

# Personalverordnung

vom 11.12.2024 (Stand am 01.01.2025)

---

# Chronologie

## **Erlass**

Beschluss des Gemeinderats vom 11.12.2024. Inkrafttreten am 01.01.2025.

## **Hinweis**

Das kommunale Personalrecht besteht aus folgenden Erlassen:

- Personalreglement
- Personalverordnung
- Sonderbestimmungen zu den privatrechtlichen Arbeitsverträgen
- Sonderbestimmungen zu den Lehrverträgen
- Sonderbestimmungen zu den Praktikumsverträgen
- Regelungen Pikettdienst für Hauswarte
- Regelungen Parkbad / Lehrschwimmbecken

## **Zuständige Abteilung**

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

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Allgemeine Bestimmungen</b>	<b>6</b>
Geltungsbereich	6
Unterstellungen	6
Stellenbeschreibungen	6
Organisationshandbuch	6
<b>2. Entstehung des Arbeitsverhältnisses</b>	<b>6</b>
Ausschreibung offener Stellen	6
Arbeitsvertrag	6
<b>3. Arbeitszeit, Ferien und Urlaub</b>	<b>7</b>
<b>3.1 Arbeitszeit</b>	<b>7</b>
Arbeitszeitmodell	7
Soll-Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigte	7
Soll-Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigte	7
Arbeitszeitrahmen	7
Arbeitszeiterfassung	8
Kompensation, Übertrag und Auszahlung von Arbeitszeitsaldi	8
Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit	8
Pikettendienst	9
Besondere Arbeitsformen	9
Veränderung des Beschäftigungsgrads	9
Pausen	10
<b>3.2 Ferien</b>	<b>10</b>
Ferienbezug	10
Verhinderung des Ferienbezugs	10
Kürzung des Ferienanspruchs	10
Übertrag von Ferienguthaben	10
Finanzielle Abgeltung bei Austritt	10
<b>3.3 Urlaub</b>	<b>11</b>
Bezahlter Kurzurlaub aus familiären und persönlichen Gründen	11
Bezahlter Kurzurlaub aus anderen Gründen	11
Urlaub für die Ausübung eines öffentlichen Amtes	12
Unbezahlter Urlaub	12
Nebenbeschäftigungen	12
<b>4. Lohn und weitere finanzielle Leistungen</b>	<b>12</b>
<b>4.1 Lohn</b>	<b>12</b>
Grundsatz	12
Einreihung	12

Festlegung des Anfangslohns .....	12
Lohnentwicklung .....	13
<b>4.2 Entschädigungen für besondere Tätigkeiten und Arbeitszeiten .....</b>	<b>13</b>
Befristete Stellvertretungen oder Übernahme zusätzlicher Aufgaben .....	13
Entschädigung für Pikettdienste.....	13
<b>4.3 Abgangsentschädigung.....</b>	<b>13</b>
Grundsatz.....	13
Höhe .....	14
<b>4.4 Überbrückungsrente .....</b>	<b>14</b>
Zweck.....	14
Finanzierung .....	14
Berechtigte Personen .....	14
Anspruchsbeginn .....	14
Rentenhöhe .....	14
Anspruchsende .....	14
Gesuchsverfahren.....	15
<b>4.5 Spesen .....</b>	<b>15</b>
Grundsätze.....	15
Reisespesen .....	15
Verpflegung .....	16
Übernachtungen.....	16
Mobiltelefon .....	16
<b>4.6 Weitere Leistungen .....</b>	<b>16</b>
Treueprämie .....	16
Leistungen bei Ehrungen und Jubiläen.....	16
<b>5. Personalentwicklung .....</b>	<b>17</b>
<b>5.1 Personalbeurteilung.....</b>	<b>17</b>
Grundsatz.....	17
Durchführung.....	17
Zuständigkeiten .....	17
<b>5.2 Weiterbildung.....</b>	<b>17</b>
Grundsatz.....	17
Leistungen bei obligatorischen bzw. angeordneten Weiterbildungen .....	17
Dienstliches Interesse bei freiwilliger Weiterbildung.....	18
Leistungen der Gemeinde bei freiwilligen Weiterbildungen .....	18
Beitragsberechtigte Kosten .....	18
Verfahren.....	18
Rückzahlungspflicht.....	19

<b>5.3 Arbeitssicherheit und Betriebliches Gesundheitsmanagement .....</b>	<b>19</b>
Grundsatz.....	19
Rückkehr nach Krankheit oder Unfall.....	19
<b>6. Versicherungen .....</b>	<b>19</b>
<b>6.1 Pensionskasse .....</b>	<b>19</b>
Grundsatz.....	19
Massgebender Leistungsplan .....	19
Ordentliche Beiträge .....	19
<b>6.2 Unfallversicherung .....</b>	<b>20</b>
Prämien Berufsunfallversicherung .....	20
Prämienanteil Nichtberufsunfallversicherung.....	20
<b>6.3 Krankentaggeldversicherung .....</b>	<b>20</b>
Prämien.....	20
<b>7. Besondere Regelungen für Mitarbeitende der Tagesschule .....</b>	<b>20</b>
Arbeitszeitmodell und Sollarbeitszeit.....	20
Abrechnung Arbeitszeit .....	20
Erfassung der Präsenzzeit.....	20
Arbeitszeitrahmen .....	20
Pausen .....	20
<b>8. Übergangs- und Schlussbestimmungen .....</b>	<b>20</b>
Inkrafttreten .....	20
<b>Anhang I: Stellenzuordnung in Gehaltsklassen.....</b>	<b>22</b>
<b>Anhang II: Ehrungen und Jubiläen.....</b>	<b>25</b>

Der Gemeinderat der Gemeinde Münsingen erlässt gestützt auf Art. 66 Abs. 2 Bst. a der Gemeindeordnung<sup>1</sup> sowie Art. 39 des Personalreglements<sup>2</sup> die folgende Personalverordnung:

Geltungsbereich	<p><b>1. Allgemeine Bestimmungen</b></p> <p><b>Art. 1</b></p> <p><sup>1</sup> Diese Verordnung gilt für alle öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeitenden, soweit sich aus Art. 1 des Personalreglements oder aus dieser Verordnung nichts anderes ergibt.</p> <p><sup>2</sup> Privatrechtlich angestellt werden in der Regel Mitarbeitende der folgenden Personalkategorien:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Reinigungspersonal</li><li>b) Im Stundenlohn angestellte Mitarbeitende</li><li>c) Lernende sowie Praktikantinnen und Praktikanten</li></ul>
Unterstellungen	<p><b>Art. 2</b></p> <p><sup>1</sup> Die Abteilungsleitenden sind dem Gemeindepräsidium direkt unterstellt.</p> <p><sup>2</sup> Die übrigen Mitarbeitenden sind der jeweiligen Abteilungsleitung unterstellt, soweit sich aus den Organigrammen oder der Stellenbeschreibung nichts anderes ergibt.</p>
Stellenbeschreibungen	<p><b>Art. 3</b></p> <p>Die Aufgaben der Funktion und die Anstellungsvoraussetzungen werden in der Stellenbeschreibung definiert.</p>
Organisationshandbuch	<p><b>Art. 4</b></p> <p>Im Organisationshandbuch werden insbesondere die Rekrutierung von Mitarbeitenden sowie die Bewirtschaftung und Weiterentwicklung des Stellenplans geregelt.</p>
Ausschreibung offener Stellen	<p><b>2. Entstehung des Arbeitsverhältnisses</b></p> <p><b>Art. 5</b></p> <p><sup>1</sup> Offene Stellen werden mindestens auf der Homepage der Gemeinde ausgeschrieben.</p> <p><sup>2</sup> Davon ausgenommen sind</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) privatrechtliche Anstellungen,</li><li>b) intern zu besetzende Stellen, mit Ausnahme jener von Abteilungsleitungen,</li><li>c) bis zu einem Jahr befristete, öffentlich-rechtliche Anstellungen.</li></ul>
Arbeitsvertrag	<p><b>Art. 6</b></p> <p>Der Arbeitsvertrag regelt mindestens die folgenden Punkte:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Beginn und allfällige Befristung der Anstellung</li><li>b) Funktion</li><li>c) Abteilung und Unterstellung</li><li>d) Beschäftigungsgrad</li><li>e) Einreihung und Anfangslohn</li><li>f) Allfällige Abweichungen von Art. 7 und Art. 9 der Personalverordnung (Probezeit und Kündigungsfrist)</li><li>g) Besondere Präsenzverpflichtungen</li><li>h) Allfällige Dienstwohnungspflicht</li></ul>

