



Nr 303

(Gemeinde
Ostermündigen

PERSONAL- UND BESOLDUNGS- ORDNUNG (PBO)

**letzte Teilrevision vom 23. September
2021**



PERSONAL- UND BESOLDUNGSORDNUNG (PBO)

Präsidialabteilung

PERSONAL- UND BESOLDUNGSORDNUNG (PBO)

INHALTSVERZEICHNIS

Alphabetisch nach Artikel	Artikel-Seite
A -----	
Anstellung	5-10
Anstellungsverhältnis	3-9
Anwendbarkeit des kantonalen Rechts	4-10
arbeitsfreie Tage	28-16
Arbeitszeit	32-17
Aufsichtsbeschwerde	36-18
B -----	
Beendigung	7-11
Berufliche Vorsorge	31-17
Betreuungszulage	19-14
D -----	
Dienstplichten	33-17
F -----	
Ferien	28-16
G -----	
Geltungsbereich	1-9
I -----	
Inkrafttreten, Aufhebung bisherigen Rechts	45-21
K -----	
Kinder- und Ausbildungszulagen	18-13
Kündigung	
durch die Gemeinde	
Aus Altersgründen	10-12
Im Allgemeinen	9-11
durch Mitarbeitende	8-11
Fristlos	11-12
L -----	
Leistungs- und Verhaltensbeurteilung	
Grundsätze	27-15
Lohn	12-12
Anfangslohn	15-13
Anpassungen	
Besondere Leistungen	17-13
Im Allgemeinen	16-13
bei Krankheit	21-14
bei Unfall	21-14
Einreihung der Stellen	14-12
Erfüllung gesetzlicher Pflichten	23-15

PERSONAL- UND BESOLDUNGSORDNUNG (PBO)

Grundlohn.....	13-12
Leistungen Dritter.....	24-15
Mutterschaft	22-14
Prämien.....	25-15
Teuerung.....	20-14
Zulagen.....	25-15
Lohnnachgenuss.....	26-15
M	
Mitwirkung und Information.....	35-17
Mobbing.....	40-19
Mutterschaft.....	22-14
N	
Nebenbeschäftigungen.....	29-16
O	
Öffentliche Ämter.....	29-16
P	
Personalkommission	39-19
Personalpolitik	2-9
Prämien	25-15
Probezeit.....	6-10
S	
Sexuelle Belästigung	40-19
Stelle für besondere Fälle.....	40-19
T	
Teuerung.....	20-14
U	
Übergangsbestimmung für Familien- und Betreuungszulagen	44-21
Unfallversicherung	30-16
Urlaub	28-16
V	
Verantwortlichkeit.....	37-18
Verfügungen	
Erlass, Inhalt und Anfechtung	42-20
Personalrechtliche	41-19
Verordnung	43-20
W	
Weiterbildung.....	34-17
Z	
Zulagen	25-15
Zuständigkeiten	38-19

PERSONAL- UND BESOLDUNGSORDNUNG (PBO)

Nach Seiten	Seite
I Allgemeine Bestimmungen.....	9
Geltungsbereich.....	9
Personalpolitik.....	9
Anstellungsverhältnis.....	9
Anwendbarkeit des kantonalen Rechts.....	10
II Entstehung und Beendigung des Anstellungsverhältnisses.....	10
Anstellung.....	10
Probezeit.....	10
Beendigung.....	11
Kündigung durch Mitarbeitende.....	11
Kündigung durch die Gemeinde im Allgemeinen.....	11
Kündigung durch die Gemeinde aus Altersgründen.....	12
Fristlose Kündigung.....	12
III Lohnsystem.....	12
Lohn.....	12
Grundlohn.....	12
Einreihung der Stellen.....	12
Anfangslohn.....	13
Anpassungen im Allgemeinen.....	13
Anpassungen besondere Leistungen.....	13
Kinder- und Ausbildungszulagen.....	13
Betreuungszulage.....	14
Anpassung an die Teuerung.....	14
Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall.....	14
Mutterschaft.....	14
Erfüllung gesetzlicher Pflichten.....	15
Leistungen Dritter.....	15
Zulagen, Prämien.....	15
Lohnnachgenuss.....	15
IV Leistungs- und Verhaltensbeurteilung.....	15
Grundsätze.....	15
V Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden.....	16
Ferien, arbeitsfreie Tage, Urlaub.....	16
Nebenbeschäftigungen, öffentliche Ämter.....	16
Unfallversicherung.....	16
Berufliche Vorsorge.....	17
Arbeitszeit.....	17
Dienstpflichten.....	17
Weiterbildung.....	17
Mitwirkung und Information.....	17
Aufsichtsbeschwerde.....	18
Verantwortlichkeit.....	18
VI Zuständigkeiten und Verfahren.....	19

