



Unser Zeichen
bgr

Geschäftsnummer
Nr. Int.2023-0374

Laufnummer
Nr. 1195011

3800 Interlaken
1. September 2023

Leitfaden Personalrecht der Gemeinde Interlaken

Stand 1. September 2023

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
Einleitung	4
Adoptionsurlaub siehe Vaterschafts- und Adoptionsurlaub	5
Altersgrenze siehe Pensionierung	5
Ampelsystem siehe Jahresarbeitszeit	5
Ansprechzeiten	5
Anstellung	5
Arbeitsfreie Tage siehe Arbeitszeit, Arbeitszeitrahmen, arbeitsfreie Tage	5
Arbeitszeit, Arbeitszeitrahmen, arbeitsfreie Tage	5
Arbeitszeitrahmen siehe Arbeitszeit, Arbeitszeitrahmen, arbeitsfreie Tage	6
Arztbesuche	6
Arztzeugnis	6
Benützung Privatfahrzeug siehe Kilometerentschädigung Privatfahrzeug	6
Berechnungsregeln für Lohnanteile	6
Berufliche Vorsorge siehe Pensionskasse	6
Berufsunfallversicherung	6
Beschäftigungsgrad, Reduktion bei Geburt oder Adoption	7
Betreuungszulage	7
Bezahlter Kurzurlaub siehe Urlaub	7



	2
Dienstjahre	7
Einreihung der Funktionen.....	7
Familienzulage	7
Ferien	8
Feriedaten, Bewilligung	8
Ferienkürzung	8
Ferienübertragung auf Langzeitkonto siehe Langzeitkonto.....	8
Freie Tage.....	8
Gehaltsausrichtung bei Krankheit.....	9
Gehaltsausrichtung bei Unfall siehe Gehaltsausrichtung bei Krankheit	9
Jahresarbeitszeit	9
Kilometerentschädigung Privatfahrzeug	9
Krankentaggeldversicherung.....	10
Krankheit während der Ferien.....	10
Kündigung.....	10
Kündigungsfrist.....	10
Kurzurlaub siehe Urlaub	10
Langzeitkonto	10
Leistungsbeurteilung siehe Mitarbeitergespräch	10
Mitarbeiterbeurteilung siehe Mitarbeitergespräch.....	11
Mitarbeitergespräch	11
Mittagspause siehe Pause, Mittagspause	11
Mobbing.....	11
Monatsgehalt, 13.	11
Mutterschaftsurlaub	11
Nachtarbeit und Wochenendarbeit.....	12
Nachzuschlag siehe Nachtarbeit und Wochenendarbeit	12
Nebenbeschäftigung	12

Nichtberufsunfallversicherung	12
Öffentliches Amt.....	13
Pause, Mittagspause.....	13
Pensionierung.....	13
Pensionskasse.....	13
Personalkommission	14
Pikettdienst	14
Privatfahrzeug, Benützung siehe Kilometerentschädigung Privatfahrzeug	14
Rückzahlungspflicht bei Weiterbildung	14
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	14
Stillende Mütter, schwangere Frauen	14
Teuerungsausgleich	15
Treueprämie	15
Überstunden, Überzeit	15
Überzeit siehe Überstunden, Überzeit	15
Unbezahlter Urlaub siehe Urlaub.....	15
Unfallversicherung siehe Berufsunfallversicherung und Nichtberufsunfallversicherung.....	15
Unterkunftsentschädigung.....	15
Urlaub	15
Vaterschafts- und Adoptionsurlaub	16
Verpflegungsentschädigung.....	16
Vertrauensarbeitszeit.....	16
Wochenendarbeit siehe Nachtarbeit und Wochenendarbeit	17
Wochenendzuschlag siehe Nachtarbeit und Wochenendarbeit	17
Zahnarztbesuche siehe Arztbesuche	17
Abkürzungen.....	17

Einleitung

Die vorliegende Zusammenstellung hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie soll dazu dienen, rasch erste Informationen zu den wichtigsten Stichwörtern des Personalrechts der Gemeinde zu erhalten mit dem Hinweis, wo weitere Details bzw. der Wortlaut einer Bestimmung zu finden sind. Deshalb ist unter (fast) jedem Stichwort zuerst der Verweis auf die Rechtsgrundlagen aufgeführt.

Lesebeispiel zum Stichwort Betreuungszulage: „PG 86, PV 79a“ bedeutet, dass sich die Grundlagen zur Betreuungszulage in Artikel 86 des Personalgesetzes und in Artikel 79a der Personalverordnung finden.

Das Zeichen „=>“ bedeutet, dass es zum Stichwort nach dem Zeichen weitere oder separate Ausführungen gibt

Die **Abkürzungen** sind am Ende des Leitfadens aufgeführt.

Die **vollständige Darstellung** des Personalrechts der Gemeinde ist unter www.interlaken-gemeinde.ch/politik/reglemente/1-gemeinde-volk-organe abrufbar. Dort finden sich auch die einzelnen personalrechtlichen Erlasse der Gemeinde.

