

## Erläuterungen zum Personalreglement

	Normtext Personalreglement	Erläuterungen
	<i>Der Grosse Gemeinderat von Muri b. Bern, gestützt auf Artikel 35 Absatz 2 und Artikel 58 der Gemeindeordnung vom 23. Mai 2000, beschliesst:</i>	
	<b>I. Allgemeine Bestimmungen</b>	
	<b>Art. 1</b>	
Gegenstand und Geltungsbereich	<p><sup>1</sup> Dieses Reglement regelt die Grundsätze für die Personalpolitik der Gemeinde Muri bei Bern (Gemeinde) und das Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde und ihren Mitarbeitenden.</p> <p><sup>2</sup> Die Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis in den Artikeln 7 ff. gelten für alle öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeitenden der Gemeinde. Vorbehalten bleiben Absatz 3 und Artikel 4 Absatz 4.</p> <p><sup>3</sup> Die Anstellung von Lehrpersonen richtet sich nach der kantonalen Lehreranstellungsgesetzgebung.</p>	<p>Artikel 1 regelt im Sinn einer ersten Übersicht den Gegenstand und den Geltungsbereich des Reglements. Das Personalreglement enthält im Abschnitt "I. Allgemeine Bestimmungen" Regelungen, unter anderem über die Personalpolitik der Gemeinde (Art. 2) und die Mitwirkung (Art. 3), die für alle Mitarbeitenden gelten.</p> <p>Demgegenüber gelten die Vorschriften über den Inhalt des Arbeitsverhältnisses (Abschnitte II-VII, Art. 7-41) grundsätzlich nur für die öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeitenden, weil das Arbeitsverhältnis nur für diese unmittelbar durch "Gesetz" geregelt wird. Für die privatrechtlich Angestellten gilt der Arbeitsvertrag (vgl. Art. 4 Abs. 4). Durchaus möglich ist aber, dass der Vertrag für einzelne Punkte (z.B. Ferien, Versicherungen) auf das Personalreglement oder die Personalverordnung verweist. Ausnahmsweise gelten reglementarische Bestimmungen direkt für privatrechtlich Angestellte, so für Lernende (vgl. Art. 4 Abs. 4, 2. Satzteil).</p> <p>Wie die meisten Mitarbeitenden sind auch die Lehrpersonen der Volksschule öffentlich-rechtlich angestellt. Ihr Arbeitsverhältnis richtet sich aber nicht nach dem vorliegenden Reglement, sondern nach der abschliessenden kantonalen Regelung im Gesetz vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG; BSG 430.250) und in der Verordnung vom 28. März 2007 über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV; BSG 430.251.0).</p>

	<b>Art. 2</b>	
Personalpolitik	<p><sup>1</sup> Die Gemeinde verfolgt eine zeitgemässe Personalpolitik mit dem Ziel, fachlich ausgewiesene, verantwortungsbewusste und motivierte Mitarbeitende zu gewinnen und zu erhalten.</p> <p><sup>2</sup> Sie fördert die Mitarbeitenden entsprechend ihren Aufgaben, Eignungen und Fähigkeiten, namentlich durch attraktive Arbeitsplätze und durch Fort- und Weiterbildung.</p> <p><sup>3</sup> Sie stellt die tatsächliche Chancen- und Lohngleichheit sicher und gewährleistet, dass die Mitarbeitenden namentlich nicht in Bezug auf Geschlecht, Alter, Religion, kulturelle Zugehörigkeit oder soziale Herkunft diskriminiert werden.</p> <p><sup>4</sup> Sie schützt die Würde der Mitarbeitenden.</p> <p><sup>5</sup> Sie nimmt Rücksicht auf familiäre Bedürfnisse und auf Menschen mit einer Beeinträchtigung.</p> <p><sup>6</sup> Sie schafft geeignete Instrumente für die Umsetzung der Personalpolitik.</p> <p><sup>7</sup> Sie orientiert sich dabei an bewährten Regelungen der kantonalen Personalgesetzgebung.</p>	<p>Artikel 2 enthält die wichtigsten personalpolitischen Grundsätze und gibt damit die Richtung an, in welcher die Gemeinde ihre Personalpolitik leben und gegebenenfalls auch weiterentwickeln soll. Es handelt sich um Grundsätze, die in der Praxis mit geeigneten Instrumenten umgesetzt werden müssen (Abs. 6).