PERSONAL- UND BESOLDUNGSORDNUNG (PBO)

Zuständigkeiten	19
Personalkommission	19
Stelle für besondere Fälle	19
Personalrechtliche Verfügungen	19
Erlass, Inhalt und Anfechtung von Verfügungen.....	20
VII Schluss- und Übergangsbestimmungen	20
Verordnung.....	20
Übergangsbestimmung für Familien- und Betreuungszulagen	21
Inkrafttreten, Aufhebung bisherigen Rechts.....	21

PERSONAL- UND BESOLDUNGSORDNUNG (PBO)

Der Grosse Gemeinderat erlässt, gestützt auf Artikel 55 Absatz 2 Buchstabe c der Gemeindeordnung vom 31. Mai 2002 folgende

PERSONAL- UND BESOLDUNGSORDNUNG (PBO)

I ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 1

- Geltungsbereich
- 1 Diese Personal- und Besoldungsordnung gilt für alle Mitarbeitenden der Gemeinde Ostermundigen (Gemeinde) mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen, die Gemeindepräsidentin oder den Gemeindepräsidenten, soweit sich aus andern Bestimmungen nichts anderes ergibt.
 - 2 Sie findet keine Anwendung auf die Lehrerschaft.
 - 3 Vorbehalten bleibt Artikel 3.

Art. 2

- Personalpolitik
- 1 Die Gemeinde richtet ihre Personalpolitik darauf aus, für alle Stellen fachlich kompetente, verantwortungsbewusste, einsatzfreudige Mitarbeitende zu gewinnen und zu erhalten.
 - 2 Sie schafft die Voraussetzungen für eine leistungsorientierte und partnerschaftliche Zusammenarbeit unter Wahrung der Zuständigkeiten.
 - 3 Sie beachtet und wahrt die Gleichberechtigung unter den Mitarbeitenden unabhängig von deren Geschlecht.
 - 4 Sie beschäftigt im Rahmen ihrer Möglichkeiten behinderte Personen.
 - 5 Der Gemeinderat erlässt ein Leitbild zur Personalpolitik.

Art. 3

- Anstellungsverhältnis
- 1 Die Gemeinde stellt die Mitarbeitenden öffentlich-rechtlich an.
 - 2 Aushilfspersonal wird privatrechtlich angestellt. Der Gemeinderat bestimmt, welche Stellen durch Aushilfspersonal besetzt werden.
 - 3 Für die privatrechtlichen Anstellungsverhältnisse gelten die Bestimmungen des Arbeitsvertrags und das Schweizerische Obligationenrecht (Artikel 319 ff. OR). Der Gemeinderat kann allgemeine

Anstellungsbedingungen vorsehen, die in die Arbeitsverträge aufzunehmen sind.

Art. 4

Anwendbarkeit des kantonalen Rechts

Soweit diese Personal- und Besoldungsordnung, die gestützt darauf erlassene Verordnung des Gemeinderats (Artikel 43) oder weitere gemeindeeigene Vorschriften eine Frage nicht regeln, gelten sinngemäss die auf das Personal des Kantons Bern anwendbaren Bestimmungen.

II ENTSTEHUNG UND BEENDIGUNG DES ANSTELLUNGSVERHÄLTNISSSES

Art. 5

Anstellung

- 1 Die Gemeinde begründet Anstellungsverhältnisse durch Verfügung.
- 2 Jede Anstellung setzt voraus, dass die für die betreffende Stelle erforderlichen fachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Art. 6

Probezeit

- 1 Die ersten sechs Monate der Anstellung gelten als Probezeit. Die Probezeit verlängert sich bei Abwesenheit infolge Krankheit, Unfalls oder Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen um die Dauer der Abwesenheit.
- 2 Die zuständige Stelle kann die Probezeit in begründeten Fällen spätestens einen Monat vor ihrem Ablauf durch Verfügung um höchstens sechs weitere Monate verlängern.
- 3 Die Gemeinde und die Mitarbeitenden können das Anstellungsverhältnis während der Probezeit beenden
 - a. im ersten Monat unter Beachtung einer Frist von sieben Tagen auf das Ende einer Arbeitswoche,
 - b. ab dem zweiten Monat unter Beachtung einer Frist von einem Monat auf das Ende eines Monats.
- 4 Die Kündigung durch Mitarbeitende erfolgt schriftlich, die Kündigung durch die Gemeinde erfolgt durch Verfügung.

