

Stadtratssitzung vom 18. Dezember 2020

Bericht Nr. 23/2020

Teilrevision Finanz- und Personalreglement

Einführung des dualistischen Systems (Externe und Interne Revision) ab 1. Januar 2021

1. Ausgangslage

Der Stadtrat hat an seiner Sitzung vom 11. Juni 2020 den Grundsatzentscheid zur Einführung des dualistischen Systems (Externe und Interne Revision) ab 1. Januar 2021 gefällt. Am 22. Oktober 2020 hat der Stadtrat die Firma BDO AG, Burgdorf, als Rechnungsprüfungsorgan für die Rechnungsjahre 2020 bis und mit 2023 gewählt. Die Externe Revision ist das verwaltungsunabhängige Rechnungsprüfungsorgan im Sinn von Artikel 72 Gemeindegesetz. Dieses untersteht und berichtet dem Stadtrat (BRK).

Der Gemeinderat bestimmt die Aufgaben der Internen Revision und regelt deren Organisation und Stellung gegenüber der Stadtverwaltung (inkl. Thuner Volksschulen) und der Externen Revision. Der Gemeinderat hat am 4. November 2020 die Verordnung Interne Revision verabschiedet und per 1. Januar 2021 in Kraft gesetzt (unter Vorbehalt der Zustimmung des Stadtrates zur Teilrevision Finanzreglement). Die Details lassen sich der beigelegten Verordnung entnehmen.

Mit der vorliegenden Teilrevision des Finanz- und Personalreglements sollen die folgenden drei Vorhaben reglementarisch verankert werden:

- Einführung des dualistischen Systems (Externe und Interne Revision)
- Einführung einer städtischen Whistleblowing-Meldestelle
- Formelle Grundlage zum Abschluss von öffentlich-rechtlichen Vereinbarungen über die Ausrichtung von Beiträgen (Subventionen)

2. Änderung des Finanzreglements (FiR; SSG 620.0) und weiterer Erlasse

Im Zuge der Einführung des dualistischen Systems (Externe und Interne Revision) ab 1. Januar 2021 wird folgende Änderung von Artikel 18 Finanzreglement (FiR; SSG 620.0) beantragt:

Bisherige Fassung	Neue Fassung
III. Rechnungsprüfung	III. Rechnungsprüfung
Art. 18 Rechnungsprüfungsorgan	Art. 18 Rechnungsprüfungsorgan
¹ Die zuständige Verwaltungseinheit erfüllt als Rechnungsprüfungsorgan für die ganze	¹ Die Rechnungsprüfung ist durch eine verwaltungsunabhängige externe Revisionsstelle

Stadtverwaltung die Aufgaben gemäss den kantonalen Vorschriften über die Rechnungsprüfung.	(Externe Revision) durchzuführen, welche jeweils für vier Jahre vom Stadtrat gewählt wird.
	² Die Anforderungen an die fachliche Befähigung der mit der Revision betrauten Personen sowie die Aufgaben und Zuständigkeiten der Externen Revision richten sich nach den kantonalen Bestimmungen.
	³ Der Gemeinderat ernennt eine interne Revisionsstelle (Interne Revision), welche gegenüber der Stadtverwaltung unabhängig ist.
² Der Gemeinderat regelt die Aufgaben dieser Verwaltungseinheit, soweit sie ausserhalb von Abs. 1 liegen.	⁴ Organisation, Aufgaben und Zuständigkeiten der Internen Revision werden durch den Gemeinderat in einer Verordnung geregelt.

Im Zusammenhang mit der Neuorganisation der Finanzaufsicht soll auch die Thematik «städtische Whistleblowing-Meldestelle» geregelt werden. Eine solche Stelle ist mittlerweile in vielen Städten üblich. Sie wird dabei häufig der Finanzkontrolle bzw. der Revisionsstelle angegliedert. Die Interne Revision ist als verwaltungsunabhängige Stelle für eine solche Aufgabe prädestiniert. Im Rahmen der vorliegenden Teilrevision des Finanzreglements wird die Aufnahme der folgenden vier Artikel in einem Kapitel «Meldestelle Missstände» in das Finanzreglement beantragt:

Art. 18a Zuständigkeit und Missstände

¹ Die Interne Revision ist Meldestelle für 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 gemäss städtischem Personalrecht dar.

Art. 18b Tätigkeit

Die Meldestelle

- a klärt die meldende Mitarbeiterin oder den meldenden Mitarbeiter über das Verfahren sowie über deren oder dessen Rechte und Pflichten im Rahmen des Verfahrens auf,
- 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. 18c Verfahren

¹ Es besteht kein Anspruch auf Abklärung des gemeldeten Sachverhaltes.

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.

Art. 18d Schutz der meldenden Person

- ¹ Die Meldestelle untersteht dem Amtsgeheimnis. Sie behandelt die eingegangenen Meldungen vertraulich und so, dass möglichst keine Rückschlüsse auf die meldende Person gemacht werden können. Ohne Einverständnis der meldenden Person gibt sie keine Informationen weiter.
- ² Die Meldestelle bewahrt die Akten unter grösstmöglichen Datenschutz- und Datensicherheitsmassnahmen auf.
- ³ Im Übrigen gelten zum Schutz der meldenden Person die entsprechenden Bestimmungen des städtischen Personalrechtes.

Mit Einführung einer «städtischen Whistleblowing-Meldestelle» muss das Personalreglement wie folgt angepasst werden (vgl. untenstehend, *kursive Schrift*):

Art. 24 Beschwerde- und Melderecht

- 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 Verwaltungsvorsteher oder der Verwaltungsvorsteherin eine Beschwerde eingereicht werden.
- ³ *Die Angestellten melden Unregelmässigkeiten, die sie bei ihrer dienstlichen Tätigkeit festgestellt haben oder die ihnen gemeldet worden sind, auf dem Dienstweg ihren Vorgesetzten. 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 gelangen.*
- ⁴ *Wer in guten Treuen eine Meldung bei der Meldestelle erstattet oder eine Beschwerde einreicht, darf deswegen nicht in seiner beruflichen Stellung benachteiligt werden.*

Im Zuge der Revision des Finanzreglements wird ausserdem ein neuer Artikel 20a eingefügt. Bis anhin fehlte auf städtischer Ebene eine formelle Grundlage zum Abschluss von öffentlich-rechtlichen Vereinbarungen über die Ausrichtung von Beiträgen (Subventionen), z.B. im Wirtschafts- oder Kulturbereich. Im öffentlichen Recht müssen Rechtsverhältnisse grundsätzlich mittels Verfügung geregelt werden (sog. Grundsatz des «Vorrangs der Verfügung»). Damit ein Gemeinwesen auch Vereinbarungen abschliessen kann, braucht es eine ausdrückliche Regelung. Diese wird nun mit dem neuen Artikel 20a im Finanzreglement verankert. Nach wie vor bleibt aber die städtische Kompetenz bestehen, dass eine Verfügung erlassen werden kann, wenn sich Streitigkeiten aus einer öffentlich-rechtlichen Vereinbarung ergeben.

Als Folge des Wechsels zum dualistischen System müssen weiter im Reglement über das Kadettenkorps und im Reglement über den Arbeitslosen-Sozialfonds die Bezeichnungen «Finanzinspektorat» angepasst werden.

Antrag

Gestützt auf diese Ausführungen wird Zustimmung beantragt zu folgendem



Stadtratsbeschluss:

Der Stadtrat von Thun, gestützt auf Artikel 38 Buchstabe a Stadtverfassung und nach Kenntnisnahme vom gemeinderätlichen Bericht vom 4. November 2020, beschliesst:

1. Genehmigung der Revision folgender Erlasse und Inkraftsetzung per 1. Januar 2021:
 - Finanzreglement (FiR; SSG 620.0)
 - Personalreglement der Stadt Thun (PR; SSG 153.01)
 - Reglement über das Kadettenkorps (SSG 437.403)
 - Reglement über den Arbeitslosen-Sozialfonds (SSG 836.112)
2. Ziffer 1 dieses Beschlusses unterliegt dem fakultativen Referendum.
3. Der Gemeinderat wird mit der Ausführung dieses Beschlusses beauftragt.

Thun, 4. November 2020

Für den Gemeinderat der Stadt Thun

Der Stadtpräsident	Der Stadtschreiber
Raphael Lanz	Bruno Huwyler Müller

Beilagen

1. Verordnung Interne Revision (Text und Bemerkungen)
2. Finanzreglement der Stadt Thun (im Überarbeitungsmodus)
3. Personalreglement der Stadt Thun (im Überarbeitungsmodus)
4. Reglement über das Kadettenkorps Thun (im Überarbeitungsmodus)
5. Reglement über den Arbeitslosen-Sozialfonds der Stadt Thun (im Überarbeitungsmodus)

Verordnung Interne Revision (VIR)

Verordnungstext	Bemerkungen
(Gemeinderatsbeschluss Nr. 825 vom 4. November 2020) Der Gemeinderat von Thun, gestützt auf Art. 70 und 71 Gemeindegesetz vom 16. März 1998 (GG)¹ Art. 43 und Art. 46 Stadtverfassung vom 23. September 2001² sowie Art. 18 Finanzreglement vom 13. Dezember 2002³ beschliesst:	Nach dem Grundsatzentscheid des Thuner Stadtrates (SRB Nr. 62 vom 11. Juni 2020) zur Einführung des dualistischen Systems (mit Externer und Interner Revision) ab 1. Januar 2021 werden im Finanzreglement sowie der vorliegenden Verordnung die Grundlagen bzw. Ausführungsbestimmungen für die Interne Revision geschaffen. Bezüglich Externe Revision sind primär formelle Anpassungen bei einzelnen Rechtserlassen notwendig (z.B. Umbenennung «Finanzinspektorat» in neu «Externe Revision»).
1. Zweck Art. 1 Gegenstand ¹ Diese Verordnung hält die Ziele, Aufgaben, Zuständigkeiten und Verantwortung der Internen Revision fest. ² Sie bestimmt die Aufgaben der Internen Revision und regelt deren Organisation und Stellung gegenüber der Stadtverwaltung Thun und der Externen Revision.	Diese Formulierung ist angepasst an die Thuner Verhältnisse. Die beiden «Zweckartikel – Gegenstand und Ziel der Internen Revision» findet man in den entsprechenden Rechtserlassen der Städte Bern und Biel sowie der Gemeinde Köniz.

¹ BSG 170.11

² SSG 101.1

³ SSG 620.0

Verordnungstext	Bemerkungen
Art. 2 Ziel Die Interne Revision unterstützt den Gemeinderat <i>a</i> bei der Aufsicht und beim Controlling über die Stadtverwaltung Thun (inkl. Thuner Volksschulen), <i>b</i> bei der Überprüfung der städtischen Beteiligungen und Mitgliedschaften sowie <i>c</i> bei der Kontrolle über die Verwendung der öffentlichen Mittel durch Dritte (z.B. Leistungsverträge, Dienstleistungen, sonstige städtische Beiträge), soweit diese gegenüber der Stadt rechen-schaftspflichtig sind.	Diese Formulierung ist angepasst an die Thuner Verhältnisse. Die beiden «Zweckartikel – Gegenstand und Ziel der Internen Revision» findet man in den entsprechenden Rechtserlassen der Städte Bern und Biel sowie der Gemeinde Köniz.
2. Organisation Art. 3 Grundsätze ¹ Die Interne Revision ist Teil der Direktion Präsidiales und Stadtentwicklung. ² Ihr Leiter oder ihre Leiterin wird durch den Gemeinderat ernannt. ³ Sie orientiert sich an den internationalen Standards für die berufliche Praxis der internen Revision.	Abs. 1 und 2: Vollzug der Eckpunkte gemäss GRB Nr. 302 vom 22. April 2020. Abs. 3: Diese Bestimmung findet sich analog bei der Stadt Bern.