</p> <p>Das Personalreglement soll möglichst schlank gehalten werden. Die Bestimmungen konzentrieren sich deshalb auf das Wesentliche, sind aber ausführlicher als heute formuliert. Das Reglement bringt mit dieser Regelung an "prominenter" Stelle den Willen der Gemeinde zum Ausdruck, eine attraktive und verlässliche Arbeitgeberin zu sein und den Mitarbeitenden zeitgemässe Arbeitsbedingungen zu bieten.</p> <p>In der Vernehmlassung haben verschiedene Stellungnahmen ausführlichere und detailliertere Bestimmungen gefordert. Diesen Forderungen ist mit den Absätzen 3 und 4 teilweise Rechnung getragen worden. Weitergehende Regelungen erscheinen nicht sinnvoll; namentlich muss nicht umfassend alles wiederholt werden, was sich bereits direkt aus verfassungsrechtlichen Grundsätzen ergibt. Zu beachten ist auch, dass Absatz 7 ausdrücklich auf die bewährten Regelungen der kantonalen Personalgesetzgebung und damit namentlich auch auf die etwas ausführlicheren Bestimmungen über die kantonale Personalpolitik in den Artikeln 4 ff. des Personalgesetzes vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01) verweist.</p>
	<b>Art. 3</b>	
Mitwirkung	<p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben das Recht, in Personalangelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung mitzuwirken.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat hört die Mitarbeitenden vor wichtigen Geschäften an.</p> <p><sup>3</sup> Er setzt zur Gewährleistung der Mitwirkung eine paritätisch zusammengesetzte Personalkommission ein.</p> <p><sup>4</sup> Wegen der ordnungsgemässen Wahrnehmung von Mitwirkungsrechten darf den Mitarbeitenden kein Nachteil erwachsen.</p>	<p>Die Mitwirkung der Mitarbeitenden ist der Gemeinde wichtig und ein wesentliches Element der Personalpolitik. Artikel 3 hält in Absatz 1 das Recht auf Mitwirkung deshalb ausdrücklich fest und sieht in Absatz 2 vor, dass der Gemeinderat die Mitarbeitenden vor wichtigen Geschäften anhören muss. Absatz 4 verbietet Nachteile aufgrund einer ordnungsgemässen Mitwirkung. Arbeitsrechtliche Sanktionen wegen eines personalpolitischen Engagements wären rechtsmissbräuchlich (vgl. für das private Arbeitsrecht Art. 336 OR).</p> <p>Die Mitwirkung kann grundsätzlich in verschiedenen Formen ausgeübt werden. Der Vernehmlassungsentwurf für die Personalverordnung sah vor, dass sie in erster Linie im Rahmen einer Versammlung der Mitarbeitenden oder über den gemeinderätlichen Personalausschuss erfolgt; eine paritätische Kommission war weder im Reglement noch in der Verordnung vorgesehen. In der Vernehmlassung ist diese Regelung kritisiert und gefordert worden, dass die bestehende paritätische Personalkommission beibehalten werden soll. Dieser Forderung ist mit Absatz 3 entsprochen worden.</p> <p>Die Einzelheiten der Mitwirkung und namentlich die paritätische Personalkommission werden stufengerecht in der Verordnung geregelt (Art. 2-4 der Verordnung).</p>

	<b>Art. 4</b>	
Arbeitsverhältnis	<p><sup>1</sup> Die Gemeinde stellt ihre Mitarbeitenden unter Vorbehalt der Absätze 2-4 öffentlich-rechtlich an.</p> <p><sup>2</sup> Mitarbeitende in einem Praktikum werden durch privatrechtlichen Arbeitsvertrag nach den Artikeln 319 ff. des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) <sup>1</sup>, Lernende werden durch Lehrvertrag nach den Artikeln 344 ff. OR angestellt.</p> <p><sup>3</sup> Der Gemeinderat kann durch Verordnung in weiteren begründeten Fällen, namentlich für befristete Arbeitsverhältnisse und für Mitarbeitende mit einem geringen Anstellungsgrad oder im Stundenlohn, eine privatrechtliche Anstellung vorsehen.