

Personalreglement der Stadt Thun (PR)

Stand 1. Mai 2025

Personalreglement der Stadt Thun (PR)

(Stadtratsbeschluss Nr. 79 vom 25. September 1997) ¹

Der Stadtrat von Thun,

gestützt auf Art. 51 Abs. 1 Ziff. 1 der Gemeindeordnung vom 27. September 1981 ²,

beschliesst:

1. Teil: Allgemeine Bestimmungen

Art. 1

Geltungsbereich

¹ Diesem Reglement untersteht das gesamte Personal der Einwohnergemeinde Thun gemäss Art. 2.

² Vorbehalten bleiben die Bestimmungen von Bund, Kanton und Gemeinde für einzelne Personalgruppen, insbesondere für die Lehrerschaft.

Art. 2

Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses

¹ Die Angestellten stehen zur Gemeinde in der Regel in einem öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnis.

² Ausnahmsweise wird ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis abgeschlossen, wenn

a Aushilfen angestellt werden,

b die Anstellung zeitlich befristet ist,

c in der Regel weniger als ein Drittel eines vollen Pensums gearbeitet wird,

d Teilzeitpersonal im Stundenlohn mit schwankendem Beschäftigungsgrad angestellt wird,

e der Lohn aus Drittmitteln finanziert wird oder

f die Anstellung im Rahmen von neuen Verwaltungsformen begründet wird,

g organisatorische Veränderungen mit möglichen Auswirkungen auf die betreffende Anstellung bevorstehen.

¹ Mit Revisionen vom 10.12.1999 (StRB Nr. 102), 14.12.2001 (StRB Nr. 121/122), 12.05.2005 (StRB Nr. 36, in Kraft seit 01.01.2007), 22.09.2005 (StRB Nr. 70), 20.11.2008 (StRB Nr. 81, in Kraft seit 01.01.2009), 17.09.2015 (StRB Nr. 67, in Kraft seit 01.07.2016), 18.12.2020 (StRB Nr. 123, in Kraft seit 01.01.2021), 17.02.2022 (StRB Nr. 13, in Kraft seit 01.04.2022), 16.11.2023 (StRB Nr. 103, in Kraft seit 01.01.2024) sowie 20.03.2025 (StRB Nr. 29, in Kraft seit 01.05.2025)

² Neu: Stadtverfassung vom 23.9.2001; SSG 101.1

Art. 3¹

Personal- und
lohnpolitische
Grundsätze und
Instrumente

- ¹ Die Personalpolitik des Gemeinderates
 - a orientiert sich am Leistungsauftrag der Verwaltung, den Bedürfnissen der Angestellten, dem Ziel der Bürgernähe sowie den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes,
 - b will der Stadt fähige, motivierte und leistungswillige Angestellte gewinnen und erhalten sowie die Stadt Thun als attraktive Arbeitgeberin positionieren,
 - c 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,
 - d fördert und entwickelt die Angestellten aller Stufen entsprechend ihrem Auftrag sowie ihren Anlagen und Fähigkeiten,
 - e unterstützt und fördert das Angebot an Ausbildungs- und Praktikumsplätzen,
 - f berücksichtigt die Erfüllung von Familienpflichten,
 - g ermöglicht den Zugang zur Teilzeitbeschäftigung,
 - h verwirklicht die Chancengleichheit für Frauen und Männer und setzt den Grundsatz gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit um,
 - i entlohnt die Angestellten marktgerecht, funktionsbezogen nach Anforderungen und Verantwortung sowie nach Fähigkeiten, Erfahrung, Leistung und Verhalten,
 - j fördert die Beschäftigung und Eingliederung von Personen mit Beeinträchtigungen.
- ² Der Gemeinderat und das Personalamt schaffen und gewährleisten die geeigneten Instrumente zur Umsetzung der Personal- und Lohnpolitik.

