

Personalreglement der Stadt Thun (PR; SSG 153.01); Synopse zur Teilrevision 2025		
Aktuelles Recht	Revisionsvorlage	Kommentar
<p><i>(Stadtratsbeschluss Nr. 79 vom 25. September 1997)</i></p> <p><i>Der Stadtrat von Thun,</i></p> <p>gestützt auf Art. 51 Abs. 1 Ziff. 1 der Gemeindeordnung vom 27. September 1981,</p> <p><i>beschliesst:</i></p>		
1. Teil: Allgemeine Bestimmungen		
<p>Art. 1 Geltungsbereich</p> <p>¹ Diesem Reglement untersteht das gesamte Personal der Einwohnergemeinde Thun gemäss Art. 2.</p> <p>² Vorbehalten bleiben die Bestimmungen von Bund, Kanton und Gemeinde für einzelne Personalgruppen, insbesondere für die Lehrerschaft.</p>	Unverändert.	
<p>Art. 2 Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses</p> <p>¹ Die Angestellten stehen zur Gemeinde in der Regel in einem öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnis.</p> <p>² Ausnahmsweise wird ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis abgeschlossen, wenn</p> <p><i>a</i> Aushilfen angestellt werden,</p> <p><i>b</i> die Anstellung zeitlich befristet ist,</p> <p><i>c</i> in der Regel weniger als ein Drittel eines vollen Pensums gearbeitet wird,</p> <p><i>d</i> Teilzeitpersonal im Stundenlohn mit schwankendem Beschäftigungsgrad angestellt wird,</p> <p><i>e</i> der Lohn aus Drittmitteln finanziert wird oder</p> <p><i>f</i> die Anstellung im Rahmen von neuen Verwaltungsformen begründet wird,</p> <p><i>g</i> organisatorische Veränderungen mit möglichen Auswirkungen auf die betreffende Anstellung bevorstehen.</p>	Unverändert.	

<p>Art. 3 Personalpolitische Grundsätze und Instrumente</p> <p>¹ Die Personalpolitik des Gemeinderates</p> <p><i>a</i> orientiert sich am Leistungsauftrag der Verwaltung, den Bedürfnissen der Angestellten, dem Ziel der Bürgernähe sowie den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes,</p> <p><i>b</i> will der Stadt fähige, motivierte und leistungswillige Angestellte gewinnen und erhalten,</p> <p><i>c</i> pflegt ein sozial partnerschaftliches Verhältnis zwischen Stadt und Angestellten, das auch als Basis für die Beilegung kollektiver Arbeitskonflikte in einem geordneten Rahmen primär durch Verhandlungen dient,</p> <p><i>d</i> fördert und entwickelt die Angestellten aller Stufen entsprechend ihrem Auftrag sowie ihren Anlagen und Fähigkeiten,</p> <p><i>e</i> unterstützt das Angebot an Ausbildungsplätzen,</p> <p><i>f</i> berücksichtigt die Erfüllung von Familienpflichten,</p> <p><i>g</i> ermöglicht den Zugang zur Teilzeitbeschäftigung,</p> <p><i>h</i> verwirklicht die Chancengleichheit für Frauen und Männer,</p> <p><i>i</i> fördert die Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten.</p> <p>² Der Gemeinderat und das Personalamt schaffen und gewährleisten die geeigneten Instrumente zur Umsetzung der Personalpolitik.</p>	<p>Art. 3 Personal- und lohnpolitische Grundsätze und Instrumente</p> <p>¹ Die Personalpolitik des Gemeinderates</p> <p><i>a</i> Unverändert.</p> <p><i>b</i> will der Stadt fähige, motivierte und leistungswillige Angestellte gewinnen und erhalten sowie die Stadt Thun als attraktive Arbeitgeberin positionieren,</p> <p><i>c+d</i> Unverändert.</p> <p><i>e</i> unterstützt und fördert das Angebot an Ausbildungs- und Praktikumsplätzen,</p> <p><i>f+g</i> Unverändert.</p> <p><i>h</i> verwirklicht die Chancengleichheit für Frauen und Männer und setzt den Grundsatz gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit um,</p> <p><i>i</i> entlohnt die Angestellten marktgerecht, funktionsbezogen nach Anforderungen und Verantwortung sowie nach Fähigkeiten, Erfahrung, Leistung und Verhalten,</p> <p><i>j</i> fördert die Beschäftigung und Eingliederung von Personen mit Beeinträchtigung.</p> <p>² Der Gemeinderat und das Personalamt schaffen und gewährleisten die geeigneten Instrumente zur Umsetzung der Personal- und Lohnpolitik.</p>	<p>Innerhalb der Bestimmung erhält die Lohnpolitik ein höheres Gewicht Diesem Umstand soll mit der Anpassung der Randnote bereits Rechnung getragen werden.</p> <p>Die Stadt soll sich noch stärker als attraktive Arbeitgeberin positionieren, auf dem internen Arbeitsmarkt mit dem Fokus auf die Mitarbeitendenbindung wie auch auf dem externen Arbeitsmarkt.</p> <p>Die Stadt soll eine noch aktivere Rolle in der Angebotsgestaltung der Ausbildung von Lernenden übernehmen und das Angebot von Praktikumsplätzen ausweiten. Dies mit dem Ziel, dass die Stadt Thun als attraktiver Ausbildungsbetrieb wahrgenommen wird.</p> <p>Die Stadt Thun unterzeichnete die Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor. Mit der Unterzeichnung der Charta setzt sie sich für Lohngleichheit ein – sowohl als Arbeitgebende wie auch als Verantwortliche für das öffentliche Beschaffungs- und Subventionswesen. Neben der Chancengleichheit für Frauen und Männer soll im Personalreglement explizit festgehalten werden, dass die Stadt Thun als Arbeitgeberin den Grundsatz gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit einhalten will. Die in der Praxis angewendeten Kriterien sollen mit dieser neuen Bestimmung ihren Niederschlag in den lohnpolitischen Grundsätzen finden. Neben den Fähigkeiten, Erfahrung und der Leistung soll insbesondere das vorbildliche und teamorientierte Verhalten entsprechend gewichtet werden.</p> <p>Die Bezeichnung «Behinderte» ist nicht mehr zeitgemäss und soll mit «Personen mit Beeinträchtigung» ersetzt werden.</p>
---	--	---

<p>Art. 4 Mitwirkung</p> <p>¹ Mitwirkung geschieht durch die Angestellten, Personalausschüsse (interne Mitwirkung) und die vom Gemeinderat als ständige Verhandlungspartner anerkannten Personalverbände (externe Mitwirkung). Den Angestellten darf durch die Ausübung der Mitwirkungsrechte kein Nachteil erwachsen.</p> <p>² Das Personal der einzelnen Direktionen kann Ausschüsse bilden, denen neben den Personalverbänden ein Vorschlags- und Mitspracherecht in Personal-, Organisations- und Betriebsfragen zusteht.</p> <p>³ Die Personalverbände haben das Recht, beim Erlass von Personal-, Organisations- und Betriebsvorschriften in geeigneter Form mit einbezogen zu werden.</p> <p>⁴ Die zuständigen Instanzen erteilen die zur Ausübung der Mitwirkungsrechte erforderlichen Informationen. Ausschüsse und Verbände sorgen für die Information der von ihnen vertretenen Angestellten.</p>	<p>Art. 4 Mitwirkung</p> <p>Unverändert.</p>	
<p>2. Teil: Pflichten und Rechte der Angestellten</p>		
<p>I. Pflichten und Rechte der Angestellten</p>		
<p>Art. 5 Allgemeine Dienstpflichten</p> <p>¹ Die Angestellten sind zur persönlichen und sorgfältigen Arbeitsleistung verpflichtet.</p> <p>² Sie haben ihren Auftrag initiativ, wirtschaftlich, selbstständig und rechtmässig zu erfüllen.</p> <p>³ Sie verhalten sich bürgerfreundlich, kooperativ und wahren die Interessen der Stadt.</p> <p>⁴ Anvertraute Geräte, Maschinen und Materialien sind sorgfältig zu behandeln, Waren, Wertsachen und Gelder treu zu verwalten. Die Instruktionen zur Unfallverhütung sind jederzeit zu beachten und es sind entsprechende Massnahmen zu treffen.</p>	<p>Unverändert.</p>	