---

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

<sup>2</sup> Personalreglement der Gemeinde Münsingen vom 13.06.2023

- i) Besondere individuelle Vereinbarungen, welche den Bestimmungen des kommunalen Personalrechts vorgehen

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

#### **3.1 Arbeitszeit**

Arbeitszeitmodell

##### **Art. 7**

- <sup>1</sup> Soweit die Arbeit nicht zu bestimmten Zeiten gemäss Dienst- oder Schichtplänen zu leisten ist, gilt grundsätzlich das Modell der Jahresarbeitszeit.
- <sup>2</sup> Mit diesem Modell soll eine hohe Flexibilität bei der individuellen Gestaltung der Arbeitszeit erreicht werden. Es erfordert von allen Beteiligten ein faires Verhalten, hohes Verantwortungsbewusstsein und gegenseitiges Vertrauen. Die Leistung der Arbeitszeit soll vorrangig an die betrieblichen Bedürfnisse sowie allfällige Schwankungen der Arbeitsbelastung während des Jahres angepasst werden und nach Möglichkeit auch auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Mitarbeitenden.
- <sup>3</sup> Mit der Jahresarbeitszeit wird angestrebt, über die Soll-Arbeitszeit hinausgehende Zeitguthaben auf ein Minimum zu beschränken.
- <sup>4</sup> Die Abteilungsleitung kann die Anwendung der Jahresarbeitszeit beschränken und bestimmte Präsenzzeiten festlegen, wenn die betrieblichen Anforderungen (insbesondere die Öffnungszeiten) oder das Verhalten von Mitarbeitenden dies verlangen.

Soll-Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigte

##### **Art. 8**

- <sup>1</sup> Auf der Basis einer Wochenarbeitszeit von 42 Stunden beträgt die tägliche Soll-Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten 8 Stunden 24 Minuten. Ausnahmen von dieser Bestimmung werden im Arbeitsvertrag geregelt.
- <sup>2</sup> Die jährliche Soll-Arbeitszeit ergibt sich durch die Multiplikation der Anzahl Arbeitstage eines Jahres mit der täglichen Soll-Arbeitszeit, unter Berücksichtigung der Feier- und arbeitsfreien Tage. Sie wird jeweils im Januar für das laufende Jahr bekanntgegeben.
- <sup>3</sup> Alle bezahlten Abwesenheiten (wie Ferien- und Feiertage, Kurzurlaube, Krankheit, Unfall etc.) werden mit der täglichen Soll-Arbeitszeit gutgeschrieben.

Soll-Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigte

##### **Art. 9**

- <sup>1</sup> Die Soll-Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten ergibt sich aus ihrem Beschäftigungsgrad, berechnet auf der Grundlage von Art. 8 Abs. 1.
- <sup>2</sup> Teilzeitbeschäftigte arbeiten an jenen Wochentagen, welche in Absprache mit den Vorgesetzten festgelegt werden. Andernfalls wird die Soll-Arbeitszeit grundsätzlich an jedem Wochentag in gleicher Weise geleistet.
- <sup>3</sup> Abs. 2 ist massgebend für die Anwendung aller Bestimmungen, die sich auf die Soll-Arbeitszeit beziehen, insbesondere auch für den Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung und für die Anrechnung von Arbeitszeit bei bezahlten Kurzurlaube.

Arbeitszeitrahmen

##### **Art. 10**

- <sup>1</sup> Die Arbeitszeit wird grundsätzlich von Montag bis Freitag zwischen 6.00 und 23.00 Uhr geleistet. Ausnahmen von dieser Bestimmung werden im Arbeitsvertrag oder in einer separaten Weisung der Geschäftsleitung geregelt.
- <sup>2</sup> Die tägliche Arbeitszeit soll in der Regel zehn und die wöchentliche Arbeitszeit 50 Stunden nicht übersteigen. Ausnahmsweise kann die Arbeitszeit mit Bewilligung der Abteilungsleitung zwölf Stunden pro Tag bzw. 60 Stunden pro Woche übersteigen.

Arbeitszeiterfassung

#### **Art. 11**

- <sup>1</sup> Alle Mitarbeitenden erfassen ihre Arbeitszeit in der Regel täglich und mit dem vorgeschriebenen System.
- <sup>2</sup> Zu erfassen sind der Beginn und das Ende der Arbeit sowie die unbezahlten Pausen.
- <sup>3</sup> Manuelle rückwirkende Stempelungen werden vom System mit einem Stern gekennzeichnet und müssen von den Mitarbeitenden mit einer Tagesbemerkung begründet werden.
- <sup>4</sup> Abwesenheiten sind mit dem entsprechenden Code zu erfassen.
- <sup>5</sup> Bei Krankheitsbeginn während eines Arbeitstages wird die Differenz zwischen der geleisteten Arbeitszeit und der Soll-Arbeitszeit als Krankheit erfasst.
- <sup>6</sup> Die Arbeitszeitabrechnung erfolgt monatlich durch die Mitarbeitenden. Sie ist der vorgesetzten Person bis zum 10. des Folgemonats zur Prüfung und Visierung bekanntzugeben.
- <sup>7</sup> Die Vorgesetzten übermitteln die visierten Arbeitszeitabrechnungen ihrer Mitarbeitenden innert fünf Arbeitstagen dem Bereich Präsidiales und Personal zur Kontrolle und Visierung.

Kompensation, Übertrag und Auszahlung von Arbeitszeitsaldi

#### **Art. 12**

- <sup>1</sup> Positive Arbeitszeitguthaben sind durch Bezug von freien Tagen zu kompensieren. Pro Monat können bis zu fünf freie Tage bezogen werden und mit Zustimmung der vorgesetzten Person höchstens fünf weitere Tage.
- <sup>2</sup> Am Ende des Kalenderjahres (Abrechnungsperiode) darf ein Saldo von höchstens 80 Plusstunden oder 30 Minusstunden auf das nächste Jahr übertragen werden.
- <sup>3</sup> 80 Stunden übersteigende Guthaben dürfen auf Antrag der Abteilungsleitung nur mit Zustimmung des Gemeindepräsidiums übertragen werden; andernfalls verfallen sie ohne Ausgleich oder Entschädigung.
- <sup>4</sup> Anstelle eines Übertrags kann unter den Bedingungen gemäss Abs. 3 ausnahmsweise eine Auszahlung erfolgen.
- <sup>5</sup> Für Teilzeitbeschäftigte reduzieren sich die in den Absätzen 2, 3 und 4 erwähnten Grenzwerte entsprechend dem Beschäftigungsgrad.
- <sup>6</sup> Positive und negative Arbeitszeitsaldi sind vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszugleichen. Ist der Ausgleich aus dienstlichen oder besonderen persönlichen Gründen nicht möglich, wird der verbleibende positive Arbeitszeitsaldo ausbezahlt bzw. ein negativer Arbeitszeitsaldo mit der letzten Lohnzahlung verrechnet.

Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit

#### **Art. 13**

- <sup>1</sup> Als Nachtarbeit gelten zwischen 23.00 und 6.00 Uhr geleistete Arbeitszeiten.
- <sup>2</sup> Als Wochenendarbeit gelten an Samstagen und Sonntagen geleistete Arbeitszeiten.
- <sup>3</sup> Als Feiertagsarbeit gelten Arbeitszeiten, welche an Feiertagen und arbeitsfreien Tagen gemäss Art. 18 Personalreglement geleistet werden, sofern diese nicht auf ein Wochenende fallen.
- <sup>4</sup> Bei Leistung von angeordneter Nacht-, Wochenend- oder Feiertagsarbeit wird unter Vorbehalt der folgenden Bestimmungen ein nicht kumulierbarer Zeitzuschlag von 50 % gutgeschrieben.
- <sup>5</sup> Mitarbeitende der Feuerwehr werden bei Leistung von Nacht-, Wochenend- oder Feiertagsarbeit besoldet und haben keinerlei Anspruch auf einen Zuschlag gemäss Abs. 4.