Art. 4

Mitwirkung

- 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.
- ² Das Personal der einzelnen Direktionen kann Ausschüsse bilden, denen neben den Personalverbänden ein Vorschlags- und Mitspracherecht in Personal-, Organisations- und Betriebsfragen zusteht.
- ³ Die Personalverbände haben das Recht, beim Erlass von Personal-, Organisations- und Betriebsvorschriften in geeigneter Form mit einbezogen zu werden.
- ⁴ Die zuständigen Instanzen erteilen die zur Ausübung der Mitwirkungsrechte erforderlichen Informationen. Ausschüsse und Verbände sorgen für die Information der von ihnen vertretenen Angestellten.

¹ Fassung vom 20.03.2025

2. Teil: Pflichten und Rechte der Angestellten

I. Pflichten der Angestellten

Art. 5

Allgemeine Dienstpflichten

- ¹ Die Angestellten sind zur persönlichen und sorgfältigen Arbeitsleistung verpflichtet.
- ² Sie haben ihren Auftrag initiativ, wirtschaftlich, selbstständig und rechtmässig zu erfüllen.
- ³ Sie verhalten sich bürgerfreundlich, kooperativ und wahren die Interessen der Stadt.
- 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.

Art. 6

Besondere Pflichten der Vorgesetzten

- ¹ Die Vorgesetzten sind für einen zweckmässigen und wirtschaftlichen Personaleinsatz verantwortlich. Dem Personal steht dabei ein Mitspracherecht zu.
- ^{1a} Die Vorgesetzten treffen geeignete Massnahmen zum Schutz der Persönlichkeit und der Gesundheit der Angestellten.¹
- 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.
- 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.
- 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.

Art. 7²

Beurteilung

- ¹ Die Vorgesetzten beurteilen periodisch, mindestens jedoch einmal im Jahr, Leistung und Verhalten der Angestellten.
- ^{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.
- ² Die Beurteilung bildet eine Entscheidungsgrundlage, insbesondere zur Wahl, Leistungsanerkennung und individuelle Lohnerhöhung,

¹ Eingefügt am 20.03.2025

² Fassung vom 20.03.2025

Entwicklung, Beförderung, Rückstufung und Entlassung.

³ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

Art. 8

Vertretungspflicht

¹ Das Personal ist verpflichtet, sich bei Abwesenheit und in Ausnahmefällen gegenseitig zu vertreten.

² Eine allfällige Entschädigung richtet sich nach Art. 54.

Art. 9¹

Übernahme einer anderen Tätigkeit

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 oder aufgrund veränderter Anforderungen an die Stelle nicht mehr ausüben können oder wenn es ihre Leistung bedingt.²

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.²

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.

⁴ Allfällige Sozialversicherungsleistungen sind an die Lohngarantie anzurechnen.

Art. 10

Zuweisung zusätzlicher Arbeit

¹ Aus dienstlichen Gründen können dem Personal zusätzliche Aufgaben zugewiesen werden.

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.

Art. 11 ...³

Art. 12

Verbot der Annahme von Geschenken

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 Auf-

¹ Fassung vom 14.12.2001

² Fassung vom 20.03.2025

³ Aufgehoben am 20.03.2025

merksamkeiten haben.

² Die strafrechtlichen Bestimmungen bleiben vorbehalten.

Art. 13

Dienstwohnungen

¹ Das Personal ist verpflichtet, eine ihm bei der Wahl oder Anstellung zugewiesene Dienstwohnung gegen Bezahlung eines Mietzinses und der Nebenkosten zu beziehen.

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.

Art. 14

Medizinische
Untersuchungen

¹ Zur Abklärung der gesundheitlichen Eignung einer Person kann die Wahlbehörde vor der Wahl oder Anstellung oder während des Arbeitsverhältnisses eine vertrauensärztliche Untersuchung veranlassen.

² Der Gemeinderat kann während des Arbeitsverhältnisses periodisch medizinische Untersuchungen und Präventivmassnahmen zulasten der Gemeinde anbieten.

Art. 15¹

Arbeitszeit
1. Grundsatz

¹ Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent grundsätzlich 41 Stunden.

