eine Massnahme nach Absatz 1, so sind mindestens gleichlange Fristen wie für eine Kündigung einzuhalten. Ausnahmsweise kann diese Frist angemessen verkürzt werden.

① Zusätzliche Informationen im Bericht und Antrag an das Parlament, Seite 7.

Einzelheiten:

Die neu zugewiesene Funktion kann organisatorisch einer anderen „Einheit“ (Direktion, Abteilung, Dienstzweig) der Gemeinde zugeordnet sein als die bisherige.

Die Zuweisung von anderen Arbeiten, die nicht als Hauptaufgaben zu bezeichnen sind, fällt unter das Weisungsrecht und muss nicht verfügt werden. Mit Hauptaufgaben sind die Aufgaben gemeint, welche zum Kern des Arbeitsverhältnisses gehören.

zu *Bst. a*: Mit betrieblichen Gründen sind beispielsweise Stellenaufhebungen wegen Restrukturierungen oder dem Wegfall gewisser Zuständigkeiten der Gemeinde gemeint.

zu *Bst. b*: Mit „gesundheitlichen Gründen“ wird insbesondere auf Art. 19 Bst. b des Reglementsentwurfs Bezug genommen: Beim teilweisen Erlöschen des Arbeitsverhältnisses infolge Invalidität ist für den verbleibenden Teil des Arbeitsverhältnisses eine einseitige Änderung möglich.

zu *Bst. c*: Sind Verhalten oder Leistung der betreffenden Person Grund für eine einseitige Änderung des Arbeitsverhältnisses, ist der Zweck der verfügten administrativen Massnahmen, den ordnungsgemässen Gang der Verwaltung sicherzustellen. Die Massnahme darf keinen pönalen (d.h. keinen disziplinarisch strafenden) Charakter haben. Es ist dabei auch besonders auf die Verhältnismässigkeit zu achten. Diese Führungsmassnahmen können insbesondere dann nützlich sein, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eine einmalige Verfehlung begeht, die noch nicht als Kündigungsgrund reicht, zum Beispiel aber in den Augen der Öffentlichkeit eine Weiterbeschäftigung in der bisherigen Funktion verunmöglicht. Beispielsweise kann dieses Instrument auch dann eingesetzt werden, wenn z.B. eine Führungskraft (evtl. altershalber) ihre Führungsaufgaben nicht mehr genügend wahrnimmt, die Gemeinde dieser Person aber aus (sozial-)politischen Überlegungen nicht kündigen will.

Denkbar sind allenfalls auch „positive“ einseitige Änderungen, etwa die Erhöhung des Beschäftigungsgrads oder die Zuweisung einer höher eingereichten Funktion. Allerdings ist zu betonen, dass auch bei „positiven“ Änderungen äusserst grosse Zurückhaltung am Platz ist, denn grundsätzlich gilt das im Arbeitsvertrag Vereinbarte. (Siehe Bericht und Antrag an das Parlament, Seite 8).

Die Voraussetzung der Zumutbarkeit dient als Grenze für die von der Gemeinde einseitig verfügbaren Änderungen. Es kommt auf die Umstände jedes Einzelfalles an.

Die einseitig verfügten Änderungen gehen über das Weisungsrecht hinaus und greifen in Hauptelemente des Arbeitsverhältnisses ein. Daher scheint es gerechtfertigt, dass einseitige Änderung in der Regel nur unter Einhaltung der Kündigungsfristen verfügt werden dürfen. Diese Zeit soll der betroffenen Person gewährt werden, um sich auf die neue Situation einzustellen. Ausserdem stellt eine Pensumsreduktion in gewissem Sinne eine teilweise Auflösung des Arbeitsverhältnisses dar.

- 2 Bei einer Versetzung aus dienstlichen Gründen ist eine Rückversetzung um maximal 21 Lohnstufen möglich.

Folgen der einseitigen Änderung

Art. 18

- 1 Wird das Arbeitsverhältnis von der Gemeinde einseitig geändert, wird der Lohn an die neue Funktionseinreihung oder den neuen Beschäftigungsgrad angepasst.

- 2 Bewirkt die einseitige Änderung des Arbeitsverhältnisses eine Erhöhung des Lohns der betreffenden Mitarbeitenden, so wird der Lohn auf den Zeitpunkt der Übernahme der neuen Funktion oder des neuen Beschäftigungsgrads angepasst.
- 3 Bewirkt die einseitige Änderung des Arbeitsverhältnisses eine Senkung des Lohns der betreffenden Mitarbeitenden, so wird der Lohn frühestens nach Ablauf der für Kündigungen vorgesehenen Frist angepasst.

In Ausnahmefällen kann es aber nötig sein, rascher zu handeln. Es müssen dafür besondere Umstände vorliegen. In einem solchen Fall soll die Frist in einem der Situation und der beiderseitigen Interessenlage angemessenen Umfang verkürzt werden können.

Es wurde diskutiert, ob während der Kündigungssperrfristen (Kündigung zur Unzeit, Art. 27) auch keine einseitige Änderung des Arbeitsverhältnisses verfügt werden dürfe. Ein solches Verbot wurde aber verworfen. Bei der einseitigen Änderung wird das Arbeitsverhältnis zwar verändert, aber nicht aufgelöst. Auch sind die verfügten Massnahmen lange nicht so einschneidend wie eine Kündigung, da die einseitigen Änderungen immer zumutbar sein müssen. Zudem sehen auch die Personalreglemente anderer Gemeinden in ähnlichen Situationen nicht vor, dass die Kündigungssperrfristen eingehalten werden müssen.

Grundsätzlich soll der Lohn der tatsächlich ausgeübten Funktion und dem aktuellen Arbeitspensum entsprechen. Wird also das Arbeitsverhältnis einseitig geändert und hat dies Auswirkungen auf den Lohn, so wird der Lohn angepasst.

Das Gewähren einer Übergangsfrist, in welcher der bisherige Lohn garantiert gewesen wäre, wurde verworfen. Grund dafür war hauptsächlich der Gedanke, dass nicht jene Mitarbeitenden, die kooperativ sind und zu einer einvernehmlichen Vertragsänderung Hand bieten, schlechter gestellt werden als jene, bei denen die einseitige Änderung verfügt werden muss. Zudem kann die Gemeinde bestimmen, auf welchen Zeitpunkt die Änderungen wirksam werden, und auf diese Weise eine Art Übergangsfrist gewähren.

Eine Härtefall-Klausel ist nicht nötig, da auch die Auswirkungen auf den Lohn für die betroffene Person zumutbar sein müssen (vgl. Art. 17). Würde eine einseitige Änderung des Arbeitsverhältnisses die betreffende Person wegen ihrer Auswirkungen auf den Lohn in eine finanzielle Notlage bringen, wäre die Massnahme nicht zumutbar und dürfte gar nicht verfügt werden.

Auf den Zeitpunkt, auf den die einseitige Änderung des Arbeitsverhältnisses verfügt wurde, treten auch die entsprechenden Folgen auf den Lohn ein, sofern diese für die betroffene Mitarbeiterin oder den betroffenen Mitarbeiter positiv ist.

Hat die einseitige Änderung des Arbeitsverhältnisses für die betroffene Mitarbeiterin oder den betroffenen Mitarbeiter eine Senkung der Lohnsumme zur Folge, erfolgt die Lohnanpassung erst nach Ablauf der Kündigungsfristen. Diese Bestimmung ist nur in den Ausnahmefällen nach Art. 17 Abs. 3 anwendbar, bei denen die Kündigungsfrist nicht eingehalten wurde. Da der Lohn der Hauptanspruch der Mitarbeitenden aus der arbeitsvertraglichen Beziehung mit der Gemeinde ist, darf eine Lohnreduktion aufgrund einer einseitigen Änderung des Arbeitsverhältnisses nur unter Einhaltung der Kündigungsfristen erfolgen. Wird eine Pensumsreduktion beispielsweise bereits auf zwei Wochen nach Erlass der Verfügung verfügt, hat die betreffende Person nach zwei Wochen zwar ein verändertes Arbeitspensum, aber noch während der restlichen Kündigungsfrist den Lohn entsprechend dem bisherigen Arbeitspensum.

4 Eine laufende Lohnfortzahlung gemäss Art. 57 ff. bleibt von einer einseitigen Änderung unberührt.

3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 19 Personalreglement

1 Das definitive Dienstverhältnis wird mit Demissionsschreiben von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, auf Veranlassung der Gemeinde oder im gegenseitigen Einvernehmen beendet. Ist das definitive Dienstverhältnis befristet, gilt es mit Ablauf der festgesetzten Beschäftigungsdauer als aufgelöst.

2 Im Weiteren wird es beendet durch

Abs. 2 b) Erreichen der Altersgrenze;

3 Die Altersgrenze wird am Monatsende nach der Erfüllung des 65. Altersjahres erreicht. Der vorzeitige Altersrücktritt richtet sich nach dem Reglement der Pensionskasse des Personals der Gemeinde Köniz.

Abs. 2 a) Invalidität im Sinne des Reglementes der Pensionskasse des Personals der Einwohnergemeinde Köniz;

Abs. 2 c) Tod.

Art. 25 Personalreglement

1 Das Dienstverhältnis von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann ausnahmsweise im gegenseitigen Einvernehmen beendet werden.

2 Der Gemeinderat kann dabei besondere Leistungen, insbesondere Abfindungen oder wiederkehrende Leistungen bis zum Gegenwert des Höchstanspruchs auf Abfindung wegen unverschuldeter Beendigung des Dienstverhältnisses ausrichten.

Ende ohne Kündigung

Art. 19

1 Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung

a) am Ende des Monats, in dem die Mitarbeitenden das ordentliche Rentenalter gemäss dem Bundesgesetz vom 20. Dezember 1946 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG)² erreichen;

b) bei Invalidität auf den Zeitpunkt der rechtskräftigen Feststellung der Invalidität durch die Invalidenversicherung im Umfang des Invaliditätsgrades;

c) beim Tod von Mitarbeitenden;

d) bei befristeten Arbeitsverhältnissen bei Ablauf der Vertragsdauer.

2 Mitarbeitende, die das Rentenalter erreicht haben, können privatrechtlich weiter angestellt werden. Ein Rechtsanspruch auf eine Weiteranstellung besteht nicht.

Art. 20

1 Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen auf einen beliebigen Zeitpunkt beendet werden.

2 Der Gemeinderat kann dabei finanzielle Leistungen oder Beiträge an die berufliche Neuorientierung ausrichten.

Der Einfachheit halber wird vorgeschlagen, das Pensionierungsalter mit dem AHV-Rentenalter zu koordinieren. In der Praxis wird es heute nicht verstanden, dass Frauen heute noch ein Jahr über das AHV-Rentenalter hinaus arbeiten.

Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

² SR 831.10

Art. 20 Personalreglement

- 1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können mit Demissionsschreiben jederzeit unter Wahrung einer Frist von 3 Monaten auf Monatsende die Beendigung des Dienstverhältnisses herbeiführen. In besonderen Fällen kann der Gemeinderat auf Antrag der Direktion in der Wahlverfügung die Demissionsfrist auf maximal 6 Monate erhöhen.
- 2 Das Demissionsschreiben ist an den Gemeinderat zu richten.
- 3 Der Gemeinderat kann dem Begehren um Demission auf einen früheren Zeitpunkt entsprechen, wenn es die dienstlichen Verhältnisse erlauben.

Kündigungsfristen

Art. 21

- 1 Das unbefristete und das auf mehr als ein Jahr befristete Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden, die nicht dem Kader angehören, können mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf ein Monatsende gekündigt werden.
- 2 Das unbefristete und das auf mehr als ein Jahr befristete Arbeitsverhältnis von Mitarbeitenden, die dem Kader angehören, können mit einer Kündigungsfrist von vier Monaten auf ein Monatsende gekündigt werden.
- 3 Arbeitsverhältnisse, die auf drei Monate bis ein Jahr befristet sind, können mit einer Kündigungsfrist von einem Monat auf ein Monatsende gekündigt werden.

Neuerung im Vergleich zum bisherigen Recht.

Dieser Absatz ist koordiniert mit Artikel 14 (Probezeit).

Kündigung durch die Mitarbeitenden

Art. 22

- 1 Die Kündigung ist schriftlich an die Personalabteilung zu richten.
- 2 Die Anstellungsbehörde kann dem Wunsch um Austritt auf einen früheren Zeitpunkt entsprechen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse erlauben.

Art. 21 Personalreglement

- 1 Die Gemeinde kann das Dienstverhältnis durch Entlassung beenden, wenn
 - a) Leistungen und Verhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Anforderungen nicht genügen. Die Entlassung muss schriftlich begründet werden. Der Entlassung muss eine schriftliche Mahnung vorangegangen sein.
- 3 Der Gemeinderat verfügt die Beendigung des Dienstverhältnisses unter Wahrung einer Frist von 3 Monaten bzw. bis 6 Monaten auf Monatsende. Der Beschwerde gegen diese Verfügung kommt keine aufschiebende Wirkung zu, es sei denn, die instruierende Behörde ordne sie an.
- 2 Nach Anhörung der Personalabteilung teilt die zuständige Direktion den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die bevorstehende Massnahme mit und gibt ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme.

Kündigung durch die Gemeinde

Art. 23

- 1 Die Gemeinde kann aus sachlichen Gründen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses verfügen.
- 2 Während der Probezeit verfügt die Anstellungsbehörde die Kündigung. Sie zieht die Personalabteilung und die Fachstelle Recht bei.
- 3 Nach der Probezeit verfügt der Gemeinderat die Kündigung.

