



## Gemeinderat

General-Guisan-Strasse 43  
Postfach 97  
3800 Interlaken  
Tel. 033 826 51 41  
gemeindeschreiberei@interlaken.ch  
www.interlaken-gemeinde.ch

GK 47

## Bericht und Antrag an den Grossen Gemeinderat

### **P21.C            Vorschriften, Gesetze, Verordnungen (Personal allgemein)** **Änderung des Personalreglements 2011**

Am 7. Dezember 2012 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 sind oder sein sollen, oder aber als Abweichungen ins Personalreglement 2011 aufgenommen werden müssen.

Am 28. Oktober 2015 hat der Regierungsrat eine Änderung 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 die Änderungen zum Langzeitkonto nur teilweise übernehmen (Übergangsbestimmungen II.). Zudem möchte der Gemeinderat zwar am Mitarbeitergespräch festhalten, nicht aber an einer lohnrelevanten *Leistungsbeurteilung* (neuer Artikel 12a PR-11).

### **Die Änderungen im Einzelnen**

#### ***Mitarbeiterbeurteilung bzw. Mitarbeitergespräch***

Nach Artikel 48 Absatz 1 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 (PG, BSG 153.011) führen die Vorgesetzten periodisch, aber mindestens jährlich, mit jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter ein Gespräch im Sinne einer zukunftsgerichteten Standortbestimmung. Kernpunkte dieses Gesprächs sind die Leistungs- und Verhaltens*beurteilung*, die Zielvereinbarung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsklima, berufliche Entwicklung und Perspektiven. Artikel 161 Absatz 3 PV wiederholt die Kernpunkte des Mitarbeitergesprächs mit Zielvereinbarung, Arbeitsbedingungen, Arbeitsklima und Führungskultur, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven sowie Leistungs- und Verhaltens*beurteilung*. Nach Artikel 163 Absatz 2 PV erfolgt die *Gesamtbeurteilung* nach folgendem Schema:

- A++ Zielvorgaben oder Leistungserwartungen deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen (herausragende Leistungen),
- A+ Zielvorgaben oder Leistungserwartungen in wichtigen Bereichen übertroffen (sehr gute Leistungen),
- A Zielvorgaben oder Leistungserwartungen erfüllt (gute Leistungen),
- B Zielvorgaben oder Leistungserwartungen teilweise erfüllt (ausreichende Leistungen),
- C Zielvorgaben oder Leistungserwartungen in wichtigen Bereichen nicht erfüllt (nicht ausreichende Leistungen).

Artikel 44 Absatz 2 PV legt fest, dass der Gehaltsaufstieg über zusätzliche Gehaltsstufen erfolgt, die von der Leistungs- und Verhaltens*beurteilung* abhängig ist und die im Rahmen der verfügbaren Mittel wie folgt gewährt werden können:

- a) für herausragende Leistungen (Beurteilungsstufe A++) jährlich bis zu zehn Gehaltsstufen,
- b) für sehr gute Leistungen (Beurteilungsstufe A+) jährlich bis zu sechs Gehaltsstufen,
- c) für gute Leistungen (Beurteilungsstufe A) bis zu drei Gehaltsstufen.

Auch wenn es sich hier um eine Kann-Formulierung handelt und die Gehaltsstufen mit „bis zu“ festgelegt sind, ist es für das Personal demotivierend, wenn die angegebenen Werte auch nicht nur annäherungsweise angewendet werden (können). Als Beispiel können die individuellen Lohnerhöhungen auf den 1. Januar 2016 herangezogen werden, für die der Gemeinderat ein Prozent der Lohnsumme budgetiert und dann effektiv 0,99 Prozent auch gewährt hat. Diese 0,99 Prozent ermöglichten es, bei den 56 Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung, des Werkhofs und der Hauswardienste mit unbefristeten Verträgen, die nicht im Stundenlohn angestellt sind, insgesamt 90 Gehaltsstufen zu gewähren. Wenn alle Mitarbeitenden gute Leistungen (Beurteilungsstufe A) erbringen, ist es nicht möglich allen Mitarbeitenden zwei Gehaltsstufen zu gewähren; und bei sehr gute Leistungen (Beurteilungsstufe A+) würde der Spielraum für zusätzliche Gehaltsstufen gänzlich fehlen, obwohl die Personalverordnung „bis zu sechs Gehaltsstufen“ vorsieht. Durch das Ressortsystem mit zum Teil kleinen Verwaltungseinheiten (z. B. Bereich Soziales mit einer Mitarbeiterin und 50 Stellenprozenten oder die Bereiche Gemeindeschreiberei und Zivilschutz mit zwei Mitarbeitenden und 180 bzw. 200 Stellenprozenten) besteht eine Vielzahl von Personen, die Mitarbeitergespräche führen und trotz Schulung unterschiedlich bewerten, so dass ein A+ in einem Bereich durchaus einem A in einem andern Bereich entsprechen kann und umgekehrt.