Adoptionsurlaub siehe Vaterschafts- und Adoptionsurlaub

Altersgrenze siehe Pensionierung

Ampelsystem siehe Jahresarbeitszeit

Ansprechzeiten

GRB

In den festgelegten Ansprechzeiten muss eine Organisationseinheit, nicht aber eine bestimmte Person erreichbar sein. Der Gemeinderat hat für die Gemeindeverwaltung folgende Ansprechzeiten festgelegt, die den Schalteröffnungszeiten entsprechen:

Montag	09.00	12:00	13:30	17.00
Dienstag	09.00	12.00	13.30	17.00
Mittwoch	09.00	12.00		
Donnerstag	09.00	12.00	13.30	17.00
Freitag	09.00	12.00	13.30	16.00

Anstellung

PG 16 ff., PV 13 ff.

Grundsatz: Die Anstellung erfolgt für alle Mitarbeitenden mit öffentlichrechtlichem Vertrag, auch für Teilzeitmitarbeitende und für Mitarbeitende im Stundenlohn.

Ausnahmen: Lernende sowie Praktikantinnen und Praktikanten werden privatrechtlich angestellt.

Arbeitsfreie Tage siehe Arbeitszeit, Arbeitszeitrahmen, arbeitsfreie Tage

Arbeitszeit, Arbeitszeitrahmen, arbeitsfreie Tage

1) Arbeitszeit

PV 124

42 Stunden pro Woche bei 100 %. Die Arbeitszeit ist grundsätzlich dann zu leisten, wenn sie anfällt (=> Jahresarbeitszeit). => Ansprechzeiten sind zu beachten.

2) Arbeitszeitrahmen

PV 125

Grundsatz: Montag bis Freitag, 06.00 bis 20.00 Uhr. In Absprache mit Vorgesetzten kann bis 23.00 Uhr und auch an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen gearbeitet werden (im Rahmen der => Jahresarbeitszeit und ohne Anspruch auf Zulagen).

Ausnahme: bei angeordneten Arbeitszeiten ausserhalb des Arbeitszeitrahmens besteht Anspruch auf Nacht- und Wochenendzulagen (=> Nachtarbeit und Wochenendarbeit).

3) arbeitsfreie Tage

PG 95, PV 151

Samstag und Sonntag

Neujahrstag und 2. Januar, Karfreitag und Ostermontag, Auffahrt und Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten und Stefanstag, Nachmittage des 24. und 31. Dezember

Arbeitszeitrahmen siehe Arbeitszeit, Arbeitszeitrahmen, arbeitsfreie Tage

Arztbesuche

PV Art. 156b

Grundsatz: Private Verrichtungen sind ausserhalb der Arbeitszeit vorzusehen.

Ausnahme: Für Arzt und Zahnarztbesuche kann unabhängig vom Beschäftigungsgrad eine Stunde Arbeitszeit gutgeschrieben werden, wenn diese belegt sind und begründet ist, warum sie nicht ausserhalb der Ansprechzeiten angesetzt werden konnten. Zuständig für die Bewilligung sind die direkt vorgesetzten Personen.

Arztzeugnis

PV 57

Krankheits- oder unfallbedingte Absenzen sind sofort zu melden, d. h. im Verlauf des ersten Tages der Abwesenheit. Dauert die Abwesenheit wegen Krankheit mehr als fünf Tage, ist ein Arztzeugnis einzureichen, bei unfallbedingter Abwesenheit bereits nach dem dritten Tag. Treten wiederholt kurze Krankheitsabsenzen von einem bis fünf Tagen auf, kann das Arztzeugnis schon früher verlangt werden.

Benützung Privatfahrzeug siehe Kilometerentschädigung Privatfahrzeug

Berechnungsregeln für Lohnanteile

PV 31

Für die Berechnung von Lohnanteilen gilt ein Jahr als 360 Tage, ein Monat als 30 Tage. Ein Tagessatz wird auf der Grundlage von 22 Arbeitstagen pro Monat, ein Stundenansatz auf der Grundlage von 182 Arbeitsstunden pro Monat berechnet.

Berufliche Vorsorge siehe Pensionskasse

Berufsunfallversicherung

Das Personal ist für Berufsunfälle versichert. Die Prämien trägt allein die Gemeinde.

Beschäftigungsgrad, Reduktion bei Geburt oder Adoption

PV 60c, PR 18b

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben nach einer Geburt oder Adoption eines Kindes Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrads um maximal 20 Stellenprozente, wenn keine erheblichen organisatorischen oder betrieblichen Gründe dagegensprechen. Der Beschäftigungsgrad darf nicht unter 60 Prozent fallen. Die Reduktion ist innert zwölf Monaten nach der Geburt oder Adoption zu beantragen und gilt spätestens ab dem 1. Tag nach Ablauf der zwölfmonatigen Frist. Es besteht kein Anspruch, den Beschäftigungsgrad später wieder zu erhöhen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Führungsfunktionen haben keinen entsprechenden Anspruch, können aber ein Gesuch stellen, das bewilligt werden kann, wenn die Reduktion aus betrieblichen Gründen möglich ist.