- <sup>6</sup> Den Hauswarschaften und den Mitarbeitenden im Parkbad wird ein Zeitzuschlag nur für die Leistung von Nachtarbeit gutgeschrieben.
- <sup>7</sup> Für die freiwillige Leistung von Wochenendarbeit bei Wahlen und Abstimmungen oder an Anlässen der Gemeinde (z.B. Pflanzenmärit, Bring- und Holtag) wird wahlweise eine Arbeitszeit von pauschal 8 Stunden 24 Minuten pro Tag gutgeschrieben oder die effektive Arbeitszeit zu einem Ansatz von CHF 28.45<sup>3</sup> pro Stunde entschädigt.

#### Pikettdienst

#### **Art. 14**

- <sup>1</sup> Pikettdienst leisten Mitarbeitende, welche sich auf dienstliche Anordnung hin ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit bereithalten, um nötigenfalls einen Arbeitseinsatz leisten zu können. Pikettdienst wird als Präsenzdienst oder als Bereitschaftsdienst geleistet.
- <sup>2</sup> Präsenzpikettdienst wird am Arbeitsort geleistet. Muss während seiner Dauer ein Einsatz geleistet werden, wird die entsprechende Zeit als Arbeitszeit gutgeschrieben und abgegolten.
- <sup>3</sup> Während einem Bereitschaftsdienst halten sich hierfür bezeichnete Mitarbeitende bereit, um bei besonderen Ereignissen innert einer definierten Zeit am Arbeitsplatz einzutreffen und die erforderliche Arbeit zu leisten. Die Einsatzzeit sowie der Hin- und Rückweg werden als Arbeitszeit erfasst und abgegolten.
- <sup>4</sup> Die Entschädigungen für Pikettdienstleistungen richten sich nach Art. 33.

#### Besondere Arbeitsformen

#### **Art. 15**

- <sup>1</sup> Besondere Arbeitsformen wie Home Office oder mobiler Arbeitsplatz sind grundsätzlich möglich. Die Abteilungsleitung muss die Zustimmung erteilen und regelt die Einzelheiten sowie die Ausnahmen. Die Arbeit muss in gleicher Qualität und Effizienz wie am Arbeitsplatz geleistet werden können sowie die Einhaltung der Bestimmungen über die Geheimhaltung und den Datenschutz gewährleistet sein.
- <sup>2</sup> Die Lage und den Umfang der Arbeitszeit bestimmt die Abteilungsleitung unter Berücksichtigung der dienstlichen Bedürfnisse und der Wünsche der Mitarbeitenden. Grundsätzlich gilt hierfür der ordentliche Arbeitszeitraumen. Für selbstgewählte Arbeit ausserhalb dieses Rahmens werden keine Zuschläge ausgerichtet.
- <sup>3</sup> Bei besonderen Arbeitsformen ist von den Arbeitnehmenden die Erreichbarkeit per Telefon und E-Mail während den üblichen Arbeitszeiten sicherzustellen. Dafür werden keine Entschädigungen ausgerichtet.
- <sup>4</sup> Im Rahmen besonderer Arbeitsformen erfolgt eine Entschädigung nur, wenn die entsprechende Arbeitsleistung von der Abteilungsleitung angeordnet wird. In diesem Fall wird eine pauschale Infrastrukturentschädigung von CHF 30.00 pro Monat ausgerichtet.
- <sup>5</sup> Auf die Gewährung von besonderen Arbeitsformen besteht kein Rechtsanspruch. Eine erteilte Bewilligung kann widerrufen werden.

#### Veränderung des Beschäftigungsgrads

#### **Art. 16**

- <sup>1</sup> Über Gesuche um Veränderung des Beschäftigungsgrades entscheidet die zuständige Abteilungsleitung oder das Gemeindepräsidium bei Abteilungsleitungen.
- <sup>2</sup> Es besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Änderung des Beschäftigungsgrads.

<sup>3</sup> Ansatz zuzüglich Ferien- und Feiertagsentschädigung sowie Anteil 13. Monatslohn (Stand inkl. Teuerung 2025)

Pausen	<p><b>Art. 17</b></p> <p><sup>1</sup> Pro Halbttag besteht Anspruch auf eine bezahlte Pause von je 15 Minuten, sofern die dienstlichen Bedürfnisse (Sicherstellung von Schalter- und Telefondienst etc.) dies erlauben.</p> <p><sup>2</sup> Der Bezug dieser Pausen zu Beginn oder am Ende der Arbeitszeit ist nicht gestattet.</p> <p><sup>3</sup> Die Mittagspause muss mindestens 30 Minuten betragen und ist zwischen 11.00 und 14.00 Uhr einzulegen.</p> <p><sup>4</sup> Der Pausenanspruch gemäss Abs. 1 verdoppelt sich für schwangere Frauen ab dem vierten Schwangerschaftsmonat und für stillende Mütter während des ersten Lebensjahres ihres Kindes.</p>
Ferienbezug	<p><b>3.2 Ferien</b></p> <p><b>Art. 18</b></p> <p><sup>1</sup> Feriendaten werden durch die vorgesetzte Person bewilligt.</p> <p><sup>2</sup> Auf die Wünsche der Mitarbeitenden ist Rücksicht zu nehmen, sofern dies mit den betrieblichen Interessen zu vereinbaren ist.</p> <p><sup>3</sup> Pro Jahr sind mindestens zwei Ferienwochen zusammenhängend zu beziehen.</p>
Verhinderung des Ferienbezugs	<p><b>Art. 19</b></p> <p><sup>1</sup> Können festgelegte Ferien aufgrund von Krankheit, Unfall oder anderen wichtigen Gründen nicht angetreten werden, besteht Anspruch auf deren Verschiebung.</p> <p><sup>2</sup> Bei Krankheit oder Unfall während der Ferien können die entsprechenden Tage nachbezogen werden, falls eine Ferienunfähigkeit besteht.</p> <p><sup>3</sup> Die Gründe für eine Verschiebung oder einen Nachbezug sind durch ein ärztliches Zeugnis oder eine anderweitige Bestätigung nachzuweisen.</p>
Kürzung des Ferienanspruchs	<p><b>Art. 20</b></p> <p><sup>1</sup> Bei Verhinderung an der Arbeitsleistung während mehr als zwei Monaten im Kalenderjahr wird der Ferienanspruch für jeden vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt.</p> <p><sup>2</sup> Abwesenheiten aufgrund von Militärdienst-, Zivilschutz- oder Zivildienstleistungen werden bei der Berechnung gemäss Abs. 1 nur berücksichtigt, wenn sie einen Monat pro Kalenderjahr übersteigen.</p> <p><sup>3</sup> Zu keiner Ferienkürzung führen Abwesenheiten gemäss Art. 329b Abs. 3 OR.</p>
Übertrag von Ferienguthaben	<p><b>Art. 21</b></p> <p><sup>1</sup> Ferienguthaben sind grundsätzlich während des laufenden Kalenderjahres zu beziehen.</p> <p><sup>2</sup> Ist der vollständige Ferienbezug im Kalenderjahr aus dienstlichen oder besonderen persönlichen Gründen nicht möglich, kann höchstens die Hälfte des jährlichen Ferienanspruchs auf das folgende Kalenderjahr übertragen werden. Das übertragene Guthaben ist bis spätestens 31. Juli zu beziehen.</p>
Finanzielle Abgeltung bei Austritt	<p><b>Art. 22</b></p> <p><sup>1</sup> Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden nicht bezogene Ferienguthaben ausbezahlt, falls der Bezug bis zum Austritt aufgrund von Krankheit oder Unfall oder aus betrieblichen oder anderen wichtigen Gründen nicht möglich war. Die Auszahlung erfolgt auf der Grundlage des aktuellen Lohns (einschliesslich Anteil des 13. Monatslohns) und ohne Zulagen.</p>

- <sup>2</sup> Werden vor dem Austritt zu viel Ferien bezogen, erfolgt auf derselben Grundlage eine Verrechnung mit dem Lohnanspruch.