Diese Problematik hat den Gemeinderat dazu bewogen, in den letzten vier Jahren auf eine *Beurteilung* der Leistung und des Verhaltens mit einer Gesamtnote zu verzichten. Die Mitarbeitergespräche werden jedoch weiterhin wie bisher bis Ende Juli geführt, jedoch ohne dass die Gesprächsleitenden am Schluss des Gesprächs eine Gesamtnote setzen. Auf die Lohnrunde im November/Dezember können die Gesprächsleitenden begründete Anträge auf individuelle Lohnerhöhungen stellen, über die abschliessend der Gemeinderat entscheidet. Dieses Vorgehen hat sich bewährt und ist auch beim Personal akzeptiert, weshalb die Personalkommission der Gemeinde der beantragten Reglementsänderung zustimmt.

#### Änderung von Artikel 4 PR-11

Mit dem neuen Buchstaben h von Artikel 4 Absatz 1 Ziffer 2. PR-11 werden die Artikel 44 Absätze 2 bis 5 und Artikel 45 Absatz 1 PV als für die Gemeinde Interlaken nicht anwendbar erklärt (Leistungs- und Verhaltens*beurteilung*). Die bisherigen Buchstaben h bis o werden inhaltlich unverändert zu den Buchstaben i bis p.

#### Neuer Artikel 12a PR-11

Die Führung von Mitarbeitergesprächen ist mit Artikel 4 Absatz 1 Ziffer 2. Buchstabe h PR-11 nicht gestrichen worden. Dieser Grundsatz ist in Artikel 48 Absatz 1 PG festgelegt. Der neue Artikel 12a PR-11 definiert, was die Kernpunkte des Mitarbeitergesprächs sind. Die Leistung und das Verhalten der Mitarbeitenden bilden durchaus weiterhin Kernpunkte des Mitarbeitergesprächs, jedoch nicht mehr die in Artikel 48 Absatz 1 PG genannte Leistungs- und Verhaltens*beurteilung*. Die übrigen Kernpunkte erfahren keine Änderung gegenüber dem Kanton.

#### **Langzeitkonto**

Das Personalamt des Kantons Bern erklärt auf seiner Wissensdatenbank zum Personalrecht das Langzeitkonto (LZK) wie folgt: „Mit den LZK wird im Grunde genommen lediglich das Jahresarbeitszeit-Modell erweitert, wo die Möglichkeit besteht, die in einem Jahr zu viel geleistete Arbeitszeit auf ein Zeitkonto zu übertragen und diese Zeit zu einem späteren Zeitpunkt (zum aktuellen Lohn) zu kompensieren. Gespiessen wird das LZK mit nicht bezogenen Ferienguthaben und allfälligen Treueprämien. Nicht bezogene Jahresarbeitszeitsaldi dürfen nicht auf das Langzeitkonto übertragen werden (vgl. Artikel 160b Absatz 1 PV). Zur Sicherstellung der Erholung sind die Mitarbeitenden gemäss Artikel 149 Absatz 2 PV verpflichtet, in jedem Kalenderjahr eine Mindestzahl von freien Tagen (mindestens 20) zu beziehen.“

([www.fin.be.ch/fin/de/index/personal/personalrecht/wdb.thema.204.html](http://www.fin.be.ch/fin/de/index/personal/personalrecht/wdb.thema.204.html)).

Der Regierungsrat des Kantons Bern hat in einer Medienmitteilung vom 29. Januar 2015 ausgeführt: „Die Möglichkeit, nicht bezogene Ferientage in der Höhe von bis zu einem halben Arbeitsjahr auf das Langzeitkonto übertragen zu können, hat zu verschiedenen Problemen geführt. Einerseits musste der Kanton für Zeitguthaben in der Jahresrechnung Jahr für Jahr Rückstellungen in Millionenhöhe bilden. Diese nahmen in den letzten Jahren stetig zu und haben Ende 2013 ein Ausmass von gegen 160 Mio. Franken erreicht. Andererseits verursachen hohe Zeitguthaben auch organisatorische Probleme, wenn Mitarbeitende mit hohen Saldi bereits kurz nach ihrer Kündigung oder Monate vor ihrer Pensionierung austreten.“ Der Regierungsrat hat deshalb mit der Änderung der Personalverordnung vom 28. Oktober 2015 beschlossen, das Langzeitkonto von bisher 125 auf neu maximal 50 Tage zu begrenzen. In Übergangsbestimmungen hat er festgelegt, wie die bestehenden Guthaben innert vier Jahren auf diesen Wert zu reduzieren sind.