Betreuungszulage

PG 86, PV 79a

Anspruch auf eine Betreuungszulage hat, wer auch eine => Familienzulage (Kinderzulage oder Ausbildungszulage) erhält. Die Höhe der Betreuungszulage ist abhängig von der Zahl der Familienzulagen. Die Betreuungszulage beträgt jährlich:

- | | | |
|---|---------------------------------------|----------|
| a | bei einem zulagenberechtigten Kind: | CHF 3000 |
| b | bei zwei zulagenberechtigten Kindern: | CHF 2160 |
| c | bei drei zulagenberechtigten Kindern: | CHF 1320 |
| d | bei vier zulagenberechtigten Kindern: | CHF 480 |

Eltern von mehr als vier zulagenberechtigten Kindern erhalten keine Betreuungszulage. Sie wird in zwölf Monatsraten mit dem Lohn ausbezahlt. Bei Teilzeitbeschäftigung wird sie im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad ausgerichtet.

Bezahlter Kurzurlaub siehe Urlaub

Dienstjahre

PV 97, PR 13

Als Dienstjahre für den Anspruch auf => Treueprämien wird auch die Dienstzeit bei den Industriellen Betrieben Interlaken bis und mit 2018 mitberücksichtigt, nicht jedoch das Jahr 2019 oder Dienstzeit bei der Industrielle Betriebe Interlaken (IBI) AG ab 2020.

Einreihung der Funktionen

PG 70, PV 34, PR 19, Stellenzuordnungsverordnung

Die Stellen (Funktionen) werden in der Stellenzuordnungsverordnung einer Gehaltsklasse zugeteilt.

Familienzulage

PG 83 ff., KFamZG

Familienzulagen werden unterteilt in Kinderzulagen (für Kinder bis zum Ausbildungsbeginn, mindestens aber bis 15 Jahre) und in Ausbildungszulagen (für Kinder ab Ausbildungsbeginn, frühestens aber ab dem vollendeten 15. Altersjahr; bis zum Abschluss der Ausbildung, längstens aber bis 25 Jahre). Die Kinderzulage beträgt CHF 2'760 pro Jahr, die Ausbildungszulage CHF 3'480 pro Jahr. Sie wird in zwölf

Monatsraten mit dem Lohn ausbezahlt. Die Familienzulagen sind unabhängig vom Beschäftigungsgrad. Sie sind die Voraussetzung für die Ausrichtung einer => Betreuungszulage.

Ferien

PV 144, 149

Grundsatz: Der Ferienanspruch pro Jahr beträgt:

25 Tage zwischen 21. und 49. Altersjahr

28 Tage bis zum 20. Altersjahr und zwischen 50. und 59. Altersjahr

32 Tage für alle Lernenden

33 Tage ab dem 60. Altersjahr

Ausnahme: In den Gehaltsklassen 19 und höher steigt der Ferienanspruch fünf Jahre früher. Mindestens zwei Wochen müssen zusammenhängend bezogen werden.

Ferientaten, Bewilligung

PV 143, SD4 17.02.01

Zuständig für die Bewilligung der Ferientaten sind die vorgesetzten Personen gemäss Stellenbeschreibung auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters. Die vorgesetzten Personen tragen den Wünschen der Mitarbeitenden Rechnung, soweit das der Betriebsablauf zulässt.

Ferienkürzung

PV 146

Wird die Arbeit insbesondere wegen Krankheit oder Unfall in einem Kalenderjahr für mehr als zwei Monate ausgesetzt, werden die Ferien im Verhältnis zur Anwesenheit gekürzt.

- Beispiel 1: Ferienanspruch 28 Tage, Krankheit 60 Tage -> keine Ferienkürzung, da Abwesenheit nicht grösser als zwei Monate (2 x 30 Tage)
- Beispiel 2: Ferienanspruch 28 Tage, Krankheit 61 Tage -> Ferienkürzung, da Abwesenheit mehr als zwei Monate; $Abwesenheit\ 61/360 = 16,94\ \%$ -> Ferienkürzung 4,5 Tage
- Beispiel 3: Ferienanspruch 28 Tage, Krankheit 200 Tage -> Ferienkürzung, da Abwesenheit mehr als zwei Monate; $Abwesenheit\ 200/360 = 55,56\ \%$ -> Ferienkürzung 15,5 Tage
- Beispiel 4: Ferienanspruch 28 Tage, Krankheit ganzjährig -> Ferienkürzung, da Abwesenheit mehr als zwei Monate; $Abwesenheit\ 360/360 = 100\ \%$ -> Ferienkürzung 28 Tage, d. h. es besteht kein Ferienanspruch für dieses Jahr

=> Mutterschaftsurlaub wird für eine Kürzung nicht angerechnet, Militär, Zivilschutz und Zivildienst nur im Umfang, der einen Monat übersteigt.