Zu den „sachlichen Gründen“ siehe Bericht und Antrag an das Parlament, Seite 9.

Art. 21 Personalreglement

Abs. 1 b) eine Stelle aufgehoben oder verschoben wird, ohne dass den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann. [In diesem Fall wird eine Abfindung ausgerichtet.]

Unterstützende
Massnahmen

Art. 24

1 Hebt der Gemeinderat Stellen auf, so finanziert die Gemeinde Massnahmen zur Unterstützung der betroffenen Mitarbeitenden bei der beruflichen Neuorientierung, wenn sie ihnen keine andere zumutbare Stelle anbieten kann.

2 Der Gemeinderat legt einen nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und dem Alter der betroffenen Personen abgestuften Rahmen für die Leistungen nach Absatz 1 fest und bestimmt Kriterien für ihre Festsetzung im Einzelfall.

3 Der Gemeinderat kann ausnahmsweise auch bei Kündigungen infolge von unverschuldet ungenügenden Leistungen ein Vorgehen nach den Absätzen 1 und 2 beschliessen; Ansprüche der Mitarbeitenden bestehen in solchen Fällen nicht.

Art. 25

Austrittsleistung

1 Hebt der Gemeinderat Stellen auf, so haben die Mitarbeitenden zusätzlich zu den allfälligen unterstützenden Massnahmen Anspruch auf eine Austrittsleistung, sofern sie im Zeitpunkt der Kündigung das 50. Altersjahr vollendet und nicht ein zumutbares Stellenangebot der Gemeinde ausgeschlagen haben.

2 Der Gemeinderat setzt die Austrittsleistung nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und dem Alter der betroffenen Personen abgestuft fest.

3 Der Gemeinderat regelt die Kürzung und die Einstellung der Austrittsleistung infolge Antritts einer neuen Stelle.

3 Der Gemeinderat verfügt die Beendigung des Dienstverhältnisses unter Wahrung einer Frist von 3 Monaten bzw. bis 6 Monaten auf Monatsende. Der Beschwerde gegen diese Verfügung kommt keine aufschiebende Wirkung zu, es sei denn, die instruierende Behörde ordne sie an.

Abs. 1 b) [eine Stelle aufgehoben oder verschoben wird, ohne dass den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann.] In diesem Fall wird eine Abfindung ausgerichtet.

ba) Diese Abfindung beträgt bei einer Dienstdauer bis zu 4 Jahren 4, bis zu 6 Jahren 6 und bei mehr als 6 Jahren 8 Monatslöhne der zuletzt bezogenen Jahresbesoldung. Die Abfindung wird in Form einer Monatsrente ausgerichtet. Sie wird in vollem Umfang nur so lange ausgerichtet, bis die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine neue Stelle antritt. Wenn die neue Stelle niedriger als die bisherige besoldet ist, besteht die Abfindung in der Differenz zwischen der neuen – niedrigeren – und der bisherigen Besoldung.

bb) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die das 50. Alters-

Es stellt sich die Frage, ab welchem Zeitpunkt die Gemeinde Beiträge für Massnahmen zur beruflichen Neuorientierung zur Verfügung stellen soll. Sinnvoll scheint, dass dies ab dem Entscheid des Gemeinderats zur Stellenaufhebung möglich ist (und nicht erst ab der Kündigung; dieser Zeitpunkt wäre sehr spät).

Es wird vorgeschlagen, nur bei der *Aufhebung einer Stelle* unterstützende Massnahmen vorzusehen, nicht schon bei einer *wesentlichen Veränderung* der Stelle. Das gäbe mit grosser Wahrscheinlichkeit Abgrenzungsprobleme. Wenn sich das Anforderungsprofil einer Stelle so stark ändert, dass der bisherige Stelleninhaber die Veränderung nicht mitmachen kann, dann hat die Gemeinde es in der Hand, die bisherige Stelle aufzuheben und eine neue Stelle zu schaffen. Diese Vorgehensweise ergibt klarere Situationen und vermeidet die Abgrenzungsprobleme.

Dieser Absatz gibt dem Gemeinderat die Möglichkeit, ganz ausnahmsweise im Einzelfall Mitarbeitende zu unterstützen, deren Leistungen beispielsweise wegen einer starken Änderung der Anforderungen nicht mehr genügen, obschon ihr Wille vorhanden ist.

jahr vollendet haben, werden 80% der Abfindung für jedes darüber hinausgehende vollendete Altersjahr während weiterer 2 Monate ausgerichtet. Die Abfindung wird nur so lange ausgerichtet, bis die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine neue Stelle antritt, respektive längstens bis zum Erreichen des 65. Altersjahres.

- bc) Der Gemeinderat ist in Härtefällen befugt, die Höhe der Abfindung abweichend von diesem Artikel festzulegen.
- bd) Auf die Entschädigung sind allfällige Leistungen der Pensionskasse, der gesetzlichen Sozialversicherungen, der Versicherungen, welche der Arbeitgeber ganz oder teilweise finanziert hat, sowie Haftpflichtleistungen eines Dritten anzurechnen.
- be) Bei befristeten Dienstverhältnissen wird keine Abfindung ausgerichtet.

Art. 24 Personalreglement

- 1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch die Gemeinde können aus wichtigen Gründen die sofortige Beendigung des Dienstverhältnisses herbeiführen.
- 2 Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der Seite, welche die sofortige Beendigung herbeiführt, nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.
- 3 Geht die Beendigung von der Gemeinde aus, verfügt der Gemeinderat nach Anhörung der Personalabteilung die sofortige Entlassung. Diese ist schriftlich, unter Darlegung der wichtigen Gründe und unter Anordnung des Entzugs der aufschiebenden Wirkung einer allfälligen Beschwerde, zu eröffnen.

Art. 22 Personalreglement

Fristlose Kündigung

Art. 26

- 1 Die Mitarbeitenden und die Gemeinde können das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos kündigen.
- 2 Ein wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn der kündigenden Seite die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist nicht zumutbar sind.
- 3 Geht die fristlose Kündigung von der Gemeinde aus, so erlässt die nach Artikel 23 zuständige Behörde die Verfügung.
Sie zieht die Personalabteilung und die Fachstelle Recht bei.

Kündigung zur Unzeit

Art. 27

- 1 Ab Beginn des vierten Monats der Probezeit darf die Gemeinde das Arbeitsverhältnis während 30 Tagen nicht kündigen, wenn die Mitarbeitenden ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind.

Andere Arbeitgeber gewähren während der Probezeit keinen Kündigungsschutz bei Krankheit und Unfall. Die Gemeinde Köniz kennt eine lange Probezeit und gewährt deshalb einen gewissen Kündigungsschutz auch in der Probezeit. Er ist an die neu vorgeschlagenen Sperrfrist im definitiven Arbeitsverhältnis (180 Tage statt wie bisher 360 Tage) anzupassen. Zentral am neuen Vorschlag ist, dass die Gemeinde vor Ablauf der Probezeit noch die Möglichkeit erhält, die Kündigung auszusprechen, was in gewissen Fällen sinnvoll scheint.

Ebenso zentral ist der Hinweis, dass die Gemeinde nicht verpflichtet ist, von ihrer Kündigungsmöglichkeit auch Gebrauch zu machen. Im Einzelfall kann es sinnvoll sein, die Kündigungsmöglichkeit ungenutzt verstreichen zu lassen.

1 Die Gemeinde darf keine Entlassungen aussprechen für

- a) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, während sie schweizerischen Militärdienst, Ersatzdienst, Wehrdienst, Zivildienst, Militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leisten und, sofern die Dienstleistung mehr als zwölf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
- c) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, während sie durch Unfall oder Krankheit ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, im Probeverhältnis während 90, nachher während 360 Tagen;
- b) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, während sie mit Zustimmung der Gemeinde an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen;
- d) Mitarbeiterinnen während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Geburt;
- e) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während dem gemäss Art. 39 bewilligten unbezahlten Urlaub.

2 Die Entlassung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfrist erklärt wird, ist nichtig.

3 Wird eine Entlassung vor Beginn einer Sperrfrist nach Absatz 1 ausgesprochen, ist die Frist bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aber noch nicht abgelaufen, so wird der Ablauf dieser Frist unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt. Fällt das Ende der fortgesetzten Frist nicht mit dem Monatsende als Endtermin zusammen, verlängert sich die Frist bis dahin.

2 Nach Ablauf der Probezeit darf die Gemeinde das Arbeitsverhältnis nicht kündigen,

- a) während die Mitarbeitenden schweizerischen Militärdienst, Zivildienst, Zivildienst, Feuerwehrdienst oder Rotkreuzdienst leisten sowie vier Wochen davor und danach, wenn die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert;
- b) während die Mitarbeitenden ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar im ersten Anstellungsjahr während 30 Tagen, ab dem zweiten bis und mit fünften Anstellungsjahr während 90 Tagen und ab dem sechsten Anstellungsjahr während 180 Tagen seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit,
- c) während die Mitarbeitenden mit Zustimmung der Gemeinde an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen;
- d) für Mitarbeiterinnen während der Schwangerschaft und während des Mutterschaftsurlaubs;
- e) während der Dauer eines Schlichtungs- oder Beschwerdeverfahrens gemäss der Gesetzgebung über die Gleichstellung von Frau und Mann sowie sechs Monate darüber hinaus³;
- f) während eines bewilligten unbezahlten Urlaubs oder Elternschaftsurlaubs.

3 Absatz 2 gilt auch während einer neuen Probezeit wegen Übernahme einer neuen Funktion (Art. 14 Abs. 3).

4 Kündigungen, die während einer Sperrfrist erklärt werden, sind nichtig.

5 Bei Arbeitsverhältnissen, die vor Beginn einer Sperrfrist gekündigt worden sind, wird die Kündigungsfrist für die Dauer der Sperrfrist unterbrochen und nach dem Ablauf der Sperrfrist fortgesetzt. Fällt das Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist nicht mit einem Monatsende zusammen, so verlängert sich das Arbeitsverhältnis bis zum nächsten Monatsende.

6 Die Sperrfristen gemäss Absatz 1 und 2 gelten nicht bei fristloser Kündigung.

Art. 28

1 Wird eine Beschwerde gegen eine Verfügung der Gemeinde über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtskräftig gutgeheissen, ohne dass die Angelegenheit an die Gemeinde zurückgewiesen wird, so endet das Arbeitsverhältnis, und die betroffenen Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine Entschädigung.

Im geltenden Personalreglement ist von 12 Tagen die Rede, ebenso beim Kanton Bern. Seit 1995 sieht aber das OR 11 Tage vor, weil damals die Wiederholungskurse verkürzt wurden (AS 1995, S. 4093). Es scheint angezeigt, sich an diese Regelung anzupassen.

Gestützt auf einen Vergleich mit anderen Gemeinwesen und mit dem OR wird vorgeschlagen, die Sperrfrist auf 180 Tage (also immerhin auf ganze sechs Monate) zu verkürzen.

BGE 133 III 517 (Praxis 3/2008, S. 190) äussert sich zur Unterbrechung einer laufenden Kündigungsfrist wegen Krankheit oder Unfall: Dauert eine krankheits- oder unfallbedingte Arbeitsunfähigkeit bis in ein neues Anstellungsjahr an, für welches eine längere Sperrfrist gilt, so kommt die längere Sperrfrist zur Anwendung. Die Sperrfrist beginnt in jedem Fall mit Eintritt der Arbeitsunfähigkeit zu laufen.

Diese Rechtsprechung bezieht sich nur auf Fälle krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit, wo die Dauer der Sperrfrist von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängig ist. Sie ist relevant für den Übergang vom ersten ins zweite und vom fünften ins sechste Anstellungsjahr.

① Zusätzliche Informationen im Bericht und Antrag an das Parlament, Seite 10.

Folgen unrechtmässiger Kündigung

³ Siehe das kantonale Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (EG GIG, BSG 152.072)

Art. 23 Personalreglement

- 1 Ab dem Erreichen des 60. Altersjahres haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, sich pensionieren zu lassen.
- 2 Die finanziellen Folgen eines vorzeitigen Altersrücktritts sind im Lohnreglement und im Reglement der Pensionskasse des Personals der Einwohnergemeinde Köniz geregelt.
- 3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die um eine Frühpensionsrente gemäss Lohnreglement ersuchen, haben jenes Gesuch gleichzeitig mit der Demission unter Wahrung einer Frist von mindestens 6 Monaten vor dem gewünschten Zeitpunkt beim Gemeinderat einzureichen. Wird das Gesuch um die Frühpensionsrente abgewiesen, so können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Demission binnen Monatsfrist zurücknehmen.
- 4 In den übrigen Fällen gelten die Demissionsfristen gemäss Art. 20.

Art. 23bis Personalreglement

- 1 Eine Reduktion des Beschäftigungsgrades, die ab dem Erreichen des 60. Altersjahres erfolgt und bei welcher Altersleistungen der Pensionskasse beansprucht werden, wird als Teilpensionierung bezeichnet.
- 2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ihr Gesuch um Teilpensionierung mindestens 6 Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt beim Gemeinderat einzureichen. Der Gemeinderat verfügt die Teilpensionierung, wenn die zuständige Direktion zustimmt und wenn das Arbeitspensum noch mindestens 40% eines Vollpensums beträgt.
- 3 Wird die Teilpensionierung gewährt, so kann der Beschäftigungsgrad bis zur Vollpensionierung nicht mehr geändert werden.
- 4 Die finanziellen Folgen einer Teilpensionierung sind im Lohnreglement und im Reglement der Pensionskasse des Personals der Einwohnergemeinde Köniz geregelt.