<p>Art. 6 Besondere Pflichten der Vorgesetzten</p> <p>¹ Die Vorgesetzten sind für einen zweckmässigen und wirtschaftlichen Personaleinsatz verantwortlich. Dem Personal steht dabei ein Mitspracherecht zu.</p> <p>² Die Angestellten sind soweit möglich durch Zielsetzung zu führen. Vorgesetzte streben die Delegation von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung an, soweit dies rechtlich möglich ist.</p> <p>³ Die Vorgesetzten informieren die Angestellten unter Wahrung von persönlichen und betrieblichen Interessen möglichst frühzeitig über Tatsachen und Vorhaben, die für ihre Tätigkeit von Bedeutung sind.</p> <p>⁴ Die Vorgesetzten können bei Dienstpflichtverletzungen einen schriftlichen Verweis aussprechen. Dieser erfolgt nach Abklärung des Sachverhalts und Anhörung der Betroffenen. Er ist zusammen mit einer allfälligen Stellungnahme der Betroffenen festzuhalten.</p>	<p>Art. 6 Besondere Pflichten der Vorgesetzten</p> <p>¹ Unverändert.</p> <p>^{1a} Die Vorgesetzten treffen geeignete Massnahmen zum Schutz der Persönlichkeit und der Gesundheit der Angestellten.</p> <p>²⁻⁴ Unverändert.</p>	<p>Mit der Einführung dieser Bestimmung soll die Wichtigkeit der Arbeitssicherheit sowie des Gesundheits- und Persönlichkeitsschutzes zum Ausdruck gebracht werden. Das Treffen derartiger Massnahmen zum Schutze und Wohl der Mitarbeitenden ist bereits heute eine der zentralen Führungsaufgaben. Diese sollen zentral gesteuert werden und in Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten über alle Führungsebenen erfolgen.</p>
<p>Art. 7 Beurteilung</p> <p>¹ Die Vorgesetzten beurteilen periodisch, mindestens jedoch einmal im Jahr, Leistung und Verhalten der Angestellten. Sie unterbreiten die Beurteilung den Betroffenen im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs und räumen ihnen dabei Gelegenheit ein, sich zum Führungsverhalten der Vorgesetzten sowie zu Inhalt und Organisation der Arbeit zu äussern. Beurteilung und Gesprächsergebnis sind schriftlich festzuhalten.</p> <p>² Die Beurteilung bildet eine Entscheidungsgrundlage, insbesondere zur Wahl, Beförderung, Leistungsanerkennung, Rückstufung und Entlassung.</p> <p>³ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.</p>	<p>Art. 7 Beurteilung</p> <p>¹ Die Vorgesetzten beurteilen periodisch, mindestens jedoch einmal im Jahr, Leistung und Verhalten der Angestellten.</p> <p>^{1a} Sie unterbreiten die Beurteilung den Betroffenen im Rahmen eines Mitarbeitendengesprächs und räumen ihnen dabei Gelegenheit ein, sich zum Führungsverhalten der Vorgesetzten sowie zu Inhalt und Organisation der Arbeit zu äussern. Beurteilung und Gesprächsergebnis sind schriftlich festzuhalten.</p> <p>² Die Beurteilung bildet eine Entscheidungsgrundlage, insbesondere zur Wahl, Leistungsanerkennung und individuelle Lohnerhöhung, Entwicklung, Beförderung, Rückstufung und Entlassung.</p> <p>³ Unverändert.</p>	<p>Der bisherige Absatz 1 wird neu in zwei Absätze aufgeteilt.</p> <p>Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung respektive Vereinheitlichung der Begrifflichkeit innerhalb des Personalreglements.</p> <p>In der Praxis bildet die Beurteilung bereits Grundlage für die Definition von Entwicklungsschritten. Mit der Erwähnung im Reglementstext soll diesem Umstand Rechnung getragen werden. Die Leistungsanerkennung ist bereits bisher erwähnt. Sie wird innerhalb des Absatzes jedoch neu durch die individuelle Lohnerhöhung ergänzt. Leistungsanerkennung kann in Form einer Leistungsprämie verstanden werden. Eine individuelle Lohnerhöhung erfolgt im Rahmen der jährlichen Lohnrunde.</p>

<p>Art. 8 Vertretungspflicht</p> <p>¹ Das Personal ist verpflichtet, sich bei Abwesenheit und in Ausstandsfällen gegenseitig zu vertreten.</p> <p>² Eine allfällige Entschädigung richtet sich nach Art. 54.</p>	<p>Unverändert.</p>	
<p>Art. 9 Übernahme einer anderen Tätigkeit</p> <p>¹ Die Angestellten haben eine andere, ihnen von der zuständigen Instanz zugewiesene, zumutbare Tätigkeit an ihrer bisherigen oder einer anderen Stelle zu übernehmen, wenn sie ihre bisherige Tätigkeit aus organisatorischen oder gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben können oder wenn es ihre Leistung bedingt.</p> <p>² Bei einer Versetzung aus organisatorischen oder gesundheitlichen Gründen wird der bisherige Lohn im Umfang von Art. 46 Ziff. 1 bis 6 noch für ein Jahr weiter garantiert, wenn die Versetzung zu einer tieferen Einweisung führt.</p> <p>³ Bei Versetzung infolge eines nicht vorsätzlich bzw. grob fahrlässig verursachten Berufsunfalls oder einer Berufskrankheit wird der bisherige Lohn mit Teuerungsanpassung und allfälligem Stufenanstieg bis zum Maximum der Lohnklasse garantiert.</p> <p>⁴ Allfällige Sozialversicherungsleistungen sind an die Lohngarantie anzurechnen.</p>	<p>Art. 9 Übernahme einer anderen Tätigkeit</p> <p>¹ Die Angestellten haben eine andere, ihnen von der zuständigen Instanz zugewiesene, zumutbare Tätigkeit an ihrer bisherigen oder einer anderen Stelle zu übernehmen, wenn sie ihre bisherige Tätigkeit aus organisatorischen oder aus gesundheitlichen Gründen oder aufgrund veränderter Anforderungen an die Stelle nicht mehr ausüben können oder wenn es ihre Leistung bedingt.</p> <p>² Bei einer Versetzung aus organisatorischen oder gesundheitlichen Gründen oder aufgrund veränderter Anforderungen an die Stelle wird der bisherige Lohn im Umfang von Art. 46 Ziff. 1 bis 6 noch für ein Jahr weiter garantiert, wenn die Versetzung zu einer tieferen Einweisung führt.</p> <p>³⁺⁴ Unverändert.</p>	<p>Die Anforderungen an die Stellen sind heute in höherer Kadenz Veränderungen unterworfen und andere beziehungsweise veränderte Kompetenzen werden verlangt. Dementsprechend ist es wichtig, die Mitarbeitenden bei veränderten Anforderungen eng zu begleiten. Bei Bedarf kann das Personalamt als Begleitung und Unterstützung hinzugezogen werden. Mit der Ergänzung in der Bestimmung soll diesem Umstand Rechnung getragen werden.</p>
<p>Art. 10 Zuweisung zusätzlicher Arbeit</p> <p>¹ Aus dienstlichen Gründen können dem Personal zusätzliche Aufgaben zugewiesen werden.</p> <p>² Der aus dem gesamten Aufgabenkreis erwachsenden Arbeitsbelastung ist Rechnung zu tragen. Der zusätzliche Aufgabenkreis und die allenfalls erweiterte Verantwortung sind beim Lohn zu berücksichtigen.</p>	<p>Unverändert.</p>	

<p>Art. 11 Wohnsitzpflicht</p> <p>¹ Die Angestellten haben Niederlassungsfreiheit.</p> <p>² Der Gemeinderat bezeichnet in einem Reglement das Personal, das aus betrieblichen Gründen in der Gemeinde Thun oder in der näheren Umgebung des Arbeitssortes zu wohnen hat.</p>	<p>Art. 11 Wohnsitzpflicht</p> <p>—Die Angestellten haben Niederlassungsfreiheit.</p> <p>²—Der Gemeinderat bezeichnet in einem Reglement das Personal, das aus betrieblichen Gründen in der Gemeinde Thun oder in der näheren Umgebung des Arbeitssortes zu wohnen hat.</p>	<p>Die Mitarbeitenden verfügen ausnahmslos über die Niederlassungsfreiheit, weshalb dieser Artikel vollumfänglich gestrichen werden kann.</p>
<p>Art. 12 Verbot der Annahme von Geschenken</p> <p>¹ Das Personal darf für seine Dienstleistungen, bei der Vergebung von Gemeindeaufträgen oder bei Lieferungen für die Gemeinde weder für sich noch für andere Geschenke oder andere Vorteile verlangen, sich zusichern lassen oder annehmen. Ausgenommen sind geringfügige Leistungen, die den Charakter von ortsüblichen Trinkgeldern und Aufmerksamkeiten haben.</p> <p>² Die strafrechtlichen Bestimmungen bleiben vorbehalten.</p>	<p>Unverändert.</p>	
<p>Art. 13 Dienstwohnungen</p> <p>¹ Das Personal ist verpflichtet, eine ihm bei der Wahl oder Anstellung zugewiesene Dienstwohnung gegen Bezahlung eines Mietzinses und der Nebenkosten zu beziehen.</p> <p>² Die mit der Benützung verbundenen Vor- und Nachteile, die nicht freie Wohnungswahl und die Eigenleistungen des Mieters oder der Mieterin sind bei der Festsetzung des Mietzinses zu berücksichtigen.</p>	<p>Unverändert.</p>	
<p>Art. 14 Medizinische Untersuchungen</p> <p>¹ Zur Abklärung der gesundheitlichen Eignung einer Person kann die Wahlbehörde vor der Wahl oder Anstellung oder während des Arbeitsverhältnisses eine vertrauensärztliche Untersuchung veranlassen.</p> <p>² Der Gemeinderat kann während des Arbeitsverhältnisses periodisch medizinische Untersuchungen und Präventivmassnahmen zulasten der Gemeinde anbieten.</p>	<p>Unverändert.</p>	