Ferienübertragung auf Langzeitkonto siehe Langzeitkonto

Freie Tage

PV 149

Grundsatz: Damit ein Anspruch entsteht, verbleibende Ferientage auf das Langzeitkonto zu übertragen, sind pro Kalenderjahr mindestens 20 freie Tage zu beziehen, davon mindestens zehn Tage zu lasten des Ferienguthabens. Freie Tage sind Ferientage oder Freitage im Rahmen des Gleitzeitsaldos der Jahresarbeitszeit. Mindestens zwei Wochen müssen zusammenhängend bezogen werden.

Ausnahme: Gleitzeittage von Teilzeitangestellten, die sich daraus ergaben, dass die Arbeit nicht gleichmässig auf Montag bis Freitag verteilt wird, gelten nicht als freie Tage im Sinne von Artikel 149 PV.

Verfall von Ferientagen: Werden in einem Kalenderjahr zu wenig Ferientage bezogen, so dass ein Übertrag der verbleibenden Ferientage auf das => Langzeitkonto nicht möglich ist, verfallen die zu wenig bezogenen Ferientage entschädigungslos.

Gehaltsausrichtung bei Krankheit

PG 65, PV 52, 52b, 53 ff.

Grundsatz: Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall wird das Gehalt wie folgt weiter ausgerichtet:

- im ersten Jahr zu 100 Prozent
- im zweiten Jahr zu 90 Prozent.

Ausnahme: Lernende haben einen Anspruch auf Gehaltsausrichtung von maximal sechs Monaten während der gesamten Lehrzeit.

Gehaltsausrichtung bei Unfall siehe Gehaltsausrichtung bei Krankheit

Jahresarbeitszeit

PV 124 ff., SD4 17, Weisung Jahresarbeitszeit Kanton Bern

Das System der Jahresarbeitszeit erlaubt es besser, die Arbeitszeit dem Arbeitsanfall anzupassen. Am Jahresende darf ein Jahresarbeitszeitsaldo von maximal 100 Stunden (plus oder minus) auf das neue Jahr übertragen werden.

Nach dem Ampelsystem (grün bis +/- 60 Stunden, gelb zwischen +/- 60 und +/- 100 Stunden, rot über +/- 100 Stunden) sind im gelben Bereich zusätzliche Stunden nur in Absprache mit der vorgesetzten Stelle zulässig. Im roten Bereich sind zwingend Massnahmen zum Abbau zwischen den Mitarbeitenden und den Vorgesetzten vorgeschrieben.

Wird am Jahresende der Höchstsaldo von 100 Plusstunden überschritten, können die Ressortvorstehenden auf Antrag der Mitarbeitenden eine Auszahlung bis auf einen Restsaldo von 50 Plusstunden bewilligen. Wird die Auszahlung nicht beantragt oder verweigert, verfallen die den Höchstsaldo übersteigenden Stunden entschädigungslos.

Anstelle der Auszahlung können die Ressortvorstehenden auf Gesuch hin auch einen Übertrag des Gleitzeitaldos auf das Folgejahr bewilligen, wobei in diesem Fall zwingend Abbauvereinbarungen zwischen den Ressortvorstehenden und den Mitarbeitenden abgeschlossen werden müssen.

Bei einem 100 Stunden übersteigenden Minussaldo kann ein Lohnabzug vorgenommen werden. In Ausnahmefällen kann ein höherer Übertrag bewilligt werden. Dazu ist ein begründetes Gesuch nötig, das vor Ablauf der Abrechnungsperiode eingereicht sein muss.

Kilometerentschädigung Privatfahrzeug

PV 109 ff., Ansatz-RRB

Grundsatz: Grundsätzlich sind für Dienstreisen die öffentlichen Verkehrsmittel zu benützen.

Ausnahme: Die vorgesetzten Personen können die dienstliche Benützung des Privatfahrzeugs in Ausnahmefällen bewilligen (erheblich Zeit- oder Kostenersparnis). In diesem Fall wird für Dienstfahrten mit dem Privatfahrzeug eine Kilometerentschädigung ausgerichtet. Diese beträgt CHF 0.70 pro Kilometer. Parkgebühren werden zusätzlich entschädigt.

Krankentaggeldversicherung

PV 191a, PR 14

Im Sinne einer Rückversicherung für die Gehaltszahlungen bei Krankheit und Unfall schliesst die Gemeinde eine Krankentaggeldversicherung ab. Die Prämien trägt allein die Gemeinde. Die Mitarbeitenden haben deshalb aus der Krankentaggeldversicherung keine weitergehenden Ansprüche als die => Gehaltsausrichtung bei Krankheit oder Unfall.

Krankheit während der Ferien

PV 148, SD4 17.02.03

Bei Krankheit oder Unfall während der Ferien können die Ferien in Absprache mit der Stabsstelle Human Resources entsprechend verlängert oder später bezogen werden. Damit Ferientage als Krankheitstage angerechnet werden, ist in jedem Fall ein Arzzeugnis nötig, das die *Ferienunfähigkeit* bescheinigt (auch bei weniger als fünf Krankheitstagen).

Kündigung

PG 24 f.