² Der Gemeinderat kann in einer Verordnung Ausnahmen festlegen.

Art. 15a²

2. Formen

¹ Der Gemeinderat regelt die Formen der Arbeitszeit in einer Verordnung.

² Er kann Modelle einer individuellen und flexiblen Arbeitszeit einführen und für bestimmte Gruppen von Mitarbeitenden besondere Regelungen treffen.

Art. 16

Vermögens- und
strafrechtliche Ver-
antwortlichkeit

¹ Das Personal haftet der Gemeinde für den Schaden, den es ihr durch vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung seiner Pflichten zufügt.

² Die strafrechtliche Verantwortlichkeit des Personals richtet sich nach den Vorschriften des Strafrechtes.

Art. 17

Ausstandspflicht

Das Personal hat in den Ausstand zu treten, wenn

1. seine persönlichen Rechte oder materiellen Interessen oder diejenigen seiner Verwandten gemäss Art. 39 Gemeindeordnung³ unmittel-

¹ Fassung vom 20.03.2025

² Eingefügt am 20.03.2025

³ Jetzt Art. 14 Stadtverfassung

- bar 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.

Art. 18

Schweigepflicht

- 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.

Art. 19

Aussagen vor Gericht

- 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.

II. Rechte der Angestellten

Art. 20¹

Entwicklung und Weiterbildung

- 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.
- 2 Er erleichtert auch die persönliche Entwicklung und Weiterbildung.
- 3 Wer zulasten der Gemeinde aus- oder weitergebildet wird, kann bei vorzeitigem Austritt zu einer angemessenen Rückerstattung der Kosten verpflichtet werden. Die Bedingungen der Rückerstattungsverpflichtung werden im Einzelfall vor Beginn der Aus- oder Weiterbildung geregelt.
- 4 Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

Art. 21

Nebenbeschäftigungen

Entgeltliche Nebenbeschäftigungen sind den Vorgesetzten zuhanden 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 Arbeitge-

¹ Fassung vom 20.03.2025

bern und Arbeitnehmern in erheblicher Weise konkurrenzieren.

Art. 22

Datenschutz

Die Angestellten haben hinsichtlich ihrer Personaldaten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen der Datenschutzgesetzgebung.

Art. 23

Rechtsschutz

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.

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.

³ Das Personal hat das Recht, zur Wahrung seiner persönlichen Interessen aus dem Arbeitsverhältnis gegenüber der Gemeinde auf seine Kosten jederzeit einen Rechtsbeistand beizuziehen.

Art. 24¹

Beschwerderecht

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.

² Verläuft die Aussprache ergebnislos, so kann innert 30 Tagen beim Direktionsvorsteher oder der Direktionsvorsteherin eine Beschwerde eingereicht werden.

³ Wer in guten Treuen eine Beschwerde einreicht, darf deswegen nicht in seiner beruflichen Stellung benachteiligt werden.

Art. 24a²

Melderecht

¹ Die Angestellten melden Unregelmässigkeiten, die sie bei ihrer dienstlichen Tätigkeit festgestellt haben oder die ihnen gemeldet worden sind, auf dem Dienstweg ihren Vorgesetzten.

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.

³ Wer in guten Treuen eine Meldung erstattet, darf deswegen nicht in seiner beruflichen Stellung benachteiligt werden.

¹ Fassung vom 16.11.2023

² Eingefügt am 16.11.2023

Art. 25

Öffentliche Ämter

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.

Art. 26Ferien, Freitage,
Urlaub

- ¹ Das Personal hat Anspruch auf bezahlte Ferien.
- ² Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten, insbesondere auch die Gewährung von Freitagen und Urlaub.

Art. 27

Arbeitszeugnis

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.

Art. 28

Unfallversicherung

- ¹ Angestellte sind gegen die Folgen von Berufsunfällen versichert. Eine Versicherung gegen Nichtberufsunfälle besteht dann, wenn die im Unfallversicherungsgesetz (UVG) vorgeschriebene Mindestarbeitszeit erreicht wird.
- 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.