<p>Art. 15 Arbeitszeit</p> <p>¹ Die ordentliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 41 Stunden.</p> <p>² Das Personal hat seine Pflichten auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit und über die vorgeschriebene Arbeitszeit hinaus zu erfüllen, wenn es der Dienst erfordert und es dem Personal zugemutet werden kann.</p> <p>³ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.</p>	<p>Art. 15 Arbeitszeit 1. Grundsatz</p> <p>¹ Die ordentliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 41 Stunden.</p> <p>² Das Personal hat seine Pflichten auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit und über die vorgeschriebene Arbeitszeit hinaus zu erfüllen, wenn es der Dienst erfordert und es dem Personal zugemutet werden kann.</p> <p>³ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.</p> <p>¹ Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent grundsätzlich 41 Stunden.</p> <p>² Der Gemeinderat kann in einer Verordnung Ausnahmen festlegen.</p>	<p>Die Regelung, wonach die ordentliche wöchentliche Arbeitszeit 41 Stunden beträgt, soll grundsätzlich beibehalten werden. Dem Gemeinderat soll jedoch die Kompetenz erteilt werden, für gewisse Gruppen von Mitarbeitenden Ausnahmen von der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 41 Stunden einzuführen.</p> <p>Der Wortlaut der Bestimmung orientiert sich an der Formulierung im Personalreglement der Stadt Biel. Zudem wurden Vergleiche mit der Stadt Bern und dem Kanton Bern vorgenommen.</p>
	<p>Art. 15a 2. Formen</p> <p>¹ Der Gemeinderat regelt die Formen der Arbeitszeit in einer Verordnung.</p> <p>² Er kann Modelle einer individuellen und flexiblen Arbeitszeit einführen und für bestimmte Gruppen von Mitarbeitenden besondere Regelungen treffen.</p>	<p>Mit dieser neuen Bestimmung soll es künftig möglich sein, die Arbeitsformen modern und flexibel auszugestalten, beispielsweise ein Jahresarbeitszeitmodell oder eine Vier-Tage-Woche einzuführen.</p> <p>Bezüglich Wortlaut der Bestimmung Vgl. Kommentar vorstehend zu Art. 15.</p>
<p>Art. 16 Vermögens- und strafrechtliche Verantwortlichkeit</p> <p>¹ Das Personal haftet der Gemeinde für den Schaden, den es ihr durch vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung seiner Pflichten zufügt.</p> <p>² Die strafrechtliche Verantwortlichkeit des Personals richtet sich nach den Vorschriften des Strafrechtes.</p>	<p>Unverändert.</p>	

<p>Art. 17 Ausstandspflicht</p> <p>Das Personal hat in den Ausstand zu treten, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. seine persönlichen Rechte oder materiellen Interessen oder diejenigen seiner Verwandten gemäss Art. 39 Gemeindeordnung unmittelbar berührt sind; 2. es gesetzlicher, statutarischer oder vertraglicher Vertreter oder Vertreterin der Beteiligten ist; 3. es als Notar oder Notarin mit dem betreffenden Geschäft betraut war oder ist. 	<p>Unverändert.</p>	
<p>Art. 18 Schweigepflicht</p> <ol style="list-style-type: none"> ¹ Das Personal ist zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die nach ihrer Natur oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind. ² Die Pflicht bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen. ³ Vorbehalten bleiben gesetzliche und reglementarische Ausnahmen. 	<p>Unverändert.</p>	
<p>Art. 19 Aussagen vor Gericht</p> <ol style="list-style-type: none"> ¹ Die Angestellten dürfen sich als Partei, Zeuge oder als gerichtliche Sachverständige über Wahrnehmungen bei der Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben äussern, sofern ihnen ihr Vorsteher oder ihre Vorsteherin dies nicht verbietet. ² Ein Verbot soll nur erlassen werden, wenn das Interesse der Gemeinde oder Dritter es verlangt oder wenn die Aussage die Verwaltung in der Durchführung ihrer Aufgabe wesentlich beeinträchtigen würde. ³ Ein Aussageverbot ist auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses möglich. 	<p>Unverändert.</p>	
<p>II. Rechte der Angestellten</p>		

<p>Art. 20 Weiterbildung</p> <p>¹ Der Gemeinderat sorgt für die im dienstlichen Interesse liegende Aus- und Weiterbildung des Personals, unter spezieller Beachtung der Nachwuchsplanung und -förderung.</p> <p>² Er erleichtert auch die persönliche Weiterbildung.</p> <p>³ Wer zulasten der Gemeinde aus- oder weitergebildet wird, kann bei vorzeitigem Austritt zu einer angemessenen Rückerstattung der Kosten verpflichtet werden. Davon ausgenommen ist der Lohn. Die Bedingungen der Rückerstattungsverpflichtung werden im Einzelfall vor Beginn der Aus- oder Weiterbildung geregelt.</p> <p>⁴ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.</p>	<p>Art. 20 Entwicklung und Weiterbildung</p> <p>¹ Der Gemeinderat sorgt für die im dienstlichen Interesse liegende Aus- und Weiterbildung des Personals, unter spezieller Beachtung der Nachwuchsplanung und -förderung sowie der Laufbahnplanung.</p> <p>² Er erleichtert auch die persönliche Entwicklung und Weiterbildung.</p> <p>³ Wer zulasten der Gemeinde aus- oder weitergebildet wird, kann bei vorzeitigem Austritt zu einer angemessenen Rückerstattung der Kosten verpflichtet werden. Davon ausgenommen ist der Lohn. Die Bedingungen der Rückerstattungsverpflichtung werden im Einzelfall vor Beginn der Aus- oder Weiterbildung geregelt.</p> <p>⁴ Unverändert.</p>	<p>Bereits heute wird nicht ausschliesslich auf die Aus- und Weiterbildung des Personals geachtet. Vielmehr liegt die ganzheitliche Betrachtungsweise der Entwicklung des Personals im Fokus. Mit der Ergänzung der Laufbahnplanung ist die heutige wie auch zukünftige Ausrichtung im Sinne der Führungs-, Fach- und Projektkarriere gemeint.</p> <p>Neben der Weiterbildung soll allgemein die persönliche, fachliche und methodische Entwicklung gefördert werden. Mit der Ergänzung in der Bestimmung soll diesem Umstand Rechnung getragen werden.</p> <p>Wenn eine Aus- oder Weiterbildung während der Arbeitszeit absolviert wurde, bestand für den hierbei ausgerichteten Lohn bisher keine Rückerstattungspflicht. Mit der Streichung soll ermöglicht werden, dass künftig auch der Lohn für bezahlte Absenzen zu Aus- und Weiterbildungszwecken in die Rückerstattungsvereinbarung aufgenommen werden kann.</p>
<p>Art. 21 Nebenbeschäftigungen</p> <p>Entgeltliche Nebenbeschäftigungen sind den Vorgesetzten zuhänden des Personalamtes zu melden. Der Gemeinderat kann diese verbieten oder einschränken, wenn sie die Arbeitsleistung beeinträchtigen, sich nachteilig auf die Erfüllung dienstlicher Obliegenheiten auswirken, sich mit der amtlichen Stellung nicht vertragen oder Gruppen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in erheblicher Weise konkurrenzieren.</p>	<p>Unverändert.</p>	
<p>Art. 22 Datenschutz</p> <p>Die Angestellten haben hinsichtlich ihrer Personaldaten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen der Datenschutzgesetzgebung.</p>	<p>Unverändert.</p>	