Grundsatz: Mitarbeitende kündigen schriftlich, die Gemeinde als Arbeitgeberin kündigt mit Verfügung.

Kündigungsfrist

PG 22, 24 f., PR 18

Grundsatz: Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate auf ein Monatsende. Ab Gehaltsklasse 19 kann im Anstellungsvertrag eine Kündigungsfrist von bis zu sechs Monaten vorgesehen werden.

Ausnahme: Kündigung während der Probezeit auf ein Monatsende, im ersten Monate mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen, ab dem 2. Monat mit einer Kündigungsfrist von einem Monat.

Kurzurlaub siehe Urlaub

Langzeitkonto

PV 160a ff.

Das Langzeitkonto ist ein individuelles, ausschliesslich in Form von Zeit (Arbeitstagen) geführtes Konto zur Erfassung von nicht bezogenen Ferientagen. Der maximal zulässige Saldo beträgt 50 Tage. Das Langzeitkonto kann verwendet werden für bezahlten Urlaub, eine befristete Reduktion des Beschäftigungsgrads bei gleichbleibendem Gehalt oder für einen Vorruhestandsurlaub. Das Langzeitkonto wird geüffnet durch nicht bezogene Ferientage, wobei im entsprechenden Jahr mindestens 20 => freie Tage (davon zehn Ferientage) bezogen sein müssen. Auch Ferientage aus Treueprämien können dem Langzeitkonto gutgeschrieben werden. Der Bezug erfolgt in Tranchen von mindestens fünf Arbeitstagen. Längere Bezüge aus dem Langzeitkonto sind frühzeitig anzumelden (Bezüge von mehr als 22 Arbeitstagen sechs Monate im Voraus). Bei Austritt kann das Langzeitkonto ausbezahlt werden, nicht aber bei Pensionierung (nur Bezug in Form von Vorruhestandsurlaub möglich). Übersteigt der zulässige Langzeitkontosaldo am Jahresende 50 Tage, verfällt das den Höchstsaldo übersteigende Langzeitkonto-Guthaben entschädigungslos.

Leistungsbeurteilung siehe Mitarbeitergespräch

Mitarbeiterbeurteilung siehe Mitarbeitergespräch

Mitarbeitergespräch

PV 44, 49, 163 ff., PR 12a

Grundsatz: Die Vorgesetzten führen mit allen Mitarbeitenden einmal jährlich ein Mitarbeitergespräch. Die zu verwendenden Formulare sind vorgegeben. Sind Mitarbeitende mit dem Ergebnis nicht einverstanden, können sie die Überprüfung durch die nächsthöhere Stelle verlangen. Eine Leistungs- und Verhaltensbeurteilung in Form einer Gesamtbeurteilung erfolgt nicht.

Das Mitarbeitergespräch hat keine direkte Lohnrelevanz.

Ausnahme: Vom Mitarbeitergespräch ausgenommen sind Mitarbeitende, deren Beschäftigung auf weniger als ein Jahr befristet ist oder die monatlich in der Regel weniger als 50 Stunden arbeiten.

Mittagspause siehe Pause, Mittagspause

Mobbing

PV 5, SD4 04.01.01, 04.01.02

Der Gemeinderat hat eine externe Firma bezeichnet, an die sich Mitarbeitende bei Mobbing oder bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wenden können. Die Kontaktdaten lauten: BeTrieb, Konfliktberatung für Unternehmen und Institutionen, Bahnhofstrasse 52, 8001 Zürich, Tel. 044 214 67 85,

Mail: konfliktberatung@betrieb.ch.

=> sexuelle Belästigung

Monatsgehalt, 13.

PV 32

1/13 des Jahresgehalts wird als 13. Monatslohn je zur Hälfte in den Monaten Juni und Dezember ausbezahlt. Die übrigen 12/13 des Jahresgehalts werden in zwölf gleichen Teilen monatlich ausbezahlt. Bei Eintritt und Austritt während des Jahres besteht ein pro-rata-Anspruch auf das 13. Monatsgehalt.

Mutterschaftsurlaub

PV 60, 60b

Der Mutterschaftsurlaub beträgt 16 Wochen (112 zusammenhängende Kalendertage). Er beginnt am Tag der Geburt, auf Wunsch der werdenden Mutter aber frühestens zwei Wochen vor dem mutmasslichen Geburtstermin.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann im Zusammenhang mit der Geburt oder Adoption eines Kindes ein unbezahlter Urlaub bis zu sechs Monaten gewährt werden, wenn das aus betrieblichen Gründen möglich ist.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können im Zusammenhang mit der Geburt oder Adoption eines Kindes unter bestimmten Voraussetzungen den Beschäftigungsgrad reduzieren. => Beschäftigungsgrad, Reduktion bei Geburt oder Adoption