### 3.3 Urlaub

#### Art. 23

- <sup>1</sup> Ohne Anrechnung an den Ferienanspruch gewährt die vorgesetzte Stelle auf Gesuch bezahlten Kurzurlaub proportional zum Beschäftigungsgrad
- a) bei Heirat: zwei Tage
  - b) bei Wohnungswechsel: einen Tag
  - c) bei Erkrankung eines engsten Familienangehörigen (Ehe-/Lebenspartner/in, Kinder und Eltern): drei Tage pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Kalenderjahr. Bei Krankheit von eigenen Kindern kann in Absprache mit der Abteilungsleitung von dieser Regelung abgewichen werden.
  - d) bei Tod eines engsten Familienangehörigen (Ehe-/Lebenspartner/in, Kinder und Eltern): drei Tage
  - e) bei Tod von Schwiegereltern, Grosseltern und Geschwistern: ein Tag
  - f) bei übrigen Todesfällen von nahestehenden Personen: die nötige Zeit für die Teilnahme an der Trauerfeier, maximal 0.5 Tage
  - g) für die Wahrnehmung unvermeidlicher behördlicher Termine: maximal zwei Stunden
  - h) für Arzt- und Zahnarzttermine: generell eine Stunde pro Termin und Arbeitstag
- <sup>2</sup> Die in den Fällen gemäss Abs. 1 Buchstaben f bis h anrechenbare Zeit darf zusammen mit der am gleichen Tag geleisteten Arbeitszeit die tägliche Soll-Arbeitszeit gemäss den Bestimmungen von Art. 8 und Art. 9 nicht überschreiten.
- <sup>3</sup> Pro Kalenderjahr werden für Absenzen gemäss Abs. 1 Buchstaben a, b, d, e und f insgesamt bezahlte Kurzurlaube von höchstens sechs Arbeitstagen gewährt.
- <sup>4</sup> Zusätzlich besteht nach den Bestimmungen von Art. 16n ff. des Erwerbssersatzgesetzes (EOG) Anspruch auf Urlaub für die Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes. Die Entschädigung beträgt 80 Prozent während höchstens 14 Wochen innerhalb von 18 Monaten.

Bezahlter Kurzurlaub aus familiären und persönlichen Gründen

#### Art. 24

- <sup>1</sup> Bezahlte Kurzurlaube werden durch das Gemeindepräsidium zudem für folgende Tätigkeiten gewährt:
- a) J + S: Leiteraus- und Fortbildungskurse sowie hauptverantwortliche Leitung von Kursen und Lagern: maximal 5 Tage pro Jahr
  - b) Soziale Einsätze zur Ferienbetreuung von Behinderten und Betagten: maximal 5 Tage pro Jahr
  - c) Leitung von Kursen und Lagern im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit: maximal 5 Tage pro Jahr
  - d) Mitgliedschaft in der Geschäftsleitung oder im Vorstand von Verbänden des Gemeindepersonals: effektiv benötigte Zeit, maximal 3 Tage pro Jahr
  - e) Teilnahme an Delegiertenversammlungen von Verbänden des Gemeindepersonals oder dessen Vorsorgeeinrichtungen: effektiv benötigte Zeit, maximal 2 Tage pro Jahr
  - f) Dienstleistungen im Rahmen der Ernstfalleinsätze und der üblichen Ausbildung (inkl. Kaderausbildung, exkl. Übungen) in der örtlichen oder regionalen Feuerwehr oder Katastrophenorganisation (GF / RFO), an welcher die Gemeinde Münsingen beteiligt ist: effektiv benötigte Zeit, maximal 15 Tage pro Jahr

Bezahlter Kurzurlaub aus anderen Gründen

<sup>2</sup> Pro Jahr dürfen maximal 15 Tage bezahlter Kurzurlaub gemäss Abs. 1 gewährt werden. Ein kumulativer Bezug von mehr als 5 bezahlten Kurzurlaubstagen gemäss Abs. 1 Buchstaben a bis e ist nicht zulässig.

<sup>3</sup> Allfällige Entgelte aus Tätigkeiten gemäss Abs. 1 stehen mit Ausnahme von Sold und Spesenentschädigungen der Gemeinde zu.

Urlaub für die Ausübung eines öffentlichen Amtes

#### **Art. 25**

<sup>1</sup> Für die Ausübung eines öffentlichen Amtes kann das Gemeindepräsidium bezahlten Urlaub gewähren. Es kann den Urlaub verweigern, wenn dienstliche Bedürfnisse vorgehen und kein Amtszwang besteht.

<sup>2</sup> Als öffentliches Amt gilt die behördliche Tätigkeit als Mitglied eines Parlaments, einer Exekutive, eines Gerichts oder einer Kommission der Eidgenossenschaft, eines Kantons, einer Gemeinde, einer Kirchgemeinde oder einer anderen Körperschaft des öffentlichen Rechts.

<sup>3</sup> Der Umfang des Urlaubs wird unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Einzelfall und dem mit dem Amt verbundenen Aufwand festgelegt und beträgt höchstens 15 Arbeitstage pro Kalenderjahr.

Unbezahlter Urlaub

#### **Art. 26**

<sup>1</sup> Das Urlaubsgesuch ist mindestens sechs Monate im Voraus bei der Abteilungsleitung einzureichen. Diese leitet das Gesuch mit ihrem Antrag auf dem Dienstweg an das Gemeindepräsidium weiter.

<sup>2</sup> Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat die nötigen Regelungen über die Weiterführung des Versicherungsschutzes (insbesondere bezüglich Unfallversicherung und Pensionskasse) vor dem Urlaub zu treffen.

<sup>3</sup> Krankheit oder Unfall während des unbezahlten Urlaubs begründen keinen Anspruch auf Abbruch oder späteren Nachbezug des Urlaubs oder auf die Ausrichtung von Krankenlohn.

<sup>4</sup> Während eines unbezahlten Urlaubs besteht kein Ferienanspruch.

Nebenbeschäftigungen

#### **Art. 27**

<sup>1</sup> Jede Nebenbeschäftigung, welche die Arbeitstätigkeit insbesondere aufgrund eines Interessenkonflikts oder dauernder und erheblicher Beanspruchung beeinträchtigt, ist unzulässig.

<sup>2</sup> Der Umfang einer bezahlten Nebenbeschäftigung und die daraus entstehenden Absenzen sind durch die zuständigen Abteilungsleitungen oder das Gemeindepräsidium zu bewilligen.

<sup>3</sup> Nebenbeschäftigungen sind immer ausserhalb der bezahlten Arbeitszeit zu leisten.

### **4. Lohn und weitere finanzielle Leistungen**

#### **4.1 Lohn**

Grundsatz

#### **Art. 28**

Es kommt das degressive Gehaltssystem des Kantons Bern zur Anwendung.

Einreihung

#### **Art. 29**

Jede Funktion wird einer Bandbreite gemäss Anhang I zugewiesen.

Festlegung des Anfangslohns

#### **Art. 30**

<sup>1</sup> Bei der Festlegung des Anfangslohns werden die für Ausübung der Funktion dienlichen Erfahrungen und Fähigkeiten berücksichtigt. Sind sie direkt dienlich, werden pro volles Praxisjahr maximal drei Gehaltsstufen angerechnet.

- <sup>2</sup> Andere berufliche oder nichtberufliche Tätigkeiten (wie Betreuungsarbeit oder die Ausübung eines öffentlichen Amtes) können mit maximal zwei Gehaltsstufen pro Jahr angerechnet werden.
- <sup>3</sup> Das Gemeindepräsidium ist berechtigt, in begründeten Fällen von dieser Regelung abzuweichen. Dies gilt insbesondere, wenn das Anforderungsprofil nicht erfüllt wird oder die Arbeitsmarktlage dies erforderlich macht.

Lohnentwicklung

### **Art. 31**

- <sup>1</sup> Das Gemeindepräsidium entscheidet im Rahmen des bewilligten Budgets abschliessend über Lohnerhöhungen. Die Abteilungsleitungen stellen ihm Antrag für die Gewährung von Gehaltsstufen innerhalb ihrer Abteilung. Sie hören vorgängig die direkten Vorgesetzten der betreffenden Mitarbeitenden an.
- <sup>2</sup> Zusätzliche Gehaltsstufen kann erhalten, wer am 1. Juli des Jahres oder früher eingetreten ist.
- <sup>3</sup> Keine Gehaltsstufen erhält, wer während des Kalenderjahres, unabhängig vom Grund der Abwesenheit, insgesamt mehr als fünf Monate vollständig an der Arbeitsleistung verhindert war.
- <sup>4</sup> Zu folgenden Themen sind regelmässig interne Kontrollen durch den Bereich Personal durchzuführen:
- Lohngleichheit unter den Geschlechtern
  - Lohngleichheit unter langjährigen und neuen Mitarbeitenden
- <sup>5</sup> Bei unbegründeten Abweichungen kann die Geschäftsleitung dem Gemeindepräsidium oder dem Gemeinderat Massnahmen beantragen.