Bei der Gemeinde Interlaken (ohne die Industriellen Betriebe) haben von den oben erwähnten 56 Mitarbeitenden am 1. Januar 2016 21 Mitarbeitende Langzeitkontoguthaben von insgesamt 658 Tagen mit einem Gesamtwert von 250'000 Franken, alle mit Arbeitsplatz Gemeindeverwaltung. Bei fünf Mitarbeitenden liegt der Saldo über 50 Tagen, bei einer Person über 100 Tagen. Bei 8 der 21 Mitarbeitenden handelt es sich um Abteilungs- oder Bereichsleitende, bei denen die Gemeinde als Arbeitgeberin interessiert ist, dass bei grossem Arbeitsanfall die Arbeit auch geleistet wird. Der Wert der Langzeitkontoguthaben ist mittels Rückstellungen sichergestellt. Da die Vorgesetzten die Arbeitszeitrapporte monatlich visieren, haben sie jederzeit die Möglichkeit, Einfluss zu nehmen.

Von den 54 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Industriellen Betriebe haben 36 Personen ein Langzeitkontoguthaben, davon 17 Personen einen Saldo von maximal 20 Tagen und 19 Personen mit einem Saldo über 20 Tagen.

Der Grosse Gemeinderat Interlaken hat das Langzeitkonto erst mit dem Personalreglement vom 7. Dezember 2010 auf den 1. Januar 2011 eingeführt. Auf den 1. Januar 2013 ist vom Kanton eine Einschränkung auf maximal 125 Tage vorgenommen worden, die auch für die Gemeinde Interlaken gilt. Personalkommission und Gemeinderat sind übereinstimmend der Auffassung, dass es dem Grundsatz von Treu und Glauben widersprechen würde, wenn nun bereits wieder eine das Personal einschränkende Änderung vollumfänglich umgesetzt würde. Der Gemeinderat beantragt deshalb die vom Kanton auf den 1. Januar 2016 vorgenommene Änderung mit einer längeren Übergangsfrist und einer befristeten Ausnahmeregelung übernehmen.

#### Übergangsbestimmungen II.

Ziffer 1. der Interlakner Übergangsbestimmungen II. hält fest, dass die vom Kanton beschlossene Übergangsfrist für den Abbau oder die Auszahlung von Langzeitkontoguthaben, die 50 Tage übersteigen, bis zum 31. Dezember 2022 gelten soll, statt nur bis zum 31. Dezember 2019. Mit dieser verlängerten Frist fällt die ordentliche Pensionierung von vier der fünf Personen bei der Gemeinde mit mehr als 50 Langzeitkontotagen in die Übergangsfrist. Mit Ziffer 2. der Übergangsbestimmungen wird ermöglicht, dass die betroffenen fünf Personen bei der Gemeinde auf Gesuch hin das Langzeitkonto bis Ende 2021 noch weiter aufrufen können, maximal aber bis 125 Tage. Diese Bestimmung ist nötig, da sich bereits abzeichnet, dass verschiedene Mitarbeiter wegen Arbeitsanfalls und/oder Treueprämien ihre Ferien in den nächsten Jahren auch im Interesse der Gemeinde nicht vollständig beziehen können. Die Übergangsbestimmungen 2. bis 4. des Kantons gelten auch für die Gemeinde und die Industriellen Betriebe ab 1. Januar 2016, die kantonale Übergangsbestimmung 2. mit der kantonalen Frist bis 31. Dezember 2019 und nicht mit der verlängerten Frist bis Ende 2022.

#### Aufhebung von Artikel 22 PR-11

Artikel 22 PR-11 enthält eine Übergangsregelung, die bei Einführung des Langzeitkontos auf den 1. Januar 2011 nötig war. Mit der erfolgten Einführung des Langzeitkontos ist die Übergangsregelung nicht mehr nötig und kann aufgehoben werden.