Kündigung vor Erreichen der Altersgrenze

Teilpensionierung

Art. 29

- 1 Die vorsorgerechtlichen Folgen einer Kündigung vor Erreichen der Altersgrenze gemäss Art. 19 sind im übergeordneten Recht und in den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung geregelt.
- 2 Mitarbeitende, die um eine Frühpensionsrente gemäss Art. 69 ersuchen, haben jenes Gesuch gleichzeitig mit der Kündigung unter Wahrung einer Frist von mindestens sechs Monaten vor dem gewünschten Zeitpunkt bei der Personalabteilung einzureichen. Wird das Gesuch um die Frühpensionsrente abgewiesen, so können die Mitarbeitenden ihre Kündigung binnen Monatsfrist zurücknehmen.

Art. 30

- 1 Eine Reduktion des Beschäftigungsgrads, die ab dem Erreichen des 60. Altersjahres erfolgt und bei welcher Altersleistungen der Pensionskasse beansprucht werden, gilt als Teilpensionierung.
- 2 Mitarbeitende haben ihr Gesuch um Teilpensionierung mindestens sechs Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt beim Gemeinderat einzureichen. Der Gemeinderat verfügt die Teilpensionierung, wenn die zuständigen Direktionsvorstehenden zustimmen und wenn der Beschäftigungsgrad danach noch mindestens 40 % beträgt.
- 3 Wird die Teilpensionierung gewährt, so kann der Beschäftigungsgrad später nicht mehr geändert werden.
- 4 Die vorsorgerechtlichen Folgen einer Teilpensionierung sind im übergeordneten Recht und in den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung geregelt.

- 2 Das Arbeitsverhältnis endet auf den Zeitpunkt, der in der Kündigung verfügt wurde oder der sich aus dem rechtskräftigen Beschwerdeentscheid ergibt.
- 3 Die Entschädigung wird vom Gemeinderat unter Würdigung aller Umstände mittels Verfügung festgelegt.
- 4 Sie beträgt mindestens einen und höchstens zwölf Monatslöhne. Bei einer ordentlichen Kündigung ohne sachlichen Grund oder einer fristlosen Kündigung ohne wichtigen Grund beträgt sie mindestens sechs Monatslöhne.
- 5 Ein Monatslohn gemäss Absatz 4 entspricht einem Zwölftel des letzten Jahres-Bruttolohnes ohne Zulagen.
- 6 Vorbehalten bleibt die Nichtigkeit von Kündigungen gemäss Art. 27 Abs. 4.

Mit den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung ist vorab das gemeindeeigene PK-Reglement gemeint; die Formulierung ist aber bewusst offen gehalten, weil nicht alle Mitarbeitenden bei der gemeindeeigenen Pensionskasse BVG-versichert sind.

Die Kündigung ist bei der Personalabteilung einzureichen, deshalb ist es naheliegend, wenn das Gesuch um eine Frühpensionsrente auch bei der Personalabteilung eingereicht werden muss.

Bisheriger Text	Vorlage/Neuer Text, Entwurf	Erläuterungen
<p>5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die um eine Frühpensionsrente gemäss Lohnreglement ersuchen, haben jenes Gesuch gleichzeitig mit dem Gesuch um Teilpensionierung einzureichen. Lehnt der Gemeinderat ein Gesuch um eine Frühpensionsrente ab, so eröffnet er diese Verfügung vorgängig und gibt der betroffenen Person die Gelegenheit, das Gesuch um Teilpensionierung binnen Monatsfrist zurückzuziehen.</p>	<p>5 Mitarbeitende, die um eine Frühpensionsrente gemäss Art. 69 ersuchen, haben jenes Gesuch gleichzeitig mit dem Gesuch um Teilpensionierung einzureichen. Lehnt der Gemeinderat ein Gesuch um eine Frühpensionsrente ab, so eröffnet er diese Verfügung vorgängig und gibt den Mitarbeitenden die Gelegenheit, das Gesuch um Teilpensionierung binnen Monatsfrist zurückzuziehen.</p>	
<p>Art. 44 Personalreglement</p>	<p>IV. Allgemeine Rechte und Pflichten</p>	
<p>1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet und haben ihre Arbeitszeit für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zu verwenden.</p> <p>2 Sie haben ihre Aufgaben rechtmässig, sorgfältig und wirtschaftlich zu erfüllen und die Interessen der Gemeinde Köniz zu wahren.</p> <p>3 Sie unterstehen im Rahmen der Rechtsordnung dem Weisungsrecht der Vorgesetzten.</p> <p>4 Sie sind gehalten, sich auch ausserdienstlich ihrer Stellung würdig zu zeigen.</p>	<p>Grundsätze</p> <p>Art. 31</p> <p>1 Die Mitarbeitenden sind zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet und haben ihre Arbeitszeit für die Erfüllung der betrieblichen Aufgaben zu verwenden.</p> <p>2 Sie haben ihre Aufgaben rechtmässig, sorgfältig und wirtschaftlich zu erfüllen und die Interessen der Gemeinde Köniz zu wahren.</p> <p>3 Sie unterstehen im Rahmen der Rechtsordnung dem Weisungsrecht der Vorgesetzten.</p>	
	<p>Information</p> <p>Art. 32</p> <p>Vorgesetzte und Mitarbeitende informieren einander in allen für die Arbeit wichtigen Angelegenheiten rechtzeitig und umfassend.</p>	<p>Entspricht Art. 14 Absatz 1 BPV.</p>
	<p>Schutz von Persönlichkeit und Gesundheit</p> <p>Art. 33</p> <p>1 Die Gemeinde ergreift geeignete Massnahmen, um die Persönlichkeit der Mitarbeitenden zu schützen und unzulässige Eingriffe zu verhindern.</p> <p>2 Die Gemeinde ergreift geeignete Massnahmen zur Förderung eines ökologischen, gesundheitsbewussten und sicherheitsfördernden Verhaltens ihrer Mitarbeitenden bei der Arbeit.</p>	<p>Entspricht inhaltlich Art. 9 BPV.</p> <p>Entspricht inhaltlich Art. 10 BPV.</p>
<p>Art. 13 Personalreglement</p>	<p>Art. 34</p>	
<p>1 Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt die Niederlassungsfreiheit.</p> <p>2 Erfordern es dienstliche Gründe, haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Gemeinde oder in einem umschriebenen Gebiet Wohnsitz zu nehmen.</p> <p>3 Der Gemeinderat legt die Stellen fest, für die eine Wohnsitzpflicht besteht.</p>	<p>Niederlassungsfreiheit</p> <p>1 Für die Mitarbeitenden gilt die Niederlassungsfreiheit.</p> <p>2 Der Gemeinderat kann durch Verordnung für bestimmte Kategorien von Mitarbeitenden festlegen, dass sie in der Gemeinde oder in einem umschriebenen Gebiet Wohnsitz nehmen oder eine Dienstwohnung beziehen müssen.</p>	

Bisheriger Text	Vorlage/Neuer Text, Entwurf	Erläuterungen
	<p>Art. 35</p> <p>Beeinträchtigen- de Substanzen</p> <p>1 Der Gemeinderat regelt den Umgang mit beeinträchtigenden Substanzen wie Alkohol und Betäubungsmitteln in der Verordnung.</p> <p>2 Der Gemeinderat kann vorsehen, dass Mitarbeitende, die wegen dem Konsum von beeinträchtigenden Substanzen nicht über die für ihre Aufgaben erforderliche körperliche und geistige Leistungsfähigkeit verfügen, dienstunfähig sind. Er kann die Folgen der Dienstunfähigkeit insbesondere auf die Arbeitszeit regeln.</p> <p>3 Der Gemeinderat kann vorsehen, dass Mitarbeitende in Funktionen mit hohen Anforderungen an die Sicherheit, die Anzeichen von Dienstunfähigkeit aufweisen, einer Untersuchung unterzogen werden können, namentlich einer Atem- oder Blutalkoholprobe oder einem entsprechenden Nachweisverfahren für andere Substanzen, welche die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen.</p> <p>4 Der Gemeinderat sieht unterstützende Massnahmen für Mitarbeitende mit Suchtproblemen vor.</p>	<p>Die Personalstrategie verlangt die Erarbeitung von Richtlinien betreffend Umgang mit beeinträchtigenden Substanzen.</p> <p>Alkohol und Betäubungsmittel werden als Beispiele genannt, Dienstunfähigkeit kann auch aus weiteren Gründen eintreten, etwa wegen dem Konsum von Medikamenten.</p> <p>Die entworfene Regelung gibt dem Gemeinderat die Möglichkeit, in der Verordnung Regelungen zu treffen, und sie legt die entsprechenden Leitplanken fest.</p> <p>Das Reglement sagt nicht ganz genau, was die Dienstunfähigkeit für Folgen hat. In der Regel wird die Dienstunfähigkeit bedeuten, dass die betreffenden Mitarbeitenden ihren Arbeitsplatz verlassen, bis sie wieder dienstfähig sind.</p> <p>Den konkreten Ablauf und die Frage, inwiefern eine Anrechnung an die Arbeitszeit erfolgen kann (insbesondere wenn bloss ein Verdacht vorliegt), soll der Gemeinderat in der Verordnung regeln.</p> <p>Gestützt auf diese reglementarische Grundlage könnte der Gemeinderat in der Verordnung eine solche Untersuchung vorsehen. Die Untersuchung könnte auch gegen den Willen der betroffenen Mitarbeitenden durchgeführt werden.</p> <p>Betreffend diese Untersuchung entspricht der Entwurf weitgehend einer Regelung, die auf Bundesebene schon in Kraft ist, nämlich Artikel 81 und 82 des Eisenbahngesetzes (SR 742.101, Botschaft siehe Bundesblatt 2007 2771 ff.). Das Amt für Gemeinden und Raumordnung wurde angefragt, hat sich mit dem Thema auseinandergesetzt und findet eine Regelung in dieser Art rechtlich zulässig.</p> <p>Mit den anderen Nachweisverfahren sind etwa Urin-, Speichel-, Haarproben und dergleichen gemeint.</p>
<p>Art. 51 Personalreglement</p> <p>1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung keine Geschenke oder andere Vorteile für sich oder andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen.</p> <p>2 Geringfügige Leistungen und Aufmerksamkeiten fallen nicht unter das Geschenkkannahmeverbot. Wo die Art des Dienstes es erfordert, kann der Gemeinderat die Annahme auch solcher Leistungen verbieten.</p>	<p>Art. 36</p> <p>Geschenke</p> <p>1 Die Mitarbeitenden dürfen im Zusammenhang mit ihrer Arbeit keine Geschenke oder andere Vorteile für sich oder andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen.</p> <p>2 Geringfügige Geschenke und Vorteile dürfen die Mitarbeitenden annehmen. Wo die Art der Arbeit es erfordert, kann der Gemeinderat die Annahme auch solcher Leistungen verbieten.</p>	<p>Bekannt ist diese sehr grobe Faustregel: Was man in einem Mal essen oder trinken kann, ist geringfügig. Die Grenze ist also relativ tief.</p>

Art. 52 Personalreglement

- 1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können zum Tragen von Uniformen, Dienst- und Schutzkleidern sowie zur Benützung von Körperschutzmitteln verpflichtet werden.
- 2 Sie haben die sicherheitstechnischen Weisungen zu befolgen, die Sicherheitsvorschriften zu beachten sowie die Sicherheitseinrichtungen und persönlichen Schutzausrüstungen vorschriftsmässig richtig zu benützen.
- 3 Der Gemeinderat regelt das Nähere durch Weisung.

Art. 46 Personalreglement

- 2 Sie sind verpflichtet, in zumutbarem Ausmass Stellvertretungen zu übernehmen. Es können ihnen auch zumutbare Arbeiten übertragen werden, die nicht zu ihrem eigentlichen Aufgabenkreis gehören. Beides begründet in der Regel keinen Anspruch auf eine Zulage.
- 3 Längerdauernde und zusammenhängende Stellvertretungen können auf Antrag der Direktion durch den Gemeinderat mit einer Zulage entschädigt werden.

Art. 53 Personalreglement

- 1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können verpflichtet werden, eine Dienstwohnung zu beziehen, wenn dies zur Ausübung ihrer dienstlichen Aufgaben erforderlich ist.
- 2 Verlassen sie die mit einer Dienstwohnungspflicht belastete Stelle oder wird ihr Dienstverhältnis beendet, müssen sie die Dienstwohnung räumen.

Art. 40 Personalreglement

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben hinsichtlich ihrer Personaldaten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen der Datenschutzgesetzgebung.

Art. 41 Personalreglement

- 1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über Art und Dauer des Dienstverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht. Das Arbeitszeugnis wird von der Abteilungsleitung und der Personalabteilung kollektiv unterzeichnet.
- 2 Auf Verlangen der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat sich das Zeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Dienstverhältnisses zu beschränken.

Arbeitskleider,
Arbeitssicherheit

Art. 37

- 1 Die Mitarbeitenden können zum Tragen von Uniformen, Arbeits- und Schutzkleidern sowie zur Benützung einer persönlichen Schutzausrüstung verpflichtet werden.
- 2 Sie haben die sicherheitstechnischen Weisungen zu befolgen, die Sicherheitsvorschriften zu beachten sowie die Sicherheitseinrichtungen und persönlichen Schutzausrüstungen vorschriftsmässig zu benützen.

