



## 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

### **P21.C            Vorschriften, Gesetze, Verordnungen (Personal allgemein)** **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 sind oder sein sollen, oder aber als Abweichungen ins Personalreglement 2011 aufgenommen werden müssen.

Im Verlaufe des Jahres 2016 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 die Änderungen nur teilweise übernehmen.

### **Die Abweichungen im Einzelnen**

#### ***Artikel 3 PR-11***

In Artikel 3 Buchstabe b PR-11 wird die Anwendbarkeit der Einstiegsstufenverordnung für die Gemeinde wegbedungen. Mit der Änderung der Personalverordnung vom 9. November 2016 wird die Einstiegsstufenverordnung auf den 1. Juli 2017 aufgehoben. Da es diese Verordnung dann nicht mehr gibt, muss deren Anwendbarkeit auf die Gemeinde nicht mehr ausgeschlossen werden. Artikel 3 Buchstabe b PR-11 kann damit auf den 1. Juli 2017 aufgehoben werden.

#### ***Artikel 4 Absatz 1 Ziffer 1***

Mit der Änderung des Personalgesetzes vom 18. Januar 2016 hat der Grosse Rat eine Bestimmung zum Stellenplan und zum HR-Reporting ins Personalgesetz aufgenommen (Artikel 7a PG). Der Gemeinderat führt den in Artikel 7a Absatz 1 PG vorgesehenen Stellenplan bereits heute. Diese Bestimmung ist deshalb für die Gemeinde anwendbar. Hingegen macht es beim Stellenetat der Gemeinde wenig Sinn, den Stellenplan jedes Jahr zwingend mit dem Budget vorzulegen und statistische Personalkennzahlen bis auf Stufe Amt (bei der Gemeinde Stufe Bereich) und Gehaltsklasse zu veröffentlichen. Die Anwendbarkeit der Absätze 2 und 3 von Artikel 7a PG ist deshalb auszuschliessen, was mit dem neuen Artikel 4 Absatz 1 Ziffer 1 Buchstabe c PR-11 erfolgt. Dadurch werden die bisherigen Buchstaben c bis h neu zu Buchstaben d bis i. Statistische Personalkennzahlen finden sich jeweils im Verwaltungsbericht (Stellen

und Stellenprozente je Bereich) und im Organisationshandbuch (Auflistung der Stellen mit Gehaltsklasse).

### **Neuer Artikel 17a**

Mit der Änderung des Personalgesetzes vom 18. Januar 2016 hat der Grosse Rat auch eine Bestimmung ins Personalgesetz aufgenommen (Artikel 52a PG), wonach Mitarbeitende Tätigkeiten für den Kanton in Verwaltungsräten, Stiftungsräten etc. während der Arbeitszeit leisten und die Entschädigung für solche Tätigkeiten im Gegenzug dem Kanton zustehen. Bei der Gemeindeverwaltung wären davon zurzeit zwei Stellen (Gemeindeschreiber und Bauverwalter) mit minimen Entschädigungen betroffen. Übt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter als Privatperson ein öffentliches Amt aus, stehen ihr oder ihm dafür bis zu 15 Arbeitstage pro Jahr während der Arbeitszeit zur Verfügung, ohne dass eine Lohnreduktion oder eine Ablieferungspflicht für die Entschädigung aus dem öffentlichen Amt vorgesehen wäre. Der Gemeinderat möchte deshalb Mitarbeitende der Verwaltung, die sich für die Gemeinde in andern Organisationen engagieren, nicht schlechter stellen und deshalb den neuen Artikel 52a PG erst anwenden, wenn der Aufwand 15 Arbeitstage übersteigen sollte. Mit Artikel 17a Absatz 2 PR-11 wird dem Gemeinderat jedoch die Möglichkeit eingeräumt, in besonderen Fällen eine abweichende Regelung zu treffen.