## **Vernehmlassung**

Das Personalreglement 2011 gilt auch für das Personal der Industriellen Betriebe Interlaken, soweit Abweichungen nicht ausdrücklich vorgesehen sind. Die Reglementsänderung ist deshalb den Industriellen Betriebe Interlaken zur Stellungnahme unterbreitet worden. Aufgrund der Stellungnahme sind noch Anpassungen vorgenommen, so dass nun eine Vorlage unterbreitet werden kann, die auch von den Industriellen Betriebe unterstützt wird.

## **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**

Da die Änderungen in der kantonalen Personalverordnung auf den 1. Januar 2016 in Kraft treten und die Änderungen zum Langzeitkonto in der Gemeinde nur teilweise angewendet werden sollen, ist es zwingend, die Änderungen im Personalreglement rückwirkend auf den 1. Januar 2016 in Kraft zu setzen.

## **Antrag**

- 1. Die Änderung von Artikel 4, die Ergänzung mit Artikel 12a sowie die Aufhebung von Artikel 22 des Personalreglements 2011 vom 7. Dezember 2010 und die Übergangsbestimmungen II. werden genehmigt.**
- 2. Die Änderungen treten rückwirkend auf den 1. Januar 2016 in Kraft.**

Interlaken, 17. Februar 2016

**Gemeinderat Interlaken**

Urs Graf

Gemeindepräsident

Philipp Goetschi

Sekretär

Entwurf Reglementsänderung

Gegenüberstellung Personalgesetz – Abweichungen Gemeinden

---

## Personalreglement 2011 (PR-11) (Änderung)

---

Der Grosse Gemeinderat Interlaken,

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

beschliesst:

I.

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

### II. Abweichungen vom Personalrecht des Kantons

nicht anwendbare Bestimmungen in  
anwendbaren Erlassen

#### Artikel 4

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

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

unverändert

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),
- d) Artikel 11 und 12 (Stellenschaffung, Stellenbewirtschaftung),
- e) Artikel 30a Absatz 4 (eivernehmliche 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).

**Bisherige Buchstaben h bis o neu i bis p.**

<sup>2</sup> unverändert

Mitarbeitergespräch

### Artikel 12a (neu)

<sup>1</sup> Abweichend von Artikel 48 PR bilden die Leistung und das Verhalten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, die Zielvereinbarung, die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsklima, die berufliche Entwicklung und die Perspektiven Kernpunkte des Mitarbeitergesprächs.

<sup>2</sup> Ausgenommen vom Mitarbeitergespräch ist das Reinigungspersonal gemäss Artikel 49 Absatz 1 PV.

Übergang zum Langzeitkonto

### Artikel 22

~~<sup>1</sup> Alle 25 Tage übersteigenden Ferienguthaben und die gesamten Überzeitguthaben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind durch Auszahlung, Kompensation innert drei Jahren oder durch Übertragung auf das Langzeitkonto abzubauen.~~

~~<sup>2</sup> Diese Guthaben werden per 31. Dezember 2010 individuell ausgewiesen.~~

~~<sup>3</sup> Die Betroffenen teilen dem Gemeinderat oder dem Verwaltungsrat der Industriellen Betriebe bis am 31. März 2011 verbindlich mit, auf welche Weise (Ziffer 1) sie ihr Guthaben abzubauen wünschen.~~

~~<sup>4</sup> Der Gemeinderat oder der Verwaltungsrat der Industriellen Betriebe legt unter angemessener Berücksichtigung der persönlichen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der dienstlichen Interessen abschliessend fest, auf welche Art der Abbau zu erfolgen hat.~~

**aufgehoben**

### II.

Abweichend von den Übergangsbestimmungen zur Personalverordnungsänderung vom 28. Oktober 2015 gilt:

1. Die Übergangsfrist zum Abbau oder zur Abgeltung von LZK-Guthaben von mehr als 50 Tagen dauert bis zum 31. Dezember 2022.
2. Der Gemeinderat bzw. der Verwaltungsrat der Industriellen Betriebe können Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die am 1. Januar 2016 ein LZK-Guthaben von mehr als 50 Tagen ausweisen, auf begründetes Gesuch hin jährlich und bis längstens am 1. Januar 2022 einen weiteren Übertrag von Ferientagen auf das Langzeitkonto bis zu einem Maximalsaldo von 125 Tagen bewilligen.

### III.

Diese Änderungen treten rückwirkend auf den 1. Januar 2016 in Kraft.