Art. 29Alters-, Hinterlas-
senen- und Invali-
denvorsorge

- 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.
- ² Angestellte, deren Lohn den BVG-Mindestbetrag nicht erreicht, können sich freiwillig bei der Städtischen Pensionskasse versichern.

Art. 29a¹

Altersteilzeit

- 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.

¹ Fassung vom 14.12.2001

² Der durch die Reduktion wegfallende Lohn wird je zehn wegfallende Pensenprocente 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.

3. Teil: Entstehung und Beendigung des öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnisses

I. Entstehung

Art. 30

Ausschreibung

¹ Zu besetzende Stellen sind grundsätzlich öffentlich auszuschreiben.¹

² Der Gemeinderat ordnet das Ausschreibungsverfahren und bezeichnet die Fälle, in denen ausnahmsweise keine oder keine öffentliche Ausschreibung stattfindet.

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.

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.¹

Art. 33

Definitives Arbeitsverhältnis

Wird das Arbeitsverhältnis nicht vor Ablauf der Probezeit aufgehoben, gilt es anschliessend als definitives öffentlichrechtliches Arbeitsverhältnis gemäss Anstellungsverfügung.¹

¹ Fassung vom 20.03.2025

II. Beendigung

Art. 34

Ordentliche
Beendigung

¹ Das definitive Arbeitsverhältnis wird durch Kündigung der Angestellten bzw. der Wahlbehörde oder im gegenseitigen Einvernehmen beendet.

² Im Weiteren wird es beendet durch

a Ablauf der Frist bei befristeten Arbeitsverhältnissen,

b reguläre oder vorzeitige Pensionierung gemäss Personalvorsorgerelement,¹

c Tod.

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

Art. 35

Kündigung durch
die Angestellten

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.

² Die Wahlbehörde kann bei der Wahl eine Kündigungsfrist bis zu sechs Monaten festlegen.

³ Die freiwillige vorzeitige Alterspensionierung ist sechs Monate vorher anzuzeigen.²

⁴ Die Wahlbehörde kann auf Gesuch hin die Kündigung schon auf einen früheren Zeitpunkt bewilligen, wenn es die Verhältnisse gestatten.

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 sachlichen oder organisatorischen Gründen gekündigt werden. Die Kündigung ist zu begründen. Die betroffene Person ist vorher anzuhören. Vorbehalten bleiben Art. 39 und 40.²

³ Sachliche Gründe für eine Kündigung liegen insbesondere vor, wenn die betreffende Person trotz vorangegangener schriftlicher Mahnung²

a ungenügende Leistungen erbringt und eine lohnmassige Rückstufung nicht zweckmässig erscheint,

b Dienstplichten wiederholt missachtet hat,

c durch ihr Verhalten während der Arbeitszeit das Arbeitsklima in der

¹ Fassung vom 17.09.2015

² Fassung vom 20.03.2025

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.

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.

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,¹
g solange sie Anspruch auf einen Betreuungsurlaub haben, längstens aber während sechs Monaten ab dem Tag, für den das erste Taggeld bezogen wurde.¹

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.

Art. 39

Ausserordentliche
Beendigung

¹ Angestellte und die Wahlbehörde können aus wichtigen Gründen die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses herbeiführen.

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 zugemutet werden darf.

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.

Art. 40

Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

¹ Das Arbeitsverhältnis mit Angestellten kann ausnahmsweise im gegenseitigen Einvernehmen beendet werden.

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.

4. Teil: Die Ansprüche auf Lohn, Zulagen und Prämien; Abgabepflicht

I. Grundlagen

Art. 41²

Einreihungsplan

Der Gemeinderat erlässt den Einreihungsplan.

Art. 42

Stellenplan

¹ Der Gemeinderat erlässt im Rahmen der geschaffenen Stellen einen Stellenplan. Dieser ordnet jede Stelle einer Lohnklasse zu. Grundlage für

¹ Eingefügt am 17.02.2022

² Fassung vom 14.12.2001

den Stellenplan bilden Einreihungsplan und Modellumschreibungen.