=> stillende Mütter, schwangere Frauen

Nachtarbeit und Wochenendarbeit

PV 84g, 119, 130, PR 16, Ansatz-RRB

1) Geldzuschlag

Für angeordnete Nachtarbeit (Montag bis Freitag zwischen 00.00 und 06.00 Uhr sowie zwischen 20.00 und 24.00 Uhr) und Wochenendarbeit zwischen Samstag 00.00 Uhr und Sonntag 24.00 Uhr wird ein Geldzuschlag von CHF 6.00 brutto zuzüglich Ferienentschädigung von 10,64 % (unabhängig vom Alter) pro Stunde ausgerichtet (Feiertage sind dem Sonntag gleichgestellt). Mittels Anstellungsvertrag oder Stellenbeschrieb kann der Zeitrahmen von Montag bis Freitag auf 23.00 Uhr statt 20.00 Uhr geändert werden. Für freiwillige Nachtarbeit im Rahmen der Jahresarbeitszeit wird kein Geldzuschlag gewährt. Der Geldzuschlag wird nur Mitarbeitenden bis zur Gehaltsklasse 23 ausgerichtet.

2) Zeitzuschlag

Für angeordnete Nacht- und Wochenendarbeit gibt es Zeitzuschläge. Diese betragen 25 Prozent von Montag bis Freitag zwischen 20.00 und 24.00 Uhr, von Dienstag bis Freitag zwischen 00.00 und 06.00 Uhr sowie am Samstag zwischen 00.00 und 20.00 Uhr. Zwischen Samstag, 20.00 Uhr, und Montag, 06.00 Uhr beträgt der Zuschlag 50 Prozent (Feiertage gelten als Sonntage). Mittels Anstellungsvertrag oder Stellenbeschrieb kann der Zeitrahmen von Montag bis Freitag auf 23.00 Uhr statt 20.00 Uhr geändert werden. Der Zeitzuschlag wird der Jahresarbeitszeit zugerechnet. Für freiwillige Nachtarbeit im Rahmen der Jahresarbeitszeit wird kein Zeitzuschlag gewährt. Der Zeitzuschlag wird nur Mitarbeitenden bis zur Gehaltsklasse 18 und zudem nur für Mitarbeitende der Bereiche Infrastruktur und Polizeiinspektorat (ohne Sekretariatsmitarbeitende) gewährt.

Nachtzuschlag siehe Nachtarbeit und Wochenendarbeit

Nebenbeschäftigung

PG 53, PV 203 ff., SD4 22

Jede Nebenbeschäftigung, welche die Arbeit beeinträchtigt, ist unzulässig. Eine Beeinträchtigung liegt insbesondere vor, wenn ein Interessenkonflikt besteht oder die Arbeitskraft dauernd und erheblich beansprucht wird. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, alle entschädigten Nebenbeschäftigungen zu melden sowie über Tatsachen zu informieren, welche eine Bewilligungspflicht begründen können. Für jede meldepflichtige Nebenbeschäftigung ist eine Bewilligung nur erforderlich, wenn Arbeitszeit beansprucht wird. Bestimmte Nebenbeschäftigungen (Artikel 204 Absatz 3 PV) sind generell erlaubt und weder melde- noch bewilligungspflichtig.

=> öffentliches Amt

Nichtberufsunfallversicherung

PV 185, SD4 20

Das Personal ist für Nichtberufsunfälle versichert. Die Gemeinde und die Mitarbeitenden tragen je die Hälfte der Prämien der Nichtberufsunfallversicherung und der UVG-Zusatzversicherung. Dabei wird ein Einheitssatz angewendet, der jährlich neu berechnet wird.

Öffentliches Amt

PG 52, PV 199 ff., SD4 21

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind berechtigt öffentliche Ämter auszuüben, soweit diese mit ihrer beruflichen Tätigkeit vereinbar sind. Sie sind jedoch verpflichtet, ein öffentliches Amt vor dessen Annahme dem Anstellungsorgan zu melden. Für die Ausübung öffentlicher Ämter können je nach Bedeutung des auszuübenden Amtes maximal 15 Arbeitstage pro Jahr in Anspruch genommen werden, ohne dass damit eine Gehaltskürzung oder eine Abgabepflicht verbunden ist. Die Ausübung eines öffentlichen Amtes kann untersagt werden, wenn die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben beeinträchtigt wird oder das öffentliche Amt mit der dienstlichen Stellung nicht vereinbar ist.

=> Nebenbeschäftigung

Pause, Mittagspause

1) Pause

PV 127

Es besteht ein Anspruch auf eine bezahlte Pause von je 15 Minuten während des Vormittags und des Nachmittags.

2) Mittagspause

PV 125

Dauert die tägliche Arbeitszeit länger als sieben Stunden, muss eine unbezahlte Pause von mindestens dreissig Minuten bezogen werden. Dauert die tägliche Arbeitszeit länger als zehn Stunden, darf eine weitere unbezahlte Pause von mindestens dreissig Minuten bezogen werden.

3) Pausen für stillende Mütter

PV 131

=> stillende Mütter, schwangere Frauen

Pensionierung

PG 14, PV 17, BVG-VO 9

Grundsatz: Das Arbeitsverhältnis endet am Ende des Monats, in dem die betroffene Person das 65. Altersjahr vollendet.

