



## Gemeinderat

General-Guisan-Strasse 43  
Postfach  
3800 Interlaken  
Tel. 033 826 51 41  
gemeindeschreiberei@interlaken.ch  
www.interlaken-gemeinde.ch

G-Nr. 5478

## Bericht und Antrag an den Grossen Gemeinderat

### Änderung des Personalreglements 2011

Am 7. Dezember 2010 hat der Grosse Gemeinderat neue personalrechtliche Grundlagen für die Gemeinde geschaffen und sich dabei möglichst weitgehend den für das Kantonspersonal geltenden Bestimmungen angeschlossen. Im Personalreglement 2011 vom 7. Dezember 2010 (PR-11, ISR 156.11) ist dieser Grundsatz festgehalten worden. Weiter enthält das Personalreglement 2011 die für Interlaken geltenden Abweichungen vom kantonalen Personalrecht, unter anderem in Artikel 4 die für die Gemeinde nicht anwendbaren kantonalen Bestimmungen.

Ändert der Kanton seine Bestimmungen, muss geprüft werden, ob die Änderungen für die Gemeinde direkt anwendbar sein sollen oder aber als Abweichungen ins Personalreglement 2011 aufgenommen werden müssen.

Im Verlaufe des Jahres 2019 hat der Kanton Änderungen am Personalgesetz vom 16. September 2004 (PG, BSG 153.01) und an der Personalverordnung vom 18. Mai 2005 (PV, BSG 153.011.1) vorgenommen, die automatisch auch für die Gemeinde Interlaken gelten, sofern ihre Anwendbarkeit nicht ausdrücklich im Personalreglement wegbedungen wird. Der Gemeinderat möchte eine Änderung nicht übernehmen. Die Anpassungen sind insgesamt untergeordnet, weshalb der Gemeinderat auf mündliche Erläuterungen verzichtet.

### Die Abweichungen im Einzelnen

#### **Artikel 4 Absatz 1 Ziffer 2 Buchstabe c**

Der wegbedungene Artikel 5 Absatz 5 betreffend Fachausschuss für Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist in der Änderung 2019 der Personalverordnung gestrichen worden, weshalb auch Artikel 4 Absatz 1 Ziffer 2 Buchstabe c nicht mehr nötig ist. Dieser Buchstabe c kann neu für die Ausnahme des ebenfalls geänderten Artikels 5 Absatz 3 betreffend Zweisprachigkeit und Ansprechstelle des Personalamts bei Mobbing verwendet werden.

#### **Artikel 7 Absatz 3**

Grammatikalische Korrektur (wurde bei der letzten Anpassung, in welcher die Personalkommission der Industriellen Betriebe gestrichen worden ist, übersehen).

#### **Artikel 16 Absatz 2 und Artikel 17 Absatz 3 neu**

Die Änderung in Artikel 16 Absatz 2 und der neue Absatz 3 zu Artikel 17 sind die einzigen materiellen Änderungen. Mit der Personalverordnungsänderung 2019 hat der Kanton festgelegt, dass Stellvertretungszulagen, Zulagen für die befristete Übernahme zusätzlicher Aufgaben und auch Pikett-, Nacht- und Wochenendzulagen pensionskassenpflichtig werden. Das macht für die Stellvertretungszulagen und die Zulagen für die befristete Übernahme zusätzlicher Aufgaben, die nur ausgerichtet werden, wenn eine

solche Stellvertretung oder Aufgabenübernahme mindestens drei Monate dauert, auch bei der Gemeinde Sinn. Die Pikett-, Nacht- und Wochenendzuschläge sind bei der Gemeinde gering und sehr unregelmässig, weshalb eine Einberechnung in den der Pensionskasse gemeldeten AHV-pflichtigen Lohn mit unverhältnismässigem Aufwand verbunden wäre, d. h. es müssten wegen kleiner Beiträge praktisch monatliche Gehaltsänderungen an die Pensionskasse gemeldet. Es besteht keine rechtliche Verpflichtung, unregelmässige Zulagen bei der Pensionskasse zu versichern.

#### **Artikel 18b**

Die Streichung der Industriellen Betriebe in Artikel 18b ist in der letzten Änderung des Personalreglements übersehen worden.

#### **Artikel 20**

Die Übergangsbestimmung zu den Treueprämien ist Ende 2015 ausgelaufen. Sie kann gelöscht werden.