</p> <p><sup>4</sup> Für privatrechtlich angestellte Mitarbeitende gelten ausschliesslich die Bestimmungen des Arbeitsvertrags, des Obligationenrechts und der weiteren Gesetzgebung über das privatrechtliche Arbeitsverhältnis, soweit sich aus diesem Reglement oder den Ausführungsbestimmungen nichts anderes ergibt.</p>	<p>Artikel 4 regelt die Rechtsnatur des Anstellungsverhältnisses. Entsprechend dem bisherigen Personalreglement, aber anders als nach dem heutigen kantonalen Recht sind nach wie vor privatrechtliche Anstellungen möglich. Als Regel gilt aber, dass die Mitarbeitenden öffentlich-rechtlich angestellt werden (Abs. 1).</p> <p>Nach Absatz 2 werden Praktikantinnen und Praktikanten sowie, entsprechend der zwingenden Vorgabe in den Artikeln 344 ff. OR über den Lehrvertrag, Lernende privatrechtlich angestellt. Der Gemeinderat kann privatrechtliche Anstellungen in weiteren begründeten Fällen vorsehen. Der Entwurf für die Personalverordnung sieht solche Anstellungen für Mitarbeitende vor, die für ein besonderes befristetes Projekt, aus anderen Gründen befristet für längstens ein Jahr oder mit einem tiefen oder unregelmässigen Beschäftigungsgrad, namentlich im Stundenlohn, angestellt werden (Art. 5 Verordnung).</p> <p>Für die privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden gilt abgesehen von den gesetzlichen Regelungen im OR sowie im Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG; SR 822.11) und den Ausführungsbestimmungen dazu grundsätzlich nur der Arbeitsvertrag. Die Artikel 7 ff. des Reglements finden nach Absatz 4 (nur) Anwendung, wenn – was sehr wohl möglich ist – der Vertrag dies ausdrücklich vorsieht. Wie dem zweiten Satzteil von Absatz 4 zu entnehmen ist, gilt das Reglement aber in einzelnen Punkten ausnahmsweise auch direkt für privatrechtlich Angestellte, so betreffend die Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall (Art. 19 Abs. 2) und die Ferien für Lernende (Art. 25 Abs. 2).</p> <p>Die in der Vernehmlassung erhobene Forderung, in Absatz 3 ausdrücklich von begründeten "Einzelfällen" zu sprechen, ist nicht aufgenommen worden. Der Gemeinderat hat die Kategorien der privatrechtlich anzustellenden Mitarbeitenden in der Verordnung generell-abstrakt (und nicht im Einzelfall) zu regeln. Dies ändert allerdings nichts daran, dass er privatrechtliche Anstellungen nur dann vorsehen soll und darf, wenn dies in der Sache auch begründet ist.</p>
	<b>Art. 5</b>	
Zuständigkeiten	Die Zuständigkeiten in Personalangelegenheiten richten sich nach den Ausführungsbestimmungen (Art. 42) und den allgemeinen organisationsrechtlichen Bestimmungen der Gemeinde, soweit dieses Reglement dazu keine Bestimmungen enthält.	Das Personalreglement ist grundsätzlich als "reiner Sacherlass" konzipiert und enthält nur ausnahmsweise Bestimmungen über die Organisation. Es spricht deshalb in der Regel neutral von der "Gemeinde". Einzelne Organe wie der Gemeinderat werden nur ausnahmsweise da erwähnt, wo eine solche Festlegung in der Sache angezeigt ist, beispielsweise im Zusammenhang mit der Festlegung der Mittel, die für den Lohnaufstieg insgesamt zur Verfügung stehen (Art. 17 Abs. 2), oder mit der Bewilligung der Beanspruchung von Arbeitszeit für ein öffentliches Amt (Art. 29 Abs. 3).

<sup>1</sup> SR 220

	<b>Art. 6</b>	
Ergänzendes Recht	Soweit dieses Reglement und die Ausführungsbestimmungen Einzelheiten des Arbeitsverhältnisses nicht regeln, finden die Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung sinngemäss Anwendung.	Artikel 6 entspricht der gesetzlichen Regelung in Artikel 32 des Gemeindegesetzes vom 16. März 1998 (GG; BSG 170.11). Das kantonale Personalrecht ist sehr umfangreich, womit sich die Gemeinde auf das beschränken kann, was sie entweder abweichend von den kantonalen Bestimmungen regeln oder aus Gründen der Information ausdrücklich in das Reglement aufnehmen will.