Andere Aufga-
ben, Stellvertre-
tung

Art. 38

- 1 Den Mitarbeitenden können Arbeiten übertragen werden, die nicht zu ihrem eigentlichen Aufgabenkreis gehören, soweit dies zumutbar ist. Sie sind auch verpflichtet, in zumutbarem Ausmass Stellvertretungen zu übernehmen.
- 2 Der Gemeinderat regelt die Voraussetzungen und die Höhe von allfälligen Zulagen.

Sollen Hauptaufgaben geändert werden, so gelten die Regeln über die Änderung des Arbeitsverhältnisses (Art. 16 f.).

Personaldaten

Art. 39

Mitarbeitende haben das Recht auf Einsicht in ihre eigenen Personaldaten.

Entspricht Art. 46 PG BE.

Arbeitszeugnis

Art. 40

- 1 Die Mitarbeitenden können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht. Das Arbeitszeugnis wird von der Abteilungsleitung und von der Personalabteilung unterzeichnet.
- 2 Auf Wunsch erhalten die Mitarbeitenden eine Arbeitsbestätigung, die sich auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses beschränkt.

Entspricht inhaltlich Art. 50 PG BE.

Art. 48 Personalreglement

1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, über die ihnen in ihrer dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangten Angelegenheiten, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheimzuhalten sind, Dritten gegenüber zu schweigen. Sie dürfen Akten, die nicht zur Veröffentlichung bestimmt sind, Dritten nicht zugänglich machen.

Die Gewährung von Akteneinsicht richtet sich nach der kantonalen Informationsgesetzgebung.

2 Sie dürfen sich als Partei, Zeugen oder gerichtliche Sachverständige über Wahrnehmungen bei der Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben nur äussern, wenn sie von der Direktionsvorsteherin oder vom Direktionsvorsteher in Absprache mit dem Rechtsdienst dazu ermächtigt worden sind.

3 Die Geheimhaltungspflicht bleibt auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses bestehen.

4 Der Gemeinderat legt die Richtlinien zur Information der Öffentlichkeit durch Weisung fest.

Art. 49 Personalreglement

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben aus den im Gemeindegesetz festgelegten Gründen und nach dessen Regeln in den Ausstand zu treten.

Art. 58 Personalreglement

1 Die Vorgesetzten beurteilen periodisch Leistung und Verhalten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie unterbreiten die Beurteilung den Betroffenen anlässlich des Mitarbeitergesprächs und räumen ihnen dabei Gelegenheit ein, sich zum Führungsverhalten der Vorgesetzten sowie zu Inhalt und Organisation der Arbeit zu äussern. Beurteilung und Gesprächsergebnis sind schriftlich festzuhalten.

2 Die beurteilten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können bei der Abteilungsleiterin oder beim Abteilungsleiter eine Überprüfung der Beurteilung verlangen. Die der Abteilungsleitung direkt unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können bei der Direktionsvorsteherin oder beim Direktionsvorsteher eine Überprüfung verlangen.

3 Die Mitarbeiterbeurteilung bildet eine Entscheidungsgrundlage, insbesondere für Aus- und Weiterbildung, Wahl, Leistungsanerkennung und Entlassung.

4 Der Gemeinderat erlässt eine Weisung über die Mitarbeiterbeurteilung.

Amtsgeheimnis

Art. 41

1 Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, über die Angelegenheiten zu schweigen, die ihnen in Zusammenhang mit der Arbeit zur Kenntnis gelangen und die nach ihrer Natur oder nach besonderer Vorschrift geheim zu halten sind. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

2 Über diese Angelegenheiten dürfen sie in Verwaltungsverfahren, in Beschwerdeverfahren und in gerichtlichen Verfahren nur aussagen, wenn sie von den Direktionsvorstehenden ermächtigt worden sind. Die Direktionsvorstehenden ziehen die Fachstelle Recht bei.

3 Mitteilungsrechte und -pflichten nach der besonderen Gesetzgebung bleiben vorbehalten.

Lehnt sich stark an Art. 58 PG BE an.

Art. 42

Ausstandspflicht

Für die Ausstandspflicht gelten die Gemeindeordnung und das kantonale Recht.

Gemeint sind vor allem Artikel 29 der Gemeindeordnung, Artikel 47 des Gemeindegesetzes, Artikel 9 des VRPG, allenfalls auch Artikel 59 der Personalverordnung.

V. Personal-Beurteilung und -Förderung**Art. 43**Personal-
Beurteilung und
-Förderung

1 Die Vorgesetzten beurteilen mindestens jährlich Leistung und Verhalten ihrer Mitarbeitenden. Sie vereinbaren dabei allfällige Unterstützungs- und Fördermassnahmen.

2 Das Beurteilungs- und Fördergespräch wird schriftlich festgehalten.

3 Die Ergebnisse des Gespräches bilden eine Entscheidungsgrundlage für die Personal- und Lohnentwicklung. Sie können zudem Grundlage sein für das Ausrichten von Prämien, für einseitige Änderungen des Arbeitsverhältnisses oder für Kündigungen durch die Gemeinde.

4 Der Gemeinderat kann eine Vorgesetztenbeurteilung einführen.

VI. Personalentwicklung**Art. 57** Personalreglement

- 1 Der Gemeinderat fördert die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Massgebend für die Förderung ist das dienstliche Interesse. Der Gemeinderat kann auf Vorschlag der Direktionsvorsteherin oder des Direktionsvorstehers die Teilnahme an Massnahmen der Aus- und Weiterbildung verbindlich erklären.
- 2 Die Personalabteilung organisiert interne Aus- und Weiterbildungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Gemeinde kann die externe Aus- und Weiterbildung durch Gewährung von Kostenbeiträgen und Urlaub unterstützen.
- 3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Gemeindeleistungen ganz oder teilweise zurückzuerstatten, wenn sie innerhalb einer vom Gemeinderat festgesetzten Frist nach absolvierter Aus- und Weiterbildung demissionieren.
- 4 Der Gemeinderat erlässt eine Weisung über die Aus- und Weiterbildung.

Personalentwicklung

Art. 44

- 1 Der Gemeinderat fördert die fachliche und persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden.
- 2 Die Mitarbeitenden beteiligen sich angemessen an den ihnen zugute kommenden Fördermassnahmen.
- 3 Der Gemeinderat regelt die mit der Personalentwicklung verbundenen Massnahmen durch Verordnung.

VII. Öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen**Art. 50** Personalreglement

- 1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen ein öffentliches Amt und eine Nebenbeschäftigung ausüben, sofern sich diese mit ihrer dienstlichen Stellung vertragen oder sie in der Ausübung ihrer Dienstpflichten nicht beeinträchtigen.
- 2 Greift die Ausübung des öffentlichen Amtes oder die Nebenbeschäftigung in die Arbeitszeit ein, ist sie bewilligungspflichtig. Ebenso bedarf die Mitgliedschaft in der Exekutive einer andern Einwohnergemeinde einer Bewilligung. Zuständig für die Erteilung der Bewilligungen ist der Gemeinderat.
- 3 Der Gemeinderat bestimmt die Urlaubsdauer und legt durch Weisung fest, ob und in welchem Ausmass der Gemeinde Taggelder und feste Entschädigungen abzuliefern sind.
- 4 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche die Gemeinde in andern Institutionen vertreten, dürfen allfällige Entschädigungen aus dieser Tätigkeit bis zu dem vom Gemeinderat in einer Weisung festgelegten Höchstansatz behalten.

Öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen

Art. 45

- 1 Mitarbeitende dürfen öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen nur ausüben, wenn dadurch ihre Arbeitsleistung nicht beeinträchtigt wird und es mit den Interessen der Gemeinde vereinbar ist.
- 2 Der Gemeinderat regelt die Bewilligungspflicht, die Beanspruchung von Arbeitszeit, das Gewähren von bezahltem und unbezahltem Urlaub sowie die Ablieferungspflicht bei Entschädigungen durch Verordnung.

① Zusätzliche Informationen im Bericht und Antrag an das Parlament, Seite 11.

VIII. Arbeitszeit, Ferien, Urlaub, arbeitsfreie Tage**Art. 45** Personalreglement

- 1 Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchschnittlich 42 Stunden. Für Dienstbetriebe und Funktionen, die eine andere Arbeitszeit erfordern, erlässt der Gemeinderat Weisungen.

Arbeitszeit

Art. 46

- 1 Die durchschnittliche Arbeitszeit beträgt bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent 42 Stunden pro Woche.
- 2 Die Mitarbeitenden können ausnahmsweise und in zumutbarem Ausmass dazu verpflichtet werden, über ihre Sollzeit oder ihre übliche Anwesenheit hinaus Arbeit zu leisten.

Stossrichtung 5d der Personalstrategie verlangt das vorläufige Beibehalten der 42-Stundenwoche.

3 Es gilt grundsätzlich das Arbeitszeitmodell der Jahresarbeitszeit.

Stossrichtung 5h der Personalstrategie verlangt die Ermöglichung von Jahresarbeitszeitvereinbarungen dort, wo betriebliches Interesse vorhanden ist; bei privaten Interessen nur dort, wo der reibungslose Betrieb sichergestellt werden kann.

Im Entwurf wird darüber hinausgegangen.

Jahresarbeitszeit bedeutet mehr Flexibilität bei der Verteilung der Arbeit im Tages-, Wochen- oder Jahresverlauf. Mehr Flexibilität darf dabei nicht einfach gleichgesetzt werden mit mehr Freiheiten für die Mitarbeitenden: Die betrieblichen Interessen haben ein starkes Gewicht, und genauere Spielregeln – die aus Gründen der Stufengerechtigkeit in der Verordnung festgelegt werden – sorgen dafür, dass beispielsweise Winterdienst, Schalteröffnungszeiten, eine den Bedürfnissen der Kundschaft entsprechende Anwesenheit und dergleichen sichergestellt sind.

Da schon das bisherige GLAZ-Modell recht viel Flexibilität bot, bedeutet die Einführung der Jahresarbeitszeit für die meisten Mitarbeitenden nur eine leichte Öffnung.

Das Bedürfnis nach Flexibilität ist je nach Funktion verschieden gross und verschieden geartet. Es ist deshalb nicht sinnvoll, wenn alle Mitarbeitenden das gleiche Modell der Jahresarbeitszeit haben.

Einige Grundsätze gelten für alle Arten von Jahresarbeitszeit. Zum Beispiel, dass man nicht mehr von Gleitzeit spricht, oder dass der Zeitsaldo nicht mehr an jedem Monatsende gekappt wird (es gibt für alle Mitarbeitenden nur noch einen Stichtag pro Jahr).

4 Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten. Er gewährleistet die Funktionsfähigkeit der Verwaltung und den Schutz der Mitarbeitenden, beispielsweise durch die Festlegung von Blockzeiten, von Höchstarbeitszeiten und geeigneten Regelungen betreffend die zulässige Bandbreite und die Kompensation des Zeitsaldos.

5 Der Gemeinderat kann durch Verordnung alle oder einen Teil der Mitarbeitenden des Kaders einem Vertrauensarbeitszeitmodell unterstellen.

Der Gemeinderat hat geprüft, ob er das oberste Kader generell von der Zeiterfassung und den damit verbundenen Kompensationsmöglichkeiten entbinden wolle, dies unter Erhöhung des Ferienanspruchs um zwei Wochen, zwecks Kompensation. Der Gemeinderat ist der Ansicht, es gebe Argumente für und gegen die Vertrauensarbeitszeit, und im Moment sei die Zeit für ihre Einführung noch nicht reif. Der Gemeinderat möchte sich aber diese Option offenhalten.

2 Der Gemeinderat erlässt eine Weisung über die Arbeitszeit. Er kann individuelle und flexible Arbeitszeitformen einführen.

Art. 46 Personalreglement

1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, ausnahmsweise und in zumutbarem Ausmass, Überstunden zu leisten. Über die Anrechnung oder Entschädigung der Arbeitszeit erlässt der Gemeinderat Weisungen.

2 Sie sind verpflichtet, in zumutbarem Ausmass Stellvertretungen zu übernehmen. Es können ihnen auch zumutbare Arbeiten übertragen werden, die nicht zu ihrem eigentlichen Aufgabenkreis gehören. Beides begründet in der Regel keinen Anspruch auf eine Zulage.

3 Längerdauernde und zusammenhängende Stellvertretungen können auf Antrag der Direktion durch den Gemeinderat mit einer Zulage entschädigt werden.

Art. 35 Personalreglement

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage und Ferien.

Art. 37 Personalreglement

1 Der jährliche Ferienanspruch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beträgt:

- a) 5 Wochen bis zum 20. Altersjahr
- b) 4 Wochen vom 21. Altersjahr an
- c) 5 Wochen vom 50.–57. Altersjahr

d) 58.–65. Altersjahr:
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können wählen zwischen einer wöchentlichen Stundenreduktion
58.–59. Altersjahr: minus 2,5 Std. (39,5 Std./Woche)/5 Wochen Ferien;
60.–65. Altersjahr: minus 5 Std. (37 Std./Woche)/5 Wochen Ferien
6 Wochen Ferien (58.–65. Altersjahr).

2 Bei Dienst Eintritt oder -austritt im Laufe des Kalenderjahres sind die Ferien im Verhältnis zur Dienstzeit zu bemessen.