#### **Vernehmlassung**

Aufgrund der untergeordneten Bedeutung der Änderungen ist auf eine Vernehmlassung bei der Personalkommission verzichtet worden.

#### **Rechtliches**

Der Grosse Gemeinderat regelt gestützt auf Artikel 29 OgR 2000 das Rechtsverhältnis, das Lohnsystem sowie die Rechte und Pflichten des Personals. Er ist damit für den Erlass, die Änderung oder die Aufhebung des Personalreglements abschliessend zuständig.

#### **Inkrafttreten**

Damit keine Unklarheiten betreffend die Pensionskassenpflicht der unregelmässigen Zulagen entstehen, sind die Änderungen im Personalreglement auf den gleichen Zeitpunkt in Kraft zu setzen, auf den sie auch beim Kanton gelten, d. h. rückwirkend auf den 1. Januar 2020.

#### **Antrag**

***Die Änderung der Artikel 4, 7, 16, 17, 18b und 20 des Personalreglements 2011 vom 7. Dezember 2010 wird genehmigt. Sie tritt rückwirkend auf den 1. Januar 2020 in Kraft.***

Interlaken, 18. Dezember 2019

**Gemeinderat Interlaken**

Urs Graf

Philipp Goetschi

Gemeindepräsident

Sekretär

Entwurf Reglementsänderung

---

## Personalreglement 2011 (PR-11)

### (Änderung)

---

Der Grosse Gemeinderat Interlaken,

gestützt auf Artikel 29 des Organisationsreglements 2000 vom 28. November 1999,

beschliesst:

#### I.

Das Personalreglement 2011 vom 7. Dezember 2010 wird wie folgt geändert:

nicht anwendbare Bestimmungen in  
anwendbaren Erlassen

#### Artikel 4

<sup>1</sup> Neben Bestimmungen, die mangels vergleichbarer Organe, Organisationseinheiten, Funktionen oder Stellen bei der Gemeinde nicht anwendbar sind, sind auch die folgenden Bestimmungen in den Personalergänzen des Kantons ausdrücklich nicht anwendbar:

##### 1. Bestimmungen aus dem Personalgesetz (PG, BSG 153.01):

- a) Artikel 4 Buchstaben h und i (Personalpolitik),
- b) Artikel 5 (Konsultation),
- c) Artikel 7a Absätze 2 und 3 (Stellenetat),
- d) Artikel 30 Absatz 3 (Stellenvermittlung bei Aufhebung von Stellen),
- e) Artikel 32 Absatz 3 und Artikel 33 bis Artikel 36 (vorsorgerechtliche Folgen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses),
- f) Artikel 56 (Mitwirkung bei der Ausbildung),
- g) Artikel 75 Absätze 2 bis 5 (Gehaltsaufstieg und Berichterstattung),
- h) Artikel 110 (Gesamtarbeitsvertrag),
- i) Artikel 115 bis 120 (Schluss- und Übergangsbestimmungen).

##### 2. Bestimmungen aus der Personalverordnung (PV, BSG 153.011.1):

- a) Artikel 2 (Zuständigkeit),
- b) Artikel 4 (Menschen mit Behinderung),
- c) ~~Artikel 5 Absatz 5 (Fachausschuss für Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz),~~  
Artikel 5 Absatz 3, nur betreffend Zweisprachigkeit und Ansprechstelle Personalamt bei Mobbing,
- d) Artikel 11 und 12 (Stellenschaffung, Stellenbewirtschaftung),
- e) Artikel 30a Absatz 4 (einvernehmliche Auflösung Arbeitsverhältnis)
- f) Artikel 35 (Richtpositionsumschreibungen),
- g) Artikel 37 (Lehrkräfte),
- h) Artikel 44 Absätze 2 bis 5 und Artikel 45 Absatz 1 (Leistungs- und Verhaltensbeurteilung und Bemessung von zusätzlichen Gehaltsstufen)
- i) Artikel 88 Absätze 1 und 2 (administrative Abwicklung Leistungsprämie),
- k) Artikel 162 Absätze 2 und 3 (Abänderung Instrumentarium Mitarbeitergespräch),
- l) Artikel 169 (Kurse des Personalamts),
- m) Artikel 195 bis 198 (Bewertungskommission und Betriebskommission),
- n) Artikel 211 Absätze 6 und 7 (Schlichtungsverfahren nach Gleichstellungsgesetz),

- o) Artikel 213 (Stellenplan),
- p) Artikel 215 bis 219 und 222 bis 226 (Übergangsbestimmungen).