Ausnahmen: Eine Weiterbeschäftigung kann jeweils für ein Jahr bewilligt werden, maximal bis zum 70. Altersjahr. Es besteht kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung. Eine vorzeitige Pensionierung ist ab Vollendung des 58. Altersjahrs nach den Bestimmungen der Previs möglich. Eine Teilpensionierung ist möglich. Es besteht jedoch kein Anspruch auf Teilpensionierung.

Pensionskasse

PG 99, PR 15, BVG-VO 6 f.

Das BVG-pflichtige Personal ist bei der PREVIS Vorsorge im Beitragsprimat versichert. Die Gemeinde als Arbeitgeberin übernimmt 53,4 Prozent der Beiträge, das Personal 46,6 Prozent. Die Gemeinde trägt die Verwaltungskosten pro Monat und versicherter Person alleine.

Personalkommission

PG 10, PR 5 ff.

Für die Behandlung betrieblicher Personalangelegenheiten besteht eine Personalkommission mit drei Mitgliedern des Gemeinderats und drei Mitgliedern, die vom Personal zur Wahl vorgeschlagen werden.

Pikettdienst

PV 84c ff., Winterpikettdienstverordnung

Der Pikettdienst ist in der Winterpikettdienstverordnung (ISR 156.114) geregelt. Er betrifft ausschliesslich den Bereich Infrastruktur. Der Pikettdienst wird entschädigt.

Privatfahrzeug, Benützung siehe Kilometerentschädigung Privatfahrzeug

Rückzahlungspflicht bei Weiterbildung

PV 176 ff., SD4 18

Grundsatz: Wer von der Gemeinde für eine Weiterbildung Beiträge von mehr als CHF 3'000 oder bezahlten Urlaub von mehr als zehn Tagen erhält, hat sich vor Beginn der Weiterbildung zu einer Rückerstattung zu verpflichten. Zurückzuzahlen sind die Beiträge, soweit sie CHF 3'000 übersteigen, sowie das Nettogehalt inkl. Zulagen für die zehn Urlaubstage übersteigende Zeit. Die Rückzahlungspflicht entsteht bei Abbruch der Ausbildung oder bei Austritt in den ersten drei Jahren nach Weiterbildungsende. Sie beträgt 100 Prozent bei Abbruch oder Austritt im ersten Jahr nach Abschluss. Im zweiten Jahr nach Abschluss beträgt sie zwei Drittel des Gesamtbetrags und im dritten Jahr ein Drittel.

Ausnahme: Ist eine Weiterbildung ausdrücklich angeordnet, entfällt eine Rückzahlungspflicht.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

PV 5, SD4 04.01.01, 04.01.02

Der Gemeinderat hat eine externe Firma bezeichnet, an die sich Mitarbeitende bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz oder bei Mobbing wenden können. Die Kontaktdaten lauten: BeTrieb, Konfliktberatung für Unternehmen und Institutionen, Bahnhofstrasse 52, 8001 Zürich, Tel. 044 214 67 85, Mail: konfliktberatung@betrieb.ch.

=> Mobbing

Stillende Mütter, schwangere Frauen

PV 131

Für schwangere Frauen bestehen Beschränkungen bezüglich der täglichen Arbeitszeit (maximal neun Stunden) und bezüglich Ruhezeit, abhängig vom Schwangerschaftsmonat.

Stillenden Müttern steht eine gewisse Arbeitszeit pro Tag für das Stillen oder das Abpumpen von Milch zur Verfügung, abhängig vom Beschäftigungsgrad bzw. der täglichen Arbeitszeit.

=> Mutterschaftsurlaub

Teuerungsausgleich

PG 74, PR 2

Der Entscheid des Regierungsrats des Kantons Bern über die dem Kantonspersonal gewährte Teuerung ist für die Gemeinde verbindlich. Bei individuellen Lohnerhöhungen ist die Gemeinde frei.

Treueprämie

PG 91, PV 95 ff., PR 13

Grundsatz: Nach zehn => Dienstjahren und dann alle fünf Jahre besteht ein Anspruch auf eine Treueprämie. Die Treueprämie entspricht einem bezahlten Urlaub von elf Arbeitstagen. Sie kann in ein Entgelt umgewandelt werden und entspricht dann der Hälfte eines Monatslohns (inkl. Anteil 13. Monatslohn, jedoch ohne Zulagen).

Überstunden, Überzeit

Im System der => Jahresarbeitszeit gibt es keine Überstunden und keine Überzeit.

Überzeit siehe Überstunden, Überzeit

Unbezahlter Urlaub siehe Urlaub

Unfallversicherung siehe Berufsunfallversicherung und Nichtberufsunfallversicherung

Unterkunftsentschädigung

PV 103 ff., Ansatz-RRB

Muss aus dienstlichen Gründen auswärts übernachtet werden, besteht Anspruch auf eine Entschädigung. Die Entschädigungssätze sind jährlich im Ansatz-RRB festgesetzt.