Verordnungstext	Bemerkungen
Art. 4 Leitung ¹ Die Interne Revision wird durch den Leiter oder die Leiterin Interne Revision geführt. ² Er oder sie entwickelt und pflegt ein Programm zur Qualitätssicherung und -verbesserung. ³ Er oder sie legt die Richtlinien und Verfahren für die Durchführung der Prüfungen fest.	Abs. 1: Vollzug der Eckpunkte gemäss GRB Nr. 302 vom 22. April 2020. Abs. 2 und 3: Diese Bestimmungen finden sich analog bei der Stadt Bern.
Art. 5 Unabhängigkeit ¹ Die Interne Revision ist gegenüber der Stadtverwaltung unabhängig. ² Wer der Aufsicht der Internen Revision unterstellt ist, hat ihr jede Unterstützung bei der Durchführung ihrer Aufgaben zu gewähren. ³ Die Mitarbeitenden der Internen Revision haben im Rahmen ihrer Prüfungstätigkeit ohne Einschränkungen Zugang zu Personal, Aufzeichnungen und Vermögensgegenständen.	Abs. 1 bis 3: Diese Bestimmungen finden sich analog bei der Stadt Bern. Die Formulierung in Abs. 1 ist kongruent mit Art. 18 Abs. 3 Finanzreglement.

Art. 6 Verhältnis zur Externen Revision ¹ Die Externe Revision ist das verwaltungsunabhängige Rechnungsprüfungsorgan im Sinn von Artikel 72 Gemeindegesetz. Dieses untersteht und berichtet dem Stadtrat (Budget- und Rechnungskommission). ² Die Interne Revision unterliegt der Prüfung durch die Externe Revision. ³ Der Leiter oder die Leiterin Interne Revision koordiniert seine bzw. ihre Aktivitäten mit der Externen Revision, damit eine ordnungsgemässe Abdeckung aller Bereiche erzielt und Doppelspurigkeiten vermieden werden. ⁴ Die Interne Revision leistet im Umfang von 400 Stunden pro Jahr Vorarbeiten für die Rechnungsprüfung durch die Externe Revision. Der Arbeitsplan wird jährlich nach gegenseitiger Rücksprache festgelegt.	Abs. 1 bis 3: Diese Bestimmungen finden sich analog bei der Stadt Bern. Auch die Stadt Biel regelt in einem separaten Artikel das Verhältnis zur externen Revisionsstelle. Abs. 4: Die Ausschreibung des Externen Revisionsmandates beinhaltet die Variante 1 (Null Stunden durch Interne Revision) bzw. Variante 2 (400 Stunden gemäss Vorgabe bei der Gemeinde Köniz). Aufgrund der eingereichten Preisofferten wird in der Stadt Thun dem Stadtrat der Vollzug der Variante 2 beantragt.
3. Aufgaben Art. 7 Ordentliche Aufgaben ¹ Der Internen Revision obliegt die interne Prüfung der Stadtverwaltung Thun (inkl. Thuner Volksschulen). Dazu gehört insbesondere <i>a</i> Prüfung der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und Weisungen. <i>b</i> Vorprüfung der Gemeinderechnung zu Handen der Externen Revision sowie Durchführung von Zwischenrevisionen;	Art. 7 bildet die Grundlage für die Stellenbeschreibung des Leiters bzw. der Leiterin Interne Revision. Nicht zu den Aufgaben gehört die Prüfung der zweckbestimmten Verwendung von Zuwendungen Dritter (unabhängige verwaltete Stiftungen). Diese Prüfung wird - im Unterschied zur Stadt Bern - neu durch die Externe Revision vorgenommen. Litera a bis d umfassen klassische «Kontrollen und Prüfungen» gemäss den Vorgaben des kantonalen Amtes für Gemeinden und Raumordnung (Arbeitshilfe für Rechnungsprüfungsorgane).

c Prüfung der Haushaltsführung und der Rechnungslegung der Organisationseinheiten; d Prüfung von Kreditabrechnungen; e Prüfung der Angemessenheit, Richtigkeit und Aktualität der Berichterstattung sowie des Controllings auf den verschiedenen Verwaltungsstufen; f Prüfung der Organisation auf ihre Zweckmässigkeit; g Prüfung des wirtschaftlichen Einsatzes der personellen und sachlichen Mittel der Stadtverwaltung; h Prüfung des Schutzes der materiellen und immateriellen Vermögenswerte gegenüber Verlusten jeglicher Art, insbesondere des Internen Kontrollsystems (IKS) sowie des Risikomanagements (RM) in der Verwaltung und deren Dokumentation; i Weiterentwicklung eines dynamischen Qualitätsmanagements (QM). j Zuständigkeit für das städtische Beteiligungscontrolling. k «Whistleblowing»: Verwaltungsunabhängige Meldestelle für Meldungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung über Missstände wie Verstösse gegen rechtliche Bestimmungen oder andere Unregelmässigkeiten im Tätigkeitsbereich der Stadtverwaltung. ² Der Leiter oder die Leiterin Interne Revision informiert die Externe Revision, wenn er oder sie bei der Durchführung seiner bzw. ihrer Aufgaben wesentliche Unregelmässigkeiten oder Risiken feststellt und mit dem Gemeinderat keine Einigung über das weitere Vorgehen erzielen kann.	Litera e bis j beinhalten Prüfungen mit Focus auf betriebswirtschaftliche Themen (Controlling, Organisation, Wirtschaftlichkeit, Risiko- und Qualitätsmanagement). Zudem wird die Prüfung der Dokumentation (z.B. Internes Kontrollsystem) explizit erwähnt. Litera j: z.B. Parkhaus Thun AG, Energie Thun AG. Vollzug von Art. 18a bis 18d Finanzverordnung (Meldestelle Missstände). Abs. 2: Diese Bestimmung findet sich analog bei der Stadt Bern.
--	--

Verordnungstext	Bemerkungen
Art. 8 Prüfungsprogramm ¹ Der Leiter oder die Leiterin Interne Revision legt jeweils im vierten Quartal das Prüfungsprogramm für das Folgejahr fest. Er oder sie beachtet dabei die Risikokriterien und orientiert sich an den Legislaturzielen sowie gemeinderätlichen Strategien bzw. Leitbildern. ² Der Gemeinderat genehmigt das Prüfungsprogramm und bringt es den betroffenen Organisationseinheiten sowie der Externen Revision zur Kenntnis.	Abs. 1 und 2: Analoge Bestimmungen finden sich bei den Städten Bern und Biel.
Art. 9 Sonderaufgaben ¹ Der Gemeinderat kann der Internen Revision im Einzelfall zusätzliche Revisions- und Kontrollaufgaben übertragen. ² Der Gemeinderat regelt mit der Übertragung einer Aufgabe jeweils auch die Bedingungen wie Umfang, Ziele, Zeitplan, Arbeitsweise, Unterstellung, Dienstweg, Berichterstattung und stellt die dafür notwendigen Mittel zur Verfügung. ³ Der Gemeinderat kann externe Sachverständige beiziehen, insbesondere wenn - spezifische Fachkenntnisse erforderlich sind; - äusserst umfangreiche Arbeiten über längere Zeit anfallen; - die Unabhängigkeit der Interne Revision gefährdet sein könnte; - die Interne Revision befangen sein könnte.	Art. 9 wird in der Stellenbeschreibung des Leiters bzw. der Leiterin Interne Revision berücksichtigt. Abs. 1 bis 3, Sonderaufgaben und Beizug von Sachverständigen: Analoge Bestimmungen finden sich bei den Städten Bern und Biel sowie der Gemeinde Köniz. Abs. 3: Der Beizug von externen Sachverständigen wird in der Regel den Rahmen des Globalbudgets sprengen (Dienstleistungen und Honorare). Entsprechend wird der Gemeinderat zeitgleich mit der Auftragsvergabe an externe Sachverständige einen Nachkredit bei der Produktgruppe 11 Rechnungsprüfung bewilligen müssen.

Verordnungstext	Bemerkungen
4. Berichterstattung Art. 10 Revisionsberichte ¹ Die Interne Revision schliesst jede durchgeführte Prüfung mit einem Bericht ab. ² Der Bericht enthält die Ziele und den Umfang der Prüfung, die Schlussfolgerungen sowie allfällige Empfehlungen und Massnahmen. ³ Die betroffene Stelle erhält Gelegenheit zur Stellungnahme. Der Schlussbericht ist ihr anschliessend zur Kenntnis zu bringen.	Abs. 1 bis 3: Analoge Bestimmungen finden sich bei den Städten Bern und Biel sowie der Gemeinde Köniz.
Art. 11 Information des Gemeinderates ¹ Die Interne Revision erstattet dem Gemeinderat jährlich Bericht über den Umfang und die Schwerpunkte der Tätigkeit, über wichtige Feststellungen und Beurteilungen sowie über Revisionspendenzen und deren Gründe. ² Sie gibt dem Gemeinderat Empfehlungen ab. ³ Stellt sie wesentliche Unregelmässigkeiten fest, informiert sie den Gemeinderat ausserhalb der ordentlichen Berichterstattung und stellt Antrag.	Abs. 1 bis 3: Analoge Bestimmungen finden sich bei den Städten Bern und Biel.

Verordnungstext	Bemerkungen
Art. 12 Akteneinsichtsrecht, Informationsrecht und Auskunftspflicht ¹ Im Rahmen ihres Auftrages steht der Internen Revision das Einsichtsrecht in sämtliche Akten zu. Die Direktionen sind zur Auskunftserteilung verpflichtet und unterstützen die Interne Revision bei der Erfüllung ihres Auftrages. ² Die Stadtkanzlei stellt der Internen Revision grundsätzlich alle Beschlüsse der Stimmberechtigten, des Stadtrates und des Gemeinderates zu. Ausnahmen bestimmt der Gemeinderat mit dem Beschluss des jeweiligen Geschäftes. ³ Gesetzliche Geheimhaltungsbestimmungen können unter Vorbehalt des übergeordneten Rechtes gegenüber der Internen Revision nicht geltend gemacht werden. ⁴ Differenzen entscheidet der Stadtpräsident oder die Stadtpräsidentin. In zweiter Instanz entscheidet der Gemeinderat endgültig.	Abs. 1 und 2: Weiterführung der bewährten Praxis mit dem Finanzinspektorat. Abs. 1 bis 4: Analoge Bestimmungen finden sich bei der Gemeinde Köniz.
Art.13 Weisungen Der Gemeinderat erlässt bei Bedarf die zum Vollzug dieser Verordnung erforderlichen Weisungen.	Analoge Bestimmung bei der Gemeinde Köniz. Bei Bedarf kann Klarheit und Transparenz geschaffen werden.