## **4.2 Entschädigungen für besondere Tätigkeiten und Arbeitszeiten**

Befristete Stellvertretungen oder Übernahme zusätzlicher Aufgaben

### **Art. 32**

- <sup>1</sup> Die Entschädigung für befristete Stellvertretungen oder ausserhalb der Stellenbeschreibung zusätzlich übernommene Aufgaben orientiert sich an den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.
- <sup>2</sup> Sie wird unter Berücksichtigung der zusätzlichen Anforderung und Belastung im Einzelfall durch das Gemeindepräsidium festgelegt.
- <sup>3</sup> Praxisbildnerinnen und Praxisbildnern in den Lohnklassen bis und mit 14 werden während der Dauer ihrer Funktion jeweils zwei zusätzliche Gehaltsstufen gewährt.

Entschädigung für Pikettdienste

### **Art. 33**

Die Entschädigung für Präsenzdienst oder Bereitschaftsdienst beträgt pro Tag (inkl. Ferienanteil von 10.64%)

- a) für die Hauswarschaften: CHF 40.00 (an Wochenenden und Feiertagen),
- b) für Mitarbeitende der Betriebe ARA, Werkhof und RIZ:  
CHF 20.00 (Montag bis Freitag)  
CHF 40.00 (an Wochenenden und Feiertagen).

## **4.3 Abgangsentschädigung**

Grundsatz

### **Art. 34**

Wird das Arbeitsverhältnis mit Mitarbeitenden nach dem 60. Altersjahr durch die Arbeitgeberin oder im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst, wird eine Abgangsentschädigung ausgerichtet, wenn die Beendigung ohne Verschulden der betroffenen Person erfolgt und ihr keine zumutbare andere Tätigkeit bei der Gemeinde Münsingen angeboten werden kann.

Höhe	<p><b>Art. 35</b></p> <p><sup>1</sup> Die Abgangsentschädigung beträgt nach Vollendung von</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 10 Dienstjahren: 2 Monatslöhne</li> <li>b) 15 Dienstjahren: 3 Monatslöhne</li> <li>c) 20 Dienstjahren: 4 Monatslöhne</li> <li>d) 25 Dienstjahren: 5 Monatslöhne</li> </ul> <p><sup>2</sup> Für die Berechnung ist der durchschnittliche Lohn der letzten fünf Jahre massgebend.</p>
Zweck	<p><b>4.4 Überbrückungsrente</b></p> <p><b>Art. 36</b></p> <p>Ergänzend zu den Leistungen der Pensionskasse soll den Mitarbeitenden mit der Ausrichtung einer Überbrückungsrente in flexibler Weise ein vorzeitiger Rücktritt aus dem Gemeindedienst ermöglicht werden.</p>
Finanzierung	<p><b>Art. 37</b></p> <p>Die Überbrückungsrenten gemäss Art. 36 werden ohne Beiträge der Mitarbeitenden ausschliesslich durch die Gemeinde finanziert.</p>
Berechtigte Personen	<p><b>Art. 38</b></p> <p>Anspruchsberechtigt sind alle öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeitenden mit mindestens fünf Dienstjahren bei Anspruchsbeginn.</p>
Anspruchsbeginn	<p><b>Art. 39</b></p> <p>Der Anspruch auf eine Überbrückungsrente entsteht im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, frühestens mit Vollendung des 62. Altersjahres.</p>
Rentenhöhe	<p><b>Art. 40</b></p> <p><sup>1</sup> Die Überbrückungsrente beträgt höchstens 36 Mal 1/12 der maximalen einfachen AHV-Jahresrente. Sie wird monatlich ausbezahlt.</p> <p><sup>2</sup> Die Höhe der Überbrückungsrente richtet sich nach der Anzahl effektiv geleisteter voller Dienstjahre bei der Gemeinde und entspricht</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) ab Beginn des sechsten bis zur Vollendung des zehnten Dienstjahres: einem Drittel des Anspruchs</li> <li>b) ab Beginn des elften bis zur Vollendung des fünfzehnten Dienstjahres: zwei Dritteln des Anspruchs</li> <li>c) ab Beginn des sechzehnten Dienstjahres: dem maximalen Anspruch.</li> </ul> <p><sup>3</sup> Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Höhe der Überbrückungsrente gemäss Abs. 2 zusätzlich anteilmässig nach ihrem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten fünf Jahre beschränkt.</p> <p><sup>4</sup> Bezügen einer Teil-Invalidenrente wird die Höhe der Überbrückungsrente im Umfang der Teil-Invalidenrente reduziert.</p> <p><sup>5</sup> Die Höhe der Überbrückungsrente bleibt während der gesamten Bezugsdauer unverändert. Vorbehalten bleibt Abs. 4.</p>
Anspruchsende	<p><b>Art. 41</b></p> <p>Der Anspruch auf eine Überbrückungsrente endet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) mit Beginn des Bezugs der AHV-Rente und in jedem Fall spätestens mit Erreichen des 65. Altersjahrs</li> <li>b) mit dem Bezug einer vollen Invalidenrente</li> <li>c) mit dem Tod der anspruchsberechtigten Person</li> </ul>

- d) mit der Aufnahme einer neuen Erwerbstätigkeit, sofern das Erwerbseinkommen den Betrag der Überbrückungsrente übersteigt.

Gesuchsverfahren

#### **Art. 42**

- <sup>1</sup> Das Gesuch um Ausrichtung einer Überbrückungsrente ist mindestens ein halbes Jahr vor dem gewünschten Bezugsbeginn beim Gemeindepräsidium einzureichen.
- <sup>2</sup> Die gesuchstellende Person ist verpflichtet, dem Bereich Präsidiales und Personal unentgeltlich alle Auskünfte zu erteilen, die zur Abklärung des Anspruchs auf eine Überbrückungsrente erforderlich sind.
- <sup>3</sup> Der Bereich Präsidiales und Personal klärt die gesuchstellende Person in angemessener Weise über die finanziellen Auswirkungen der Frühpensionierung auf.
- <sup>4</sup> Das Gemeindepräsidium entscheidet abschliessend über das Gesuch.
- <sup>5</sup> Während der gesamten Dauer des Bezugs einer Überbrückungsrente besteht die Pflicht, Veränderungen der persönlichen und erwerbsmässigen Verhältnisse unaufgefordert dem Bereich Präsidiales und Personal zu melden. Bei Missachtung dieser Verpflichtung müssen zu Unrecht bezogene Leistungen rückerstattet werden.

#### **4.5 Spesen**

Grundsätze

#### **Art. 43**

- <sup>1</sup> Aus dienstlichen Gründen entstehende Auslagen werden nach den folgenden Bestimmungen und grundsätzlich gegen Nachweis der entstandenen Kosten vergütet.
- <sup>2</sup> Sie sind so gering wie möglich zu halten.