3 Die Ferien und die wöchentliche Stundenreduktion sind mit Rücksicht auf die Belange des Dienstbetriebes anzusetzen.

4 Bei Absenzen, die infolge Krankheit, Unfall, Militär-, Zivilschutz- und Feuerwehrdienst innert eines Kalenderjahres gesamthaft länger als 3 Monate dauern, wird der jährliche Ferienanspruch für jeden weiteren vollen Absenzenmonat um einen Zwölftel gekürzt. Bei unbezahltem Urlaub erfolgt die Kürzung bereits ab dem zweiten Urlaubsmonat.

Art. 36 Personalreglement

1 Samstag und Sonntag sind arbeitsfreie Tage.

2 Als Feiertage gelten Weihnachten, Stephanstag, Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag sowie der 1. August.

3 Als Freitage gelten der Tag zur freien Verfügung sowie die Nachmittage des 24. und 31. Dezembers.

4 An den Nachmittagen vor Feiertagen endigt die Arbeit eine Stunde früher als an den übrigen Wochentagen.

5 Durch dienstliche Beanspruchung entgangene Feier- und Freitage können in vollem Umfang nachbezogen werden.

Art. 47

Ferien

1 Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf mindestens fünf Wochen bezahlte Ferien pro Jahr.

2 Bei längeren Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall oder gesetzlicher Pflichten wird der jährliche Ferienanspruch gekürzt.

3 Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten und den Umfang der anteilmässigen Kürzung durch Verordnung.

Art. 48

Arbeitsfreie Tage

Der Gemeinderat bezeichnet die arbeitsfreien Tage durch Verordnung.

Art. 38 Personalreglement

- 1 Bezahlter Urlaub wird in folgenden Fällen gewährt: Tod von Angehörigen, Hochzeit, Wohnungsumzug, Teilnahme an Berufsverbandstagungen und Sitzungen von Personalorganisationen, Weiterbildungsanlässen und dergleichen.
- 2 Der Gemeinderat regelt das Nähere durch Weisung.

Art. 39 Personalreglement

- 1 Sofern der geordnete Dienstbetrieb gewährleistet bleibt, kann im Einvernehmen mit der Abteilungsleitung unbezahlter Urlaub gewährt werden.
- 2 Zuständig für die Erteilung der Bewilligung ist bei einem Urlaub bis zu 4 Wochen die Direktionsvorsteherin oder der Direktionsvorsteher, bis zu 6 Monaten die Vorsteherin oder der Vorsteher der Direktion Präsidiales und Finanzen, bei mehr als 6 Monaten der Gemeinderat.
- 3 Unbezahlter Urlaub von mehr als sechs Monaten wird nicht an die Dienstzeit angerechnet.

Urlaub

Art. 49

Der Gemeinderat regelt die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub durch Verordnung.

IX. Lohn und andere finanzielle Leistungen**1. Lohn****Art. 1** Lohnreglement / **Art. 26** Personalreglement

- 1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben mit Beginn des Dienstverhältnisses Anspruch auf Lohn. Der Anspruch erlischt mit Beendigung des Dienstverhältnisses, in jedem Fall jedoch mit dem Ende der Lohnfortzahlungspflicht.
- 2 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten für gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn.

Lohnanspruch

Art. 50

Die Mitarbeitenden haben während der Dauer des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Lohn. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über die Lohnfortzahlung nach Art. 57 ff.

Zur Erinnerung: Nach Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung (BV) haben Mann und Frau Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG) gilt auch für die Gemeinden; es konkretisiert das Diskriminierungsverbot von Arbeitnehmenden aufgrund ihres Geschlechts.

Art. 2 Lohnreglement

Der Lohn setzt sich wie folgt zusammen:

1. Grundlohn
2. Teuerungszulage
3. ...⁴
4. Dienstaltersanerkennung.

Teuerungszulage und Dienstaltersanerkennung werden neu nicht mehr Lohnbestandteile genannt:

a) Neu kann die Teuerung mittels einer (allfälligen) generellen Lohnentwicklung gewährt werden. Es wird also direkt der Lohn erhöht, der Teuerungsausgleich ist also keine Zulage.

b) Die Dienstaltersanerkennung war genau genommen schon bisher kein Lohnbestandteil, sondern eine andere Leistung der Gemeinde.

Bisheriger Text		Vorlage/Neuer Text, Entwurf	Erläuterungen
Art. 5 Lohnreglement		Art. 51	
1 Der Grundlohn bemisst sich nach den im Anhang 1 zum Reglement festgelegten Lohnklassen und Lohnstufen.	Lohnklassen und Lohnstufen	1 Das Lohnsystem besteht aus Lohnklassen, die in Lohnstufen unterteilt sind.	
2 Vom Mindest- bis zum Höchstansatz jeder Lohnklasse bestehen 46 gleiche Lohnstufen, die in Anlaufstufen, Zielstufen und Leistungsstufen gegliedert sind.		2 Die Lohnklassen und -stufen werden in der Verordnung geregelt.	
Art. 6 Lohnreglement		Art. 52	
2 Grundsätzlich ist jede Funktion in eine Lohnklasse eingereiht.	Funktions-einreihung	Der Gemeinderat reiht jede Funktion in eine Lohnklasse ein.	
Art. 7 Lohnreglement		Art. 53	
1 Der Lohn bei Stellenantritt richtet sich nach Fähigkeiten, Stand der Ausbildung sowie Berufs- und Lebenserfahrungen.	Anfangslohn	1 Der Lohn bei Stellenantritt richtet sich nach den Berufs- und Lebenserfahrungen, dem Stand der Aus- und Weiterbildung sowie den Fähigkeiten der neuen Mitarbeitenden. 2 Der Gemeinderat kann ausnahmsweise beschliessen, dass bei der Festlegung des Anfangslohns für bestimmte Funktionen die Arbeitsmarktverhältnisse berücksichtigt werden.	Das Lohngefüge wird periodisch im Rahmen von Einreihungsüberprüfungen auf seine Stimmigkeit überprüft (Stichwort: Lohnhygiene). Davon abweichende Beschlüsse des Gemeinderats dürfen nur ausnahmsweise, mit Zurückhaltung, erfolgen. Zu viele Durchbrechungen würden das Gefüge schwächen.
Art. 9 Lohnreglement		Art. 54	
1 Zur Erhaltung der Kaufkraft passt der Gemeinderat jährlich den Grundlohn sowie die von ihm als ausgleichsberechtigt bezeichneten Zulagen der Teuerung an. Davon ausgenommen ist die Gemeindefamilienzulage.	Lohnentwicklung	1 Der Gemeinderat legt jährlich den Anteil der Lohnsumme fest, der für die generelle und individuelle Lohnentwicklung zur Verfügung steht.	Der neue Vorschlag entspricht im Wesentlichen der Lösung des Kantons (Art. 72 und 74 PG).
2 Grundlage für den Ausgleich bildet der Indexstand im vorhergehenden Juni.		2 Das Gemeindepräsidium hört die Personalverbände vor der Beschlussfassung an.	Bei dieser Variante entscheidet der Gemeinderat über die Gesamtsumme des Lohnsummenwachstums, und gleichzeitig entscheidet er, wie viel davon für den individuellen und wie viel für den generellen Lohnanstieg verwendet werden soll.
3 Der Gemeinderat kann ausnahmsweise bei schwieriger finanzieller Lage der Gemeinde unter Berücksichtigung der Konjunkturlage und der Entwicklung der Löhne der öffentlichen Gemeinwesen die Teuerung nicht, nur teilweise oder in Form einer Arbeitszeitreduktion ausgleichen.		3 Der Gemeinderat berichtet dem Parlament periodisch über die Verwendung des Lohnsummenanteils für die generelle und individuelle Lohnentwicklung.	Nach wie vor können die Personalverbände ihre Anliegen und ihren Standpunkt einbringen. Analog Art. 75 Abs. 2 PG Kanton Bern.
4 Soweit es die finanzielle Lage der Gemeinde, die Konjunkturlage und die Entwicklung der Löhne der öffentlichen Gemeinwesen zulassen, kann der Gemeinderat einen gekürzten Teuerungsausgleich in späteren Jahren mittels Anpassung des massgebenden Indexes auf den Jahresanfang ausgleichen.	Generelle Lohnentwicklung	Art. 55	
5 Vor der Beschlussfassung über den vorgesehenen Teuerungsausgleich werden die Personalverbände von der Präsidual- und Finanzdirektion zur Mitwirkung eingeladen.		1 Der Gemeinderat kann die Löhne generell anheben, insbesondere zur Erhaltung der Kaufkraft. Er berücksichtigt dabei die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt, die Teuerungsentwicklung und die Finanzlage der Gemeinde. Der Gemeinderat kann ausnahmsweise bei schwieriger Lage der Gemeinde den generellen Lohnanstieg in Form einer Arbeitszeitreduktion ausgleichen.	Bei dieser Variante besteht kein Automatismus in Sachen Teuerungsausgleich. Im Gegenteil soll der Gemeinderat hier die maximale Flexibilität erhalten für den Einsatz der für das Lohnsummenwachstum zur Verfügung gestellten Mittel. Er soll die Mittel frei zwischen genereller und individueller Lohnerhöhung aufteilen können. So steht es dem Gemeinderat beispielsweise offen, ob er alles / einen grösseren Teil für einen generellen Lohnanstieg verwenden will (um so – je nach Höhe der Teuerung – evtl. eine Reallohnerhöhung gewähren zu können) oder ob er alles / einen grösseren Teil für den individuellen Lohnaufstieg einsetzen will.
		2 Auf einen generellen Lohnanstieg besteht kein Anspruch.	
Art. 27 Personalreglement		Art. 56	
1 Gute und sehr gute Leistungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen	Individuelle	1 Die individuelle Lohnentwicklung ist von der Leistung und vom Verhalten der	Die individuelle Lohnentwicklung hängt von der Beurteilung der

Bisheriger Text		Vorlage/Neuer Text, Entwurf	Erläuterungen
beitern können auf Vorschlag der Direktionen durch den Gemeinderat honoriert werden.	Lohnentwicklung	Mitarbeitenden abhängig und richtet sich nach den zur Verfügung stehenden Mitteln.	Mitarbeitenden ab. Die individuelle Lohnentwicklung kann positiv oder negativ verlaufen, es sind also sowohl Lohnerhöhungen als auch Lohnsenkungen möglich.
2 Auf Vorschlag der Direktionen kann der Gemeinderat mittels Verfügung bei fortgesetzt ungenügenden Leistungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Lohnkürzungen um max. 21 Lohnstufen vornehmen.		2 Sie wird in Form von Lohnstufenanstiegen oder Rückstufungen vorgenommen.	Einen automatischen Lohnanstieg (mit jedem Erfahrungsjahr) gibt es nicht. Die bisher in Art. 8 Abs. 3 LR neben den Lohnstufenanstiegen vorgesehene einmalige Leistungsanerkennung wird als Leistungsprämie bezeichnet (vgl. Art. 67) und klar von der individuellen Lohnentwicklung entkoppelt. Dies stimmt auch überein mit der vorgeschlagenen klareren Trennung von Lohn und anderen finanziellen Leistungen der Gemeinde.
3 Bei Lohnkürzungen ist den persönlichen Verhältnissen sowie dem Verschulden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rechnung zu tragen.		3 Auf einen individuellen Lohnanstieg besteht kein Anspruch.	Ob – auch bei guten und sehr guten Leistungen – eine Lohnerhöhung gewährt werden kann, hängt davon ab, ob der Gemeinderat überhaupt Mittel für den individuellen Lohnanstieg zur Verfügung stellt oder ob er alles für den generellen Lohnanstieg verwenden will.
		4 Der Gemeinderat regelt die Rückstufungen aufgrund von ungenügender Leistung oder ungenügendem Verhalten durch Verordnung.	
		2. Lohnfortzahlung	
		Art. 57	
(vgl. auch Art. 30 PR Leistung bei Unfall und Krankheit)			
Art. 14 Lohnreglement			
1 Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf Lohnfortzahlung	Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung	1 Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Nichtberufsunfall haben die Mitarbeitenden Anspruch auf Lohnfortzahlung	In Absatz 1 werden neu die Risiken Krankheit und Nichtberufsunfall zusammengefasst. Dies ist inhaltlich keine Neuerung, wurden doch schon bisher in Art. 15 Abs. 5 LR für die Arbeitsverhinderung wegen Nichtberufsunfalls die Bestimmungen über den Lohnanspruch bei Krankheit anwendbar erklärt.
a) von 100 % des Lohns während einem Jahr;		a) von 100 % des Lohns während eines Jahres;	In Art. 65 PG des Kt. BE „Gehalt bei Krankheit oder Unfall“ werden auch beide Risiken gleich behandelt.
b) von 80 % des Lohns während einem weiteren Jahr.		b) von 80 % des Lohns während eines weiteren Jahres.	
		2 Bei Arbeitsverhinderung wegen eines Berufsunfalls oder wegen einer Berufskrankheit erhalten die Mitarbeitenden 100 % des Lohns während längstens zweier Jahre.	An der Besserstellung (100 % Lohnfortzahlung) der Mitarbeitenden, die einen Berufsunfall erlitten haben, gegenüber jenen, die einen Nichtberufsunfall erlitten haben oder krank geworden sind, wird festgehalten. Die Gemeinde fühlt sich Mitarbeitenden gegenüber mehr verpflichtet, die in Ausübung ihrer Tätigkeit für die Gemeinde verunfallten. Neu wird aber auch die Lohnfortzahlung bei Berufsunfall auf zwei Jahre begrenzt. Es ist davon auszugehen, dass innerhalb zweier Jahre klar ist, ob der betreffende Mitarbeitende weiter beschäftigt werden kann oder ob eine dauernde Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Die Kündigungssperrfrist beträgt nach Art. 27 Abs. 2 Bst. b nur zwischen 30 und 180 Tagen (je nach Anzahl Dienstjahren), danach ist es der Gemeinde nicht untersagt, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Bisher dauerte die Lohnfortzahlung wegen Berufsunfalls nach Art. 15 Abs. 1 LR „während der ganzen Dauer der Arbeitsunfähigkeit, längstens aber bis zum Zeitpunkt der Rentenauszahlung.“