Verordnungstext	Bemerkungen
5. Dritte Art. 14 Stadtnahe Unternehmen und Institutionen ¹ Die Interne Revision kann stadtnahe Organisationseinheiten und den Gemeinderat bei der Zusammenarbeit mit Unternehmen und Institutionen, an welchen die Stadt beteiligt ist oder welchen eine öffentliche Aufgabe übertragen worden ist, unterstützen, insbesondere im Hinblick auf die Einhaltung abgeschlossener Vereinbarungen. ² Entsprechende Mandate kann die Interne Revision nach Rücksprache mit dem Stadtpräsidenten oder der Stadtpräsidentin annehmen. Die Interne Revision verrechnet zu marktüblichen Tarifen, mindestens aber zu den Vollkosten.	Abs. 1: Analoge Bestimmung bei den Städten Bern und Biel sowie der Gemeinde Köniz. Anwendung der «Stundensätze für Personalkosten» gemäss Anhang zur Finanzverordnung (FVO; SSG 620.1).
6. Amtsgeheimnis Art. 15 Amtsgeheimnis ¹ Die Interne Revision untersteht dem Amtsgeheimnis. Die Auskunftserteilung an die Budget- und Rechnungskommission bzw. den Stadtrat erfordert die Entbindung vom Amtsgeheimnis durch den Gemeinderat. ² Die Interne Revision ist vom Öffentlichkeitsprinzip ausgenommen. Der Gemeinderat entscheidet über die Information der Öffentlichkeit im Einzelfall.	Abs. 1 und 2: Analoge Bestimmungen finden sich bei der Stadt Bern.

Verordnungstext	Bemerkungen
7. Schlussbestimmungen Art. 16 Inkrafttreten Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2021 in Kraft. Thun, 4. November 2020 Namens des Gemeinderates Der Stadtpräsident: <i>Lanz</i> Der Stadtschreiber: <i>Huwylér Müller</i>	Auf diese Weise wird der Grundsatzentscheid des Thuner Stadtrates (SRB Nr. 62 vom 11. Juni 2020) zur Einführung des dualistischen Systems (mit Externer und Interner Revision) fristgerecht per 1. Januar 2021 vollzogen.

Finanzreglement der Stadt Thun (FiR)

(Stadtratsbeschluss Nr. 99 vom 13. Dezember 2002)¹

Der Stadtrat von Thun,

gestützt auf Art. 38 lit. a der Stadtverfassung vom 23. September 2001²,

beschliesst:

I. Gegenstand, Geltungsbereich

Art. 1

Gegenstand, Geltungsbereich

¹ Das Finanzreglement ergänzt die finanzrechtlichen Bestimmungen der kantonalen Gemeindegesetzgebung und der Stadtverfassung.

² Es gilt für alle Direktionen der Stadtverwaltung.

II. Steuerung des Finanzhaushaltes

a) Steuerungsgrundsätze

Art. 2

Steuerungsgrundsätze

¹ Stadtrat, Gemeinderat und Verwaltung steuern die Finanzen und Leistungen unter Beachtung folgender Grundsätze:

- a Führungsorientierung,
- b Wirkungsorientierung,
- c Leistungsorientierung,
- d Kosten- und Erlösorientierung.

² Der Gemeinderat und seine Mitglieder

- a schaffen und unterhalten moderne Führungs- und Organisationsinstrumente,
- b bestimmen die Leitlinien ihrer Führung, geben der Verwaltung Ziele vor und setzen Prioritäten,
- c beurteilen die Verwaltungstätigkeit und überprüfen periodisch die vorgegebenen Ziele,
- d sorgen für eine zweckmässige Delegation von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung,
- e sorgen für die Vermeidung von unnötigem Verwaltungsaufwand.

¹ Mit Revisionen vom 18.12.2009 (StRB Nr. 110), ~~und~~ 19.9.2013 (StRB Nr. 53), ~~sowie vom~~ 19.10.2016 (in Anwendung von Art. 52 Abs. 3 Gemeindegesetz, GRB Nr. 513, in Kraft seit 1.1.2016) ~~sowie (StRB Nr. . in Kraft seit 1.1.2021)~~

² SSG 101.1

b) Begriffe**Art. 3**

Legislaturziele

¹ Die Legislaturziele umschreiben die politischen Schwerpunkte in sämtlichen Aufgabenbereichen und setzen sie für die Dauer einer Legislaturperiode fest. Sie geben insbesondere Auskunft darüber, welche politischen Ziele mit welchen Verwaltungsleistungen innertwelcher Frist erreicht werden sollen.

² Der Gemeinderat erstellt die Legislaturziele und legt sie dem Stadtrat innerhalb eines halben Jahres nach der Gesamterneuerungswahl zur Kenntnis vor.¹

³ Der Gemeinderat orientiert über die laufende Umsetzung im Jahresbericht. Mit den neuen Legislaturzielen legter Rechenschaft über die Realisierung der bisherigen ab.

Art. 4

Aufgaben- und Finanzplan

¹ Der Aufgaben- und Finanzplan gemäss Art. 44 der Stadtverfassung dient der mittelfristigen Steuerung von Finanzen und Leistungen. Er umfasst das nächste Budgetjahr und die drei darauf folgenden Kalenderjahre.²

² Er enthält insbesondere

- a den Finanzplan gemäss den kantonalen Vorschriften über den Finanzhaushalt,
- b Aussagen über die Abstimmung des Finanzplans mit den Legislaturzielen,
- c Aussagen über die Abstimmung des Finanzplans mit den wesentlichen Sachplanungen,
- d finanz- und wirtschaftspolitische Eckdaten.

³ Er wird dem Stadtrat jeweils zusammen mit dem Budget zur Kenntnisnahme unterbreitet.²

Art. 5²Budget²

¹ Das Budget der Erfolgsrechnung dient der kurzfristigen Steuerung von Finanzen und Leistungen. Es stellt den Finanzhaushalt der Stadt mit den integrierten Sonderrechnungen vollständig und aussagekräftig dar.

² Es hat den mittelfristigen Aufgaben- und Finanzplan als Grundlage und enthält insbesondere die Elemente gemäss den kantonalen Vorschriften über den Finanzhaushalt sowie die Produktgruppen-Budgets.

Art. 6Produktgruppen-Budget²

¹ Das Produktgruppen-Budget enthält globalisierte Budgetkredite für bestimmte Aufgabenbereiche.²

² Globalisierte Budgetkredite werden im Budget nach Produktgruppen

¹ Fassung vom 19.9.2013

² Fassung vom 19.10.2016

gegliedert dargestellt.¹

³ Die Zuständigkeit für Nachkredite bemisst sich aus der Differenz zwischen dem beschlossenen und dem tatsächlichen Nettoaufwand bzw. Nettoertrag auf Stufe Produktgruppe. Nachkredite zu neuen Ausgaben bis 100'000 Franken je Produktgruppe und Rechnungsjahr beschliesst der Gemeinderat.

Art. 7

Produktgruppe

¹ Die Produktgruppe fasst diejenigen Produkte zusammen, welche innerhalb eines Aufgabenbereichs eine strategische Einheit mit klarer Ausrichtung bilden. Die Produktgruppen decken in überblickbarer Anzahl alle städtischen Aufgabenbereiche ab.

² Jede Produktgruppe wird mit einer Produktgruppendefinition, übergeordneten Zielsetzungen und operativen Zielen sowie Leistungsindikatoren umschrieben. Die übergeordneten Zielsetzungen enthalten Wirkungsvorgaben, die operativen Ziele Leistungsvorgaben.

Art. 8

Produkt

Das Produkt ist die kleinste selbständige Leistungs- oder Dienstleistungseinheit, die von einem Leistungsempfänger oder einer Leistungsempfängerin genutzt werden kann.

c) Budgetierung und Berichterstattung

Art. 9¹

Planung und
Budgetierung

Planung und Budgetierung gewährleisten die Einheit von Aufgaben und Finanzen. Stadtrat und Gemeinderat verabschieden mit jedem Produktgruppen-Budget einen Leistungsauftrag.

Art. 10^{1,2}

Vorgaben für das
Budget¹

Für das Erarbeiten des Budgets erlässt der Gemeinderat zu Beginn des Budgetprozesses globalisierte Vorgaben (inkl. Ziele, Leistungsindikatoren und -standards für die Produkte) zuhanden der Direktionen. Er kann bei Bedarf vorgängig die Budget- und Rechnungskommission (BRK) konsultieren.

Art. 11¹

Parlamentarische
Steuerung

Der Stadtrat nimmt seine Steuerungsfunktion durch Rechtsetzung, Beschluss über das Budget, Behandlung von Berichten des Gemeinderates, Stellungnahmen zu diesen Berichten und durch den Einsatz parlamentarischer Instrumente wahr.

¹ Fassung vom 19.10.2016

² Fassung vom 18.12.2009

Leistungsvereinbarungen	Art. 12¹ Aufgrund von Legislaturzielen und Budget vereinbaren die zuständigen Verwaltungseinheiten soweit nötig ergänzend mit den öffentlichen und privaten Leistungserstellern deren Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen. Hier sind insbesondere die leistungsmässigen und finanziellen Jahresziele für die Produkterstellung im Rahmen des Produktgruppen-Budgets festzulegen.
Controlling	Art. 13 ¹ Der Gemeinderat, die Direktionen und die zuständigen Verwaltungseinheiten führen ein angemessenes, aufeinander abgestimmtes Controlling. ² Das Controlling bezieht sich auf Wirkungen, Leistungen, Kosten und Erlöse sowie die finanziellen Eckwerte der Erfolgs- und Investitionsrechnung.¹
Kostenrechnung	Art. 14 Die Kostenrechnung dient der objektiven Zurechnung von Kosten und Erlösen auf die Kostenträger auf der Grundlage der Produkte.
Zwischenberichte	Art. 15 ¹ Die periodischen Zwischenberichte der zuständigen Verwaltungseinheiten während des Rechnungsjahres zuhanden des Gemeinderats geben eine knapp gehaltene Auskunft über die Erfüllung von Globalbudget und Leistungsauftrag. Sie weisen insbesondere auf besondere Vorkommnisse und abweichende Entwicklungen hin. ² Sie werden den zuständigen Kommissionen des Stadtrats zur Kenntnis gebracht.
Jahresbericht	Art. 16 ¹ Der Jahresbericht dient der Rechenschaftsablage über die Verwaltungstätigkeit und das finanzielle Ergebnis eines Kalenderjahres gegenüber dem Stadtrat. ² Er enthält insbesondere - a die Jahresrechnung inkl. Bestätigungsbericht des Rechnungsprüfungsorgans der externen Revisionsstelle,² - b die Berichterstattung über die Legislaturziele,³ - c den Bericht des Gemeinderats über die Verwaltungstätigkeit mit einer Würdigung, - d Informationen über den Personalbereich, das Rechtsetzungsprogramm sowie laufende Projekte von grundsätzlicher Bedeutung, - e finanz- und wirtschaftspolitische Eckdaten, - f den Bericht über Schwerpunkte der Tätigkeit der Direktionen (inkl. we- ¹ Fassung vom 19.10.2016 ² <u>Fassung vom</u> ³ Eingefügt am 19.9.2013

- sentliche Problempunkte und ergriffene Massnahmen),
 g Übersichten über den Stand der Bearbeitung parlamentarischer Vorstösse.