<sup>2</sup> Die Personalgesetzgebung des Kantons ist nicht anwendbar auf nebenamtliche Behördemitglieder der Gemeinde.

### 3. Aufgaben

#### Artikel 7

<sup>1</sup> Die Personalkommission prüft oder begutachtet allgemeine Personalangelegenheiten der Gemeinde, die ihr vom Gemeinderat oder von der Geschäftsleitung unterbreitet werden.

<sup>2</sup> Alle Mitarbeitenden können die Behandlung von Geschäften aus dem Zuständigkeitsbereich der Personalkommission beantragen.

<sup>3</sup> Die Personalkommission ~~en-sind~~ ist das paritätisch zusammengesetzte Organ für die Belange der beruflichen Vorsorge.

### Zulagen für Nacht- und Wochenendarbeit

#### Artikel 16

<sup>1</sup> Für Nacht- und Wochenendarbeit werden Geld- und Zeitzuschläge ausgerichtet.

<sup>2</sup> Die Geldzuschläge entsprechen dem vom Regierungsrat für das Kantonspersonal festgelegten Ansatz. ~~Sie sind jedoch nicht pensionskassenpflichtig.~~

<sup>3</sup> Die Zeitzuschläge werden abweichend von den Festlegungen des Regierungsrats gemäss Artikel 119 PV wie folgt ausgerichtet:

- a) 25 Prozent für Arbeiten von Montag bis Freitag zwischen 20.00 und 06.00 Uhr sowie am Samstag zwischen 00.00 und 20.00 Uhr,
- b) 50 Prozent für Arbeiten von Samstag, 20.00 Uhr, bis Montag, 06.00 Uhr, sowie an allgemeinen Feiertagen.

<sup>4</sup> Richtet der Kanton höhere Zeitzuschläge als nach Absatz 3 aus, gelten die kantonalen Bestimmungen.

### Pikettzulagen

#### Artikel 17

<sup>1</sup> Für die Pikettzulagen gilt abweichend von den Festlegungen des Regierungsrats gemäss Artikel 84a und Artikel 84c Absatz 3 PV der folgende Absatz 2.

<sup>2</sup> Die Pikettzulagen werden durch den Gemeinderat im Rahmen folgender Leitplanken festgesetzt:

- a) Die Pikettzulage erfolgt in Geld oder in zusätzlichen Freitagen; eine Kombination ist möglich.
- b) Die Geldzulage pro Piketttag entspricht maximal dem Ansatz des Regierungsrats für den Präsenzdienst.
- c) Die Pikettzulage in zusätzlichen Freitagen beträgt maximal einen Tag für eine Pikettwoche von sieben Tagen inklusive einem Wochenende und von einem halben Tag pro Feiertag, wenn dieser auf einen Werktag fällt.

<sup>3 (neu)</sup> ~~Die Pikettzulagen sind nicht pensionskassenpflichtig.~~

### Reduktion des Beschäftigungsgrads nach Geburt oder Adoption

#### Artikel 18b

Abweichend von Artikel 60c Absatz 1 PV besteht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Führungsfunktionen kein Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrads bei Geburt oder Adoption. Der Gemeinderat ~~und der Verwaltungsrat der Industriellen Betriebe können~~ kann auf Gesuch

hin eine Reduktion bewilligen, sofern die Reduktion organisatorisch und betrieblich umsetzbar ist.

Treueprämien

### **Artikel 20**

~~<sup>1</sup>-Personen, deren Treueprämie nach 15 Dienstjahren zwischen dem 1. Januar 2011 und dem 31. Dezember 2015 fällig wird, erhalten eine Treueprämie im Umfang von drei Vierteln eines Zwölftel des Jahresgehalts.~~

~~<sup>2</sup>-Personen, deren Treueprämie nach 20, 25, 30, 35 oder 40 Dienstjahren zwischen dem 1. Januar 2011 und dem 31. Dezember 2015 fällig wird, erhalten eine Treueprämie im Umfang eines Zwölftel des Jahresgehalts.~~

aufgehoben

Inkrafttreten

### **II.**

Diese Änderung tritt rückwirkend auf den 1. Januar 2020 in Kraft.