Bisheriger Text	Vorlage/Neuer Text, Entwurf	Erläuterungen
<p>2 Die Lohnfortzahlung dauert längstens bis zum Ende der Anstellung oder des Dienstverhältnisses. Vorbehalten bleibt ein allfälliger weiter gehender Anspruch auf Krankentaggelder.</p>	<p>3 Die Lohnfortzahlung dauert längstens bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses. Ein allfälliger weitergehender Anspruch auf Kranken- oder Unfalltaggelder einer Versicherung wird dadurch nicht berührt.</p>	<p>Damit ist auch geklärt, was bei befristeten Arbeitsverhältnissen gilt: befristete Arbeitsverhältnisse enden mit Ablauf der vereinbarten Dauer, spätestens dann endet auch die Lohnfortzahlung.</p>
<p>Art. 14b Lohnreglement</p> <p>1 Zur weiteren Abklärung kann eine vertrauensärztliche Untersuchung angeordnet werden. Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin ist verpflichtet, sich dieser zu unterziehen.</p>	<p>4 Die nach Art. 23 zuständige Behörde kann zur weiteren Abklärung des Gesundheitszustands bei Arbeitsverhinderung von Mitarbeitenden eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen. Sie nimmt vorher Rücksprache mit der Personalabteilung.</p> <p>5 Der Gemeinderat regelt das Weitere durch Verordnung.</p> <p>Art. 58</p> <p>Der Gemeinderat legt durch Verordnung fest, unter welchen Umständen die Lohnfortzahlung gekürzt werden kann.</p>	<p>In Art. 19 Bst. b des Reglements wird festgelegt, dass das Arbeitsverhältnis bei Invalidität auf den Zeitpunkt der rechtskräftigen Feststellung der Invalidität durch die Invalidenversicherung im Umfang des Invaliditätsgrades ohne Kündigung endet.</p> <p>Mit dem Vorbehalt eines allfälligen weitergehenden Anspruchs auf Taggelder wird der Status quo übernommen (bisheriger Art. 14 Abs. 2 zweiter Satz LR). Beispielsweise ist es nach dem heutigen Vertrag über die Kollektiv-Krankentaggeldversicherung mit der Basler Versicherung so, dass diese nach der Wartefrist von 90 Tagen maximal 730 Taggelder ausbezahlt. Sofern nicht vorher Leistungen der beruflichen Vorsorge einsetzen, können die Taggelder der Versicherung also länger dauern als die Lohnfortzahlung der Gemeinde. In diesem Fall erhalten die Mitarbeitenden die restlichen Taggelder direkt von der Versicherung. (Vgl. auch Art. 52 Abs. 2 PV Kt. BE.)</p>
<p>Art. 15 Lohnreglement</p> <p>1 Bei Arbeitsverhinderung wegen eines Berufsunfalls erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Lohn während der ganzen Dauer der Arbeitsunfähigkeit, längstens aber bis zum Zeitpunkt der Rentenzahlung.</p>	<p>Art. 59</p> <p>1 Soweit Leistungen gleicher Art und für das gleiche Ereignis einer Vorsorgeeinrichtung, einer anderen Sozialversicherung oder eines haftpflichtigen Dritten nicht der Gemeinde zukommen, wird die nach Art. 57 für den gleichen Zeitraum weiter ausgerichtete Lohnfortzahlung im Umfang dieser Leistungen gekürzt.</p>	<p>Hier wird im Wesentlichen die Regelung des Kantons (Art. 56 PV Kt. BE) übernommen.</p> <p>Absatz 1 hält als Grundsatz fest, dass das die bei Krankheit oder Unfall ausgerichtete Lohnfortzahlung nicht mit kongruenten anderen Leistungen kumuliert werden kann.</p> <p>Vgl. auch Art. 19 Abs. 2 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG).</p>
<p>2 Kapitalabfindungen für bleibende Nachteile gehören der oder dem Verunfallten ohne entsprechende Herabsetzung des Lohnes, sofern keine wesentliche Beeinträchtigung der Berufsausübung eintritt.</p>	<p>2 Werden Leistungen nach Absatz 1 gleicher Art und für das gleiche Ereignis erst nachträglich festgelegt und nachbezahlt, wird die Lohnfortzahlung im Umfang der für die gleiche Zeit nachbezahlt Leistung gekürzt und die zu viel bezahlte Lohnfortzahlung von den betroffenen Mitarbeitenden zurückgefordert. Die Gemeinde kann im Umfang dieses Rückforderungsrecht die Auszahlung der Nachzahlung an sie verlangen.</p>	<p>Oft werden Sozialversicherungsleistungen erst nachträglich rückwirkend zugesprochen, für einen Zeitraum also, während dem die Gemeinde Lohnfortzahlungen geleistet hat. Auch in diesen Fällen gilt das Kumulationsverbot (vgl. Abs. 1). Die Gemeinde kann gestützt auf die Regelung von Absatz 2 gemäss Art. 85bis Abs. 2 Bst. b IVV verlangen, dass die Nachzahlung der IV-Rente ihr und nicht dem versicherten Arbeitnehmer ausbezahlt wird; eine Zustimmung der betroffenen Person ist mit dieser neuen Regelung nicht mehr erforderlich.</p> <p>Bemerkung zu Ansprüchen gegen haftpflichtige Dritte: Das Bundesgericht hat entschieden, dass dem Arbeitgeber bei Lohnfortzahlung ein Regressrecht gegen den haftpflichtigen Dritten in analoger Anwendung von Art. 51 Abs. 2 OR zusteht (BGE 126 III 521).</p>

Bisheriger Text	Vorlage/Neuer Text, Entwurf	Erläuterungen
<p>3 Sofern eine wesentliche Beeinträchtigung der Berufsausübung eintritt, wird die Neuregelung des Anstellungsverhältnisses vorbehalten.</p> <p>4 Die von der Schweiz. Unfallversicherungsanstalt gesetzlich oder von einer privaten Versicherung gemäss Vertrag mit der Gemeinde bzw. nach Haftpflichtrecht zu leistende Taggeldentschädigung steht der Gemeinde zu.</p> <p>6 Kürzen Sozialversicherungen ihre Geldleistungen wegen Selbstverschuldens, so gilt für die Lohnfortzahlung der gleiche Kürzungssatz.</p>	<p>3 Allfällige Genugtuungsansprüche und Integritätsentschädigungen stehen den Mitarbeitenden zu.</p> <p>4 Solange die Gemeinde die Lohnfortzahlung an die Mitarbeitenden ausrichtet, stehen ihr bis zu dieser Höhe allfällige Kranken- oder Unfalltagelder der Versicherungen zu.</p>	
<p>Art. 14 Lohnreglement</p> <p>3 Der Gemeinderat kann für alle oder einen Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Krankentaggeldversicherung abschliessen. Die versicherten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen die Kosten der Versicherungsprämien zu einem Viertel. Für ihren Anteil wird ein Lohnabzug vorgenommen.</p>	<p>Versicherungen</p> <p>Art. 60</p> <p>1 Der Gemeinderat kann für alle oder einen Teil der Mitarbeitenden eine Krankentaggeld-Versicherung abschliessen. Der Gemeinderat legt den Kostenanteil der versicherten Mitarbeitenden an den Versicherungsprämien durch Verordnung fest.</p> <p>2 Der Gemeinderat kann durch Verordnung festlegen, dass die Mitarbeitenden einen Teil der Prämien der Nichtberufsunfallversicherung tragen.</p>	<p>Die Höhe der Beteiligung der Mitarbeitenden soll nicht auf Reglementsstufe verankert werden.</p>
<p>Art. 16 Lohnreglement</p> <p>1 Mitarbeitende haben bei Arbeitsverhinderung wegen der Erfüllung von Dienstleistungen im Rahmen der Gesamtverteidigung (Militär- oder Zivildienst), der Zivilschutz- und Feuerwehrdienste und dergleichen Anspruch auf 100% des Lohnes.</p> <p>2 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb von drei Jahren nach Abschluss der Schulen bzw. Kurse gemäss Absatz 1, nach einer länger als zwei Monate dauernden, zusammenhängenden Dienstleistung, haben sie den die Erwerbsersatzentschädigung übersteigenden Teil der Lohnfortzahlung anteilmässig zurückzuerstatten.</p> <p>Mit jedem bei der Gemeinde erfüllten Dienstmonat nach Abschluss der Dienstleistung verringert sich die Rückerstattungspflicht um den 36. Teil.</p>	<p>Erfüllung gesetzlicher Pflichten</p> <p>Art. 61</p> <p>1 Mitarbeitende haben bei Arbeitsverhinderung wegen der Erfüllung von Dienstleistungen im Rahmen der Gesamtverteidigung (Militär- oder Zivildienst), der Zivilschutz- und Feuerwehrdienste und dergleichen Anspruch auf 100 % des Lohnes.</p> <p>2 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb von zwei Jahren nach Abschluss der Schulen oder Kurse gemäss Absatz 1, nach einer länger als zwei Monate dauernden, zusammenhängenden Dienstleistung, haben sie den die Erwerbsersatzentschädigung übersteigenden Teil der Lohnfortzahlung anteilmässig zurückzuerstatten.</p> <p>3 Mit jedem bei der Gemeinde erfüllten Anstellungsmonat nach Abschluss der Dienstleistung verringert sich die Rückerstattungspflicht um den 24. Teil.</p>	
<p>Art. 28 Personalreglement</p> <p>1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Ersatz der Auslagen, die sich bei dienstlicher Verrichtung als notwendig erweisen.</p> <p>2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die erforderlichen Massnahmen zu treffen, um die Auslagen möglichst niedrig zu halten.</p> <p>3 Der Gemeinderat regelt das Nähere durch Weisung.</p>	<p>Auslagenersatz</p> <p>Art. 62</p> <p>1 Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Ersatz der Auslagen, die sich bei ihrer Aufgabenerfüllung als notwendig erweisen.</p> <p>2 Der Gemeinderat regelt das Nähere durch Verordnung.</p>	<p>Der Auslagenersatz bleibt im Wesentlichen gleich geregelt wie bisher. Die Auslagen sind die Spesen.</p>
	<p>3. Andere finanzielle Leistungen der Gemeinde</p> <p>Art. 63</p> <p>Den Mitarbeitenden können Vergünstigungen gewährt werden. Der Gemeinderat regelt das Nähere.</p>	<p>Vergünstigungen</p> <p>Vergünstigungen sind beispielsweise die schon heute gewährten Beiträge an Abonnemente des öffentlichen Verkehrs. Bisher fehlte eine reglementarische Grundlage für diese „Geschenke“ an die</p>

Art. 10 Lohnreglement

Für Arbeiten, die nicht bei der Stelleneinreihung berücksichtigt sind, wird je nach der Natur und der Dauer dieser Arbeiten eine vorübergehende oder dauernde Zulage gewährt.

Arbeits- und Funktionszulagen

Art. 64

Für Arbeiten, die nicht bei der Stelleneinreihung berücksichtigt sind, wird je nach der Natur und der Dauer dieser Arbeiten eine Zulage gewährt.

Mitarbeitenden. Gestützt auf diese Grundlage können durch Verordnung oder Beschluss auch weitere solche „fringe benefits“ gewährt werden (wie z.B. gratis Abos für Könizer Bad oder die Mediothek).

Art. 11 Lohnreglement

Die Ausrichtung von Familienzulagen richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

Familienzulagen

Art. 65

Die Ausrichtung von Familienzulagen richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

Wenn Mitarbeitende regelmässig und dauernd Arbeiten ausführen müssen, die mit Unannehmlichkeiten verbunden sind, dann soll ihr Stellenbeschrieb dies erwähnen, und ihr Lohn soll darauf Rücksicht nehmen. Dies wurde bereits bei der letzten Einreihungsüberprüfung erkannt, und einige Zulagen wurden in den Lohn eingebaut. Bei der Umsetzung des neuen Personalrechts wird die Personalabteilung prüfen, ob es noch Fälle gibt, die übersehen wurden, und jene Zulagen auch in den Lohn einbauen.

Art. 12 Lohnreglement

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben für jedes Kind, für das sie als Angestellte der Gemeinde Köniz eine Familienzulage beziehen, Anspruch auf eine Gemeindefamilienzulage.

Gemeindefamilienzulage

Art. 66

¹ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine Gemeindefamilienzulage für jedes Kind, für das sie als Angestellte der Gemeinde Köniz und als Erstanwartsberechtigte nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen⁵ eine Familienzulage beziehen.

Die Regelung entspricht der bisherigen, mit der Ausnahme, dass neu die Voraussetzung der Erstanwartsberechtigung explizit erwähnt wird. Dies soll künftig in der Praxis Unsicherheiten ausräumen.

Keine Gemeindefamilienzulagen erhalten somit jene Mitarbeitenden der Gemeinde, für deren Kinder eine andere Person erstbezugsberechtigt Kinderzulagen bezieht; das gilt auch dann, wenn die Gemeinde diesen Mitarbeitenden einen allfälligen Differenzbetrag auszahlt zwischen den im Kanton Bern zu bezahlenden Kinderzulagen und den tieferen Kinderzulagen, die die erstbezugsberechtigte Person in einem anderen Kanton erhält (vgl. Art. 7 Abs. 2 FamZG des Bundes und Art. 79 Abs. 2 PV Kt. BE).