Art. 17

Spezialfinanzierung
 Bonus/Malus Produktegruppen¹

- ¹ Im Rahmen einer unverzinslichen Spezialfinanzierung besteht ein kollektives Anreizsystem.
- ² Der Gemeinderat legt jeweils fest, ob bei Einhaltung der Leistungsziele angemessene Anteile der gegenüber dem Produktegruppen-Budget erzielten Minderaufwände bzw. Mehrerträge den betreffenden Verwaltungseinheiten für die Verwendung in den Folgejahren zur Verfügung gestellt werden.²
- ³ Der Gemeinderat berücksichtigt dabei insbesondere folgende Leitlinien:
 - a Basis für die Herleitung von Anreizkomponenten ist das Produktegruppenbezogene Leistungs- und Finanzcontrolling.
 - b Leistungsbereinigte Mehraufwände oder Mindererträge der Vorjahre sind auszugleichen.²
 - c Einlagen in die und Entnahmen aus der Spezialfinanzierung dürfen nicht zur missbräuchlichen Umgehung des Jährlichkeitsprinzips führen.
 - d Entnahmen aus der Spezialfinanzierung erfolgen für betriebliche Zwecke.
 - e Entnahmen dürfen nicht an Mitarbeitende ausgeschüttet werden.
 - f Entnahmen und Einlagen werden im Jahresbericht ausgewiesen und kommentiert.

III. Rechnungsprüfung

Art. 18³

Rechnungsprüfungsorgan; dualistisches System

- ¹ Die Rechnungsprüfung ist durch eine verwaltungsunabhängige externe Revisionsstelle (Externe Revision) durchzuführen, welche jeweils für vier Jahre vom Stadtrat gewählt wird, zuständige Verwaltungseinheit erfüllt als Rechnungsprüfungsorgan für die ganze Stadtverwaltung die Aufgaben gemäss den kantonalen Vorschriften über die Rechnungsprüfung.
- ² Die Anforderungen an die fachliche Befähigung der mit der Revision betrauten Personen sowie die Aufgaben und Zuständigkeiten der Externen Revision richten sich nach den kantonalen Bestimmungen.
- ³ Der Gemeinderat ernennt eine interne Revisionsstelle (Interne Revision), welche ebenfalls gegenüber der Stadtverwaltung unabhängig verwaltungsunabhängig ist.
- ⁴ Der Gemeinderat regelt die Organisation, Aufgaben und Zuständigkeiten der Internen Revision werden durch den Gemeinderat in einer

¹ Fassung vom 18.12.2009

² Fassung vom 19.10.2016

³ Fassung vom

~~Verordnung geregelt, dieser Verwaltungseinheit, soweit sie ausserhalb von Abs. 1 liegen.~~

IV. Meldestelle Missstände

Art. 18a

Zuständigkeit und
Missstände

¹ Die Interne Revision ist Meldestelle für 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 gemäss städtischem Personalrecht dar.

Art. 18b

Tätigkeit

Die Meldestelle

g klärt die meldende Mitarbeiterin oder den meldenden Mitarbeiter über das Verfahren sowie über deren oder dessen Rechte und Pflichten im Rahmen des Verfahrens auf.

h nimmt den Sachverhalt auf und prüft die Meldung auf ihre Begründetheit.

i informiert die zuständigen Stellen, wenn sie einen Missstand festgestellt hat.

j 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. 18c

Verfahren

¹ Es besteht kein Anspruch auf Abklärung des gemeldeten Sachverhaltes.

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.

Art. 18d

Schutz der mel-
denden Person

¹ Die Meldestelle untersteht dem Amtsgeheimnis. Sie behandelt die eingegangenen Meldungen vertraulich und so, dass möglichst keine Rückschlüsse auf die meldende Person gemacht werden können. Ohne Einverständnis der meldenden Person gibt sie keine Informationen weiter.

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

³ Im Übrigen gelten zum Schutz der meldenden Person die entsprechenden Bestimmungen des städtischen Personalrechts.

IV. Regionale Zusammenarbeit; kommerzielle Tätigkeiten

Formatiert: Standard, Zeilenabstand: einfach

Regionale
Zusammenarbeit

Art. 19

¹ Leistungsvereinbarungen mit öffentlich-rechtlichen Körperschaften über regionale Zusammenarbeit genehmigt der Gemeinderat, sofern der daraus entstehende Aufwand durch entsprechende Erträge vertraglich zugesichert ist bzw. bei Ausgliederung einer Aufgabe nicht höher ist als vor der Zusammenarbeit.

² Ist der Aufwand nicht oder nicht vollständig durch entsprechende Erträge gedeckt, ist der Vertrag durch das finanzkompetente Organ zu genehmigen. Massgebend für die Bestimmung der Zuständigkeit ist der nicht gedeckte Anteil des Aufwands.

³ Notwendige Verpflichtungskredite sind durch das finanzkompetente Organ zu genehmigen.

Art. 20¹

Kommerzielle Tätigkeit der Verwaltungseinheiten

Die zuständigen Verwaltungseinheiten können im Rahmen ihrer Produktgruppen-Budgets selbstständig Verträge mit Dritten über kommerzielle Tätigkeiten innerhalb ihres Aufgabenbereichs abschliessen.

IVa Finanzhilfen und Abgeltungen²

Finanzhilfen und
Abgeltungen

Art. 20a²

¹ Städtische Beiträge werden durch Verfügung oder durch öffentlich-rechtlichen Vertrag gewährt.

² In jedem Fall mittels Verfügung der zuständigen Abteilung zu regeln sind

a Abweisung eines Gesuchs,

b Streitigkeiten aus einem Vertrag.

³ Voraussetzungen und Modalitäten für die Gewährung von Beiträgen richten sich sinngemäss nach dem Staatsbeitragsgesetz vom 16. September 1992³.

V. Einnahmenverzicht, Verjährung und Verzinsung

Art. 21

Einnahmenverzicht

¹ Forderungen der Stadt sind grundsätzlich lückenlos geltend zu machen.

² Auf Einnahmen kann in besonderen Fällen verzichtet werden, wenn

a die Zahlung eine unzumutbare Härte darstellt oder

b die Uneinbringlichkeit festgestellt wird oder angenommen werden muss oder

c sich der Inkassoaufwand nicht rechtfertigt.

³ Die Zuständigkeit für den Einnahmenverzicht richtet sich nach den Fi-

¹ Fassung vom 19.10.2016

² Eingefügt am

³ StBG, BSG 641.1

finanzkompetenzen der Stadtverfassung und der entsprechenden Delegation an die zuständigen Verwaltungseinheiten. Vorbehalten bleibt die Steuergesetzgebung.

Art. 22

Verjährung

- ¹ Forderungen der Stadt verjähren zehn Jahre nach ihrer Fälligkeit.
- ² Die Verjährung wird durch jede Einforderungshandlung unterbrochen.
- ³ Im Übrigen sind für die Unterbrechung der Verjährung die Vorschriften von Art. 135 bis 139 des Obligationenrechts sinngemäss anwendbar.
- ⁴ Die Verjährung steht still, wenn die zahlungspflichtige Person keinen Wohnsitz in der Schweiz hat oder aus anderen Gründen in der Schweiz nicht belangt werden kann.
- ⁵ Vorbehalten bleiben Verjährungs- und Verwirkungsregelungen in der besonderen Gesetzgebung.

Art. 23

Verzugs- und Ver-
gütungszins

- ¹ Fällige Forderungen aus öffentlichem Recht, insbesondere für Gebühren jeglicher Art, Ersatzabgaben und ausserordentliche Gemeindesteuern, sind innerhalb von 30 Tagen ab Rechnungsdatum ohne jeden Abzug zu bezahlen.
- ² Auf nicht bezahlten Forderungen wird vom 31. Tag an nach der Fälligkeit ohne weitere Mahnung ein Verzugszins geschuldet.
- ³ In Rechnung gestellte und bezahlte, aber nicht geschuldete Forderungen werden dem Schuldner oder der Schuldnerin nebst Zins ab Zahlungsdatum zurückerstattet.
- ⁴ Die Steuergesetzgebung bleibt vorbehalten.

VII. Gebühren

a) Gegenstand

Art. 24

Grundsatz der Ge-
bührenpflicht

- ¹ Die Stadt erhebt Gebühren für die von ihr erbrachten Dienstleistungen und Hoheitsakte.
- ² Sie verrechnet zusätzlich die notwendigen Auslagen wie Post- und Telefongebühren, Fotokopien, Pläne, Datenträger, Spesenentschädigungen, Expertenonorare sowie Material- und Publikationskosten.
- ³ Zusätzlich in Rechnung gestellt werden immer allenfalls auf den Gebühren erhobene Steuern von Bund und Kanton zum jeweils geltenden Steuersatz.
- ⁴ Vorbehalten bleiben Gebührenregelungen in besonderen Reglementen, direkt anwendbare kantonale Gebührenbestimmungen sowie Entgelte für städtische Leistungen im nicht hoheitlichen Bereich.

Art. 25

Gebührenfreiheit

- ¹ Keine Gebühren werden erhoben
 - a* für Leistungen von geringem Aufwand ausserhalb eines Verwaltungsverfahrens,
 - b* in Verfahren betreffend Gewährung von städtischen Beiträgen und Subventionen,
 - c* für Beratungen und mündliche Auskünfte im Rahmen des Aufgabebereichs,
 - d* für Auskünfte, Drucksachen und sonstige Unterlagen, die an politische Parteien in der Stadt Thun sowie an Medienschaffende abgegeben werden.
- ² Der Gemeinderat kann bestimmte Leistungen, insbesondere für Veranstaltungen Dritter, auf vorgängiges Gesuch hin von der Gebührenpflicht ganz oder teilweise befreien, wenn dies im Interesse der Stadt liegt.
- ³ Die für die Erhebung der Gebühr zuständige Verwaltungseinheit entscheidet über den einmaligen oder befristeten Erlass oder die Reduktion einer vorgesehenen Gebühr, insbesondere wenn deren Zahlung eine unzumutbare Härte darstellen würde.
- ⁴ Reglemente können weitere Ausnahmen von der Gebührenpflicht vorsehen.

Art. 26

Gebührentarife

- ¹ Der Gemeinderat regelt die Tarife durch Verordnung.
- ² Die Tarife bezeichnen die Gebühren in Frankenbeträgen oder in Taxpunkten.

b) Bemessung**Art. 27**

Grundsätze

- ¹ Die einzelne Gebühr ist in der Regel so zu bemessen, dass die Aufwendungen für die Entschädigung des Personals und die notwendige Infrastruktur gedeckt werden (Basis Kostenrechnung).
- ² Die Gesamteinnahmen an Gebühren in einem Verwaltungszweig soll den Gesamtaufwand grundsätzlich nicht übersteigen (Kostendeckungsprinzip).
- ³ Soweit nicht Pauschalgebühren erhoben werden, sind Gebühren aufgrund des im Einzelfall durch eine Leistung veranlassten Verwaltungsaufwandes und gegebenenfalls aufgrund des Interesses der gebührenpflichtigen Person zu bemessen (Äquivalenzprinzip).