Beendigung	Art. 7
	<p>1 Das Anstellungsverhältnis wird beendet</p> <ul style="list-style-type: none">a. durch den Ablauf der Frist bei befristeten Anstellungsverhältnissen,b. durch Kündigung,c. durch Erreichen des ordentlichen AHV-Alters,d. durch Vollinvalidität oder Teilinvalidität im Sinne des Vorsorge-reglements der Personalvorsorgestiftung der Einwohnergemeinden Bolligen, Ittigen und Ostermündigen,e. durch Tod oderf. im gegenseitigen schriftlichen Einvernehmen. <p>2 Besteht im Fall von Teilinvalidität die Möglichkeit der teilzeitlichen Weiterbeschäftigung, stellt die Gemeinde die betreffende Person neu in diesem Umfang an.</p>
Kündigung durch Mitarbeitende	Art. 8
	<p>1 Die Mitarbeitenden können das Anstellungsverhältnis nach Ablauf der Probezeit durch schriftliche Kündigung unter Beachtung einer Frist von drei Monaten auf das Ende eines Monats beenden.</p> <p>2 Die zuständige Stelle kann dem Begehren um Kündigung auf einen früheren Zeitpunkt entsprechen, wenn es die dienstlichen Verhältnisse erlauben.</p>
Kündigung durch die Gemeinde im Allgemeinen	Art. 9
	<p>1 Die zuständige Stelle kann das Anstellungsverhältnis aus sachlichen Gründen, namentlich dann, wenn die Leistungen oder das Verhalten den Anforderungen nicht genügen, mit Verfügung beenden.</p> <p>2 Die Kündigung erfolgt auf das Ende eines Monats. Die Kündigungsfrist beträgt</p> <ul style="list-style-type: none">a. sechs Monate, wenn die Kündigung wegen Aufhebung der Stelle oder aus Altersgründen (Artikel 10) ausgesprochen wird,b. drei Monate in den übrigen Fällen. <p>3 Vorbehalten bleiben die Sperrfristen für eine Kündigung nach kantonalem Recht.</p> <p>4 Mitarbeitende, denen aus Gründen, welche sie nicht zu vertreten haben, gekündigt wird, haben in Härtefällen Anspruch auf eine angemessene Abfindung, sofern ihnen keine andere zumutbare Stelle zugewiesen werden kann.</p>

Kündigung durch die Gemeinde aus Altersgründen	Art. 10
	<p>¹ Der Gemeinderat kann die vorzeitige Beendigung des Anstellungsverhältnisses aus Altersgründen verfügen, wenn Mitarbeitende das 62. Altersjahr vollendet haben, die Neubesetzung im Interesse der Gemeinde liegt und der betroffenen Person keine andere Tätigkeit zugewiesen werden kann.</p> <p>² Mitarbeitende, denen gemäss Absatz 1 gekündigt wird, haben Anspruch auf eine angemessene Abfindung bis zum Erreichen des ordentlichen AHV-Alters. Sie bleiben Versicherte der Personalvorsorgestiftung der Einwohnergemeinden Bolligen, Ittigen und Ostermundigen.</p>

Fristlose Kündigung	Art. 11
	Das Anstellungsverhältnis kann durch beide Parteien fristlos aufgelöst werden, wenn wichtige Gründe vorliegen.

III LOHNSYSTEM

Lohn	Art. 12
	<p>¹ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Lohn.</p> <p>² Der Lohn besteht aus</p> <ul style="list-style-type: none">a. dem Grundlohn,b. Zulagen undc. allfälligen Prämien. <p>³ Soweit diese Personal- und Besoldungsordnung oder die Verordnung des Gemeinderats (Artikel 43) nichts anderes bestimmt, werden der Grundlohn und die Zulagen entsprechend dem Beschäftigungsgrad ausgerichtet.</p>

Grundlohn	Art. 13
	Der Grundlohn richtet sich nach den Lohnklassen und Lohnstufen gemäss Anhang I.