² Ändern sich die Aufgaben einer Stelle, so ist diese zu überprüfen und gegebenenfalls im Stellenplan neu zuzuordnen.

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.

Art. 44¹

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.

Art. 45¹

Beförderung und
Rückstufung in der
Lohnklasse

¹ Angestellte werden in eine höhere Lohnklasse befördert, wenn sie eine höher eingereihte Stelle übernehmen oder ihre eigene Stelle eine höhere Einreihung erhält.

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.

³ Die Rückstufung muss auf einer Neubewertung der entsprechend angepassten Stelle beruhen. Die Fristen nach Art. 36 Abs. 1 sind dabei zu beachten.

⁴ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

II. Zusammensetzung des Lohnes

Art. 46²

Zusammensetzung
des Lohnes

Der Lohn setzt sich zusammen aus
1. dem Grundlohn (Art. 47),

¹ Fassung vom 14.12.2001

² Fassung vom 20.11.2008

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).

Art. 47¹

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.

Art. 48¹

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 ...²
- 4 Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

Art. 48a³

2. Zusätzliche
Lohnstufen

- 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.
- 2 Die Vorgesetzten können im Rahmen der durch den Gemeinderat festgelegten Lohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen zusätzliche Lohnstufen gewähren.
- 3 Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

¹ Fassung vom 17.09.2015

² Aufgehoben am 20.03.2025

³ Fassung vom 20.03.2025

Art. 48b¹

3. Rückstufung

¹ Bei ungenügenden Leistungen kann die bisherige Einreihung im darauffolgenden Jahr um bis zu zwei Lohnstufen reduziert werden, vorbehalten bleibt Art. 45 Abs. 2.²

² Die Fristen nach Art. 36 Abs. 1 sind dabei zu beachten.

III. Zulagen**Art. 49³**

Marktzulage

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.

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.

³ Bei der Festsetzung dieser Zulage hat das zuständige Organ insbesondere auch die Lohnverhältnisse der übrigen, in gleicher Funktion tätigen Angestellten zu berücksichtigen.

Art. 50...⁴**Art. 51**...⁴**Art. 52⁵**Familien- und
Betreuungszulage

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf Familienzulagen (Familienzulage I umfassend Kinder- und Ausbildungszulagen) gemäss Bundesgesetz über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz, FamZG)⁶ und dem kantonalen Gesetz über die Familienzulagen (KFamZG)⁷.

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

¹ Fassung vom 17.09.2015

² Fassung vom 20.03.2025

³ Fassung vom 14.12.2001

⁴ Aufgehoben am 14.12.2001

⁵ Fassung vom 20.11.2008

⁶ SR 836.2

⁷ BSG 832.71

Betreuungszulage beträgt Fr. 4'550.40¹. 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.

Art. 53²

Teuerungszulage

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.

² Gemeinderat und Personalverbände führen spätestens im vierten Quartal Gespräche über die Höhe der Teuerungszulage für das folgende Jahr.

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.

Art. 54²

Funktionszulage

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.

Art. 55²

Zulage für besondere Arbeitsbedingungen

¹ Für Arbeit ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit, über die ordentliche Arbeitszeit hinaus oder unter erschwerten Bedingungen wird eine Zulage gewährt.

² Der Gemeinderat regelt deren Höhe und die Anspruchsvoraussetzungen.