	<b>II. Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b>	
	<b>Art. 7</b>	
Anstellung	<p><sup>1</sup> Die Gemeinde stellt ihre Mitarbeitenden durch schriftlichen öffentlich-rechtlichen Vertrag an.</p> <p><sup>2</sup> Der Arbeitsvertrag regelt namentlich</p> <p><i>a</i> die Funktion und den Arbeitsort,</p> <p><i>b</i> den Beginn und eine allfällige Befristung des Arbeitsverhältnisses,</p> <p><i>c</i> den Beschäftigungsgrad oder eine Bandbreite der Beschäftigung,</p> <p><i>d</i> die lohnmassige Einstufung zu Beginn der Anstellung und den sich daraus ergebenden Lohn.</p>	<p>Anders als heute werden die Mitarbeitenden neu nicht mehr durch Verfügung, sondern, wie beim Kanton, durch öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag angestellt. Der Vertrag muss schriftlich abgeschlossen werden, womit das Erfordernis der Schriftlichkeit auch für Vertragsänderungen gilt.</p> <p>Absatz 2 regelt den Mindestinhalt des Vertrags. Die Arbeitsverträge beschränken sich sinnvollerweise auf das, was im konkreten Fall individuell zu regeln ist. Es entspricht einem grundlegenden Merkmal der öffentlich-rechtlichen Anstellung, dass das Arbeitsverhältnis durch "Gesetz" (Reglement, Verordnung) und nicht durch Vertrag geregelt wird. Dies bedeutet namentlich auch, dass das Arbeitsverhältnis automatisch die Entwicklung mitmacht, die sich aus Änderungen der gesetzlichen Regelung ergibt.</p>
	<b>Art. 8</b>	
Probezeit	<p><sup>1</sup> Die Gemeinde stellt die Mitarbeitenden zu Beginn auf Probe an.</p> <p><sup>2</sup> Die Probezeit dauert in der Regel drei Monate. Der Gemeinderat kann für einzelne Gruppen von Mitarbeitenden eine längere Probezeit von höchstens sechs Monaten vorsehen.</p> <p><sup>3</sup> Die Gemeinde kann eine Probezeit von weniger als sechs Monaten in begründeten Fällen, insbesondere dann, wenn sich die Beurteilungszeit infolge Abwesenheit vom Arbeitsplatz verkürzt, bis auf höchstens sechs Monate verlängern.</p> <p><sup>4</sup> Während der Probezeit können beide Parteien das Arbeitsverhältnis wie folgt kündigen:</p> <p><i>a</i> im ersten Monat mit einer Frist von sieben Tagen auf das Ende einer Woche,</p>	<p>Artikel 8 sieht die im privaten und öffentlichen Arbeitsrecht übliche Probezeit für alle Arbeitsverhältnisse vor. Nicht zwingend ist die Probezeit aber beispielsweise für eine befristete Anstellung durch privatrechtlichen Arbeitsvertrag, weil die Artikel 7 ff. des Reglements für eine solche Anstellung wie erwähnt nicht gelten (Art. 4 Abs. 4).</p> <p>Die Probezeit beträgt nach Absatz 2 in der Regel drei Monate; der Gemeinderat kann aber für einzelne Gruppen von Mitarbeitenden eine längere Probezeit von höchstens sechs Monaten vorsehen. Eine solche Regelung sieht Artikel 14 der Personalverordnung für das oberste Kader vor. Grund für dafür ist der Umstand, dass es in der Praxis so lange dauern kann, bis ein Geschäft dem Grossen Gemeinderat unterbreitet wird und damit die Möglichkeit besteht, die Eignung einer Kaderperson auch unter diesem Gesichtswinkel zu beurteilen. Heute gilt für Abteilungsleitende eine Probezeit von zwölf Monaten.</p> <p>Die Probezeit kann nach Absatz 3 in begründeten Fällen bis zu höchstens sechs Monaten verlängert werden. Diese Regelung geht weiter das kantonale Personalrecht,</p>

	<p><i>b</i> während der weiteren Probezeit mit einer Frist von einem Monat auf das Ende eines Monats.</p>	<p>nach welchem eine Verlängerung nur infolge Abwesenheit vom Arbeitsplatz möglich ist (Art. 22 Abs. 4 PG). Eine Verlängerung muss durch Verfügung angeordnet werden (Art. 40 Abs. 1 Bst. a). Sie könnte somit im Bedarfsfall angefochten und gerichtlich überprüft werden.</p> <p>Absatz 4 Buchstabe a sieht vor, dass die Parteien das Arbeitsverhältnis im ersten Monat mit einer Frist von sieben Tagen auf jedes Wochenende kündigen können. Nach kantonalem Recht kann von Anfang an immer nur auf das Ende eines Monats gekündigt werden (Art. 22 Abs. 2 Satz 1 PG). In den Gemeinden ist die hier vorgeschlagene Regelung aber verbreitet.</p>