Einreihung der Stellen	Art. 14
	<p>¹ Der Gemeinderat erlässt einen Stellenplan und ordnet in der Verordnung jede Stelle einer oder mehreren Lohnklassen zu.</p> <p>² Er passt die Einreihung an, wenn sich die Anforderungen an eine</p>

PERSONAL- UND BESOLDUNGSORDNUNG (PBO)

Stelle erheblich ändern.

Art. 15

- Anfangslohn
- 1 Die zuständige Stelle legt im Rahmen der Stelleneinreihung (Artikel 14) die Anfangslohnklasse und Anfangslohnstufe fest.
 - 2 Erfüllt eine Person die für die Stelle verlangten Anforderungen noch nicht oder nicht vollständig, kann eine tiefere Lohnklasse oder eine tiefere Lohnstufe als gemäss Stelleneinreihung vorgesehen, festgelegt werden.

Art. 16

- Anpassungen im Allgemeinen
- 1 Die Anpassungen des Lohnes erfolgen jährlich durch die Anrechnung von Lohnstufen oder Lohnklassen (Lohnanstieg) oder den Verlust von Lohnstufen (Rückstufung).
 - 2 Massgebend für die Anpassung ist in jedem Fall das Ergebnis der jährlichen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung (Artikel 27).
 - 3 Entsprechen die Leistungen und das Verhalten den Anforderungen, erfolgt ein Anstieg um eine Lohnstufe, bis das Maximum der betreffenden Lohnklasse erreicht ist (ordentlicher Stufenanstieg).
 - 4 Der Gemeinderat regelt durch Verordnung den Anstieg in eine höhere Lohnklasse im Rahmen der Stelleneinreihung (Klassenanstieg).
 - 5 Entsprechen die Leistungen und das Verhalten den Anforderungen nicht, verfügt
 - a. die zuständige Stelle die Verweigerung des Lohnanstiegs oder
 - b. der Gemeinderat eine Rückstufung um eine oder zwei Lohnstufen.

Art. 17

- Anpassungen besondere Leistungen
- 1 Der Gemeinderat kann besondere Leistungen anerkennen, indem er den betreffenden Mitarbeitenden zusätzliche Lohnstufen oder Lohnklassen gewährt.
 - 2 Er regelt die Einzelheiten durch Verordnung.

Art. 18¹

- Kinder- und Ausbildungszulagen
- 1 Mitarbeitende haben Anspruch auf Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen) nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz, FamZG) und dem Gesetz über die Familienzulagen (KFamZG).

¹ Änderungen Grosser Gemeinderat; Beschluss 03.07.2008

PERSONAL- UND BESOLDUNGSORDNUNG (PBO)

- ² Die Gemeinde als Arbeitgeberin schliesst sich einer anerkannten Familienausgleichskasse an.

Art. 19¹

Betreuungszulage

- ¹ Mitarbeitende mit Anspruch auf Familienzulagen nach Art. 18 PBO erhalten zusätzliche Leistungen für den Unterhalt ihrer Kinder.
- ² Für die gleiche Familie wird höchstens eine ganze Betreuungszulage ausgerichtet. Diese ist für alle Familien einheitlich und unabhängig von der Anzahl Kinder.
- ³ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten durch Verordnung.

Art. 20

Anpassung an die Teuerung

- ¹ Der Gemeinderat passt den Grundlohn jährlich auf Anfang Jahr an die Teuerung an.
- ² Er regelt durch Verordnung, ob und inwieweit die Zulagen an die Teuerung angepasst werden.

Art. 21

Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall

- ¹ Die Gemeinde richtet den Mitarbeitenden bei Abwesenheit infolge Krankheit oder Unfalls den Nettolohn wie folgt weiter aus:

bei Erkrankung	100 % des Lohnes	dann 90% des Lohnes
im 1. Dienstjahr	3 Monate	21 Monate
im 2. Dienstjahr	5 Monate	19 Monate
im 3. Dienstjahr	6 Monate	18 Monate
im 4. Dienstjahr	9 Monate	15 Monate
ab dem 5. Dienstjahr	12 Monate	12 Monate
bei Unfall		
bis zum 720. Tag	100% des Lohnes	

- ² Der Gemeinderat regelt, unter welchen Voraussetzungen die Lohnfortzahlung nach Absatz 1 verweigert wird.