<p>Art. 23 Rechtsschutz</p> <p>¹ Werden Angestellte im Zusammenhang mit der Erfüllung ihrer Aufgaben auf dem Rechtsweg belangt oder erweist sich das Beschreiten des Rechtswegs zur Wahrung ihrer Rechte als angemessen und notwendig, übernimmt die Gemeinde mindestens die Kosten des Verfahrens sowie die Anwaltskosten, soweit ein Beizug erforderlich ist. Davon ausgeschlossen sind Streitigkeiten zwischen Gemeinde und Personal.</p> <p>² Der Gemeinderat kann die Kostenübernahme im Einzelfall ablehnen oder eine Kostenrückerstattung verfügen, wenn eine schwerwiegende und offenkundige Pflichtverletzung begangen bzw. wenn das Verfahren ergibt, dass vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt wurde.</p> <p>³ Das Personal hat das Recht, zur Wahrung seiner persönlichen Interessen aus dem Arbeitsverhältnis gegenüber der Gemeinde auf seine Kosten jederzeit einen Rechtsbeistand beizuziehen.</p>	Unverändert.	
<p>Art. 24 Beschwerderecht</p> <p>¹ Wird das Personal unrechtmässig oder unkorrekt behandelt, so hat es zunächst eine Aussprache mit seinen Vorgesetzten zu verlangen. Es hat das Recht, eine Vertrauensperson beizuziehen.</p> <p>² Verläuft die Aussprache ergebnislos, so kann innert 30 Tagen beim Direktionsvorsteher oder der Direktionsvorsteherin eine Beschwerde eingereicht werden.</p> <p>³ Wer in guten Treuen eine Beschwerde einreicht, darf deswegen nicht in seiner beruflichen Stellung benachteiligt werden.</p>	Unverändert.	

<p>Art. 24a Melderecht</p> <p>¹ Die Angestellten melden Unregelmässigkeiten, die sie bei ihrer dienstlichen Tätigkeit festgestellt haben oder die ihnen gemeldet worden sind, auf dem Dienstweg ihren Vorgesetzten.</p> <p>² Ist dies unzumutbar oder lässt sich aus Verhalten und Rückmeldung der Vorgesetzten schliessen, dass nichts gegen die Unregelmässigkeiten unternommen wird, können die Angestellten an die Meldestelle der Stadt Thun gemäss Art. 62a ff. gelangen.</p> <p>³ Wer in guten Treuen eine Meldung erstattet, darf deswegen nicht in seiner beruflichen Stellung benachteiligt werden.</p>	<p>Unverändert.</p>	
<p>Art. 25 Öffentliche Ämter</p> <p>Die Übernahme eines öffentlichen Amtes ist dem Personal gestattet. Der Gemeinderat kann die Übernahme verbieten oder unter Auflagen bewilligen, wenn durch eine Häufung von Ämtern das Arbeitsverhältnis zu stark beeinträchtigt wird. Vorbehalten bleibt die gesetzliche Pflicht zur Übernahme eines Amtes.</p>	<p>Unverändert.</p>	
<p>Art. 26 Ferien, Freitage, Urlaub</p> <p>¹ Das Personal hat Anspruch auf bezahlte Ferien.</p> <p>² Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten, insbesondere auch die Gewährung von Freitagen und Urlaub.</p>	<p>Unverändert.</p>	
<p>Art. 27 Arbeitszeugnis</p> <p>Das Personal kann jederzeit ein Zeugnis verlangen und dabei bestimmen, ob es sich über die Leistungen und das Verhalten oder nur über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses auszusprechen hat.</p>	<p>Unverändert.</p>	

<p>Art. 28 Unfallversicherung</p> <p>¹ Angestellte sind gegen die Folgen von Berufsunfällen versichert. Eine Versicherung gegen Nichtberufsunfälle besteht dann, wenn die im Unfallversicherungsgesetz (UVG) vorgeschriebene Mindestarbeitszeit erreicht wird.</p> <p>² Die Leistungen bei Berufs- und Nichtberufsunfällen entsprechen mindestens denjenigen des Unfallversicherungsgesetzes. Der Gemeinderat kann Zusatzversicherungen abschliessen. Taggelder der Unfallversicherung fallen der Gemeinde zu, wenn gleichzeitig der volle Lohn gewährt wird.</p>	<p>Unverändert.</p>	
<p>Art. 29 Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge</p> <p>¹ Angestellte sind gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Tod und Invalidität versichert, sofern ihr Jahresbruttolohn den im Gesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen und Invalidenvorsorge (BVG) festgelegten Mindestbetrag erreicht. Einzelheiten bestimmt das Reglement der Städtischen Pensionskasse.</p> <p>² Angestellte, deren Lohn den BVG-Mindestbetrag nicht erreicht, können sich freiwillig bei der Städtischen Pensionskasse versichern.</p>	<p>Unverändert.</p>	
<p>Art. 29a Altersteilzeit</p> <p>¹ Angestellte mit mindestens fünf Dienstjahren und einem Pensum von 60 Prozent oder höher können nach dem zurückgelegten 59. Altersjahr ihr bisheriges Pensum im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten reduzieren. Der Beschäftigungsgrad muss nach der Reduktion mindestens 50 Prozent eines vollen Pensums betragen.</p> <p>² Der durch die Reduktion wegfallende Lohn wird je zehn wegfallende Pensenprozent zu 2,5 Prozent weiter bezahlt, im Maximum jedoch 12,5 Prozent. Der bisherige versicherte Lohn bleibt unverändert und die Beiträge und Nachzahlungen an die Pensionskasse werden weiterhin gemäss Pensionskassenreglement entrichtet.</p>	<p>Unverändert.</p>	
<p>3. Teil: Entstehung und Beendigung des öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnisses</p>		

I. Entstehung		
Art. 30 Ausschreibung ¹ Zu besetzende Stellen sind öffentlich auszuschreiben. ² Der Gemeinderat ordnet das Ausschreibungsverfahren und bezeichnet die Fälle, in denen ausnahmsweise keine oder keine öffentliche Ausschreibung stattfindet.	Art. 30 Ausschreibung ¹ Zu besetzende Stellen sind grundsätzlich öffentlich auszuschreiben. ² unverändert.	Der Gemeinderat hat bereits heute die Möglichkeit, in Ausnahmefällen von einer öffentlichen Ausschreibung abzusehen. Mit der Ergänzung des Wortes «grundsätzlich» soll dem Umstand möglicher Ausnahmen stärker betont werden.
Art. 31 Begründung und Eröffnung ¹ Ein befristetes oder unbefristetes öffentlichrechtliches Arbeitsverhältnis entsteht durch Wahlverfügung des zuständigen Organs. ² Die Wahl ist unter Beilage der massgebenden Bestimmungen schriftlich zu eröffnen. ³ Ein öffentlichrechtliches Arbeitsverhältnis darf nur begründet werden, wenn eine geschaffene Stelle hierfür vorhanden ist.	Unverändert.	
Art. 32 Probezeit ¹ Die Wahlbehörde hat jeweils zu entscheiden, ob mit der Wahl eine Probezeit verbunden werden soll, die in der Regel sechs Monate dauert. ² Aus wichtigen Gründen kann die Wahlbehörde die Probezeit um längstens drei Monate verlängern. ³ Während der Probezeit besteht gegenseitig eine Kündigungsfrist von einem Monat auf das Ende des der Kündigung folgenden Monats. Im ersten Monat beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage auf das Ende einer Arbeitswoche. ⁴ Die Beendigung des Probeverhältnisses ist schriftlich und allenfalls unter Anordnung des Entzugs der aufschiebenden Wirkung einer allfälligen Beschwerde zu eröffnen.	Art. 32 Probezeit ¹ Die Wahlbehörde hat jeweils zu entscheiden, ob mit der Wahl eine Probezeit verbunden werden soll, die in der Regel sechs Monate dauert. ² Aus wichtigen Gründen kann die Wahlbehörde die Probezeit um längstens drei Monate verlängern. ³ Während der Probezeit besteht gegenseitig eine Kündigungsfrist von einem Monat auf das Ende des der Kündigung folgenden Monats. Im ersten Monat beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage auf das Ende einer Arbeitswoche. ⁴ Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit ist schriftlich und allenfalls unter Anordnung des Entzugs der aufschiebenden Wirkung einer allfälligen Beschwerde zu eröffnen.	Auch während der Probezeit handelt es sich um ein «Arbeitsverhältnis», weshalb eine entsprechende Präzisierung vorgenommen wird.