² Die Höhe und Anspruchsdauer der Gemeindefamilienzulage regelt der Gemeinderat durch Verordnung.

Art. 8 Lohnreglement

³ Anstelle eines Lohnstufenanstieges oder zusätzlich zu einem Lohnstufenanstieg kann der Gemeinderat eine einmalige Leistungsanerkennung ausrichten.

Leistungsprämie

Art. 67

¹ Die Abteilungsleitung kann Mitarbeitenden für eine besondere Leistung eine Prämie ausrichten.

Die schon bisher mögliche einmalige Leistungsanerkennung wird neu von der individuellen Lohnentwicklung entkoppelt und heisst nun Leistungsprämie.

Die Bestimmung lehnt sich an Art. 89 PG Kt. BE.

² Der Gemeinderat regelt das Nähere durch Verordnung.

Art. 13 Lohnreglement

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben nach Vollendung von 5 Dienstjahren alle 5 Jahre Anspruch auf eine Dienstaltersanerkennung. Diese beträgt

nach 5 Dienstjahren	1'500 Franken
nach 10 Dienstjahren	3'000 Franken

Treueprämie

Art. 68

¹ Die Mitarbeitenden haben nach Vollendung von fünf Anstellungsjahren und in der Folge alle fünf Jahre Anspruch auf eine Treueprämie.

Die Dienstaltersanerkennung heisst neu Treueprämie.

⁵ Bundesgesetz vom 24. März 2006 über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz, FamZG, SR 836.2)

nach 15 Dienstjahren 4'500 Franken
 nach 20, 25, 30, etc. Dienstjahren 6'000 Franken.

3 Die Dienstaltersanerkennung wird nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten 5 Jahre berechnet. Die Lehrzeit wird bei der Berechnung der Dienstjahre nicht berücksichtigt.

Art. 48 Personalreglement

1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können vor ihrem vorzeitigen Altersrücktritt oder ihrer Teilpensionierung ein Gesuch um eine Frühpensionierungsrente stellen.

2 Das Gesuch ist mindestens 6 Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt zusammen mit der Demission oder dem Gesuch um Teilpensionierung beim Gemeinderat einzureichen. Der Gemeinderat befindet spätestens nach 3 Monaten mittels Verfügung über das Gesuch.

3 Es besteht kein Anspruch auf eine Frühpensionierungsrente. Der Gemeinderat kann einem Gesuch namentlich dann entsprechen, wenn

- das Dienstverhältnis im Zeitpunkt der Frühpensionierung mindestens sieben volle Jahre gedauert hat und
- der vorzeitige Altersrücktritt oder die Teilpensionierung mit den Interessen der Gemeinde vereinbar ist.

4 Die Frühpensionierungsrente entfällt, sobald das 62. Altersjahr erreicht ist oder Anspruch auf eine AHV-Überbrückungsrente der Pensionskasse entsteht.

5 Die volle Frühpensionierungsrente entspricht dem Betrag der maximalen AHV-Altersrente. Sie ist gemäss nachstehender Tabelle nach Lohnklassen abgestuft:

Lohnklassen 01-04	100%
Lohnklassen 05-07	80%
Lohnklassen 08-10	70%
Lohnklassen 11-13	60%
Lohnklassen 14-16	50%

6 Für Teilzeitbeschäftigte berechnet sich die Frühpensionierungsrente nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten fünf Jahre. Im Fall einer Teilpensionierung berechnet sich die Frühpensionierungsrente für den Teil, für welchen die Teilpensionierung

2 Der Gemeinderat regelt die Höhe der Treueprämien und das Weitere durch Verordnung.

Art. 69

Frühpensionierungsrente

1 Mitarbeitende, die das 60. Altersjahr vollendet haben, können gleichzeitig mit einer Kündigung oder einem Gesuch um Teilpensionierung gemäss Art. 30 um eine Frühpensionierungsrente der Gemeinde ersuchen.

2 Auf die Frühpensionierungsrente besteht kein Anspruch.

3 Die volle Frühpensionierungsrente entspricht dem Betrag der maximalen AHV-Altersrente.

4 Das Gesuch ist der Personalabteilung mindestens sechs Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt zusammen mit der Kündigung oder dem Gesuch um Teilpensionierung einzureichen. Der Gemeinderat befindet spätestens nach drei Monaten mittels Verfügung über das Gesuch.

5 Die Frühpensionierungsrente wird nur für die Zeitspanne ausgerichtet, für welche die Mitarbeitenden bei der Vorsorgeeinrichtung keine Leistungen zur Überbrückung bis zum Einsetzen der AHV-Altersrente beanspruchen können, höchstens aber für zwei Jahre.

6 Sobald einer weiteren Erwerbstätigkeit nachgegangen wird, entfällt die Frühpensionierungsrente.

7 Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten durch Verordnung.

Es widerspricht dem Zweck der Frühpensionierungsrente, wenn daneben einer weiteren Erwerbstätigkeit nachgegangen wird, selbst wenn diese klein ist (GRB vom 6. September 2006).

Bisheriger Text	Vorlage/Neuer Text, Entwurf	Erläuterungen
nierung erfolgt.		
Art. 33 Personalreglement	Art. 70	
<p>1 Beim Tod von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird den Hinterlassenen ein Lohnnachgenuss ausgerichtet.</p> <p>2 Anspruchsberechtigung und Umfang der Leistung richten sich nach den Bestimmungen der Besoldungsordnung.</p>	<p>Leistungen im Todesfall</p> <p>1 Beim Tod von Mitarbeitenden werden den Angehörigen Leistungen ausgerichtet.</p> <p>2 Der Gemeinderat regelt die Anspruchsberechtigung und den Umfang der Leistungen durch Verordnung.</p>	<p>Der Begriff „Lohnnachgenuss“ soll nicht mehr verwendet werden.</p>
Art. 60 Personalreglement	4. Berufliche Vorsorge	
<p>1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen Berufs-, und Nichtberufsunfälle und Berufskrankheiten versichert.</p> <p>2 Die Gemeinde trägt die Prämien für die Versicherung gegen Berufsunfälle und Berufskrankheiten. Der Gemeinderat bestimmt, in welchem Umfang sich die Gemeinde an den Prämien für die Versicherung gegen Nichtberufsunfälle beteiligt.</p>		<p>Die Versicherung der Mitarbeitenden gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle und Berufskrankheiten ist nach UVG vorgeschrieben. Ein spezieller Hinweis darauf ist nicht nötig oder sogar irreführend (weil man annehmen könnte, die Gemeinde versichere die Mitarbeitenden freiwillig).</p> <p>NBU und Krankentaggeldversicherung sind in Art. 60 Regl. geregelt.</p>
Art. 59 Personalreglement	Art. 71	
<p>1 Die Gemeinde führt eine eigene Personalvorsorgeeinrichtung, genannt Pensionskasse des Personals der Einwohnergemeinde Köniz.</p> <p>2 Beitrittspflicht, Prämien und Leistungen richten sich nach dem Reglement der Pensionskasse des Personals der Einwohnergemeinde Köniz.</p> <p>3 Die Gemeinde ersetzt der Pensionskasse die Kosten, die ihr aufgrund personalrechtlicher Verfügungen zusätzlich zu den reglementarischen erwachsen.</p>	<p>Berufliche Vorsorge</p> <p>Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine angemessene Versicherung gegen die Risiken Alter, Tod und Invalidität.</p>	<p>Entspricht Art. 99 PG BE.</p> <p>Es ist wohl nicht nötig, im Reglement zu sagen, die Gemeinde führe eine eigene Vorsorgeeinrichtung. Denn Artikel 67 Absatz 2 der Gemeindeordnung hält schon fest: „Die Gemeinde führt für ihr Personal eine oder mehrere selbständige oder unselbständige Vorsorgeeinrichtungen.“</p> <p>Absatz 3 des bisherigen Rechts kann gestrichen werden. Es ist heute klar, dass die Gemeinde die arbeitgeberseitigen Kosten selbst zu tragen hat.</p>
Art. 64 Personalreglement	X. Zuständigkeiten, Verfahren, Rechtsschutz	
<p>1 In die Personalaufgaben teilen sich die für die Personalführung und für das Personalwesen verantwortlichen Linieninstanzen und die Personalabteilung.</p> <p>2 Als Fachstelle für Personalfragen ist die Personalabteilung zuständig für das gesamte Personalwesen der Gemeindeverwaltung, mit Ausnahme der Lohnbuchhaltung und der Pensionskasse. Die Personalabteilung befasst sich insbesondere mit den strategischen Belangen des Personalwesens (personalpolitische Strategien, Massnahmen, Systeme und Instrumente) sowie mit den operativen Belangen des Personalwesens (Personaladministration, Mit-</p>		<p>Die Aufgaben der PA sind zum grossen Teil in der Verwaltungsorganisationsverordnung geregelt. Eine Regelung im Personalreglement ist nicht nötig.</p>

Bisheriger Text	Vorlage/Neuer Text, Entwurf	Erläuterungen
wirkung bei Personalvorgängen, Beratung und Unterstützung der Linieninstanzen).		
	<p>Art. 72</p> <p>Zuständigkeiten</p> <p>1 Wenn Zuständigkeitsregelungen dazu führen, dass eine Person in eigener Sache entscheiden würde, dann fällt die Zuständigkeit an die nächst höhere Stelle.</p> <p>2 Die Zuständigkeiten bei Organisationseinheiten, welche direkt den Direktionen unterstellt sind (Art. 3 Abs. 5 des Verwaltungsorganisationsreglements vom 19. Dezember 2005), regelt der Gemeinderat durch Beschluss.</p>	<p>Einige dieser Organisationseinheiten sind praktisch einer Abteilung gleichgestellt. Hier kann gelten, dass die Leitung dieser Organisationseinheit dieselben Kompetenzen hat, die in Reglement und Verordnung den Abteilungsleitungen gegeben werden.</p> <p>Bei anderen Organisationseinheiten ist es wohl sinnvoller, diese Kompetenzen den jeweiligen Direktionsvorstehenden zu geben.</p>
<p>Art. 65 Personalreglement</p> <p>1 Zuständig für den Erlass personalrechtlicher Verfügungen, insbesondere für Wahlen von Kadermitarbeiterinnen und -mitarbeitern, Demissionen, Entlassungen, ist der Gemeinderat.</p> <p>3 Vor Erlass einer personalrechtlichen Verfügung ist die Personalabteilung anzuhören.</p> <p>2 Zuständig für unbestrittene Wahlen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (mit Ausnahme des Kaders) ist die Direktion Präsidiales und Finanzen.</p>	<p>Art. 73</p> <p>Verfügung</p> <p>1 Über umstrittene Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis erlässt der Gemeinderat eine Verfügung.</p> <p>2 Vor Erlass einer Verfügung ist die Personalabteilung anzuhören.</p>	<p>① Zusätzliche Informationen im Bericht und Antrag an das Parlament, Seite 17.</p> <p>In der Praxis verlangt der Gemeinderat ein Visum der Personalabteilung auf jedem solchen Gemeinderatsantrag.</p>
<p>Art. 66 Personalreglement</p> <p>1 Personalrechtliche Verfügungen können innert dreissig Tagen nach Eröffnung mit Verwaltungsbeschwerde beim Regierungsrat angefochten werden. Es steht kein gemeindeinternes Rechtsmittel zur Verfügung.</p> <p>2 Dienstanweisungen sind nicht anfechtbar. Ebenfalls nicht anfechtbar sind organisatorische, innerdienstliche Anordnungen gemäss Art. 5 Abs. 2.</p> <p>3 Im übrigen gelten für das Verfahren die Bestimmungen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes.</p>	<p>Art. 74</p> <p>Rechtspflege</p> <p>1 Verfügungen können nach den Vorschriften des kantonalen Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG)⁶ mit Beschwerde angefochten werden. Das gemeindeinterne Beschwerdeverfahren ist ausgeschlossen.</p> <p>2 Beschwerden gegen die Kündigung von Arbeitsverhältnissen haben keine aufschiebende Wirkung, ausser die instruierende Behörde ordne sie an.</p>	<p>① Zusätzliche Informationen im Bericht und Antrag an das Parlament, Seite 17.</p> <p>Entspricht PG BE Art. 108 Abs. 2.</p>
<p>Art. 43 Personalreglement</p> <p>1 Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zusammenhang mit der Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben auf dem Rechtsweg belangt, oder erweist sich zur Wahrung ihrer Rechte die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig, übernimmt die Gemeinde mindestens die Kosten ihres erstinstanzlichen Rechtsschutzes.</p>	<p>Art. 75</p> <p>Kostenübernahme</p> <p>1 Werden Mitarbeitende in Zusammenhang mit ihrer Arbeit durch Dritte in ein Verfahren gezogen oder erweist sich zur Wahrung ihrer Rechte die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig, übernimmt die Gemeinde auf Gesuch hin die Gerichts- und Anwaltskosten nach Massgabe von Absatz 2.</p>	<p>Die neue Bestimmung setzt sich zusammen aus dem bisherigen Art. 43 Personalreglement und Art. 51 PG BE (Kostenersatz).</p>