Art. 22²

Mutterschaft

- ¹ Mitarbeiterinnen haben Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub.
- ² Der Gemeinderat regelt durch Verordnung den bezahlten und un-

¹ Änderungen Grosser Gemeinderat; Beschluss 03.07.2008

² Änderungen Grosser Gemeinderat; Beschluss vom 27.10.2005

PERSONAL- UND BESOLDUNGSORDNUNG (PBO)

bezahlten Mutterschaftsurlaub.

Art. 23

- Erfüllung gesetzlicher Pflichten
- 1 Die Mitarbeitenden haben bei Arbeitsverhinderung wegen Erfüllung gesetzlicher Pflichten Anspruch auf Lohnfortzahlung während der ganzen Dauer der Beanspruchung.
 - 2 Der Gemeinderat regelt die Rückerstattung für den Fall, dass Mitarbeitende das Anstellungsverhältnis während oder kurze Zeit nach der Arbeitsverhinderung beenden.

Art. 24

- Leistungen Dritter
- 1 Leistungen Dritter im Fall von Arbeitsverhinderungen fallen der Gemeinde zu, solange diese den Lohn weiter ausrichtet.
 - 2 Erhalten die Mitarbeitenden Leistungen Dritter, werden diese an den Lohn gemäss den Artikeln 21-23 angerechnet.

Art. 25

- Zulagen, Prämien
- Der Gemeinderat regelt durch Verordnung die Ausrichtung von Zulagen sowie von Treueprämien und von einmaligen Prämien für besondere Leistungen.

Art. 26

- Lohnnachgenuss
- Angehörige verstorbener Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen Lohnnachgenuss während des Sterbemonats und für eine durch den Gemeinderat festzulegende weitere Zeit.

IV LEISTUNGS- UND VERHALTENSBEURTEILUNG

Art. 27

- Grundsätze
- 1 Die Vorgesetzten beurteilen periodisch, mindestens einmal im Jahr, im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs die Leistungen und das Verhalten der Mitarbeitenden.
 - 2 Grundlage der Beurteilung ist das Pflichtenheft.
 - 3 Die Beurteilung erfolgt nach systematischen und nachvollziehbaren Kriterien.
 - 4 Die Beurteilung dient namentlich
 - a. dem zweckmässigen Einsatz der Mitarbeitenden,
 - b. der Förderung der individuellen Entfaltungsmöglichkeiten,

- c. dem Entscheid über den Lohnanstieg oder die Rückstufung, die Ausrichtung von Prämien (Artikel 25), die Aus- und Weiterbildung und gegebenenfalls die Entlassung.

V RECHTE UND PFLICHTEN DER MITARBEITENDEN

Art. 28

- | | | |
|-----------------------------------|---|---|
| Ferien, arbeitsfreie Tage, Urlaub | 1 | Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Ferien und arbeitsfreie Tage. |
| | 2 | Der Ferienanspruch beträgt bei ganzjähriger Beschäftigung pro Kalenderjahr <ul style="list-style-type: none">a. für Lehrpersonal und Mitarbeitende bis zum vollendeten 20. Altersjahr sechs Wochen,b. bis zum vollendeten 54. Altersjahr fünf Wochen,c. ab dem 55. Altersjahr sechs Wochen. |
| | 3 | Der Gemeinderat regelt durch Verordnung die Gewährung von arbeitsfreien Tagen, die Einzelheiten bezüglich gesetzlicher Feiertage und die Gewährung von bezahltem oder unbezahltem Urlaub. |

Art. 29

- | | | |
|---|---|--|
| Nebenbeschäftigungen, öffentliche Ämter | 1 | Die Mitarbeitenden dürfen Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter ausüben, sofern sich diese mit ihrer dienstlichen Stellung vertragen und die Erfüllung ihrer Verpflichtungen nicht beeinträchtigen. |
| | 2 | Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes während der Arbeitszeit bedarf einer Bewilligung des Gemeinderats. |