Reisespesen

#### **Art. 44**

- <sup>1</sup> Entschädigt werden die Kosten für dienstliche Reisen zwischen dem Arbeitsort und dem Einsatzort.
- <sup>2</sup> Es sind grundsätzlich die öffentlichen Verkehrsmittel zu benützen. Hierfür werden ganze Billette 2. Klasse vergütet. Darin enthalten ist der Beitrag an die Kosten allfälliger privat finanzierter Halbtax- oder Generalabonnemente.
- <sup>3</sup> Für die Mitarbeitenden stehen Mobilityfahrzeuge und E-Bikes zur Verfügung. Primär ist das E-Bike oder ein Elektro-Mobilityfahrzeug zu nutzen. Ist dieses nicht verfügbar, ist ein normales Mobilityfahrzeug zu verwenden.
- <sup>4</sup> Ausnahmsweise kann das private Fahrzeug mit entsprechender Vergütung der Fahrspesen benutzt werden, insbesondere wenn das Ziel mit den öffentlichen Verkehrsmitteln schlecht erreichbar ist, die Reisezeit mit dem privaten Fahrzeug erheblich kürzer oder die Kosten hierfür wesentlich günstiger sind, oder wenn schwere Lasten zu transportieren sind.
- <sup>5</sup> Die Entschädigung beträgt für die Verwendung des
  - a) privaten Autos CHF 0.70 pro Kilometer,
  - b) privaten Motorrads CHF 0.40 pro Kilometer.Mit diesen Ansätzen sind alle Kosten für Betrieb, Unterhalt, Versicherung, Amortisation usw. des Fahrzeugs abgegolten.
- <sup>6</sup> Zur Deckung von Sachschäden bei dienstlicher Nutzung von Privatfahrzeugen schliesst die Gemeinde eine Versicherung ab.
- <sup>7</sup> Die Entschädigung anderer Reisespesen (z. B. für die Benützung von Taxis oder für Reisen ins Ausland) ist im Einzelfall vorgängig mit der Abteilungsleitung zu vereinbaren.

Verpflegung

#### **Art. 45**

<sup>1</sup> Für die Verpflegung anlässlich von dienstlich begründeten Abwesenheiten vom Arbeits- bzw. Wohnort werden die effektiven Kosten vergütet, maximal aber für ein

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

<sup>2</sup> Bei Präsenzpflicht wird den Mitarbeitenden des Parkbads eine reduzierte Entschädigung für Mittag- und Nachtessen (CHF 16.50 bzw. CHF 13.50) gewährt.

Übernachtungen

#### **Art. 46**

Für dienstlich begründete, auswärtige Übernachtungen werden die nachgewiesenen ortsüblichen Kosten eines Dreistern-Hotels vergütet.

Mobiltelefon

#### **Art. 47**

<sup>1</sup> Abteilungsleitende und deren Stellvertretungen müssen per Mobiltelefon erreichbar sein. Weitere Mitarbeitende, welche zwingend per Mobiltelefon erreichbar sein müssen, werden durch die Abteilungsleitenden festgelegt.

<sup>2</sup> Mitarbeitenden gemäss Abs. 1 bezahlt die Gemeinde einen Beitrag an die Kosten der Nutzung des privaten Mobiltelefons. Sie trägt die Abonnementkosten und allfällige Gesprächstaxen im Inland oder kann stattdessen eine monatliche Pauschalentschädigung von CHF 10.00 leisten.

<sup>3</sup> Mitarbeitende gemäss Abs. 1 können in den Mobilegeräte-Poolvertrag der der Gemeinde aufgenommen werden, sofern ihnen die Rechnung direkt zugestellt werden kann.

<sup>4</sup> Übernimmt die Gemeinde die monatlichen Telefongebühren, werden Aufwände für Gespräche oder Datenübertragung (Roaming) ins oder vom Ausland, welche einen jährlichen Betrag von CHF 5.00 übersteigen, den Mitarbeitenden verrechnet. Über Ausnahmen in Not- und Katastrophensituationen entscheiden die vorgesetzten Stellen.

### **4.6 Weitere Leistungen**

Treueprämie

#### **Art. 48**

<sup>1</sup> Für die Berechnung der Treueprämie ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad während der letzten fünf Jahr massgebend.

<sup>2</sup> Der halbe Monatslohn rechnet sich ohne Zulagen (Familienzulagen, Betreuungszulagen) sowie ohne Anteil 13. Monatslohn.

<sup>3</sup> Nicht an die Dienstzeit angerechnet werden Ausbildungszeiten aller Art (Berufslehre, Praktika etc.).

<sup>4</sup> Dienstzeiten in privatrechtlichen-Anstellungen bei der Gemeinde werden zur Hälfte angerechnet.

<sup>5</sup> Die Treueprämie ist innerhalb von fünf Jahren nach Entstehen des Anspruchs zu beziehen.

Leistungen bei Ehrungen und Jubiläen

#### **Art. 49**

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



## 5. Personalentwicklung

### 5.1 Personalbeurteilung

Grundsatz

#### Art. 50

- <sup>1</sup> Die Vorgesetzten nehmen mit ihren Mitarbeitenden jährlich eine Standortbestimmung in Form eines Mitarbeitergesprächs (MAG) vor.
- <sup>2</sup> Das MAG ist ein Führungs- und Qualitätsentwicklungsinstrument.
- <sup>3</sup> Kernpunkte des MAG sind die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung, die Zielvereinbarung, die Arbeitsbedingungen, das Arbeitsklima und die Führungskultur, die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven.

Durchführung

#### Art. 51<sup>4</sup>

- <sup>1</sup> Die Gespräche werden zwischen August und November durchgeführt. Es sind die zur Verfügung gestellten Instrumente und Formulare zu verwenden.
- <sup>2</sup> Die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung erfolgt insbesondere anhand der vereinbarten Ziele und der vorgegebenen Leistungs- und Qualitätsstandards (Leistungserwartungen) für die Erfüllung der in der Stellenbeschreibung festgelegten Hauptaufgaben.
- <sup>3</sup> Die zusammenfassende Gesamtbeurteilung erfolgt in beschreibender Form, wobei genügende und ungenügende Leistungen klar zu formulieren und begründen sind.
- <sup>4</sup> Die wesentlichen Ergebnisse werden festgehalten. Das von den Beteiligten signierte Dokument wird im Personaldossier aufbewahrt.
- <sup>5</sup> Mitarbeitende, welche mit der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung nicht einverstanden sind, können innert zehn Tagen nach Erhalt der festgehaltenen Ergebnisse des MAG eine Überprüfung der Beurteilung bei der oder dem nächst höheren Vorgesetzten verlangen. Die Ergebnisse der entsprechenden Aussprache sind festzuhalten. Die beurteilte Person kann dazu eine Erklärung abgeben.

Zuständigkeiten

#### Art. 52

- <sup>1</sup> Das Gemeindepräsidium ist für das MAG der Abteilungsleitenden verantwortlich und zieht das ressortverantwortliche Mitglied des Gemeinderates in geeigneter Weise bei.
- <sup>2</sup> Die MAG mit den übrigen Mitarbeitenden werden durch die direkten Vorgesetzten gemäss Organigramm durchgeführt.
- <sup>3</sup> Die Abteilungsleitenden sind für die Durchführung aller MAG in ihrer Abteilung verantwortlich und stellen eine einheitliche und korrekte Handhabung der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sicher.

### 5.2 Weiterbildung

Grundsatz

#### Art. 53

- <sup>1</sup> Die Arbeitgeberin fördert die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden unter Berücksichtigung der finanziellen und betrieblichen Rahmenbedingungen.
- <sup>2</sup> Sie kann sich an den Kosten beteiligen, sofern die Weiterbildung im dienstlichen Interesse liegt.

Leistungen bei obligatorischen bzw. angeordneten Weiterbildungen

#### Art. 54

Wird eine Weiterbildung aufgrund eines gesetzlichen Obligatoriums oder einer Anordnung der Arbeitgeberin absolviert, übernimmt die Gemeinde die gesamten Kosten für die Weiterbildung und stellt die benötigte Zeit als Arbeitszeit zur Verfügung.

---

<sup>4</sup> Siehe auch separates Merkblatt Mitarbeitergespräche

Dienstliches Interesse bei freiwilliger Weiterbildung

#### **Art. 55**

- <sup>1</sup> Die Gemeinde kann sich an den Kosten einer freiwilligen Weiterbildung nach Massgabe des dienstlichen Interesses beteiligen.
- <sup>2</sup> Vollständiges dienstliches Interesse an einer Weiterbildung liegt vor,
  - a) wenn den Mitarbeitenden durch die Weiterbildung Kenntnisse vermittelt werden, die die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben gemäss Stellenbeschreibung unterstützen und sie befähigen, diese Aufgaben rascher, zweckmässiger, umfassender und qualitativ besser zu erfüllen, oder
  - b) wenn die Weiterbildung dazu dient, bestehenden Mitarbeitenden für die geplante Übernahme von neuen Aufgaben die dazu erforderlichen Kompetenzen zu vermitteln.
- <sup>3</sup> Überwiegendes dienstliches Interesse liegt vor, wenn mehr als die Hälfte der Inhalte der Weiterbildung einen unmittelbaren Zusammenhang mit dem Tätigkeitsbereich gemäss Stellenbeschreibung aufweisen.
- <sup>4</sup> Kein dienstliches Interesse liegt vor, wenn die Weiterbildung den Mitarbeitenden Inhalte vermittelt, die hauptsächlich im Hinblick auf das persönliche berufliche Fortkommen dienlich sind, jedoch keinen oder nur einen geringen Bezug zur Aufgabenerfüllung oder zur geplanten Übernahme von neuen Aufgaben hat.
- <sup>5</sup> Der Grad des dienstlichen Interesses wird in Anwendung der erwähnten Grundsätze abschliessend durch das Gemeindepräsidium bestimmt.

