



## Bericht und Antrag des Gemeinderats an den Grossen Gemeinderat

### Änderung Personalreglement

#### Ausgangslage

Der Gemeinderat hat sich im 2023 anlässlich einer Klausur mit den Bereichsleitenden in verschiedenen Workshops zum Thema "Attraktiver Arbeitgeber Gemeinde Interlaken" auseinandergesetzt. Aus der bereinigten Ideensammlung wurden durch den Bereich HR konkrete Vorschläge erarbeitet. Im Frühling 2024 beschloss der Gemeinderat verschiedene Änderungen vorwiegend im Bereich Arbeitszeit, Langzeitkonto, Jahresarbeitszeit, Treueprämie, welche teilweise nicht den kantonalen Regelungen entsprechen und daher im Personalreglement geregelt werden müssen.

#### Anpassung / Gründe für die Änderungen / Die beantragten Änderungen

Mitarbeitergespräch

##### **Artikel 12a, Absatz 2**

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

<sup>2</sup> Ausgenommen vom Mitarbeitergespräch ist das Reinigungspersonal gemäss Artikel 49 Absatz 1 PV. **Dies gilt sinngemäss für alle Mitarbeitenden im Stundenlohn.**

**Begründung:** In der Regel handelt es sich dabei um Anstellungen mit tiefem Beschäftigungsgrad. Der Aufwand zur Beurteilung der Arbeitsleistung steht in keinem Verhältnis. Diese Problematik stellt sich nicht nur beim Reinigungspersonal.

Treueprämie

##### **Artikel 13, Abs. 2 - 4**

<sup>1</sup> Anders als nach Artikel 97 Absatz 1 PV gilt als anrechenbare Dienstzeit für die Anspruchsberechtigung auf Treueprämien die gesamte im Dienst der Gemeinde und bis zum 31. Dezember 2018 im Dienst der Industriellen Betriebe geleistete Dienstzeit. \*

<sup>2</sup> **Die Treueprämien werden gemäss PV Art. 95 "Ausrichtung" ausgerichtet, erstmals nach 10 Dienstjahren.**

<sup>3</sup> **In Abweichung zu PV Art. 95 Abs. 2 und 3 wird die Treueprämie in einem entsprechenden Entgelt einschliesslich des anteilmässigen 13. Monatsgehalts ausgerichtet. Das Entgelt entspricht einem**



**bezahlten Urlaub von elf Arbeitstagen und wird über den Lohnaufwand verbucht.**

**<sup>4</sup> Eine ganze oder teilweise Umwandlung in bezahlten Urlaub kann durch den Gemeinderat nach Antrag durch den Mitarbeitenden bewilligt werden.**

**Begründung:** Bisher wurde die Treuprämie in Ferientagen und nur bei Gesuch in Geld ausgerichtet. Vorwiegend die schon seit einiger Zeit angestellten Mitarbeiter haben das Langzeitkonto von max. 50 Tagen erreicht und müssen jeweils ein Gesuch um Auszahlung einreichen. Mit der Regelung der Auszahlung wird der Ablauf vereinfacht.

Zulagen für Nacht- und Wochenendarbeit

**Artikel 16, Abs. 2**

- <sup>1</sup> Für Nacht- und Wochenendarbeit werden Geld- und Zeitzuschläge ausgerichtet.
- <sup>2</sup> Die Geldzuschläge entsprechen dem vom Regierungsrat für das Kantonalpersonal festgelegten Ansatz. **Sie sind jedoch nicht pensionskassenpflichtig.\***

**Begründung:** Bei Zulagen für Nacht- und Wochenendarbeit handelt es sich um Lohnbestandteile, die auf dem Lohnausweis deklariert werden, daher sind sie pensionskassenpflichtig.

Pikettzulagen

**Artikel 17, Abs. 3**

- <sup>1</sup> Für die Pikettzulagen gilt abweichend von den Festlegungen des Regierungsrats gemäss Artikel 84a und Artikel 84c Absatz 3 PV der folgende Absatz 2.\*
- <sup>2</sup> Die Pikettzulagen werden durch den Gemeinderat im Rahmen folgender Leitplanken festgesetzt: \*
  - a) Die Pikettzulage erfolgt in Geld oder in zusätzlichen Freitagen; eine Kombination ist möglich.
  - b) Die Geldzulage pro Piketttag entspricht maximal dem Ansatz des Regierungsrats für den Präsenzdienst.
  - c) Die Pikettzulage in zusätzlichen Freitagen beträgt maximal einen Tag für eine Pikettwoche von sieben Tagen inklusive einem Wochenende und von einem halben Tag pro Feiertag, wenn dieser auf einen Werktag fällt.
- <sup>3</sup> **Die Pikettzulagen sind nicht pensionskassenpflichtig.\***

**Begründung:** Bei Pikettzulagen handelt es sich um Lohnbestandteile, die auf dem Lohnausweis deklariert werden, daher sind sie pensionskassenpflichtig.

Jahresarbeitszeitsaldo

**Artikel 18c, "neu"**

- <sup>1</sup> **In Abweichung zu PV Art. 136b genannten Saldi werden diese in Relation zum Beschäftigungsgrad gesetzt. Die genannten Saldi**

gelten somit bei einem Pensum von 100 Stellenprozenten und werden bei reduziertem Beschäftigungsgrad entsprechend angepasst.

<sup>2</sup> In Abweichung zu PV Art. 136b Abs. 3 kann statt einer Kompensation in Geld ein Übertrag des Zeitguthabens auf das Folgejahr erfolgen. Dafür muss zwingend jährlich durch den Mitarbeitenden ein Antrag an den Gemeinderat gestellt werden. Nach der Bewilligung werden die Details in einer Abbavereinbarung jährlich neu vereinbart.

**Begründung:** Bisher wurden die Saldi nicht in Relation zum Beschäftigungsgrad gesetzt. So bestand die Möglichkeit, den Jahresarbeitszeitsaldo überproportional zum Beschäftigungsgrad anwachsen zu lassen.

Bildung der Langzeitkontoguthaben

#### **Artikel 18d "neu"**

In Abweichung zu PV Art. 160b Abs. 3 kann der Ressortvorsteher nach Antrag des Mitarbeitenden den zulässigen Höchstsaldo für das Langzeitkonto-Guthaben von 50 Tagen in Ausnahmefällen für einzelne Mitarbeitenden entsprechend erhöhen. Es wird jährlich eine entsprechende Vereinbarung mit Abbaumöglichkeiten erstellt und vom Gemeinderat genehmigt.

**Begründung:** Reglementierung einer bereits bestehenden Praxis.

#### **Rechtliches**

Nach Artikel 8 Absatz 1 Buchstabe e des Organisationsreglementes 2000 vom 28. November 1999 (OgR 2000, ISR 101.1) ist der Grosse Gemeinderat für die Reglementsänderungen zuständig.

#### **Antrag**

***Die Änderungen der Artikel, 12a, 13, 16, 17 sowie der neuen Artikel 18c, 18d des Personalreglementes 2011 (PR-11) werden mit Inkrafttreten per 1. Januar 2025 genehmigt.***

Interlaken, 28. August 2024

#### **Gemeinderat Interlaken**

Kaspar Boss  
Vizegemeindepräsident

Brigitte Leuthold  
Sekretärin