¹ Ab 01.01.2013 (GRB 599/2012)

² Fassung vom 14.12.2001

IV. Prämien

Art. 56

Treueprämie

- ¹ Angestellte haben Anspruch auf folgende Treueprämie:
 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.
- ² Der Monatslohn entspricht dem Lohn gemäss Art. 46 Ziff. 1 bis 5.
- ³ Beim Bezug von Urlaub ist auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen.
- 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.
- ⁵ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

Art. 57

Leistungsprämie

- ¹ Haben Angestellte individuell oder als Kollektiv eine einmalige, herausragende Leistung erbracht, kann ihnen die zuständige Instanz eine Leistungsprämie gewähren.¹
- ² Die Prämie kann auch als Naturalgeschenk oder in Form von Freitage entrichtet werden.
- ³ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

Art. 58

Erfindungen und
Entwicklungen

- ¹ Erfindungen und Entwicklungen, die das Personal bei Ausübung seiner dienstlichen Tätigkeit oder im Zusammenhang mit ihr macht, gehören der Gemeinde, wenn
 1. die Erfindungs- oder Entwicklungstätigkeit zu seinen Obliegenheiten gehört, oder
 2. die Erfindung oder Entwicklung das Ergebnis dienstlicher Versuche darstellt oder
 3. ein solcher Anspruch zugunsten der Gemeinde ausbedungen wurde.
- 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 Dienstleistungen und Betriebsmitteln der Gemeinde zu berücksichtigen.

¹ Fassung vom 17.09.2015

Art. 59

Vorschlagswesen

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.

Art. 60

Lohnnachgenuss

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.

² ...¹

³ Werden während der Dauer des Lohnnachgenusses Leistungen der Invaliden- oder Unfallversicherung ausgerichtet, wird dieser entsprechend gekürzt.

⁴ In Zweifelsfällen entscheidet das Personalamt aufgrund eines Unterstützungsnachweises über den Anspruch.

⁵ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

V. Mandatsabgaben²**Art. 60a**Abgabepflicht
aus Vertretungs-
mandaten

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.

² Vorbehalten bleibt eine entsprechende Reduktion des Arbeitspensums.

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 und unter Einbezug des Personalamts begründet. Arbeitsverhältnisse auf wenige Tage können auch formlos eingegangen werden.³

¹ Aufgehoben am 17.09.2015

² Eingefügt am 12.05.2005

³ Fassung vom 20.03.2025

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. 62

Auflösung

Das Arbeitsverhältnis wird aufgelöst durch schriftliche Kündigung, Ablauf der Anstellungsfrist, Pensionierung oder Tod.

6. Teil Meldestelle Missstände¹

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

² In guten Treuen erhobene Meldungen stellen keine Verletzung der Geheimhaltungspflicht von Art. 18 dar.

Art. 62b

Tätigkeit

Die Meldestelle

- a klärt die meldenden Angestellten über das Verfahren sowie über deren Rechte und Pflichten im Rahmen des Verfahrens auf,²
- b nimmt den Sachverhalt auf und prüft die Meldung auf ihre Begründetheit,
- c informiert die zuständigen Stellen, wenn sie einen Missstand festgestellt hat,
- d 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.

Art. 62c

Verfahren

¹ Es besteht kein Anspruch auf Abklärung des gemeldeten Sachverhaltes.

² Die Meldestelle behandelt die Meldungen vertraulich. Ohne Einverständnis der meldenden Angestellten gibt sie keine Informationen zu deren Person bekannt.²

Art. 62d

Schutz der meldenden Person

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.

¹ Gesamter Teil eingefügt am 16.11.2023

² Fassung vom 20.03.2025

² Die Meldestelle bewahrt die Akten unter grösstmöglichen Datenschutz- und Datensicherheitsmassnahmen auf.

7. Teil: Vollzugs-, Schluss- und Übergangsbestimmungen

Art. 63

Ausführungsbestimmungen des Gemeinderats

¹ Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Ausführungsbestimmungen.