### **Neuer Artikel 18b**

Mit der Ergänzung der Personalverordnung mit Artikel 60c hat der Regierungsrat am 9. November 2016 einen Anspruch für Mitarbeitende begründet, den Beschäftigungsgrad nach einer Geburt oder Adoption um bis zu 20 Stellenprozente zu reduzieren, wobei der Beschäftigungsgrad nicht unter 60 Stellenprozente fallen darf. Der Anspruch gilt sowohl für die Mutter als auch für den Vater. Bei erheblichen organisatorischen oder betrieblichen Problemen kann die Pensenreduktion verweigert werden. Ein Anspruch, das Arbeitspensum später wieder zu erhöhen, besteht nicht. Für die Gemeinde mit kleinen bis kleinsten Personaleinheiten kann Artikel 60c PV problematisch sein. Der Gemeinderat möchte deshalb für Personal in Führungsfunktionen den Grundsatz umdrehen. Personen in Führungspositionen haben keinen Anspruch auf Pensenreduktion, jedoch das Recht ein Gesuch zu stellen, das bewilligt werden kann, wenn dies organisatorisch und betrieblich umsetzbar ist. Damit sind die Anforderungen an die Ablehnung des Gesuchs kleiner als die Anforderungen an die Verweigerung der Reduktion nach Personalverordnung.

### **Übrige Änderungen**

Die übrigen Änderungen erfordern keine Anpassungen im Personalreglement und sind für die Gemeinde entweder aufgrund der bestehenden Regelungen nicht anwendbar oder können vollumfänglich (und sinngemäss) übernommen werden. Dies gilt insbesondere auch für das neue degressive Lohnsystem, das auf den 1. Juli 2017 eingeführt wird und bei dem der Gehaltsaufstieg pro Gehaltsstufe in den untersten 20 Gehaltsstufen neu grösser (1,0 Prozent des Grundgehalts der Gehaltsklasse statt wie bisher 0,75 Prozent) und bei den obersten 20 Gehaltsklassen entsprechend kleiner sein wird (0,5 Prozent des Grundgehalts der Gehaltsklasse statt wie bisher 0,75 Prozent). In den Gehaltsstufen 21 bis 60 bleibt der Gehaltsaufstieg je Gehaltsstufe bei 0.75 Prozent des Grundgehalts der Gehaltsklasse.

### **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. Die Geschäftsleitung der Industriellen Betriebe Interlaken erachtet den neuen Artikel 18b für die Industriellen Betriebe nicht als zwingend notwendig, lehnt ihn jedoch nicht ab. Die Personalkommission der Gemeinde unterstützt die beantragten Änderungen.

## **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 Lücken entstehen, sind die Änderungen im Personalreglement auf den gleichen Zeitpunkt in Kraft zu setzen, auf den sie auch beim Kanton gelten, d. h. teilweise rückwirkend auf den 1. Januar 2017 und teilweise auf den 1. Juli 2017.

## **Antrag**

- 1. Die Änderung der Artikel 3, 4, 17a und 18b des Personalreglements 2011 vom 7. Dezember 2010 wird genehmigt.***
- 2. Die Änderung von Artikel 4 Absatz 1 Ziffer 1 und die neuen Artikel 17a und 18b treten rückwirkend auf den 1. Januar 2017 in Kraft, die Aufhebung von Artikel 3 Buchstabe b auf den 1. Juli 2017.***

Interlaken, 8. Februar 2017

**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:

nicht anwendbare Erlasse

#### Artikel 3

Folgende Erlasse des kantonalen Personalrechts sind nicht anwendbar:

- a) Stellenvermittlungsverordnung vom 20. April 2005 (StvV, BSG 153.011.2),
- b) ~~Verordnung vom 13. September 2006 über das Anfangsgehalt und den Gehaltsaufstieg nach einer beruflichen Grundausbildung (Einstiegsstufenverordnung, ESV; BSG 153.011.3), aufgehoben~~
- c) Verordnung vom 3. September 2008 über das Arbeitsverhältnis der Praktikantinnen und Praktikanten (Praktikantenverordnung, PAV; BSG 153.012.1).

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):

- 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):  
unverändert

Gemeindevertretungen

#### Artikel 17a (neu)

<sup>1</sup> Artikel 52a Absatz 2 PG wird erst angewendet, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter für eine Tätigkeit nach Artikel 52a Absatz 1 PG mehr als 15 Arbeitstage beansprucht.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat und der Verwaltungsrat der Industriellen Betriebe können in besonderen Fällen eine abweichende Regelung treffen.

Reduktion des Beschäftigungsgrads  
nach Geburt oder Adoption

### **Artikel 18b (neu)**

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

Inkrafttreten

### **II.**

Die Änderung von Artikel 4 Absatz 1 Ziffer 1 und die neuen Artikel 17a und 18b treten rückwirkend auf den 1. Januar 2017 in Kraft, die Aufhebung von Artikel 3 Buchstabe b auf den 1. Juli 2017.