<p>Art. 33 Definitives Arbeitsverhältnis</p> <p>Wird das Probeverhältnis nicht vor Ablauf der Probezeit aufgehoben, gilt es anschliessend als definitives öffentlichrechtliches Arbeitsverhältnis gemäss Anstellungsverfügung.</p>	<p>Art. 33 Definitives Arbeitsverhältnis</p> <p>Wird das Arbeitsverhältnis nicht vor Ablauf der Probezeit aufgehoben, gilt es anschliessend als definitives öffentlichrechtliches Arbeitsverhältnis gemäss Anstellungsverfügung.</p>	<p>Vgl. Kommentar vorstehend zu Art. 32.</p>
<p>II. Beendigung</p>	<p>Unverändert.</p>	
<p>Art. 34 Ordentliche Beendigung</p> <p>¹ Das definitive Arbeitsverhältnis wird durch Kündigung der Angestellten bzw. der Wahlbehörde oder im gegenseitigen Einvernehmen beendet.</p> <p>² Im Weiteren wird es beendet durch</p> <p><i>a</i> Ablauf der Frist bei befristeten Arbeitsverhältnissen,</p> <p><i>b</i> reguläre oder vorzeitige Pensionierung gemäss Personalvorsorgereglement,</p> <p><i>c</i> Tod.</p> <p>³ Sind Angestellte aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage, den Dienst ordnungsgemäss zu versehen und kommt ein Einsatz an einer anderen Arbeitsstelle oder eine Umschulung nicht in Frage, so kann die Wahlbehörde aufgrund eines entsprechenden Arztzeugnisses der Personalvorsorgeverordnung die vorzeitige Voll- oder Teilpensionierung beantragen.¹</p>	<p>Unverändert.</p>	
<p>Art. 35 Kündigung durch die Angestellten</p> <p>¹ Die Angestellten können jederzeit kündigen. Die Kündigung hat schriftlich auf das Ende eines Monats unter Einhaltung einer Frist von mindestens drei Monaten zu erfolgen.</p> <p>² Die Wahlbehörde kann bei der Wahl eine Kündigungsfrist bis zu sechs Monaten festlegen.</p> <p>³ Die freiwillige vorzeitige Alterspensionierung ist in der Regel sechs Monate vorher anzuzeigen.</p> <p>⁴ Die Wahlbehörde kann auf Gesuch hin die Kündigung schon auf einen früheren Zeitpunkt bewilligen, wenn es die Verhältnisse gestatten.</p>	<p>Art. 35 Kündigung durch die Angestellten</p> <p>¹⁺² Unverändert.</p> <p>³ Die freiwillige vorzeitige Alterspensionierung ist in der Regel sechs Monate vorher anzuzeigen.</p> <p>⁴ Unverändert.</p>	<p>Damit soll ein klarer Planungshorizont im Sinne der strategischen Personalplanung (quantitative und qualitative Personalplanung) und eine frühzeitige, vertrauensvolle Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Arbeitnehmenden gewährleistet werden.</p>

Art. 36 Kündigung durch die Wahlbehörde

¹ Die Wahlbehörde kann das definitive Arbeitsverhältnis jederzeit mit Verfügung unter Wahrung folgender Fristen jeweils auf das Ende eines Monats kündigen:

- a* bei weniger als drei Dienstjahren: drei Monate,
- b* bei mehr als drei Dienstjahren: sechs Monate.

² Das Arbeitsverhältnis kann nur aus triftigen oder organisatorischen Gründen gekündigt werden. Die Kündigung ist zu begründen. Die betroffene Person ist vorher anzuhören. Vorbehalten bleiben Art. 39 und 40.

³ Triftige Gründe für eine Kündigung liegen insbesondere vor, wenn die betreffende Person trotz vorangegangener schriftlicher Mahnung

- a* ungenügende Leistungen erbringt und eine lohnmäßige Rückstufung nicht zweckmässig erscheint,
- b* Dienstpflichten wiederholt missachtet hat,
- c* durch ihr Verhalten während der Arbeitszeit das Arbeitsklima in der betroffenen Dienststelle nachhaltig stört.

⁴ Eine Kündigung aus organisatorischen Gründen kann ausgesprochen werden, wenn eine Stelle aufgehoben oder verschoben wird, ohne dass den betroffenen Angestellten eine zumutbare Stelle angeboten werden kann. In diesem Fall wird eine Abfindung nach Art. 37 ausgerichtet.

⁵ Die Kündigung ist schriftlich und allenfalls unter Anordnung des Entzugs der aufschiebenden Wirkung einer allfälligen Beschwerde zu eröffnen.

Unverändert.

Art. 37 Abfindung bei Kündigung infolge Aufhebung der Stelle

¹ Die Abfindung besteht aus einer monatlichen Rente von 70 Prozent des zuletzt bezogenen Monatslohnes (Art. 46 Ziff. 1 und 5).

² Die Abfindung wird bis zum vollendeten 40. Altersjahr während sechs Monaten, für jedes darüber hinausgehende vollendete Altersjahr während weiterer zwei Monate ausgerichtet.

³ Die Abfindung wird um jenen Betrag gekürzt, um den sie zusammen mit den Ansprüchen gegen die Sozialversicherungen und allfälligen Ersatzeinkommen den zuletzt bezogenen Grundlohn mit Sozialzulagen übersteigt. Sie wird entzogen, wenn die Betroffenen

- a* eine ihnen von der Gemeinde oder Dritten angebotene, zumutbare Stelle nicht annehmen,
- b* bei der Stellensuche die ihnen zumutbaren Anstrengungen nicht unternehmen,
- c* das reglementarische Rücktrittsalter der Städtischen Pensionskasse erreicht haben.

⁴ Wer eine Abfindung bezieht, hat auf Verlangen über seine Ansprüche gegen Sozialversicherungen und allfällige Ersatzeinkommen dem Personalamt Auskunft zu geben.

⁵ Der Gemeinderat ist befugt, in Härtefällen die Höhe der Abfindung abweichend von diesem Artikel festzulegen.

Unverändert.

Art. 38 Kündigungsschutz

¹ Die Wahlbehörde darf nach Ablauf der Probezeit keine Kündigungen aussprechen für Angestellte:

- a* während sie schweizerischen Militärdienst, Ersatzdienst, Wehrdienst, Zivildienst, Militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leisten und, sofern die Dienstleistung mehr als zwölf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher,
- b* während sie mit Zustimmung der Gemeinde an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen,
- c* während 360 Tagen, wenn sie ohne eigenes Verschulden durch Unfall oder Krankheit ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind,
- d* während eines bewilligten unbezahlten Urlaubs,
- e* weibliche Angestellte während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Geburt,
- f* vor dem Ende des verlängerten Mutterschaftsurlaubs,
- g* solange sie Anspruch auf einen Betreuungsurlaub haben, längstens aber während sechs Monaten ab dem Tag, für den das erste Taggeld bezogen wurde.

² Eine Kündigung während der Sperrfristen nach Abs. 1 ist nichtig.

³ Wird die Kündigung vor Beginn der Sperrfrist nach Abs. 1 ausgesprochen, ist die Frist bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aber noch nicht abgelaufen, so wird der Ablauf dieser Frist unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt. Fällt das Ende der fortgesetzten Frist nicht mit dem Monatsende als Endtermin zusammen, verlängert sich die Frist bis dahin.

Unverändert.

<p>Art. 39 Ausserordentliche Beendigung</p> <p>¹ Angestellte und die Wahlbehörde können aus wichtigen Gründen die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses herbeiführen.</p> <p>² Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der Seite, welche die sofortige Beendigung herbeiführt, nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuge- mutet werden darf.</p> <p>³ Geht die Beendigung von der Wahlbehörde aus, verfügt sie nach Anhörung der Betroffenen die sofortige Entlassung. Diese ist schriftlich, unter Darlegung der wichtigen Gründe und unter Anordnung des Entzugs der aufschiebenden Wirkung einer allfälligen Beschwerde, zu eröffnen.</p>	<p>Unverändert.</p>	
<p>Art. 40 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis mit Angestellten kann ausnahmsweise im gegenseitigen Einvernehmen beendet werden.</p> <p>² Der Gemeinderat kann dabei besondere Leistungen, insbesondere Abfindungen oder wiederkehrende Leistungen bis zum Gegenwert des Höchstanspruchs auf Abfindung wegen unverschuldeter Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausrichten.</p>	<p>Unverändert.</p>	