Art. 30

- | | | |
|--------------------|---|--|
| Unfallversicherung | 1 | Die Gemeinde versichert die Mitarbeitenden nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) gegen die Folgen von Berufsunfällen und Nichtberufsunfällen sowie Berufskrankheiten. |
| | 2 | Sie trägt die Prämien für die Versicherung gegen die Folgen von Berufsunfällen und Berufskrankheiten. |
| | 3 | Der Gemeinderat bestimmt, in welchem Umfang sich die Gemeinde an den Prämien für die Versicherung gegen Nichtberufsunfälle beteiligt. |

PERSONAL- UND BESOLDUNGSORDNUNG (PBO)

		Art. 31
Berufliche Vorsorge	1	Die Gemeinde versichert die Mitarbeitenden gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Tod und Invalidität.
	2	Massgebend sind die jeweils geltenden Bestimmungen im Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) sowie die statutarischen Bestimmungen der Personalvorsorgestiftung der Einwohnergemeinden Bolligen, Ittigen und Ostermundigen.
		Art. 32
Arbeitszeit	1	Der Gemeinderat legt durch Verordnung die Arbeitszeit fest.
	2	Er kann besondere Arbeitszeitmodelle vorsehen.
		Art. 33
Dienstplichten	1	Die Mitarbeitenden erfüllen ihre Aufgaben persönlich, gewissenhaft und sorgfältig.
	2	Sie sind verpflichtet, während und nach ihrer Anstellung gegenüber Dritten Stillschweigen über Angelegenheiten zu bewahren, die ihnen in Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit zur Kenntnis gelangen und die ihrer Natur nach oder kraft besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.
	3	Soweit es dienstliche Gründe zwingend erfordern, kann der Gemeinderat für bestimmte Stellen die Pflicht zur Wohnsitznahme in der Gemeinde oder in einem umschriebenen Gebiet oder zum Bezug einer Dienstwohnung vorsehen.
		Art. 34
Weiterbildung	1	Die Gemeinde fördert die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden im dienstlichen Interesse.
	2	Sie kann die Aus- und Weiterbildung durch Gewährung von Kostenbeiträgen und Urlaub unterstützen.
	3	Der Gemeinderat kann Mitarbeitende zur Aus- oder Weiterbildung verpflichten.
		Art. 35
Mitwirkung und Information	1	Die Mitarbeitenden haben das Recht, als Einzelperson, über Personalverbände (Gewerkschaften oder andere Organisationen, welche die Interessen der Mitarbeitenden im Rahmen des Anstellungsverhältnisses vertreten) oder im Rahmen der Personalkommission (Artikel 39) in Fragen mitzuwirken, die für ihre Tätigkeit von Bedeu-

tung sind.

- 2 Wegen der ordnungsgemässen Ausübung der Mitwirkung oder der Zugehörigkeit zu einem Personalverband oder der Personalkommission darf ihnen kein Nachteil erwachsen.
- 3 Die Gemeinde informiert die Personalkommission und die Personalverbände möglichst frühzeitig über Tatsachen und Vorhaben, die für die Mitwirkung von Bedeutung sind.
- 4 Sie hört die Personalkommission und die Personalverbände vor Entscheiden über wichtige Personalfragen an und gibt ihnen Gelegenheit, im Rahmen der Erarbeitung personalrechtlicher Vorschriften mitzuwirken.

Art. 36

Aufsichtsbeschwerde

- 1 Mitarbeitende, die sich durch Vorgesetzte oder andere Mitarbeitende unrechtmässig oder unkorrekt behandelt fühlen, können bei der Personalchefin oder beim Personalchef eine Aufsichtsbeschwerde einreichen.
- 2 Richtet sich die Aufsichtsbeschwerde gegen den/die Personalchef/in, ist der Gemeinderat zuständig.
- 3 Aufsichtsbeschwerende Mitarbeitende sollen, sofern dies zumutbar ist, vor dem Einreichen einer Aufsichtsbeschwerde eine Aussprache mit der Person, gegen welche sich der Vorwurf richtet, verlangen. Sie haben das Recht, zu dieser Aussprache eine Vertrauensperson beizuziehen.
- 4 Wird eine Aufsichtsbeschwerde eingereicht, lädt der/die Personalchef/in die betroffenen Personen zu einer Aussprache ein. Der/die Personalchef/in sucht unter Beizug der vorgesetzten Stelle nach Lösungen und entscheidet in einem formfreien Verfahren.
- 5 Betroffene, die mit dem Entscheid des Personalchefs oder der Personalchefin nicht einverstanden sind, können Aufsichtsbeschwerde an den Gemeinderat erheben.
- 6 aufgehoben¹

Art. 37

Verantwortlichkeit

Die disziplinarische, die vermögensrechtliche und die strafrechtliche Verantwortlichkeit der Mitarbeitenden richten sich nach dem eidgenössischen und kantonalen Recht sowie nach der Gemeindeordnung.