	<p><b>Art. 9</b></p>	
<p>Änderung des Arbeitsverhältnisses</p>	<p><sup>1</sup> Die Gemeinde kann Mitarbeitenden nach vorgängiger Anhörung vorübergehend oder dauernd eine andere zumutbare Arbeit oder einen anderen zumutbaren Arbeitsort zuweisen, wenn die Aufgabenerfüllung oder der zweckmässige und wirtschaftliche Personaleinsatz dies aufgrund einer Reorganisation oder aus andern Gründen erfordert.</p> <p><sup>2</sup> Die Mitarbeitenden haben für die Dauer dieser Änderung, längstens während zwei Jahren, Anspruch auf den bisherigen Lohn.</p> <p><sup>3</sup> Die Gemeinde verfügt mit der Änderung auch den neuen Lohn nach Ablauf der Frist nach Absatz 2, wenn die Änderung für mehr als zwei Jahre oder für unbestimmte Zeit angeordnet wird.</p> <p><sup>4</sup> Sie fördert die Fort- und Weiterbildung und die Umschulung von Mitarbeitenden, die von einer Massnahme nach Absatz 1 betroffen sind.</p>	<p>Artikel 9 regelt die einseitige Änderung des Arbeitsverhältnisses durch die Gemeinde. Der Kanton kennt eine vergleichbare Regelung, allerdings stets unter Beibehaltung des Lohns (Art. 23 PG). Für die Gemeinde wäre diese Einschränkung nicht sachgerecht, weil sie weit weniger Möglichkeiten als der Kanton hat, Mitarbeitenden bei veränderten Rahmenbedingungen eine andere Arbeit zuzuweisen. Absatz 2 sieht aber vor, dass der lohnmassige Besitzstand während zwei Jahren gewährleistet ist. Die Gemeinde ist überdies nach Absatz 4 zur Förderung der Fort- und Weiterbildung und Umschulung verpflichtet. Zu beachten ist weiter, dass in jedem Fall der Grundsatz der Verhältnismässigkeit nach Artikel 5 Absatz 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV; SR 101) gilt. Eine Änderung des Arbeitsverhältnisses gestützt auf Artikel 9 ist somit nur zulässig, wenn sie sowohl erforderlich als auch geeignet ist, den veränderten Umständen Rechnung zu tragen, und überdies den Betroffenen zugemutet werden darf (Verhältnismässigkeit i.e.S.).</p> <p>Unter diesen Umständen und namentlich auch unter Berücksichtigung der genannten "flankierenden Massnahmen" enthält Artikel 9 eine den Möglichkeiten der Gemeinde angemessene Regelung. Zu beachten ist auch in diesem Fall, dass eine Anpassung des Lohns verfügt werden muss und damit bei Bedarf gerichtlich überprüft werden kann.</p> <p>In der Vernehmlassung ist gefordert worden, dass eine Änderung explizit nur "in begründeten Ausnahmefällen" und nach vorgängiger Anhörung der Betroffenen möglich sein soll. Das Erfordernis der Anhörung ist in Absatz 1 aufgenommen worden. Für den Fall, dass die Änderung verfügt werden muss, ergibt sich dieses Erfordernis bereits aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör nach den Artikeln 21 ff. des Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG; BSG 155.21). Auf den Begriff "Ausnahmefälle" ist, auch im Interesse einer möglichst knappen Formulierung, verzichtet worden. Dass Änderungen des Arbeitsverhältnisses gestützt auf Artikel 9 nur ausnahmsweise zulässig sind, ergibt sich bereits aus dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit.</p>



	<b>Art. 10</b>	