Leistungen der Gemeinde bei freiwilligen Weiterbildungen

#### **Art. 56**

- <sup>1</sup> Liegt ein vollständiges dienstliches Interesse vor, übernimmt die Gemeinde maximal die gesamten Kosten für die Weiterbildung und stellt auf Antrag die in die Arbeitszeit fallende Zeit zur Verfügung.
- <sup>2</sup> Liegt überwiegendes dienstliches Interesse vor, übernimmt die Gemeinde bis maximal 50% der Kosten für die Weiterbildung und stellt auf Antrag die in die Arbeitszeit fallende Zeit zur Verfügung.
- <sup>3</sup> Besteht kein dienstliches Interesse an der Weiterbildung, beteiligt sich die Gemeinde weder an den Kosten noch gewährt sie Arbeitszeit.

Beitragsberechtigte Kosten

#### **Art. 57**

Beiträge im Rahmen dieser Bestimmungen werden ausgerichtet an

- a) Teilnahmegebühren Kurse und Fachtagungen
- b) Prüfungsgebühren
- c) Kosten für Lehrmittel
- d) Verpflegung
- e) Reise und Unterkunft

Verfahren

#### **Art. 58**

- <sup>1</sup> Weiterbildungsbeiträge sind mittels Gesuch „Aus- und Weiterbildung Gemeindepersonal“ mit einem Antrag der Abteilungsleitung und unter Beilage der Kursausschreibung beim Bereich Präsidiales und Personal zu beantragen.
- <sup>2</sup> Der Bereich Präsidiales und Personal
  - a) bewilligt Weiterbildungen im Rahmen des Budgets,
  - b) führt die Kostenkontrolle,
  - c) schliesst Rückerstattungsvereinbarungen ab und
  - d) führt das Wissensmanagement.

Rückzahlungspflicht

#### **Art. 59**

- <sup>1</sup> Leistet die Gemeinde Beiträge von über CHF 3'000.00 oder wird ein bezahlter Urlaub von mehr als zehn Arbeitstagen gewährt, schliesst die Gemeinde eine Rückerstattungsvereinbarung mit der mitarbeitenden Person ab.
- <sup>2</sup> Der rückzahlungspflichtige Betrag beläuft sich auf
  - a) 100% bei vorzeitigem Abbruch der Weiterbildung,
  - b) 100% bei Austritt während der Weiterbildung oder während des ersten Jahres nach Abschluss der Weiterbildung,
  - c) zwei Drittel bei Austritt während des zweiten Jahres nach Abschluss der Ausbildung und ein Drittel während des dritten Jahres nach Abschluss der Ausbildung.

Grundsatz

### **5.3 Arbeitssicherheit und Betriebliches Gesundheitsmanagement**

#### **Art. 60**

- <sup>1</sup> Für die Gewährleistung der Arbeitssicherheit und für das betriebliche Gesundheitsmanagement ist jede Führungsperson in ihrem Zuständigkeitsbereich verantwortlich.
- <sup>2</sup> Das Gemeindepräsidium erlässt Weisungen für die Umsetzung.

Rückkehr nach Krankheit oder Unfall

#### **Art. 61**

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

## **6. Versicherungen**

### **6.1 Pensionskasse**

Grundsatz

#### **Art. 62**

- <sup>1</sup> Mitarbeitende werden zu den Eintritts- und Versicherungsbedingungen des Personalvorsorgereglements der Pensionskasse aufgenommen.
- <sup>2</sup> Die Mitgliedschaft ist obligatorisch ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres, sofern der Jahreslohn die BVG-Eintrittsschwelle von 75% der maximalen AHV-Altersrente übersteigt<sup>5</sup>.
- <sup>3</sup> Eine freiwillige Versicherung bei Jahreslöhnen unterhalb der Eintrittsschwelle ist nicht möglich.

Massgebender Leistungsplan

#### **Art. 63**

Massgebend ist der Leistungsplan der Previs Vorsorge gemäss Beitragsprimat (Modell Sparen 5, Risiko 60, Zusatzsparen 4% ab Alter 50, Sparen ab Alter 20).

Ordentliche Beiträge

#### **Art. 64**

- <sup>1</sup> Die Gesamtprämien werden wie folgt aufgeteilt:
  - a) Mitarbeitende: 41.50%,
  - b) Arbeitgeberin: 58.50%.
- <sup>2</sup> Die Verwaltungskosten der Pensionskasse trägt die Arbeitgeberin.
- <sup>3</sup> Bei einem unbezahlten Urlaub bis zu einem Monat werden die anfallenden Arbeitgeberbeiträge weiterhin von der Arbeitgeberin getragen.

---

<sup>5</sup> Stand 01.01.2023: CHF 22'050.00

Prämien Berufsunfallversicherung	<p><b>6.2 Unfallversicherung</b></p> <p><b>Art. 65</b> Die Prämien für die Berufsunfallversicherung gehen vollumfänglich zu Lasten der Arbeitgeberin.</p>
Prämienanteil Nichtberufsunfallversicherung	<p><b>Art. 66</b> Für die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung sowie der Unfallzusatzversicherung wird den Mitarbeitenden ein Beitrag von 0.75% auf dem massgebenden Lohn in Abzug gebracht.</p>
Prämien	<p><b>6.3 Krankentaggeldversicherung</b></p> <p><b>Art. 67</b> Die Prämien trägt vollumfänglich die Arbeitgeberin.</p>
Arbeitszeitmodell und Sollarbeitszeit	<p><b>7. Besondere Regelungen für Mitarbeitende der Tagesschule</b></p> <p><b>Art. 68</b></p> <p><sup>1</sup> Für die Mitarbeitenden der Tagesschule gilt das System der Jahresarbeitszeit. Die Umsetzung im Jahresverlauf erfolgt unter Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse der Tagesschule.</p> <p><sup>2</sup> Bei einem Beschäftigungsgrad von 100% beträgt das Jahrespensum 1'930 Stunden.</p>
Abrechnung Arbeitszeit	<p><b>Art. 69</b></p> <p><sup>1</sup> Der Saldo der Jahresarbeitszeit wird jeweils per 31. Juli oder per Austrittsdatum abgerechnet.</p> <p><sup>2</sup> Der das vertraglich festgelegte Pensum am 31. Juli oder beim Austritt überschreitende Saldo wird ausbezahlt.</p> <p><sup>3</sup> Minusstundensaldi werden auf die nächste Abrechnungsperiode übertragen oder bei einem Austritt mit dem letzten Monatslohn verrechnet.</p>
Erfassung der Präsenzzeit	<p><b>Art. 70</b> An- und Abwesenheiten werden durch die Mitarbeitenden in der individuellen Pensenbuchhaltung erfasst.</p>
Arbeitszeitrahmen	<p><b>Art. 71</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitszeit wird grundsätzlich während des Tagesschulbetriebs geleistet.</p> <p><sup>2</sup> Die Schulleitung Tagesschule ist befugt, ausserhalb der üblichen Betriebszeiten Arbeitszeiten festzulegen, sofern diese betrieblich notwendig sind.</p>
Pausen	<p><b>Art. 72</b> Den Mitarbeitenden wird pro 6 Stunden Tagesarbeitszeit eine bezahlte Pause von 30 Minuten gewährt.</p>
Inkrafttreten	<p><b>8. Übergangs- und Schlussbestimmungen</b></p> <p><b>Art. 73</b></p> <p><sup>1</sup> Die Inkraftsetzung der Personalverordnung erfolgt auf den 01.01.2025.</p> <p><sup>2</sup> Mit Inkrafttreten dieser Verordnung wird die Personalverordnung vom 23.08.2023 aufgehoben.</p>

Vom Gemeinderat der Gemeinde Münsingen an der Sitzung vom 11.12.2024 genehmigt.