4. Teil: Die Ansprüche auf Lohn, Zulagen und Prämien; Abgabepflicht		
I. Grundlagen		
Art. 41 Einreihungsplan Der Gemeinderat erlässt den Einreihungsplan.	Unverändert.	
Art. 42 Stellenplan ¹ Der Gemeinderat erlässt im Rahmen der geschaffenen Stellen einen Stellenplan. Dieser ordnet jede Stelle einer Lohnklasse zu. Grundlage für den Stellenplan bilden Einreihungsplan und Modellumschreibungen. ² Ändern sich die Aufgaben einer Stelle, so ist diese zu überprüfen und gegebenenfalls im Stellenplan neu zuzuordnen.	Unverändert.	
Art. 43 Lohnanspruch Die Angestellten haben monatlich Anspruch auf Lohn. Er entsteht mit dem Tage des Stellenantrittes und erlischt mit dem Tage der Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über den Lohnnachgenuss.	Unverändert.	
Art. 44 Lohnfindung, Anfangslohn ¹ Der Lohn wird durch die Wahlbehörde festgelegt. Erfolgt die Wahl durch den Stadtrat, so bestimmt ihn der Gemeinderat. Das Personalamt sorgt für eine nachhaltige und rechtsgleiche Anwendung der Bestimmungen über die Lohnfindung. ² Der Anfangslohn entspricht einer Lohnstufe der Lohnklasse, in welcher die Stelle eingereiht ist. Dabei werden Erfahrungen und Fähigkeiten, die zur Ausübung der Funktion erforderlich sind, sowie die Einreihung des bestehenden Personals angemessen berücksichtigt. ³ Der Anfangslohn kann in einer tieferen Lohnklasse oder Lohnstufe festgelegt werden, solange die Anforderungen an die Stelle noch nicht erfüllt sind. ⁴ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.	Unverändert	

<p>Art. 45 Beförderung und Rückstufung in der Lohnklasse</p> <p>¹ Angestellte werden in eine höhere Lohnklasse befördert, wenn sie eine höher eingereihte Stelle übernehmen oder ihre eigene Stelle eine höhere Einreihung erhält.</p> <p>² Angestellte können statt einer Rückstufung in den Lohnstufen (Art. 48b) in eine tiefere Lohnklasse zurückgestuft werden, wenn sie die Anforderungen ihrer Stelle nicht mehr erfüllen, eine Kündigung jedoch nicht in Betracht gezogen werden muss.</p> <p>³ Die Rückstufung muss auf einer Neubewertung der entsprechend angepassten Stelle beruhen. Die Fristen nach Art. 36 Abs. 1 sind dabei zu beachten.</p> <p>⁴ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.</p>	<p>Unverändert.</p>	
<p>II. Zusammensetzung des Lohnes</p>		
<p>Art. 46 Zusammensetzung des Lohnes</p> <p>Der Lohn setzt sich zusammen aus</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. dem Grundlohn (Art. 47), 2. einer allfälligen Marktzulage (Art. 49), 3. allfälligen Sozialzulagen (Art. 52), 4. den allfälligen Teuerungszulagen auf Ziff. 1 bis 3 (Betreuungszulage und Familienzulage II), 6 und 7 (Art. 53), 5. einem 13. Monatslohn entsprechend einem Zwölftel des Lohnes gemäss Ziff. 1 bis 4 und 6, 6. einer allfälligen Funktionszulage (Art. 54), 7. einer allfälligen Zulage für besondere Arbeitsbedingungen (Art. 55). 	<p>Unverändert.</p>	

Art. 47 Grundlohn

¹ Der Grundlohn bemisst sich nach der für die Funktion massgebenden Lohnklasse, ergänzt durch die individuell festgelegten Lohnstufen nach Art. 48.
² Der Gemeinderat regelt durch Verordnung die Lohnskala. Er bestimmt darin die Anzahl der Lohnklassen und legt für jede Lohnklasse den Grundlohn fest. Der Grundlohn beträgt bei vollem Beschäftigungsgrad mindestens Fr. 41'419.80 (Lohnklasse 1/Stufe 0) und höchstens Fr. 209'965.85 (Lohnklasse 23/Stufe 60). Teuerungszulagen gelten als in diesen Grundlohn eingebaut.

Unverändert.

Art. 48 Lohnstufen 1. Grundsatz

¹ Die Lohnklassen 1 bis 5 sind in 26 Lohnstufen von jeweils 1,25 Prozent der Stufe 0 der jeweiligen Lohnklasse und 34 Lohnstufen von jeweils 0,625 Prozent der Stufe 0 der jeweiligen Lohnklasse aufgeteilt.
² Die Lohnklassen 6 bis 23 sind in 4 Anlaufstufen sowie 26 Lohnstufen von jeweils 1,25 Prozent der Stufe 0 der jeweiligen Lohnklasse und 34 Lohnstufen von jeweils 0,625 Prozent der Stufe 0 der jeweiligen Lohnklasse aufgeteilt.
³ Gestützt auf das Resultat der jährlichen Mitarbeiterbeurteilung nach Art. 7 bestimmen die zuständigen Vorgesetzten die Lohnstufe für das folgende Jahr. Die Betroffenen sind dabei darauf hinzuweisen, dass sie die Festlegung als Verfügung verlangen können, sofern darüber kein Einvernehmen gefunden wird.
⁴ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

Art. 48 Lohnstufen 1. Grundsatz

¹⁺² Unverändert.
~~³ Gestützt auf das Resultat der jährlichen Mitarbeiterbeurteilung nach Art. 7 bestimmen die zuständigen Vorgesetzten die Lohnstufe für das folgende Jahr. Die Betroffenen sind dabei darauf hinzuweisen, dass sie die Festlegung als Verfügung verlangen können, sofern darüber kein Einvernehmen gefunden wird.~~
⁴ Unverändert.

Ein direkter Zusammenhang zwischen der Mitarbeiterbeurteilung und der Vergabe von Lohnstufen soll nicht mehr bestehen. Es soll ein neuer Prozess etabliert werden, welcher den lohnpolitischen Grundsatz aufnimmt, wonach die Mitarbeitenden marktgerecht, funktionsbezogen nach Anforderungen und Verantwortung sowie nach Fähigkeiten, Erfahrung, Leistung und Verhalten entlohnt werden. Auf dieser Basis sollen Lohnerhöhungen erfolgen. Bezüglich der leistungsorientierten Lohnsumme wird keine Anpassung vorgenommen (vgl. Art. 48a).

<p>Art. 48a 2. Zusätzliche Lohnstufen</p> <p>¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welche die Anforderungen und Zielvorgaben erfüllen und in wichtigen Bereichen übertreffen, können zusätzliche Lohnstufen gewährt werden.</p> <p>² Die Gewährung von zusätzlichen Lohnstufen ist abhängig von der eingesetzten Lohnsumme gemäss Absatz 5; ein Anspruch besteht nicht.</p> <p>³ ...</p> <p>⁴ ...</p> <p>⁵ Der Gemeinderat legt die für den Leistungsanteil einsetzbare Lohnsumme jährlich im Budget fest, mindestens jedoch 1,2 Prozent der Bruttolohnsumme der Mitarbeitenden in den Lohnstufen -4 bis 59. Er orientiert sich dabei insbesondere an den personalpolitischen Grundsätzen von Art. 3 Abs. 1 lit. a bis d.</p>	<p>Art. 48a 2. Zusätzliche Lohnstufen</p> <p>¹—Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welche die Anforderungen und Zielvorgaben erfüllen und in wichtigen Bereichen übertreffen, können zusätzliche Lohnstufen gewährt werden.</p> <p>²—Die Gewährung von zusätzlichen Lohnstufen ist abhängig von der eingesetzten Lohnsumme gemäss Absatz 5; ein Anspruch besteht nicht.</p> <p>³—...</p> <p>⁴—...</p> <p>¹ Der Gemeinderat legt die für den Leistungsanteil die individuelle Lohnerhöhung einsetzbare Lohnsumme jährlich im Budget fest, mindestens jedoch 1,2 Prozent der Bruttolohnsumme der Mitarbeitenden in den Lohnstufen -4 bis 59. Er orientiert sich dabei insbesondere an den personal- und lohnpolitischen Grundsätzen von Art. 3 Abs. 1 lit. a bis d sowie h und i.</p> <p>² Die Vorgesetzten können im Rahmen der durch den Gemeinderat festgelegten Lohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen zusätzliche Lohnstufen gewähren.</p> <p>³ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.</p>	<p>Vgl. Kommentar vorstehend zu Art. 48.</p>
<p>Art. 48b 3. Rückstufung</p> <p>¹ Bei einer Bewertung «teilweise erfüllt» kann die bisherige Lohnstufe sistiert und bei einer Bewertung «nicht erfüllt» im darauf folgenden Jahr um bis zu zwei Lohnstufen reduziert werden, vorbehalten bleibt Art. 45 Abs. 2.</p> <p>² Die Fristen nach Art. 36 Abs. 1 sind dabei zu beachten.</p>	<p>Art. 48b 3. Rückstufung</p> <p>¹ Bei ungenügenden Leistungen kann die bisherige Einreihung im darauffolgenden Jahr um bis zu zwei Lohnstufen reduziert werden, vorbehalten bleibt Art. 45 Abs. 2.</p> <p>² unverändert.</p>	<p>Die Bestimmung soll allgemeiner gefasst und auf die Erwähnung einer Bewertungsskala verzichtet werden. Es soll lediglich der maximal zulässige Umfang einer Rückstufung im Personalreglement erwähnt werden. Im Falle von ungenügenden Leistungen sind die Vorgesetzten angehalten, ihre Mitarbeitenden zeitnah zu informieren und ihnen aufzeigen, welche Leistung konkret verlangt wird.</p>