Urlaub

1) *bezahlter Urlaub, Kurzzurlaub*

PV 156, SD4 17.04

Grundsatz: Es kann folgender Kurzzurlaub gewährt werden:

- bis zu vier Arbeitstage wegen plötzlicher und schwerer Erkrankung oder Todes einer oder eines nahen Familienangehörigen,
- bis zu zwei Arbeitstage wegen eigener Heirat, Eintragung der Partnerschaft gleichgeschlechtlicher Paare oder Wohnungswechsels,
- bis zu einem Arbeitstag wegen des Orientierungstags für Wehrpflichtige und für die Abgabe des Materials bei Entlassung aus der Wehrpflicht.

Die Dauer des jeweiligen Urlaubs ist im Einzelfall festzulegen. Insgesamt dürfen die bewilligten Kurzzurlaube pro Jahr sechs Arbeitstage nicht übersteigen. Zuständig für die Bewilligung ist die direkt vorgesetzten Personen.

Ausnahme: Ohne Anrechnung an die sechs Tage können durch die Geschäftsleitung die in Artikel 156 Absatz 4 PV abschliessend aufgezählten bezahlten Kurzzurlaube bewilligt werden.

=> Vaterschafts- und Adoptionsurlaub (bezahlter Urlaub bei Geburt oder Adoption eines Kindes)

2) unbezahlter Urlaub

PV 157 ff., BVG-VO 7, SD4 17.05.02

Auf unbezahlten Urlaub besteht kein Anspruch. Unbezahlter Urlaub kann auf Gesuch hin je nach Dauer durch den Gemeinderat oder die Geschäftsleitung bewilligt werden. Während eines unbezahlten Urlaubs von mehr als einem Monat sind auch die Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskasse und die Unfallversicherung durch die Mitarbeitenden zu tragen. Während des unbezahlten Urlaubs besteht kein Ferienanspruch.

=> Mutterschaftsurlaub (unbezahlter Urlaub bei Geburt eines Kindes)

=> Vaterschafts- und Adoptionsurlaub (unbezahlter Urlaub bei Geburt oder Adoption eines Kindes)

3) Betreuungsurlaub

PV 156a

Hat eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter einen Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach den Artikeln 16n bis 16s EOG, weil das eigene Kind wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, so hat sie oder er Anspruch auf einen bezahlten Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen. Das Gehalt wird zu 100 Prozent auf der Basis des aktuellen monatlichen Bruttogehalts ausgerichtet. Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Sind beide Elternteile erwerbstätig, hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens sieben Wochen. Die Eltern können eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen.

Vaterschafts- und Adoptionsurlaub

PV 60a, 60b

Mitarbeiter haben im Zusammenhang mit der Geburt oder Adoption eines Kindes Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von zehn Arbeitstagen. Dasselbe gilt für Mitarbeiterinnen bei der Adoption eines Kindes. Der Urlaub ist zusammenhängend oder gestaffelt innert sechs Monaten nach der Geburt bzw. der bewilligten Aufnahme des Kindes zur späteren Adoption zu beziehen.

Mitarbeiter bei der Geburt oder Adoption eines Kindes und Mitarbeiterinnen bei der Adoption eines Kindes haben auf Gesuch hin Anspruch auf einen unbezahlten Urlaub bis zu sechs Monaten, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.

=> Beschäftigungsgrad, Reduktion nach Geburt oder Adoption

Verpflegungsentschädigung

PV 103 ff., Ansatz-RRB

Müssen aus dienstlichen Gründen Hauptmahlzeiten auswärts eingenommen werden, besteht Anspruch auf eine Entschädigung. Die Entschädigungssätze sind jährlich im Ansatz-RRB festgesetzt.

Vertrauensarbeitszeit

PG 57a, PV 136d

Die kantonale Vertrauensarbeitszeit ohne Zeiterfassung gilt nur für Gehaltsklassen, in die bei der Gemeinde keine Mitarbeitenden eingereiht sind.

Wochenendarbeit siehe Nachtarbeit und Wochenendarbeit

Wochenendzuschlag siehe Nachtarbeit und Wochenendarbeit

Zahnarztbesuche siehe Arztbesuche

Abkürzungen

BSG	Bernische Systematische Gesetzessammlung
BVG	Bundesgesetz vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge
BVG-VO	Verordnung vom 21. Dezember 2010 über die berufliche Vorsorge (ISR 156.411)
EOG	Bundesgesetz über den Erwerbsersatz
GRB	Grundsatzbeschluss des Gemeinderats
ISR	Interlakner Systematische Reglementssammlung
KFamZG	kantonales Gesetz vom 11. Juni 2008 über die Familienzulagen (BSG 832.71)
PG	(kantonales) Personalgesetz vom 16. September 2004 (BSG 153.01)
PR	Personalreglement 2011 vom 7. Dezember 2010 (ISR 156.11)
PV	(kantonale) Personalverordnung vom 18. Mai 2005 (BSG 153.011.1)
RRB	Regierungsratsbeschluss
SD4	Sonderdiagramm Nr. 4 Personalwesen vom 20. November 2019
UVG	Unfallversicherungsgesetz