¹ Änderungen Grosser Gemeinderat; Beschluss vom 19.05.2011

VI ZUSTÄNDIGKEITEN UND VERFAHREN

Art. 38

Zuständigkeiten

- ¹ Zuständige Stelle im Sinne von Artikel 6 Absatz 2, Artikel 8 Absatz 2, Artikel 9 Absatz 1, Artikel 15 Absatz 1, Artikel 16 Absatz 5/a, Artikel 41 Absatz 1 und Artikel 42 Absatz 1 ist
 - a. der Gemeinderat, wenn Kadermitarbeitende betroffen sind,
 - b. der Personaldienst in den übrigen Fällen.
- ² Für die Personalführung ist grundsätzlich die vorgesetzte Stelle zuständig.
- ³ Der Personaldienst ist zuständig für die Personaladministration und sorgt für die abteilungsübergreifend einheitliche Anwendung des Personalrechts in Übereinstimmung mit den anwendbaren Vorschriften.
- ⁴ Im Übrigen richten sich die Zuständigkeiten für die Personalführung und das Personalwesen nach der Verordnung zu dieser Personal- und Besoldungsordnung und der Verordnung über die Verwaltungsorganisation.

Art. 39

Personalkommission

- ¹ Die Mitarbeitenden wählen eine ständige Personalkommission.
- ² Die Personalkommission behandelt allgemeine Personalfragen und wirkt im Sinn von Artikel 35 in Fragen mit, welche die Mitarbeitenden betreffen.

Art. 40¹

Stelle für besondere Fälle

Der Gemeinderat bezeichnet eine zuständige, fachkompetente Stelle, an welche sich Mitarbeitende im Fall sexueller Belästigung oder von Mobbing vertraulich und ohne Kostenfolge wenden müssen. Der Gemeinderat regelt die Aufhebung der Vertraulichkeit gegenüber dem Personaldienst.

Art. 41

Personalrechtliche Verfügungen

- ¹ Die zuständige Stelle eröffnet den Betroffenen die Anstellung, die Kündigung, die Verlängerung der Probezeit, die Verweigerung des Lohnaufstiegs und die Rückstufung schriftlich in Form einer be-

¹ Änderungen Grosser Gemeinderat; Beschluss vom 19.05.2011

gründeten Verfügung.

2 Sie erlässt auf Verlangen der betroffenen Person oder von Amtes wegen Verfügungen in personalrechtlichen Streitigkeiten.

3 Blosser Dienstanweisungen stellen keine Verfügung dar und sind nicht anfechtbar.

Art. 42

Erlass, Inhalt und Anfechtung von Verfügungen

1 Die zuständige Stelle hört die Betroffenen an, bevor sie eine Verfügung erlässt.

2 Gegen personalrechtliche Verfügungen steht kein gemeindeinternes Rechtsmittel zur Verfügung. Vorbehalten bleibt der Rechtsbehelf der Aufsichtsbeschwerde nach Artikel 36.

3 Im Übrigen gelten für den Inhalt einer Verfügung und für das Verfahren, namentlich für die Anfechtung, das Gesetz vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege.