Art. 28

Ausnahme von der Kostendeckung

- Von Kosten deckenden Gebühren kann im Tarif abgesehen werden,
- a* wenn eine Kosten deckende Gebühr im Widerspruch zur Zielsetzung der entsprechenden Leistung der Stadt steht,
 - b* wenn die Höhe der Gebühr Anreize zur Umgehung der Leistung der

- Stadt setzt,
 c mit Rücksicht auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit von Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfängern.

Art. 29

Bemessungsarten Die Gebühren werden pauschal, nach einem Gebührenrahmen oder nach Aufwand bemessen.

Art. 30

Pauschaltarif ¹ Mit Gebühren nach einem Pauschaltarif werden Leistungen unabhängig von dem im Einzelfall verursachten Aufwand ausschliesslich gestützt auf Durchschnittskosten abgegolten.
² Sobald der Landesindex der Konsumentenpreise um mehr als fünf Punkte angestiegen ist, passt der Gemeinderat die Pauschalgebühr der Teuerung an.

Art. 31

Rahmentarif Bei Rahmentarifen legt die zuständige Verwaltungseinheit die Gebühr im Einzelfall nach den Bemessungsgrundsätzen von Art. 27 fest. Dabei ist sie an die Unter- bzw. Obergrenze des Tarifrahmens gebunden.

Art. 32

Aufwandtarif ¹ Mit Gebühren nach Aufwandtarif wird der volle Personal- und Infrastrukturaufwand für eine bestimmte Leistung abgegolten (Basis Kostenrechnung).
² Die Kosten werden, je nach der für die konkrete Leistungserbringung vorausgesetzten Qualifikation, gemäss dem jeweiligen Tarif der Kostenrechnung ermittelt.
³ Die Aufwandgebühren werden nach dem Zeitbedarf berechnet, der erforderlich ist, um die konkrete Leistung zu erbringen. Dabei wird in der Regel auf die Viertelstunde aufgerundet.

c) Erhebung

Art. 33

Gebührenschildnerin / Gebührenschuldner Gebühren und Auslagen schuldet, wer eine Dienstleistung oder einen Hoheitsakt veranlasst, verursacht oder nutzt.

Art. 34

Kostenvorschuss Die Stadt kann einen angemessenen Kostenvorschuss verlangen, bevor die Dienstleistung oder der Hoheitsakt erbracht wird.

Art. 35

Benachrichtigung Verursacht eine Dienstleistung voraussichtlich einen ausserordentlich hohen Aufwand, so ist die Gebührenschildnerin oder der Gebühren-

schuldner vor der weiteren Bearbeitung zu benachrichtigen und das weitere Vorgehen abzusprechen.

Art. 36

Fälligkeit, Inkasso

¹ Die Gebühren sind auf den Zeitpunkt der erbrachten Dienstleistung fällig. Sie werden sofort und vollständig in Rechnung gestellt.

² Bezahlte die Schuldnerin oder der Schuldner nicht, verfügt die zuständige Verwaltungseinheit geschuldete Gebühren und Auslagen, sofern die Verfügung nicht bereits mit der Rechnungstellung erfolgt ist.

VIII. Schlussbestimmungen**Art. 37**

Ausführendes
Recht

Der Gemeinderat regelt alle zum Vollzug des Reglements notwendigen Ausführungsbestimmungen.

Art. 38

Inkrafttreten, Auf-
hebung bisherigen
Rechts

¹ Das Reglement tritt auf den 1. Januar 2003 in Kraft.

- ² Mit dem Inkrafttreten werden aufgehoben:
- a* das Organisations- und Finanzreglement vom 21. Oktober 1994;
 - b* die Art. 1 bis 17 sowie 36 des Reglements über die Einführung der wirkungsorientierten Verwaltung (WVR) vom 31. März 2000;
 - c* das Reglement über den Verzugs- und Vergütungszins vom 10. August 1990.

Thun, 13. Dezember 2002

Namens des Stadtrates

Der Stadtratspräsident: *Lanz*

Der Stadtschreiber: *Bietenhard*

Inhaltsverzeichnis

Seite

I. Gegenstand, Geltungsbereich	1
Art. 1 Gegenstand, Geltungsbereich	1
II. Steuerung des Finanzhaushalts	1
a) Steuerungsgrundsätze	1
Art. 2 Steuerungsgrundsätze	1
b) Begriffe	2
Art. 3 Legislaturziele	2
Art. 4 Aufgaben- und Finanzplan	2
Art. 5 Budget	2
Art. 6 Produktgruppen-Budget	2
Art. 7 Produktgruppe	3
Art. 8 Produkt	3
c) Budgetierung und Berichterstattung	3
Art. 9 Planung und Budgetierung	3
Art. 10 Vorgaben für das Budget	3
Art. 11 Parlamentarische Steuerung	3
Art. 12 Leistungsvereinbarungen	4
Art. 13 Controlling	4
Art. 14 Kostenrechnung	4
Art. 15 Zwischenberichte	4
Art. 16 Jahresbericht	4
Art. 17 Spezialfinanzierung Bonus/Malus Produktgruppen	5
III. Rechnungsprüfung	5
Art. 18 Rechnungsprüfungsorgan	5
IV. Regionale Zusammenarbeit; kommerzielle Tätigkeiten	5
Art. 19 Regionale Zusammenarbeit	5
Art. 20 Kommerzielle Tätigkeit der Verwaltungseinheiten	6
V. Einnahmenverzicht, Verjährung und Verzinsung	6
Art. 21 Einnahmenverzicht	6
Art. 22 Verjährung	6
Art. 23 Verzugs- und Vergütungszins	6
VI. Gebühren	7
a) Gegenstand	7
Art. 24 Grundsatz der Gebührenpflicht	7
Art. 25 Gebührenfreiheit	7
Art. 26 Gebührentarife	8
b) Bemessung	8
Art. 27 Grundsätze	8

hat formatiert: Deutsch (Schweiz)

Art. 28	Ausnahme von der Kostendeckung	8
Art. 29	Bemessungsarten	8
Art. 30	Pauschaltarif	8
Art. 31	Rahmentarif	8
Art. 32	Aufwandsart	9
c) Erhebung		9
Art. 33	Gebührensuldnerin / Gebührensuldner	9
Art. 34	Kostenvorschuss	9
Art. 35	Benachrichtigung	9
Art. 36	Fälligkeit, Inkasso	9
VII. Schlussbestimmungen		9
Art. 37	Ausführendes Recht	9
Art. 38	Inkrafttreten, Aufhebung bisherigen Rechts	9

Personalreglement der Stadt Thun (PR)

Stand 1. Juli 2016

Inhaltsverzeichnis

Seite

1. Teil: Allgemeine Bestimmungen	1
Art. 1 Geltungsbereich.....	1
Art. 2 Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses.....	1
Art. 3 Personalpolitische Grundsätze und Instrumente.....	1
Art. 4 Mitwirkung.....	2
2. Teil: Pflichten und Rechte der Angestellten	2
I. Pflichten der Angestellten	2
Art. 5 Allgemeine Dienstpflichten.....	2
Art. 6 Besondere Pflichten der Vorgesetzten.....	3
Art. 7 Beurteilung.....	3
Art. 8 Vertretungspflicht	3
Art. 9 Übernahme einer anderen Tätigkeit.....	3
Art. 10 Zuweisung zusätzlicher Arbeit	4
Art. 11 Wohnsitzpflicht.....	4
Art. 12 Verbot der Annahme von Geschenken	4
Art. 13 Dienstwohnungen	4
Art. 14 Medizinische Untersuchungen	4
Art. 15 Arbeitszeit	5
Art. 16 Vermögens- und strafrechtliche Verantwortlichkeit	5
Art. 17 Ausstandspflicht.....	5
Art. 18 Schweigepflicht	5
Art. 19 Aussagen vor Gericht	5
II. Rechte der Angestellten	6
Art. 20 Weiterbildung	6
Art. 21 Nebenbeschäftigungen	6
Art. 22 Datenschutz	6
Art. 23 Rechtsschutz	6
Art. 24 Beschwerderecht	7
Art. 25 Öffentliche Ämter	7
Art. 26 Ferien, Feiertage, Urlaub	7
Art. 27 Arbeitszeugnis	7
Art. 28 Unfallversicherung	7
Art. 29 Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge	7
Art. 29a Altersteilzeit	8
3. Teil: Entstehung und Beendigung des öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnisses	8
I. Entstehung	8
Art. 30 Ausschreibung	8
Art. 31 Begründung und Eröffnung.....	8
Art. 32 Probezeit.....	8
Art. 33 Definitives Arbeitsverhältnis	9
II. Beendigung	9
Art. 34 Ordentliche Beendigung.....	9

Art. 35	Kündigung durch die Angestellten	9
Art. 36	Kündigung durch die Wahlbehörde	9
Art. 37	Abfindung bei Kündigung infolge Aufhebung der Stelle	10
Art. 38	Kündigungsschutz	11
Art. 39	Ausserordentliche Beendigung	11
Art. 40	Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	11
 4. Teil: Die Ansprüche auf Lohn, Zulagen und Prämien; Abgabepflicht		
I. Grundlagen		12
Art. 41	Einreihungsplan	12
Art. 42	Stellenplan	12
Art. 43	Lohnanspruch	12
Art. 44	Lohnfindung, Anfangslohn	12
Art. 45	Beförderung und Rückstufung in der Lohnklasse	12
II. Zusammensetzung des Lohns.....		13
Art. 46	Zusammensetzung des Lohns	13
Art. 47	Grundlohn	13
Art. 48	Lohnstufen, 1. Grundsatz	13
Art. 48a	2. Zusätzliche Lohnstufen.....	14
Art. 48b	3. Rückstufung	14
III. Zulagen		14
Art. 49	Marktzulage	14
Art. 50	(Aufgehoben).....	14
Art. 51	(Aufgehoben).....	15
Art. 52	Familien- und Betreuungszulage.....	15
Art. 53	Teuerungszulage	15
Art. 54	Funktionszulage.....	16
Art. 55	Zulage für besondere Arbeitsbedingungen	16
IV. Prämien		16
Art. 56	Treueprämie	16
Art. 57	Leistungsprämie.....	16
Art. 58	Erfindungen und Entwicklungen.....	17
Art. 59	Vorschlagswesen.....	17
Art. 60	Lohnnachgenuss	17
V. Mandatsabgaben		17
Art. 60a	Abgabepflicht aus Vertretungsmandaten	17
 5. Teil: Die privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse		
Art. 61	Entstehung, Inhalt	18
Art. 62	Auflösung	18
 6. Teil: Vollzugs-, Schluss- und Übergangsbestimmungen		
Art. 63	Ausführungsbestimmungen des Gemeinderates	18
Art. 64	Stadträtliche Vorschriften	18
Art. 64a	Gesamtarbeitsvertrag	19
Art. 65	Grundsatz der Nichtrückwirkung	19
Art. 66	Übergangsbestimmungen, Besitzstand	19

Art. 67	<i>(Aufgehoben)</i>	19
Art. 68	Inkrafttreten, Aufhebung bestehender Vorschriften	20
Art. 69	Übergangsbestimmung zur Revision vom 14.12.2001	20
Stichwortverzeichnis		I

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 1981²,

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.