⁶ BSG 155.21

Bisheriger Text	Vorlage/Neuer Text, Entwurf	Erläuterungen
2 Ausgenommen sind Auseinandersetzungen, bei denen die Gemeinde Gegenpartei ist, sowie geringfügige Übertretungen.	2 Die Gemeinde übernimmt die Kosten abhängig vom Verschulden der Mitarbeitenden ganz oder teilweise. Bei schwerem Verschulden übernimmt sie die Kosten nicht, ebensowenig in geringfügigen Fällen und bei Auseinandersetzungen, bei denen die Gemeinde Gegenpartei ist.	Die Formulierung „geringfügige Fälle“ gibt der Gemeinde einen gewissen Spielraum.
3 Der Gemeinderat verfügt die Kostenübernahme und eine allfällige Kostenrückerstattung, wenn das Verfahren ergibt, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Pflichten vorsätzlich oder grobfahrlässig verletzt haben.	3 An die Gerichts- und Anwaltskosten können Vorschüsse geleistet werden. 4 Über Vorschüsse entscheiden die Direktionsvorstehenden; über die Kostenübernahme verfügt der Gemeinderat.	Zu jedem Vorschuss gehört ein Begleitschreiben. Inhalt: Die Gemeinde werde erst nach der Erledigung des Falls – wenn ein allfälliges Verschulden der Mitarbeitenden feststeht – definitiv über die Kostenübernahme und allenfalls eine Rückzahlung des Vorschusses entscheiden.
Art. 43 Personalreglement	Art. 76	
1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, gegen ein persönlichkeitsverletzendes Verhalten von Vorgesetzten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Beschwerde zu führen. Machen sie von diesem Recht Gebrauch, darf ihnen daraus kein Nachteil erwachsen.	An das Gemeindepräsidium gelangen 1 Mitarbeitende können wegen ungesetzlicher oder unangemessener Behandlung durch Vorgesetzte oder durch andere Mitarbeitende an das Gemeindepräsidium gelangen. Wenn das Gemeindepräsidium selbst betroffen oder befangen ist, können sie an seine Stellvertretung gelangen. Nach Möglichkeit formulieren sie ihr Anliegen schriftlich.	„Nach Möglichkeit schriftlich“: nimmt Rücksicht auf alle Berufsgattungen. Im kantonalen Recht (Art. 106 PG BE) ist die jeweilige Aufsichtsbehörde zuständig. In den kleineren Verhältnissen der Gemeinde sind andere Ansprechpersonen zu bezeichnen.
2 Vor Einreichen einer Beschwerde haben sich die Betroffenen bei der Personalabteilung persönlich auszusprechen. Die Betroffenen können weitere Personen beiziehen. In Fällen von sexueller Belästigung sind nach Möglichkeit Personen des gleichen Geschlechts beizuziehen. Ist die Aussprache unzumutbar oder verläuft sie für die Betroffene oder den Betroffenen ergebnislos, können sie Beschwerde führen. Diese ist bei der Gemeindepräsidentin oder beim Gemeindepräsidenten einzureichen.	2 Vorgängig ersuchen die Mitarbeitenden in der Regel um eine persönliche Aussprache mit ihren Vorgesetzten.	
3 Die Gemeindepräsidentin oder der Gemeindepräsident entscheidet in einem raschen und formlosen Verfahren.	3 Es besteht kein Anspruch auf eine bestimmte Art der Erledigung.	Damit soll vor allem gesagt werden, dass die Mitarbeitenden in diesem Verfahren keine Rechtsansprüche stellen können; tun sie dies, so richtet sich das Verfahren nach Art. 73.
4 Der Entscheid der Gemeindepräsidentin oder des Gemeindepräsidenten kann innert 30 Tagen seit Eröffnung beim Gemeinderat angefochten werden. Dieser entscheidet endgültig.	4 Die Erledigung ist zu begründen. Das Verfahren ist kostenlos. Es werden keine Parteikosten gesprochen.	Mit den weiteren Instrumenten ist insbesondere der Beizug von externen Kontaktstellen gemeint, der in den Merkblättern sexuelle Belästigung und Mobbing erwähnt ist.
5 In andern Angelegenheiten haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Recht, beim Gemeinderat Aufsichtsbeschwerde zu führen.	5 Der Gemeinderat kann durch Verordnung für besondere Fälle weitere Instrumente zur Verfügung stellen.	① Zusätzliche Informationen im Bericht und Antrag an das Parlament, Seite 17.
Art. 54 Personalreglement		Die vermögensrechtliche Verantwortlichkeit ist in Artikel 84 Gemeindegesetz geregelt (es findet das kantonale Personalgesetz sinngemäss Anwendung), und strafrechtlich unterstehen die Mitarbeitenden natürlich dem eidgenössischen Strafgesetzbuch. Ein ausdrücklicher Hinweis auf diese übergeordnet geregelten Verantwortlichkeiten scheint überflüssig.
Die vermögensrechtliche Verantwortlichkeit (Haftung für verursachten Schaden bei amtlichen Verrichtungen) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet sich nach den Vorschriften des Gemeindegesetzes.	Art. 55 Personalreglement	Ein Verweis stünde im Widerspruch zu Art. 78 Abs. 1 der Gemeindeordnung und darf nicht mehr vorgesehen werden.
Die strafrechtliche Verantwortlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet sich nach den Vorschriften des Strafrechts.	Art. 56 Personalreglement	Selbstverständlich dürfen aber die Mitarbeitenden auf ihre Pflichtseite

Bisheriger Text	Vorlage/Neuer Text, Entwurf	Erläuterungen	
<p>1 Bei Dienstpflichtverletzungen kann die zuständige Direktionsvorsteherin oder der zuständige Direktionsvorsteher einen Verweis aussprechen.</p> <p>2 Der Verweis erfolgt mündlich nach Abklärung des Sachverhaltes und Anhörung der Betroffenen. Er ist protokollarisch zusammen mit einer allfälligen Stellungnahme der Betroffenen im Personal-dossier festzuhalten.</p>		<p>ten hingewiesen werden, und bei schweren Pflichtverletzungen kann ihnen die Kündigung angedroht (oder gar fristlos gekündigt) werden.</p>	
XI. Vollzug, Schluss- und Übergangsbestimmungen			
<p>Art. 20 Lohnreglement</p> <p>Der Gemeinderat erlässt die zum Vollzug notwendigen Weisungen.</p>	<p>Verordnung</p>	<p>Art. 77</p> <p>Der Gemeinderat erlässt die Ausführungsbestimmungen in Form einer Verordnung.</p>	<p>Das Reglement wird durch eine Verordnung konkretisiert. Die Weisungen im Personalbereich sollen aufgehoben werden (G x x).</p> <p>Es gibt andere Weisungen, die sich auf Artikel 11 Absatz 3 des Verwaltungsorganisationsreglements abstützen und auch Auswirkungen auf die Mitarbeitenden haben, beispielsweise die Mobilitätsweisung oder die Informatikweisung. Es scheint nicht nötig, hier noch auf diese Weisungen hinzuweisen.</p> <p>Die Personalabteilung wird administrative Details zu den internen Abläufen in Merkblättern festzuhalten.</p>
	<p>Übergangsrecht, Grundsätze</p>	<p>Art. 78</p> <p>1 Tatsachen, die vor dem Inkrafttreten dieses Reglements eingetreten sind, geben keinen Anspruch auf rückwirkende Anwendung des neuen Rechts.</p> <p>2 Auf Verfahren, die bei Inkrafttreten dieses Reglements noch nicht durch rechtskräftigen Entscheid abgeschlossen waren, findet das alte Recht Anwendung.</p>	
	<p>Übergangsrecht betreffend bisher privatrechtliche Arbeitsverträge</p>	<p>Art. 79</p> <p>Mit Mitarbeitenden, die bisher privatrechtlich angestellt waren und nach diesem Reglement dem öffentlichen Recht unterstehen, wird ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen. Neu entstehende Ansprüche richten sich nach diesem Reglement, wobei die bisherige privatrechtliche Anstellung bei der Berechnung der Anstellungsjahre mitberücksichtigt wird. Hingegen entstehen keine rückwirkenden Ansprüche.</p>	<p>Beispielsweise werden betreffend die Treueprämien die bisherigen privatrechtlichen Anstellungsjahre angerechnet, es können aber keine Treueprämien rückwirkend nachverlangt werden.</p>
	<p>Übergangsrecht betreffend Zu- ständigkeit</p>	<p>Art. 80</p> <p>Erklärt das neue Recht die Anstellungsbehörde für zuständig, so liegt die Zuständigkeit bei der Anstellungsbehörde gemäss neuem Recht, auch wenn es um Mitarbeitende geht, die unter dem bisherigen Recht angestellt wurden.</p>	<p>Dient der Klarstellung.</p>
	<p>Übergangsrecht betreffend REDAZ</p>	<p>Art. 81</p> <p>1 Mitarbeitende, die bei Inkrafttreten dieses Reglements im Genuss der wöchentlichen Stundenreduktion nach Artikel 37 Absatz 1 Buchstabe d des Personalreglements vom 26. Juni 1995 (REDAZ) stehen, erhalten als Ausgleich für den Wegfall von REDAZ jährlich eine Gutschrift im Zeitsystem.</p>	<p>Erläuterungen siehe Bericht und Antrag an das Parlament, Seite 17.</p>

Art. 67 Personalreglement

- 1 Tatsachen, die vor dem Inkrafttreten dieses Reglements eingetreten sind, geben keinen Anspruch auf rückwirkende Anwendung des neuen Rechts.
- 2 Auf Verfahren, die bei Inkrafttreten dieses Reglements noch nicht durch rechtskräftigen Entscheid abgeschlossen waren, findet das alte Recht Anwendung.

Art. 68 Personalreglement

- 1 Altrechtlich gewählte Beamtinnen und Beamte beenden die laufende Amtsdauer nach altem Recht.
- 2 Unter altem Recht erteilte Bewilligungen bleiben bis zur Beendigung der laufenden Amtsdauer bestehen.
- 3 Stellen von unbefristeten nichtständigen Angestellten gelten mit dem Inkrafttreten des Reglementes als geschaffene Stellen.

Art. 69 Personalreglement

- 1 Die Personalordnung der Gemeinde Köniz vom 24. Oktober 1969 wird aufgehoben.
- 2 Das Reglement über das Dienstverhältnis der nebenamtlichen Abwarte und Aufräumerinnen vom 17. Juni 1970 wird aufgehoben.
- 3 Das Reglement über die paritätische Personalkommission vom 27. Januar 1967 wird aufgehoben.

2 Die jährliche Gutschrift beträgt

- a) 53 Stunden für Mitarbeitende, die im Jahr 2012 das 59. oder das 60. Altersjahr vollenden;
 - b) 138 Stunden für Mitarbeitende, die im Jahr 2012 mindestens das 61. Altersjahr vollenden.
- 3 Die Gutschrift erfolgt bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses unverändert. Bei einer Reduktion des Beschäftigungsgrads wird sie im selben Verhältnis gekürzt.

Art. 82

Übergangsrecht
betreffend Ur-
laube

Bei Inkrafttreten dieses Reglements noch geltende Bewilligungen von Urlauben für öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen bleiben mit allen dazu gehörenden Regelungen in Kraft.

Es scheint gerechtfertigt, die schon gewährten Urlaube weiterlaufen zu lassen, selbst wenn sie höher sind als das neue Recht zulässt.

Art. 83 Änderung und Aufhebung von Erlassen

- 1 Artikel 25 Absatz 2 des Bildungsreglements vom 13. Februar 2006 wird wie folgt neu gefasst: „Die Schulkommission stellt auf Antrag der Schulleitung das Personal an *und erlässt personalrechtliche Verfügungen.*“
- 2 In Artikel 2 des Reglements über die Entschädigung und Nebenbeschäftigungen der Mitglieder des Gemeinderats und über weitere Entschädigungen (Behördenreglement) wird „Teuerungsausgleich“ ersetzt durch „generelle Lohnentwicklung“.
- 3 Das Personalreglement der Gemeinde Köniz vom 26. Juni 1995 und das Lohnreglement der Gemeinde Köniz vom 17. März 1997 werden aufgehoben.

Artikel 25 des Bildungsreglements betrifft das sogenannte Personal in Schulen. Das sind beispielsweise Mitarbeitende der Tageschulen und der Hauswirtschaft. Sie unterstehen nicht der kantonalen Lehreranstellungsgesetzgebung, sondern dem Könizer Personalrecht. Sie werden aber – wie auch die Lehrerinnen und Lehrer – von der Schulkommission angestellt. Bisher war nicht klar geregelt, wer für allfällige Verfügungen (beispielsweise Kündigungen) zuständig ist. Es wird vorgeschlagen, das klarzustellen und zu sagen, es sei die Schulkommission zuständig.

Art. 23 Lohnreglement

- ² Die Besoldungsordnung vom 27.1.1989 wird mit Inkrafttreten des neuen Lohnreglementes aufgehoben.

Art. 21 Lohnreglement

- ¹ Art. 18 betreffend die Frühpensionierungsrente gilt bis zum 31. Dezember 2011.
- ² Gesuche um Frühpensionierungsrenten können nur bis zum 30. Juni 2011 gestellt werden.
- ³ Die bis zum 31. Dezember 2011 verfügbaren Frühpensionierungsrenten werden vom Ausserkrafttreten von Art. 18 nicht berührt. Sie entfallen, sobald das 62. Altersjahr erreicht ist oder Anspruch auf eine AHV-Überbrückungsrente der Pensionskasse entsteht.

Art. 70 Personalreglement

Das Reglement wird per 1.1.1996 in Kraft gesetzt.

Art. 84 Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2012 in Kraft.

Art. 23 Lohnreglement

- ¹ Der Gemeinderat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.