VII SCHLUSS- UND ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

Art. 43

Verordnung

1 Der Gemeinderat regelt, soweit erforderlich, durch Verordnung Einzelheiten im Rahmen dieses Reglements.

2 Er regelt, soweit erforderlich, namentlich Einzelheiten betreffend

- a. die Einteilung, die Ausschreibung und die Besetzung der Stellen,
- b. die Abfindung im Fall der Kündigung,
- c. die Zuordnung der Stellen zu den Lohnstufen und Lohnklassen,
- d. die Kinder- und Betreuungszulage,
- e. die Lohnfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeit wie Unfall, Krankheit, Mutterschaft, Militärdienst, Zivildienst, und dergleichen,
- f. Zulagen, Treueprämien und Prämien für besondere Leistungen,
- g. den Lohnnachgenuss,
- h. weitere Aspekte des Lohnsystems,
- i. die Leistungsbeurteilung,
- j. die Arbeitszeit,
- k. Ferien, arbeitsfreie Tage und Urlaub,
- l. die Versicherung der Mitarbeitenden,
- m. den Ersatz von Auslagen,

PERSONAL- UND BESOLDUNGSORDNUNG (PBO)

- n. die Aus- und Weiterbildung,
- o. die Information und Mitwirkung des Personals und die Personalkommission,
- p. die übrigen Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden,
- q. die Schlichtung kollektiver Streitigkeiten,
- r. die Zuständigkeiten.

Art. 44

Übergangsbestimmung
für Familien- und Be-
treuungszulagen

- ¹ Die Ausrichtung der bisherigen Familienzulage an Mitarbeitende, welche zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Personal- und Besoldungsordnung durch die Gemeinde angestellt sind, richtet sich in den fünf auf das Inkrafttreten folgenden Jahren nach bisherigem Recht.
- ² Im Übrigen gelten die Bestimmungen über die Betreuungszulage nach Artikel 19.

Art. 45

Inkrafttreten, Aufhe-
bung bisherigen Rechts

- ¹ Dieses Reglement tritt auf den 1. Januar 2004 in Kraft.
- ² Mit dem Inkrafttreten sind die Personal- und Besoldungsordnung vom 18. Dezember 1996 sowie allfällige weitere Bestimmungen aufgehoben, die zu diesem Reglement in Widerspruch stehen.

Ostermundigen, 23. Oktober 2003
Grosser Gemeinderat

Andreas Thomann
Präsident

Jürg Kumli
Sekretär

Bescheinigung

Der Parlamentsbeschluss wurde ordnungsgemäss publiziert. Innert der gesetzlichen Frist sind keine Einsprachen oder Beschwerden eingegangen.

Ostermundigen, 28. November 2003

Marianne Meyer
Gemeindeschreiberin

PERSONAL- UND BESOLDUNGSORDNUNG (PBO)

Änderung

Art. 22; beschlossen durch den Grossen Gemeinderat am 27. Oktober 2005.

Grosser Gemeinderat

Bruno Schröter
Präsident

Jürg Kumli
Sekretär

Bescheinigung

Der Parlamentsbeschluss wurde ordnungsgemäss publiziert. Innert der gesetzlichen Frist sind keine Einsprachen oder Beschwerden eingegangen.

Ostermundigen, 5. Dezember 2005

Marianne Meyer
Gemeindeschreiberin

Änderung

Art. 18 und 19; beschlossen durch den Grossen Gemeinderat am 3. Juli 2008.

Grosser Gemeinderat

Peter Wegmann
Präsident

Jürg Kumli
Sekretär

Bescheinigung

Der Parlamentsbeschluss wurde ordnungsgemäss publiziert. Innert der gesetzlichen Frist sind keine Einsprachen oder Beschwerden eingegangen.

Ostermundigen, 22. Dezember 2008

Marianne Meyer
Gemeindeschreiberin

Änderung

Art. 36 und 40; beschlossen durch den Grossen Gemeinderat am 19. Mai 2011.

Grosser Gemeinderat

Norbert Riesen
Präsident

Jürg Kumli
Sekretär

Bescheinigung

Der Parlamentsbeschluss wurde ordnungsgemäss publiziert. Innert der gesetzlichen Frist sind keine Einsprachen oder Beschwerden eingegangen.

Ostermundigen, 20. Juni 2011

Marianne Meyer
Gemeindeschreiberin

Änderung

Art. 13 (Anhang 1) beschlossen durch den Grossen Gemeinderat am 23. September 2021.

Grosser Gemeinderat

Adrian Tanner
Präsident

Jürg Kumli
Sekretär

Bescheinigung

Der Parlamentsbeschluss wurde ordnungsgemäss publiziert. Innert der gesetzlichen Frist sind keine Einsprachen oder Beschwerden eingegangen.

Ostermundigen, 15. November 2021

Barbara Steudler
Gemeindeschreiberin