III. Zulagen		
<p>Art. 49 Marktzulage</p> <p>¹ Bei Vorliegen besonderer Arbeitsmarktverhältnisse kann die Wahlbehörde Zulagen von bis zu einem Zehntel, der Gemeinderat von bis zu einem Fünftel des Mindestansatzes einer Lohnklasse ausrichten.</p> <p>² Die Marktzulage wird so lange ausgerichtet, als die besonderen Arbeitsmarktverhältnisse für die betreffende Funktion andauern. Verändern sich diese, so kann die Marktzulage so lange mit Ansprüchen auf zusätzliche Lohnstufen oder Teuerungszulagen verrechnet werden, bis wiederum der normale Lohn ohne das Vorliegen besonderer Arbeitsmarktverhältnisse erreicht wird.</p> <p>³ Bei der Festsetzung dieser Zulage hat das zuständige Organ insbesondere auch die Lohnverhältnisse der übrigen, in gleicher Funktion tätigen Angestellten zu berücksichtigen.</p>	Unverändert.	
<p>Art. 50</p> <p>...</p>		
<p>Art. 51</p> <p>...</p>		

Art. 52 Familien- und Betreuungszulage

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf Familienzulagen (Familienzulage I umfassend Kinder- und Ausbildungszulagen) gemäss Bundesgesetz über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz, FamZG) und dem kantonalen Gesetz über die Familienzulagen (KFamZG).

² Ergänzend zur Familienzulage I wird für Angestellte in unteren Lohnklassen eine Familienzulage II entrichtet. Sie bemisst sich nach dem jeweiligen Jahresgrundlohn.

³ Eine Betreuungszulage wird entrichtet, wenn ohne Berücksichtigung von Konkurrenzregeln Anspruch auf eine Familienzulage I besteht. Die Betreuungszulage beträgt Fr. 4'550.40. Für die gleichen Anspruchsberechtigten oder die gleiche Familie wird nur eine Betreuungszulage entrichtet.

⁴ Der Gemeinderat regelt in einer Verordnung weitere Einzelheiten, insbesondere zu Höhe, Anspruchsvoraussetzungen, Berechnung der Familienzulage II, Meldeverfahren, Teilzeitarbeitsverhältnissen, Anspruchskonkurrenz und Anschluss an eine Familienausgleichskasse.

⁵ Die Familienzulage I wird gemäss Art. 5 Abs. 3 FamZG, die Familienzulage II und die Betreuungszulage werden gemäss Art. 53 PR der Teuerung angepasst.

Unverändert.

<p>Art. 53 Teuerungszulage</p> <p>¹ Zur Anpassung der Löhne an die gestiegenen Lebenshaltungskosten wird den Angestellten eine Teuerungszulage ausgerichtet. Die Höhe wird durch den Gemeinderat festgelegt. Die Teuerungszulage wird in der Lohnskala eingebaut.</p> <p>² Gemeinderat und Personalverbände führen spätestens im vierten Quartal Gespräche über die Höhe der Teuerungszulage für das folgende Jahr.</p> <p>³ Für die Bemessung der Höhe der Teuerungszulage sind insbesondere zu berücksichtigen: der Landesindex der Konsumentenpreise, die Finanzlage der Stadt, die Konjunkturlage, die Entwicklung der Löhne der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft sowie die Ergebnisse aus den Gesprächen.</p>	<p>Unverändert.</p>	
<p>Art. 54 Funktionszulage</p> <p>Für die Übernahme ausserordentlicher Aufgaben, insbesondere länger dauernde Stellvertretungen oder komplexe Projektleitungen, die bei der Einreihung der Stelle nicht berücksichtigt sind, gewährt die Wahlbehörde je nach Art und Dauer dieser Aufgabe eine entsprechend befristete Funktionszulage.</p>	<p>Unverändert.</p>	
<p>Art. 55 Zulage für besondere Arbeitsbedingungen</p> <p>¹ Für Arbeit ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit, über die ordentliche Arbeitszeit hinaus oder unter erschwerten Bedingungen wird eine Zulage gewährt.</p> <p>² Der Gemeinderat regelt deren Höhe und die Anspruchsvoraussetzungen.</p>	<p>Unverändert.</p>	

IV. Prämien		
<p>Art. 56 Treueprämie</p> <p>¹ Angestellte haben Anspruch auf folgende Treueprämie:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. nach vollendetem 10. Dienstjahr: 50 Prozent eines Monatslohns oder 10 Arbeitstage Urlaub; 2. nach vollendetem 15. Dienstjahr: 75 Prozent eines Monatslohns oder 15 Arbeitstage Urlaub; 3. nach vollendetem 20. Dienstjahr und je weiteren 5 Dienstjahren: 100 Prozent eines Monatslohns oder 20 Arbeitstage Urlaub. <p>² Der Monatslohn entspricht dem Lohn gemäss Art. 46 Ziff. 1 bis 5.</p> <p>³ Beim Bezug von Urlaub ist auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen.</p> <p>⁴ Wird das Arbeitsverhältnis nach dem vollendeten 10. Dienstjahr wegen Aufhebung der Stelle, Invalidität, Tod oder Pensionierung aufgelöst, erhalten die Angestellten bzw. die rentenberechtigten Angehörigen für jedes weitere vollendete Dienstjahr ein Fünftel der nicht mehr erreichten Treueprämie ausbezahlt.</p> <p>⁵ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.</p>	<p>Unverändert.</p>	
<p>Art. 57 Leistungsprämie</p> <p>¹ Haben Angestellte individuell oder als Kollektiv eine einmalige, herausragende Leistung erbracht, kann ihnen die zuständige Instanz eine Leistungsprämie gewähren.</p> <p>² Die Prämie kann auch als Naturalgeschenk oder in Form von Freitagen entrichtet werden.</p> <p>³ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.</p>	<p>Unverändert.</p>	

<p>Art. 58 Erfindungen und Entwicklungen</p> <p>¹ Erfindungen und Entwicklungen, die das Personal bei Ausübung seiner dienstlichen Tätigkeit oder im Zusammenhang mit ihr macht, gehören der Gemeinde, wenn</p> <p>4. die Erfindungs- oder Entwicklungstätigkeit zu seinen Obliegenheiten gehört, oder</p> <p>5. die Erfindung oder Entwicklung das Ergebnis dienstlicher Versuche darstellt oder</p> <p>6. ein solcher Anspruch zugunsten der Gemeinde ausbedungen wurde.</p> <p>² Ist die Erfindung oder die Entwicklung von erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung, so besteht Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Dabei ist die Mitwirkung anderer Angehöriger des Personals und die Beanspruchung von Diensteinrichtungen und Betriebsmitteln der Gemeinde zu berücksichtigen.</p>	<p>Unverändert.</p>	
<p>Art. 59 Vorschlagswesen</p> <p>Das Personalamt kann für Vorschläge des Personals, die eine bessere oder wirtschaftlichere Gestaltung des Betriebes bezwecken und die mit Erfolg verwirklicht werden, sowie auch für Erfindungen und Entwicklungen, die nach Art. 58 nicht entschädigungsberechtigt sind, nach Rücksprache mit dem Abteilungsleiter oder der Abteilungsleiterin eine angemessene Prämie ausrichten.</p>	<p>Unverändert.</p>	

<p>Art. 60 Lohnnachgenuss</p> <p>¹ Beim Ableben der Angestellten wird der Lohn noch während des Sterbemonats und sechs weiteren Monaten ausgerichtet, sofern Angehörige hinterlassen werden, denen gegenüber nachweisbar eine Unterstützungspflicht bestanden hat.</p> <p>² ...</p> <p>³ Werden während der Dauer des Lohnnachgenusses Leistungen der Invaliden- oder Unfallversicherung ausgerichtet, wird dieser entsprechend gekürzt.</p> <p>⁴ In Zweifelsfällen entscheidet das Personalamt aufgrund eines Unterstützungsnachweises über den Anspruch.</p> <p>⁵ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.</p>	<p>Unverändert.</p>	
<p>V. Mandatsabgaben</p>		
<p>Art. 60a Abgabepflicht aus Vertretungsmandaten</p> <p>¹ Der Gemeinderat kann für das Personal, das Einkünfte aus der Vertretung der Gemeinde in ausserkommunalen Organisationen und Körperschaften erzielt, eine massvolle Abgabepflicht einführen, wenn die Einkünfte und die zeitliche Beanspruchung nicht unerheblich sind. Über die Abgabepflicht entscheidet er im Zusammenhang mit der Einsetzung in das betreffende Amt.</p> <p>² Vorbehalten bleibt eine entsprechende Reduktion des Arbeitspensums.</p>	<p>Unverändert.</p>	