Art. 3

Personalpolitische 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,

¹ Mit Revisionen vom 10.12.1999 (StRB Nr. 102), 14.12.2001 (StRB Nr. 121/122), 12.5.2005 (StRB Nr. 36, in Kraft seit 1.1.2007), 22.9.2005 (StRB Nr. 70), 20.11.2008 (StRB Nr. 81, in Kraft seit 1.1.2009) sowie 17.9.2015 (StRB Nr. 67, in Kraft seit 1.7.2016)

² Neu: Stadtverfassung vom 23.9.2001; SSG 101.1

- b* will der Stadt fähige, motivierte und leistungswillige Angestellte gewinnen und erhalten,
 - 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 das Angebot an Ausbildungsplätzen,
 - f* berücksichtigt die Erfüllung von Familienpflichten,
 - g* ermöglicht den Zugang zur Teilzeitbeschäftigung,
 - h* verwirklicht die Chancengleichheit für Frauen und Männer,
 - i* fördert die Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten.
- ² Der Gemeinderat und das Personalamt schaffen und gewährleisten die geeigneten Instrumente zur Umsetzung der Personalpolitik.

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.

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.
- 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. 7

Beurteilung

- 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.
- ² Die Beurteilung bildet eine Entscheidungsgrundlage, insbesondere zur Wahl, Beförderung, Rückstufung, Leistungsanerkennung und Entlassung.
- ³ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

Art. 8

Vertretungspflicht

- ¹ Das Personal ist verpflichtet, sich bei Abwesenheit und in Ausstandsfällen 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 nicht mehr ausüben können oder wenn es ihre Leistung bedingt.
- 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.

¹ Fassung vom 14.12.2001

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

Wohnsitzpflicht

¹ Die Angestellten haben Niederlassungsfreiheit.

² Der Gemeinderat bezeichnet in einem Reglement das Personal, das aus betrieblichen Gründen in der Gemeinde Thun oder in der näheren Umgebung des Arbeitsortes zu wohnen hat.

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 Aufmerksamkeiten 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 Die ordentliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 41 Stunden.
- 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.
- ³ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.

Art. 16

Vermögens- und strafrechtliche Verantwortlichkeit

- 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 Gemeindeordnung² 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.

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.

¹ Fassung vom 10.12.1999

² Jetzt Art. 14 der Stadtverfassung

II. Rechte der Angestellten

Art. 20

Weiterbildung

- ¹ Der Gemeinderat sorgt für die im dienstlichen Interesse liegende Aus- und Weiterbildung des Personals, unter spezieller Beachtung der Nachwuchsplanung und -förderung.
- ² Er erleichtert auch die persönliche Weiterbildung.
- 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.
- 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 Arbeitgebern 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. 24

Beschwerde- und
Melderecht

- 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 Verwaltungsvorsteher oder der Verwaltungsvorsteherin eine Beschwerde eingereicht werden.

³ Die Angestellten melden Unregelmässigkeiten, die sie bei ihrer dienstlichen Tätigkeit festgestellt haben oder die ihnen gemeldet worden sind, auf dem Dienstweg ihren Vorgesetzten. 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 gelangen.

⁴ Wer in guten Treuen eine Meldung bei der Meldestelle erstattet oder eine Beschwerde einreicht, darf deswegen nicht in seiner beruflichen Stellung benachteiligt werden.

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. 26

Ferien, 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. 29

Alters-, 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.

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 öffentlich auszuschreiben.

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

¹ Fassung vom 14.12.2001

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. 33

Definitives Arbeits-
verhältnis

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

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 Personalvorsorgereglement,¹

c Tod.

³ Sind Angestellte aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage, den Dienstordnungsgemäss 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 in der Regel sechs Monate vorher anzuzeigen.

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

¹ Fassung vom 17.9.2015

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 lohnmassige 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.

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.
- 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. 41¹

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 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.

¹ Fassung vom 14.12.2001

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. 46¹

Zusammensetzung
des Lohnes

Der Lohn setzt sich zusammen aus

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).

Art. 47²

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. 48²

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.

¹ Fassung vom 20.11.2008

² Fassung vom 17.9.2015

2. Zusätzliche
Lohnstufen

Art. 48a¹

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welche die Anforderungen und Zielvorgaben erfüllen und in wichtigen Bereichen übertreffen, können zusätzliche Lohnstufen gewährt werden.

² Die Gewährung von zusätzlichen Lohnstufen ist abhängig von der eingesetzten Lohnsumme gemäss Absatz 5; ein Anspruch besteht nicht.

³ ...²

⁴ ...²

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.

3. Rückstufung

Art. 48b¹

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.

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

III. Zulagen

Marktzulage

Art. 49³

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.

¹ Fassung vom 17.9.2015

² Aufgehoben am 22.9.2005

³ Fassung vom 14.12.2001

Art. 50...¹**Art. 51**...²**Art. 52³**Familien- und
Betreuungszulage

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf Familienzulagen (Familienzulage I umfassend Kinder- und Ausbildungszulagen) gemäss Bundesgesetz über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz, FamZG)⁴ und dem kantonalen Gesetz über die Familienzulagen (KFamZG)⁵.

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. 4'550.40⁶. 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. 53⁷

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

¹ Aufgehoben am 14.12.2001

² Aufgehoben am 14.12.2001

³ Fassung vom 20.11.2008

⁴ SR 836.2

⁵ BSG 832.71

⁶ Ab 1.1.2013 (GRB 599/2012)

⁷ Fassung vom 14.12.2001

öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft sowie die Ergebnisse aus den Gesprächen.

Art. 54¹

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. 55¹

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.

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.²

² Die Prämie kann auch als Naturalgeschenk oder in Form von Frei-

¹ Fassung vom 14.12.2001

² Fassung vom 17.9.2015

tagen 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 Diensteinrichtungen und Betriebsmitteln der Gemeinde zu berücksichtigen.

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.

¹ Aufgehoben am 17.9.2015

V. Mandatsabgaben¹

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 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. 62

Auflösung

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

6. Teil: Vollzugs-, Schluss- und Übergangsbestimmungen

Art. 63

Ausführungsbe-
stimmungen des
Gemeinderats

¹ Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Ausführungsbestimmungen.

² Insbesondere erlässt er Bestimmungen über

- a die Entlohnung 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,²
- 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.,

¹ Eingefügt am 12.5.2005

² Fassung vom 17.9.2015

- g die Förderung und Ausbildung von Lehrlingen und Lehrtöchtern, Praktikanten und Praktikantinnen.

Art. 64

Stadträtliche
Vorschriften

Stadträtliche Reglemente (Art. 51 Abs. 1 Ziff. 7 Gemeindeordnung¹) 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. 64a²

Gesamtarbeitsver-
trag

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 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

Übergangsbestim-
mungen,
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 öffent-

¹ Jetzt Art. 38 Stadtverfassung

² Fassung vom 14.12.2001

lich rechtliches 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.

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.

¹ Aufgehoben am 20.11.2008

Stichwortverzeichnis

A

	Artikel
Abfindung	36 Abs. 4, 37
Abteilungsleiter/in	59, 61 Abs. 1
Abwesenheit	8 Abs. 1
Allgemeine Bestimmungen	1–4
Altersteilzeit	29a
Altersvorsorge	29
Anfangslohn	44
Angehörige	56 Abs. 4
Anlaufstufe	48 Abs. 2
Anrechnung von Naturalbezügen	63 Abs. 2
Anwaltskosten	23
Anwendbares Recht	65, 66
Arbeitskonflikte	3 Abs. 1
Arbeitsverhältnis, Entstehung	31
Arbeitsvertrag	61
Arbeitszeit	15, 55 Abs. 1
Arbeitszeugnis	27
Arztzeugnis	34 Abs. 3
Aufhebung bisherigen Rechts	68 Abs. 2 und 3
Aufschiebende Wirkung	32 Abs. 4, 36 Abs. 5, 39 Abs. 3
Ausbildung	3 Abs. 1, 20, 63 Abs. 2
Ausbildungskosten	20 Abs. 3
Ausführungsbestimmungen des Gemeinderates	3 Abs. 2, 7 Abs. 3, 11 Abs. 2, 15 Abs. 3, 20 Abs. 4, 26 Abs. 2, 30 Abs. 2, 41, 42, 44 Abs. 3, 45 Abs. 3, 48 Abs. 4, 52 Abs. 4, 55 Abs. 2, 56 Abs. 5, 57 Abs. 3, 60 Abs. 5, 63
Aushilfen	2 Abs. 2,
Auskunftsrecht	22
Auslagenersatz	63 Abs. 2
Aussagen vor Gericht	19
Aussageverbot	19 Abs. 2
Ausschreibungsverfahren	30 Abs. 2
Ausserordentliche Arbeitsverrichtungen	54
Ausserordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses	36 Abs. 2, 39
Aussprache	24
Ausstandspflicht	8 Abs. 1, 17

B

Beendigung des Arbeitsverhältnisses	18 Abs. 2, 19 Abs. 3, 34 - 40, 62 Abs. 2
Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	34 Abs. 1, 36 Abs. 2, 40
Beendigung, ordentliche	34
Beförderung	7 Abs. 2, 45 Abs. 1
Befristetes Arbeitsverhältnis	2 Abs. 2, 31 Abs. 1, 34 Abs. 2, 62
Begrenzung der Zulagen	51
Behinderte	3 Abs. 1
Behördenmitglieder, Entschädigung	64
Berichtungsrecht	22

Berufliche Vorsorge	29, 29a
Berufskrankheit	9 Abs. 3
Berufsunfall	9 Abs. 3, 28
Beschäftigungsgrad	2 Abs. 2, 29a, 47 Abs. 2
Beschwerde	24, 32 Abs. 4, 36 Abs. 5, 39 Abs. 3
Beschwerderecht	24
Besitzstandsgarantien	66
Besondere Arbeitsmarktverhältnisse	49 Abs. 1 und 2
Besondere Entschädigungen	63 Abs. 2
Betreuungszulage, Anspruch und Bemessung	52 Abs. 3 und 4
Betriebsfragen	4 Abs. 2
Betriebsvorschriften	4 Abs. 2
Beurteilung des Personals	7, 48, 48a, 48b
Bruttolohnsumme	48a Abs. 5
Budget	48a Abs. 5
BVG	29

C

Chancengleichheit	3 Abs. 1
-------------------	----------

D

Datenschutz	22
Definitives Arbeitsverhältnis	33, 34 Abs. 1, 36 Abs. 1
Delegation	6 Abs. 2
Dienstkleider	63 Abs. 2
Dienstjahr	29a, 56 Abs. 1 und 4
Dienstpflichten, allgemeine	5
Dienstpflichtverletzung	6 Abs. 4, 36 Abs. 3
Dienstwohnungen	13
Dreizehnter Monatslohn	46

E

Einreihung	41, 44, 45 Abs. 1, 54
Einreihungsplan	41, 42 Abs. 1
Einsichtsrecht	22
Einweisung	41, 42, 44 Abs. 2
Entlassung	7 Abs. 2
Entlassung, sofortige	39 Abs. 3
Entstehung des öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnisses	30–33
Entwicklungen	58, 59
Erfindungen	58, 59
Eröffnung der Wahl	31 Abs. 2
Ersatzdienst	38 Abs. 1
Ersatzeinkommen	37 Abs. 3 und 4
Erschwerte Bedingungen	55