*sig. Beat Moser*  
*Präsident*

*sig. Thomas Krebs*  
*Sekretär*

## Anhang I: Stellenzuordnung in Gehaltsklassen

Grundlage: Gehaltsklassentabelle des Kantons Bern (degressiver Gehaltsanstieg)

GK	Stellenbezeichnung	Beschreibung	Arbeitsbereich
22 – 24	Abteilungsleitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Führung der Abteilung mit allen Bereichen</li> <li>b) Abschliessende Verantwortung</li> <li>c) Personalführung</li> <li>d) Leitung wichtiger und komplexer Projekte</li> <li>e) Umsetzung von neuen Aufgaben und Kompetenzen</li> <li>f) Juristische Abklärungen, Verfügungen und Rechtsmittelverfahren</li> <li>g) Abschluss einer höheren Fachausbildung oder Fachhochschule</li> <li>h) Mehrjährige Erfahrung</li> </ul>	Bau Bildung und Kultur Finanzen Präsidiales und Sicherheit Soziales und Gesellschaft
19 – 21	Bereichsleitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Übernahme der Aufgaben der Abteilungsleitung bei dessen Abwesenheit in organisatorischen, fachlichen und personellen Angelegenheiten</li> <li>b) Selbständige Betreuung eines oder mehrerer Bereiche</li> <li>c) Personalführung</li> <li>d) Leitung von Projekten</li> <li>e) Abschluss einer höheren Fachausbildung oder Fachhochschule</li> </ul>	Bildung und Kultur Präsidiales und Personal Sozialarbeit Steuern Tiefbau Bau, Planung, Umwelt
17 – 19	Sozialarbeitende	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Anforderungen gemäss Bedingungen kantonale Fürsorgedirektion</li> <li>b) Abschluss einer höheren Fachausbildung oder Fachhochschule</li> <li>c) Abklärung von Gefährdungsmeldungen im Kindes- und Erwachsenenschutz</li> <li>d) Mandatsführung inkl. Finanzverwaltung in Kindes- und Erwachsenenschutzmandaten</li> <li>e) Selbständige Fallführung Sozialhilfe inkl. Budgetverantwortung</li> <li>f) Pflegekinderaufsicht</li> </ul>	Sozialarbeitende
16 – 20	Leitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Führung eines Gemeindebetriebes oder eines Hauptbereiches der Verwaltung mit abschliessender Verantwortung</li> <li>b) Personalführung</li> <li>c) Selbständige Anordnung und Überwachung anspruchsvoller Aufgaben mit entsprechender Arbeitsplanung und Administration</li> <li>d) Leitung von Projekten</li> <li>e) Berufslehre mit mehrjähriger Erfahrung</li> <li>f) Fachdiplom</li> <li>g) Spezifische Weiterbildung</li> </ul>	Administration Bau, Administration Soziales, AHV-Zweigstelle, ARA, Bevölkerungsschutz, Einwohnerdienste / Gemeindepolizei, Finanzen, Informatik, Leitung Tagesschule, Liegenschaften, Werkhof

15 – 18	Fachbereichs- oder Projektleitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Selbständige Bearbeitung eines Fachbereiches</li> <li>b) Leitung von Projekten</li> <li>c) Abschluss einer höheren Fachausbildung oder Fachhochschule</li> <li>d) Personalführung / Themenverantwortung</li> <li>e) Mehrjährige Erfahrung</li> </ul>	Abwasser, Baupolizei, Museum, Planung, Umwelt, Verkehr+Mobilität, Projektleitung Liegenschaften, Projektleitung Planung, Projektleitung Tiefbau, Fachperson Arbeitsintegration, Projektleitung Informatik
14 – 16	Sachbearbeitung / Mitarbeitende	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Übernahme der Aufgaben der Fachbereichsleitung oder Leitung bei deren Abwesenheit in organisatorischen, fachlichen und personellen Angelegenheiten</li> <li>b) Selbständige Bearbeitung eines Sachgebietes oder mehrerer Teilbereiche</li> <li>c) Personalführungsaufgaben</li> <li>d) Berufslehre mit mehrjähriger Erfahrung</li> <li>e) Fachdiplom oder spezifische Weiterbildung</li> </ul>	ARA, Baupolizei, Einwohnerdienste / Gemeindepolizei, Feuerwehr, Informatik, Personal, Präsidiales, Werkhof, Standortleitung familienergänzende Betreuung (Tagesschule)
12 – 15	Teamleitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Qualifizierte Berufsarbeit mit eigener Verantwortung</li> <li>b) Selbständige Betreuung eines abgeschlossenen Bereiches</li> <li>c) Personalführungsaufgaben</li> <li>d) Berufslehre mit mehrjähriger Erfahrung</li> <li>e) Spezifische Weiterbildung</li> </ul>	Teamleiter Hauswirtschaft, Leiter Parkbad, Teamleiter Werkhof
11 – 15	Sachbearbeitung / Mitarbeitende	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Selbständige Bearbeitung eines Sachgebietes</li> <li>b) Fachliche Stellvertretung</li> <li>c) Berufslehre</li> <li>d) Bereich familienergänzende Betreuung: mit pädagogischer Ausbildung</li> </ul>	AHV-Zweigstelle, Bau, Bevölkerungsschutz, Bildung, Einwohnerdienste / Feuerwehr, Gemeindepolizei, familienergänzende Betreuung, Finanzen, Informatik, Kultur, Liegenschaften, Personal, Soziales, Steuern, Volksschule, Parkbad
11 – 13	Mitarbeitende	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Qualifizierte Berufsarbeit</li> <li>b) Berufslehre oder mehrjährige Erfahrung im Fachgebiet</li> <li>c) Bereich familienergänzende Betreuung: ohne pädagogische Ausbildung</li> </ul>	ARA, Bevölkerungsschutz, familienergänzende Betreuung, Hauswirtschaft, Parkbad, Werkhof
8 - 10	Mitarbeitende	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Ausführen von Arbeiten nach Vorgabe</li> <li>b) Selbständige Erledigung dieser Arbeiten</li> <li>c) Kein Berufsabschluss erforderlich</li> </ul>	Hauswirtschaft, Werkhof

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



## Anhang II: Ehrungen und Jubiläen

<b>Dienstjubiläen</b>	
Die Ausrichtung von Treueprämien richtet sich nach den Bestimmungen des Personalreglements und der -verordnung. Zusätzlich werden gewährt:	
10 und 15 Dienstjahre	Geschenk max. CHF 50.00 Kaffee mit Mitarbeiter/in, Vertretung des Gemeinderats, Abteilungsleitung
20 Dienstjahre, danach alle 5 Jahre	Geschenk max. CHF 50.00 Mittag- oder Abendessen mit Mitarbeiter/in und Partner/in, Vertretung des Gemeinderats, Abteilungsleitung, allenfalls direkt vorgesetzte Person
<b>Pensionierungen</b>	
Mittag- oder Abendessen  oder  entsprechender Gegenwert (CHF 300.00) zur Ausrichtung eines Apéros	Mit Mitarbeiter/in und Partner/in, Gemeindepräsidium, Abteilungsleitung, allenfalls direkt vorgesetzte Person
Blumenstrauss oder Wein	max. CHF 50.00
Bargeschenk	Nach Beschäftigungsdauer: Bis 5 Jahre CHF 50.00 Bis 10 Jahre CHF 200.00 Bis 20 Jahre CHF 300.00 Bis 30 Jahre CHF 400.00 Ab 30 Jahre CHF 500.00
<b>Todesfälle</b>	
Mitarbeitende	Kondolenzkarte sowie Blumenschale oder Spende Max. CHF 100.00
<b>Vorschlagswesen und Vermittlung von Neuanstellungen</b>	
Umsetzung von Vorschlägen der Mitarbeitenden	Gutschein CHF 50.00 pro umgesetzter Vorschlag
Prämie bei Vermittlung von Neuanstellungen durch Mitarbeitende	CHF 500.00 (Ausrichtung nach bestandener Probezeit)