5. Teil: Die privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse		
Art. 61 Entstehung, Inhalt ¹ Ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis wird durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages mit dem Abteilungsleiter oder der Abteilungsleiterin begründet. Arbeitsverhältnisse auf wenige Tage können auch formlos eingegangen werden. ² Die Art. 1 bis 8, 9 Abs. 1, 10 bis 29, 41 bis 62 und 67 sind in jedem Fall verbindlicher Inhalt des Arbeitsvertrages, die übrigen nur, wenn sie im Vertrag ausdrücklich als anwendbar erklärt worden sind. Im Weiteren gelten die Bestimmungen des zehnten Teils des Obligationenrechts.	Art. 61 Entstehung, Inhalt ¹ Ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis wird durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages mit dem Abteilungsleiter oder der Abteilungsleiterin und unter Einbezug des Personalamts begründet. Arbeitsverhältnisse auf wenige Tage können auch formlos eingegangen werden. ² Unverändert.	Mit dieser Ergänzung soll die Einhaltung der Kriterien gemäss Artikel 2 Absatz 2 und die Vereinheitlichung innerhalb der Stadt Thun bezüglich der Handhabung von Beschäftigungen mit privatrechtlicher Anstellung sichergestellt werden.
Art. 62 Auflösung Das Arbeitsverhältnis wird aufgelöst durch schriftliche Kündigung, Ablauf der Anstellungsfrist, Pensionierung oder Tod.	Unverändert.	
6. Teil Meldestelle Missstände	6. Teil: Meldestelle Missstände	
Art. 62a Zuständigkeit und Missstände ¹ Die städtische Datenaufsichtsstelle ist Meldestelle für offene oder anonyme Meldungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung über Missstände wie Verstösse gegen rechtliche Bestimmungen oder andere Unregelmässigkeiten im Tätigkeitsbereich der Stadtverwaltung. ² In guten Treuen erhobene Meldungen stellen keine Verletzung der Geheimhaltungspflicht von Art. 18 dar.	Art. 62a Zuständigkeit und Missstände ¹ Die städtische Datenaufsichtsstelle ist Meldestelle für offene oder anonyme Meldungen von Angestellten der Stadtverwaltung über Missstände wie Verstösse gegen rechtliche Bestimmungen oder andere Unregelmässigkeiten im Tätigkeitsbereich der Stadtverwaltung. ² unverändert	Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung respektive Vereinheitlichung der Begrifflichkeit innerhalb des Personalreglements.

<p>Art. 62b Tätigkeit</p> <p>Die Meldestelle</p> <p><i>a</i> klärt die meldende Mitarbeiterin oder den meldenden Mitarbeiter über das Verfahren sowie über deren oder dessen Rechte und Pflichten im Rahmen des Verfahrens auf,</p> <p><i>b</i> nimmt den Sachverhalt auf und prüft die Meldung auf ihre Begründetheit,</p> <p><i>c</i> informiert die zuständigen Stellen, wenn sie einen Missstand festgestellt hat,</p> <p><i>d</i> vernichtet die Akten zu einem gemeldeten Missstand spätestens ein Jahr nach Abschluss der Abklärungen, wenn sie keine Anhaltspunkte für das Vorliegen eines solchen gefunden hat.</p>	<p>Art. 62b Tätigkeit</p> <p>Die Meldestelle</p> <p><i>a</i> klärt die meldenden Angestellten über das Verfahren sowie über deren oder dessen Rechte und Pflichten im Rahmen des Verfahrens auf,</p> <p><i>b-d</i> Unverändert.</p>	<p>Vgl. Kommentar zu Artikel 62a.</p>
<p>Art. 62c Verfahren</p> <p>¹ Es besteht kein Anspruch auf Abklärung des gemeldeten Sachverhaltes.</p> <p>² Die Meldestelle behandelt die Meldungen vertraulich. Ohne Einverständnis der meldenden Mitarbeiterin oder des meldenden Mitarbeiters gibt sie keine Informationen zu deren oder dessen Person bekannt.</p>	<p>Art. 62c Verfahren</p> <p>¹ unverändert.</p> <p>² Die Meldestelle behandelt die Meldungen vertraulich. Ohne Einverständnis der meldenden Angestellten gibt sie keine Informationen zu deren oder dessen Person bekannt.</p>	<p>Vgl. Kommentar zu Artikel 62a.</p>
<p>Art. 62d Schutz der meldenden Person</p> <p>¹ Die Meldestelle untersteht dem Amtsgeheimnis. Sie behandelt die eingegangenen Meldungen so, dass keine Rückschlüsse auf die meldende Person gemacht werden können. Ohne Einverständnis der meldenden Person gibt sie keine Informationen weiter.</p> <p>² Die Meldestelle bewahrt die Akten unter grösstmöglichen Datenschutz- und Datensicherheitsmassnahmen auf.</p>	<p>Unverändert.</p>	

<p>Art. 64a Gesamtarbeitsvertrag</p> <p>¹ Der Gemeinderat kann anstelle von ausführendem Recht zu diesem Reglement einen Gesamtarbeitsvertrag abschliessen.</p> <p>² Gegenstand des Gesamtarbeitsvertrages kann alles sein, was in der Regelungskompetenz des Gemeinderates liegt.</p> <p>³ Der Gesamtarbeitsvertrag enthält zudem Bestimmungen über die Dauer, Verlängerung und Auflösung der Anstellungsverhältnisse, das Schlichtungsverfahren bei sozial partnerschaftlichen Auseinandersetzungen sowie weitere schuldrechtliche oder sozial partnerschaftliche Vereinbarungen.</p>	<p>Unverändert.</p>	
<p>Art. 65 Grundsatz der Nichtrückwirkung</p> <p>¹ Tatsachen, die vor dem Inkrafttreten dieses Reglements eingetreten sind, geben keinen Anspruch auf rückwirkende Anwendung des neuen Rechts.</p> <p>² Auf Verfahren, die bei Inkrafttreten dieses Reglements noch nicht durch rechtskräftigen Entscheid abgeschlossen waren, findet das alte Recht Anwendung.</p>	<p>Unverändert.</p>	
<p>Art. 66 Übergangsbestimmungen, Besitzstand</p> <p>¹ Allfällige Besitzstandsgarantien nach Art. 73 der Übergangsbestimmung des Personalreglements vom 21. April 1989 gelten weiter.</p> <p>² Bei Inkrafttreten des Reglements bestehende öffentlichrechtliche Dienstverhältnisse nach altem Recht werden ohne weiteres auf diesen Zeitpunkt nach neuem Recht weitergeführt.</p> <p>³ Der Gemeinderat prüft innerhalb eines Jahres nach dem Inkrafttreten, wie weit bisherige privatrechtliche Arbeitsverhältnisse in ein öffentlichrechtliches Anstellungsverhältnis nach neuem Recht übergeführt werden können.</p>	<p>Unverändert.</p>	
<p>Art. 67</p> <p>...</p>		

<p>Art. 68 Inkrafttreten, Aufhebung bestehender Vorschriften</p> <p>¹ Das Reglement tritt auf den 1. Januar 1999 in Kraft.</p> <p>² Mit dem Inkrafttreten des Personalreglements sind alle damit in Widerspruch stehenden Bestimmungen aufgehoben.</p> <p>³ Insbesondere ist aufgehoben das Personalreglement vom 21. April 1989 mit allen späteren Änderungen.</p>	<p>Unverändert.</p>	
<p>Art. 69 Übergangsbestimmung zur Revision vom 14.12.2001</p> <p>¹ Die Revision des Lohnsystems tritt auf den 1. Juli 2002 in Kraft.</p> <p>² Auf den 1. Juli 2002 werden alle Angestellten in ihrer bisherigen Lohnklasse in diejenige Lohnstufe nach neuem Recht überführt, die betragsmässig ihrer Lohnstufe am 30. Juni 2002 entspricht.</p> <p>³ Im letzten Quartal des Jahres 2002 sind erstmals Mitarbeitergespräche mit lohnstufenwirksamen Beurteilungen nach neuem Recht für das Jahr 2003 durchzuführen.</p>	<p>Unverändert.</p>	