F

Familienausgleichskasse	52 Abs. 4
Familienpflichten	3 Abs. 1
Familienzulage I	52 Abs. 1, 2, 3 und 5
Familienzulage II	52 Abs. 2, 4 und 5
Ferien	26
Finanzlage der Stadt	53 Abs. 3
Freitage	26, 57 Abs. 2

Freiwillige berufliche Vorsorge	29 Abs. 2
Führung	6, 7
Führungsverhalten	7 Abs. 1
Funktionszulage	8 Abs. 2, 46, 54

G

Geburt	38 Abs. 1
Geltungsbereich	1
Gemeinderat	3 Abs. 1 und 2, 4 Abs. 1, 7 Abs. 3, 11 Abs. 2, 14 Abs. 2, 15 Abs. 3, 20 Abs. 1 und 4, 21, 23 Abs. 2, 25, 26 Abs. 2, 28 Abs. 2, 30 Abs. 2, 37 Abs. 5, 40 Abs. 2, 41, 42 Abs. 2, 44 Abs. 1 und 2, 45 Abs. 3, 48 Abs. 4, 49, 52 Abs. 4, 53 Abs. 1 und 2, 54, 55 Abs. 2, 56 Abs. 5, 57 Abs. 2, 58 Abs. 5, 63, 64, 64a, 66 Abs. 3
Geräte	5 Abs. 4
Gesamtarbeitsvertrag	64a
Geschenke, Annahme	12
Gespräche	53 Abs. 2 und 3
Gesundheit	9 Abs. 1, 14, 34 Abs. 3
Gesundheitsprophylaxe	14
Grundlohn	37 Abs. 3, 46, 47, 48

H

Hängige Verfahren	65
Härtefälle	37 Abs. 5
Hilfsaktion im Ausland	38 Abs. 1

I

Information	4 Abs. 4, 6 Abs. 3
Inkrafttreten	68 Abs. 1
Invalidenversicherung	60 Abs. 3
Invalidität	56 Abs. 4

K

Kinderzulage	52 Abs. 1
Konjunkturlage	53 Abs. 3
Krankheit	38 Abs. 1, 63 Abs. 2
Kündigung	34 Abs. 1, 35, 36, 38, 45 Abs. 2, 62
Kündigung durch die Angestellten	35
Kündigung durch die Wahlbehörde	36, 38 Abs. 1
Kündigung, Form	35 Abs. 1, 36 Abs. 4, 39 Abs. 3
Kündigung, Nichtigkeit	38 Abs. 2
Kündigung, vorzeitige	35 Abs. 4
Kündigungsfrist in der Probezeit	32 Abs. 3
Kündigungsfrist, durch Angestellte	35 Abs. 1, 2 und 3
Kündigungsfrist, durch Wahlbehörde	36 Abs. 1
Kündigungsfrist, Unterbruch	38 Abs. 3
Kündigungsfrist, Verlängerung	35 Abs. 2, 38 Abs. 3
Kündigungsgründe	36 Abs. 2, 3 und 4
Kündigungsschutz	38

L

Landesindex der Konsumentenpreise	53 Abs. 3
Lehrlinge und Lehrtöchter	63 Abs. 2
Leistung	7, 9,
Leistungen, ungenügende	36 Abs. 3, 48b
Leistungsanteil	48a
Leistungsanerkennung	7 Abs. 2
Leistungsauftrag	3 Abs. 1
Leistungsprämie	57
Lohn	43
Lohn, Grundlagen	41–45
Lohn, Prämien	56–60
Lohn, Zulagen	49–55
Lohn, Zusammensetzung	46–48b
Lohnanspruch	43
Lohnbemessung	10 Abs. 2, 49 Abs. 2
Lohnfindung	44
Lohngarantie, bei Übernahme einer anderen Tätigkeit	9 Abs. 2 und 4
Lohnklasse	9 Abs. 3, 42 Abs. 1, 44 Abs. 2, 45 Abs. 1 und 2, 47, 48 Abs. 1, 49 Abs. 1, 52 Abs. 2, 63 Abs. 2
Lohnmaximum	9 Abs. 3
Lohnnachgenuss	43, 60
Lohnskala	47 Abs. 2, 53
Lohnstufe	44 Abs. 2, 47 Abs. 1, 48, 48a, 48b, 49 Abs. 2
Lohnzulagen	49 ff.
Lohnzusammensetzung	46 ff.

M

Mandatsabgaben	60a, 64
Marktzulage	46, 49,
Maschinen	5 Abs. 4
Medizinische Untersuchungen	14
Melderecht	24
Mietzins	13
Militärdienst	38 Abs. 1, 63 Abs. 2
Militärischer Frauendienst	38 Abs. 1
Mitarbeiterbeurteilung	7, 48 Abs. 3
Mitarbeitergespräch	7 Abs. 1, 69 Abs. 3
Mitspracherecht	4 Abs. 2, 6 Abs. 1
Mitwirkung	4
Modellumschreibungen	42 Abs. 1
Monatslohn	56 Abs. 1 und 2
Motivation	3 Abs. 1
Mutterschaft	63 Abs. 2

N

Nachwuchsförderung	20
Nachwuchsplanung	20
Nebenbeschäftigungen	21
Nichtberufsunfall	28
Nichtrückwirkung	65
Niederlassungsfreiheit	11

O

Obligationenrecht	61 Abs. 2
Obligatorische berufliche Vorsorge	29 Abs. 1
Öffentliche Ämter	25, 63 Abs. 2
Organisationsfragen	4 Abs. 2, 7 Abs. 1
Organisationsvorschriften	4 Abs. 2
Organisatorische Gründe	36 Abs. 2 und 4
Organisatorische Massnahmen	2 Abs. 2, 9 Abs. 1, 36 Abs. 4

P

Pensenreduktion im Alter	29a
Pensionierung, reguläre	34 Abs. 2, 56 Abs. 4, 62
Pensionierung, vorzeitige	34 Abs. 2 und 3, 35 Abs. 3, 56 Abs. 4
Pensionskasse	29a Abs. 2
Personalamt	3 Abs. 2, 37 Abs. 4, 44 Abs. 1, 59, 60 Abs. 4
Personalausschüsse	4 Abs. 1
Personalausschüsse der Direktionen	4 Abs. 2 und 4
Personaldaten	22
Personaleinsatz	6 Abs. 1
Personalentwicklung	3 Abs. 1
Personalförderung	3 Abs. 1
Personalfragen	4 Abs. 2
Personalpolitik	3
Personalpolitische Grundsätze	3 Abs. 1, 48a Abs. 5
Personalpolitische Instrumente	3 Abs. 2
Personalverbände	4, 53 Abs. 2
Personalvorschriften	4 Abs. 3
Pflichten der Angestellten	5 - 19
Pflichtverletzungen	16, 23 Abs. 2
Praktikanten und Praktikantinnen	63 Abs. 2
Prämien	56 ff.
Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse	2 Abs. 2, 61, 62, 66 Abs. 2
Probeverhältnis	33
Probeverhältnis, Beendigung	32 Abs. 4
Probezeit	32, 33, 38 Abs. 1
Projektleitungen	54

R

Rechte der Angestellten	20 - 29
Rechtliches Gehör	6 Abs. 4, 36 Abs. 2, 39 Abs. 3
Rechtsbeistand	23 Abs. 3
Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses	2, 61
Rechtsschutz	23
Rotkreuzdienst	38 Abs. 1
Rückerstattung von Ausbildungskosten	20 Abs. 3
Rückstufung	7 Abs. 2, 36 Abs. 3, 45 Abs. 2 und 3, 48b
Rücktrittsalter	37 Abs. 3

Sch

Schwangerschaft	38 Abs. 1
Schweigepflicht	18

S

Sexuelle Belästigung	24
Sitzungs- und Taggelder	63 Abs. 2
Sorgfaltspflicht	5 Abs. 1 und 4
Sozialpartner	3 Abs. 1
Sozialversicherung	9 Abs. 4, 37 Abs. 3 und 4
Sozialzulagen	37 Abs. 3, 46, 52, 67
Sperrfrist bei Kündigung	38 Abs. 2 und 3

St

Stadtrat	44 Abs. 1, 47 Abs. 2, 53 Abs. 1, 64
Stellenaufhebung	36 Abs. 4, 37, 56 Abs. 4
Stellenausschreibung	30
Stellenbeschreibung	45 Abs. 2
Stellenplan	42, 45 Abs. 1 und 2, 47 Abs. 1
Stellenschaffung	31 Abs. 3
Stellvertretungen	54
Strafrecht	12 Abs. 2
Strafrechtliche Verantwortlichkeit	16 Abs. 2
Stufenanstieg	9 Abs. 3, 48a
Stundenlohn	2 Abs. 2

T

Teilpensionierung	34 Abs. 3
Teilzeitarbeitsverhältnis	2 Abs. 2, 3 Abs. 1, 29a, 52 Abs. 4, 67 Abs. 3
Teuerungszulage	9 Abs. 3, 46, 47 Abs. 2, 49 Abs. 2, 53, 67 Abs. 1,
Tod	34 Abs. 2, 56 Abs. 4, 60 Abs. 1, 62
Treu und Glauben	39 Abs. 2
Treueprämie	56
Triftige Gründe	36 Abs. 2 und 3
Trinkgeld	12 Abs. 1

U

Überführung ins neue Recht	66
Übergangsbestimmung zur Revision vom 14.12.2001	69
Übernahme einer anderen Tätigkeit	9
Überzeit	15 Abs. 2, 55
Umschulung	34 Abs. 3
Unbefristetes Arbeitsverhältnis	31 Abs. 1
Unfall	38 Abs. 1, 63 Abs. 2
Unfallverhütung	5 Abs. 4
Unfallversicherung	28, 60 Abs. 3
Unterstützungspflicht	52 Abs. 1, 60 Abs. 1
Urlaub	26, 38 Abs. 1, 56 Abs. 1 und 3
Urlaub, unbezahlter	38 Abs. 1

V

Verfahrenskosten	23
Verfügung	36 Abs. 2, 48 Abs. 3
Verhalten	7 Abs. 1, 36 Abs. 3
Verlängerung der Probezeit	32 Abs. 2

Vermögensrechtliche Verantwortlichkeit	16 Abs. 1
Versetzung	9, 34 Abs. 3
Versicherungen	27, 28
Vertrauensarzt	14 Abs. 1
Vertretungspflicht	8
Verwaltungsformen, neue	2 Abs. 2
Verwaltungskommission der Pensionskasse	34 Abs. 3
Verweis	6 Abs. 4
Vollzugs-, Schluss- und Übergangsbestimmungen	63–68
Vorgesetzte	6, 7, 48 Abs. 3
Vorgesetzte, besondere Pflichten	6
Vorschlagsrecht	4 Abs. 2
Vorschlagswesen	59
Vorsteher/in	19 Abs. 1, 24 Abs. 2

W

Wahl	7 Abs. 2, 31 Abs. 2, 32 Abs. 1
Wahlbehörde	14 Abs. 1, 32 Abs. 1 und 2, 34 Abs. 1 und 3, 35 Abs. 2 und 4, 36 Abs. 1, 38 Abs. 1, 39 Abs. 1 und 2, 44 Abs. 1, 54
Wahlverfügung	31 Abs. 1
Wehrdienst	38 Abs. 1
Weiterbildung	20
Wichtige Gründe zur sofortigen Beendigung	39
Wichtige Gründe zur Verlängerung der Probezeit	32
Wohnsitzpflicht	11

Z

Zivildienst	63 Abs. 2
Zivilschutzdienst	38 Abs. 1, 63 Abs. 2
Zulagen	49 ff.
Zulage für besondere Arbeitsbedingungen	46, 55
Zuweisung zusätzlicher Arbeit	10

Reglement über das Kadettenkorps Thun

(Stadtratsbeschluss Nr. 128 vom 11. November 1983)

Der Stadtrat von Thun,

gestützt auf Art. 51 Ziff. 7 der Gemeindeordnung vom 27. September 1981¹,

beschliesst:

I. Grundsätze

Art. 1

Trägerschaft

Die Einwohnergemeinde Thun ist Trägerin des Kadettenkorps.