² Insbesondere erlässt er Bestimmungen über

- a die Entlöhnung des nicht in einer Lohnklasse eingereihten Personals,
- b die Weiterausrichtung des Lohns bei unverschuldeter Verhinderung wie Unfall, Krankheit, Mutterschaft, Militärdienst, Zivilschutz, Zivildienst, Ausübung öffentlicher Ämter und dergleichen,¹
- c die Ausrichtung von Sitzungs- und Taggeldern sowie von besonderen Entschädigungen,
- d den Ersatz notwendiger Auslagen bei dienstlichen Verrichtungen,
- e die Abgabe von Dienst- und Schutzkleidern,
- f die Anrechnung von Naturalbezügen wie Wohnung, Heizung, Energie, Wasser, Verpflegung, usw.,
- g die Förderung und Ausbildung von Lernenden sowie von Praktikanten und Praktikantinnen.²

Art. 64

Stadträtliche Vorschriften

Stadträtliche Reglemente (Art. 51 Abs. 1 Ziff. 7 Gemeindeordnung³) regeln:

- die Anwendung des Personalreglements auf die Mitglieder des Gemeinderates,
- sämtliche Lohn- und Entschädigungsfragen der Behördenmitglieder,
- die Verwendung der Einkünfte der Gemeinderatsmitglieder aus politischen Mandaten,
- die Verwendung der Einkünfte der Gemeinderatsmitglieder, des Personals und von Gemeindedelegierten im Zusammenhang mit Vertretungsmandaten in privaten und öffentlichen Organisationen im Dienste der Gemeinde.

Art. 64a⁴

Gesamtarbeitsvertrag

¹ Der Gemeinderat kann anstelle von ausführendem Recht zu diesem Reglement einen Gesamtarbeitsvertrag abschliessen.

² Gegenstand des Gesamtarbeitsvertrages kann alles sein, was in der Regelungskompetenz des Gemeinderates liegt.

³ Der Gesamtarbeitsvertrag enthält zudem Bestimmungen über die Dauer, Verlängerung und Auflösung der Anstellungsverhältnisse, das Schlichtungsverfahren bei sozial partnerschaftlichen Auseinandersetzungen.

¹ Fassung vom 17.09.2015

² Fassung vom 20.03.2025

³ Jetzt Art. 38 Stadtverfassung

⁴ Fassung vom 14.12.2001

zungen sowie weitere schuldrechtliche oder sozial partnerschaftliche Vereinbarungen.

Art. 65

Grundsatz der
Nichtrückwirkung

¹ Tatsachen, die vor dem Inkrafttreten dieses Reglements eingetreten sind, geben keinen Anspruch auf rückwirkende Anwendung des neuen Rechts.

² Auf Verfahren, die bei Inkrafttreten dieses Reglements noch nicht durch rechtskräftigen Entscheid abgeschlossen waren, findet das alte Recht Anwendung.

Art. 66

Übergangsbestimmungen,
Besitzstand

¹ Allfällige Besitzstandsgarantien nach Art. 73 der Übergangsbestimmung des Personalreglements vom 21. April 1989 gelten weiter.

² Bei Inkrafttreten des Reglements bestehende öffentlichrechtliche Dienstverhältnisse nach altem Recht werden ohne weiteres auf diesen Zeitpunkt nach neuem Recht weitergeführt.

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.

Art. 67¹

...

Art. 68

Inkrafttreten, Aufhebung bestehender Vorschriften

¹ Das Reglement tritt auf den 1. Januar 1999 in Kraft.

² Mit dem Inkrafttreten des Personalreglements sind alle damit in Widerspruch stehenden Bestimmungen aufgehoben.

³ Insbesondere ist aufgehoben das Personalreglement vom 21. April 1989 mit allen späteren Änderungen.

Art. 69

Übergangsbestimmung zur Revision vom 14.12.2001

¹ Die Revision des Lohnsystems tritt auf den 1. Juli 2002 in Kraft.

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.

³ Im letzten Quartal des Jahres 2002 sind erstmals Mitarbeitergespräche mit lohnstufenwirksamen Beurteilungen nach neuem Recht für das Jahr 2003 durchzuführen.

¹ Aufgehoben am 20.11.2008

Thun, 25. September 1997

Namens des Stadtrates

Die Stadtratspräsidentin: *Staub*

Der Stadtschreiber: *Bietenhard*

Genehmigung

Vom Amt für Gemeinden und Raumordnung am 12. Januar 1998 genehmigt.