Art. 2

Zusammensetzung

Das Kadettenkorps umfasst das allgemeine Korps, das Armbrustschützenkorps, die Kadettenmusik und das Tambourenkorps.

Art. 3

Ziele

¹ Das Kadettenkorps fördert die gesunde körperliche und geistige Entwicklung und das Gemeinschaftsverständnis der Kadetten.

² Das Kadettenkorps ist Hauptträger des Thuner Ausschiesses.

Art. 4

Organisatorische
Eingliederung

Das Kadettenkorps ist der Verwaltungsabteilung Bildung Sport Kultur (BISK)² unterstellt.

II. Kadettenkommission

Art. 5

Grundsatz, Wahl

¹ Die Kadettenkommission ist eine ständige Kommission gemäss Art. 76 ff. der Gemeindeordnung

² Die Mitglieder der Kadettenkommission werden vom Gemeinderat gewählt.

¹ Neu: Stadtverfassung vom 23.9.2001; SSG 101.1

² Neu: Direktion Bildung und Entwicklung

Art. 6

Zusammensetzung Die Kadettenkommission umfasst 9 Mitglieder. Sie setzt sich wie folgt zusammen:

- 5 Vertreter der politischen Parteien,
- 4 Fachvertreter, wovon in der Regel 2 Vertreter der «Vereinigung ehemaliger Thuner Prögeler» und 2 Schulvorsteher.

Art. 7

Konstituierung Die Kommission konstituiert sich selbst.

Art. 8

Aufgaben Die Kadettenkommission trägt die Verantwortung für den gesamten Korpsbetrieb. Im Rahmen der übergeordneten Vorschriften obliegen ihr folgende Aufgaben:

1. Aufsicht über den Betrieb des Kadettenkorps, des Armbrustschützenkorps, der Kadettenmusik und des Tambourenkorps.
2. Wahl des Korpsleiters und der übrigen Leiter.
3. Erlass der für den Korpsbetrieb erforderlichen Weisungen und Richtlinien.
4. Aufnahme und Ausschluss von Kadetten im Rahmen von Art. 13 dieses Reglements.
5. Organisation des Thuner Ausschiesses und der Kadettentage in Thun.
6. Führen der Kasse für das Kadettenkorps Thun.
7. Die Festsetzung von Kostenbeiträgen der Kadetten.
8. Erstellen des jährlichen Budgets¹ zuhanden der Abteilung BISK.
9. Antragstellung zuhanden des Verwaltungsvorstehers in allen Belangen des Korps, die der Bewilligung einer städtischen, kantonalen oder eidgenössischen Behörde bedürfen.

Art. 9

Vertretung Die Kadettenkommission vertritt das Kadettenkorps gegenüber Gemeindebehörden und Öffentlichkeit.

Art. 10

Zeichnungsberechtigung Der Präsident oder der Vizepräsident zeichnen kollektiv zu zweien mit dem Sekretär oder dem Kassier.

III. Korpsleitung**Art. 11**

Korpsleiter Der Korpsleiter ist für die organisatorische und administrative Führung des Korps gegenüber der Kadettenkommission verantwortlich.

¹ Anpassung vom 15.9.2017 (GRB Nr. 498)

Leiter	Art. 12 Die Leiter des Kadettenkorps sind verpflichtet, an allen Übungen und Anlässen des Kadettenkorps Thun teilzunehmen.
	IV. Korps
Kadetten	Art. 13 ¹ Das Kadettenkorps Thun steht allen Schülerinnen und Schülern der 5. bis 9. Klassen der Einwohnergemeinde Thun offen. ² Die Teilnahme im Korps ist freiwillig. Wer beitritt, verpflichtet sich aber zu regelmässiger Teilnahme an den Übungen und Anlässen. ³ Ausnahmsweise können Schülerinnen und Schüler der 4. Klassen oder auswärtiger Schulen aufgenommen werden.
Tätigkeit	Art. 14 ¹ Das Kadettenkorps betreibt körperliche Grundschulung und sportliche Förderung in Neigungsgruppen. ² Das Armbrustschützenkorps übt den sicheren Umgang und die Treffsicherheit mit der traditionellen Armbrust. ³ Die Kadettenmusik und das Tambourenkorps pflegen das Zusammenspiel in verschiedenen musikalischen Stilrichtungen.
Fakultativer Schulunterricht	Art. 15 Die Kadettenkommission entscheidet, ob der Besuch fakultativer Fächer (wie zusätzlicher Sportunterricht, Instrumentalunterricht etc.) in der Schule als Erfüllung der Übungen im Kadettenkorps gemäss Art. 13 dieses Reglements gilt.
	V. Finanzierung
Leiterentschädigung	Art. 16 ¹ Die Stadt Thun entschädigt den Korpsleiter sowie die übrigen Leiter und Hilfsleiter. Sie bezieht allfällige eidgenössische und kantonale Beiträge. ² Über die Höhe der Entschädigungen entscheidet der Gemeinderat.
Übrige Kosten	Art. 17 Die übrigen Kosten des Korps werden aus der Kasse für das Kadettenkorps bestritten.
Kasse für das Kadettenkorps	Art. 18 ¹ Die Kasse für das Kadettenkorps wird gespeisen aus Sammlungen in der Öffentlichkeit, Honoraren für Auftritte der Kadettenmusik und des Tambourenkorps, privaten Spenden und Erträgen weiterer Veranstaltungen.

² Einnahmen, Vermögen und Vermögenserträge dieser Kasse dürfen nur für Zwecke des Kadettenkorps verwendet werden.

³ Die Rechnung wird jährlich vom Finanzinspektorat von der Internen Revision der Stadt Thun geprüft.

Kommentiert [MC1]: Muss nicht zwingend jährlich geprüft werden, da seit dem Rechnungsjahr 2017 Aufwand und Ertrag der Kadettenkommission beim Produkt 3610 Familie Allgemein in der Stadtrechnung integriert sind.

hat formatiert: Durchgestrichen

VI. Schlussbestimmungen

Art. 19

Rechtsmittel

Der Vorsteher BISK entscheidet erstinstanzlich über Beschwerden gegen Entscheide der Kadettenkommission. Im Übrigen gelten die Art. 88 ff. der Gemeindeordnung.

Art. 20

Ausführungserlasse

Der Gemeinderat erlässt alle im Zusammenhang mit diesem Reglement erforderlichen Ausführungsbestimmungen.

Art. 21

Inkrafttreten

Dieses Reglement wird vom Gemeinderat nach Genehmigung durch die kantonalen Behörden in Kraft gesetzt. Es hebt alle zu ihm in Widerspruch stehenden Vorschriften auf.

Thun, 11. November 1983

Namens des Stadtrates

Der Stadtratspräsident: *Portner*

Der Stadtschreiber: *Bachmann*

Genehmigung

Von der Erziehungsdirektion des Kantons Bern am 29. Dezember 1983 ohne Vorbehalt genehmigt.

Inkraftsetzung

Vom Gemeinderat mit Beschluss Nr. 51 vom 20. Januar 1984 auf den 1. April 1984 in Kraft gesetzt.

Reglement über den Arbeitslosen-Sozialfonds der Stadt Thun

(Stadtratsbeschluss Nr. 123 vom 15. August 1986)¹

Der Stadtrat von Thun,

gestützt auf Art. 51 Ziff. 7 der Gemeindeordnung vom 27. September 1981²,

beschliesst:

Art. 1

Beiträge

Aus dem Arbeitslosen-Sozialfonds der Stadt Thun können Beiträge ausgerichtet werden

- a* an Arbeitslose für die Kosten von Umschulung und Weiterbildung, wenn nicht andere Kostenträger vorhanden sind,
- b* an durch Arbeitslosigkeit in Not geratene Personen namentlich zur Überbrückung, wenn Entscheide hängig sind oder keine Leistungspflicht der Arbeitslosenversicherung besteht,
- c* an gemeinnützige Institutionen für Aktionen im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit,
- d* für Arbeitsbeschaffungsmassnahmen der Gemeinde, wie Arbeitseinsätze.

Art. 2

Finanzierung

In den Arbeitslosen-Sozialfonds fliessen folgende Mittel:

- a* das Vermögen des durch Reglement vom 3. November 1978 geschaffenen Arbeitslosen-Sozialfonds und des durch Reglement vom 21. Mai 1948 geschaffenen Hilfsfonds,
- b* die Vermögenserträge,
- c* Subventionen von Bund und Kantonen,
- d* weitere Zuwendungen.

Art. 3³

Gesuche

Gesuche um Beiträge aus dem Arbeitslosen-Sozialfonds sind an das Einwohneramt⁴ zu richten.

¹ Mit Revision vom 13.12.2002, in Kraft seit 1.1.2003

² Neu: Stadtverfassung vom 23.9.2001; SSG 101.1

³ Fassung vom 13.12.2002

⁴ Neu: Abteilung Sicherheit

Art. 4¹

Bewilligungen

Für die Bewilligung von Beiträgen sind zuständig

a bis Fr. 5'000.– der Chef oder die Chefin des Einwohneramtes²,

b über Fr. 5'000.– bis Fr. 20'000.– der zuständige Vorsteher oder die Vorsteherin,

c über Fr. 20'000.– das gemäss Stadtverfassung zuständige Organ.

Art. 5Verwaltung,
Kontrollstelle¹ Buchführung und Vermögenslage obliegen der Finanzverwaltung der Stadt Thun.² Als Kontrollstelle amtet ~~das Finanzinspektorat~~ die Interne Revision der Stadt Thun.**Art. 6**Aufhebung bis-
heriger Reglemente

Das «Reglement über den Hilfsfonds der Arbeitslosen-Versicherungskasse der Gemeinde Thun» vom 21. Mai 1948 sowie die «Statuten der öffentlichen Arbeitslosen-Versicherungskasse der Gemeinde Thun» vom 12. Dezember 1952 werden aufgehoben.

Art. 7

Inkrafttreten

Dieses Reglement wird vom Gemeinderat nach der Genehmigung durch die zuständige kantonale Behörde in Kraft gesetzt.

Thun, 15. August 1986

Namens des Stadtrates

Der Stadtratspräsident: *Bieri*Der Stadtschreiber: *Bietenhard***Genehmigung**

Von der Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Bern am 22. Januar 1987 genehmigt.

¹ Fassung vom 13.12.2002² Neu: Abteilung Sicherheit