Beendigung	<p>Das Arbeitsverhältnis wird beendet</p> <p>a durch den Ablauf der Frist bei befristeten Arbeitsverhältnissen,</p> <p>b mit dem Erreichen der Altersgrenze nach Artikel 11,</p> <p>c im Umfang des Invaliditätsgrades mit Beginn einer Invalidenrente der zuständigen Vorsorgeeinrichtung,</p> <p>d durch den Tod der oder des Mitarbeitenden,</p> <p>e durch Kündigung,</p> <p>f im gegenseitigen Einvernehmen.</p>	<p>Wann ein Arbeitsverhältnis endet, ergibt sich an sich aus den jeweiligen gesetzlichen Regelungen. Im Interesse der Klarheit und Rechtssicherheit führt Artikel 10 die möglichen Beendigungsgründe aber ausdrücklich auf. Der Kanton kennt keine explizite umfassende Aufzählung in diesem Sinn.</p> <p>In der Vernehmlassung ist gefordert worden, unter Buchstabe e die fristlose Kündigung und den Ablauf der Kündigungsfrist zu nennen. Dieser Forderung ist nicht entsprochen worden. Die Kündigung ist unabhängig davon, ob sie fristlos oder ordentlich mit einer Kündigungsfrist ausgesprochen wird, ein eigenständiger Beendigungsgrund; auflösendes Ereignis ist die Kündigung als solche und nicht der Ablauf der Frist.</p>
	<b>Art. 11</b>	
Altersgrenze	<p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet auf das Ende des Monats, in dem die oder der Mitarbeitende das 65. Altersjahr vollendet hat.</p> <p><sup>2</sup> Es kann nach Erreichen der Altersgrenze nach Absatz 1 ausnahmsweise im gegenseitigen Einvernehmen um jeweils ein Jahr, höchstens aber bis zur Vollendung des 70. Altersjahres, weitergeführt werden, wenn dies im betrieblichen Interesse der Gemeinde liegt.</p>	<p>Die Altersgrenze 65 entspricht sowohl dem bisherigen Recht als auch dem kantonalen Personalrecht (Art. 14 Abs. 1 PG) und ebenso dem Pensionsalter gemäss den reglementarischen Bestimmungen der Pensionskasse "Previs Vorsorge".</p> <p>Die Regelung ist in der Vernehmlassung in Frage gestellt worden, teilweise verbunden mit der Forderung, die Altersgrenze für Frauen bis zur Realisierung der Lohngleichheit tiefer anzusetzen. Dieser Forderung ist nicht entsprochen worden. Die Lohngleichheit für Frau und Mann ist zwingendes verfassungsrechtliches Gebot (Art. 8 Abs. 3 Satz 3 BV) und wird durch die Gemeinde auch beachtet und gewährleistet. Eine tiefere Altersgrenze für Frauen erscheint unter diesen Umständen auch mit Blick auf deren höhere statistische Lebenserwartung nicht angebracht.</p>
	<b>Art. 12</b>	
Kündigung	<p><sup>1</sup> Die Gemeinde und die Mitarbeitenden können das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit auf das Ende eines Monats kündigen.</p> <p><sup>2</sup> Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate. Der Gemeinderat kann für bestimmte Gruppen von Mitarbeitenden längere Kündigungsfristen bis höchstens sechs Monate vorsehen.</p> <p><sup>3</sup> Beide Parteien können das Arbeitsverhältnis fristlos kündigen, wenn wichtige Gründe vorliegen. Als wichtige Gründe gelten namentlich Umstände, unter denen der kündigenden Partei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann.</p>	<p>Artikel 12 enthält allgemeine Bestimmungen über die Kündigung, die sowohl für die Gemeinde als Arbeitgeberin als auch für die Mitarbeitenden gelten. Die ordentliche Kündigungsfrist beträgt nach Absatz 2 für beide Parteien grundsätzlich drei Monate. Der Gemeinderat kann vorsehen, dass für bestimmte Gruppen von Mitarbeitenden eine längere Frist bis längstens sechs Monate gilt. Die Personalverordnung sieht für das oberste Kader eine Kündigungsfrist von vier Monaten vor (Art. 15 Verordnung); heute gilt für Abteilungsleitende eine Kündigungsfrist von sechs Monaten.</p> <p>Wie im Privatrecht ist nach Absatz 3 eine fristlose Kündigung möglich, wenn wichtige Gründe vorliegen. Die Regelung und die Umschreibung der wichtigen Gründe entsprechen der privatrechtlichen Regelung in Artikel 337 OR. Wichtige Gründe sind schwererwiegend als sachliche oder triftige Gründe für eine ordentliche Entlassung durch die Gemeinde (vgl. Art. 13 Abs. 3).</p> <p>In der Vernehmlassung sind differenziertere Regelungen und ein Kündigungsschutz für Mitarbeitende gefordert worden, die das 55. Altersjahr vollendet haben. Ein solcher fester Kündigungsschutz wäre nicht angezeigt. Für eine adäquate Handhabung von</p>

		Artikel 12 bestehen rechtliche Vorgaben. Eine Kündigung muss in jedem Fall verhältnismässig sein (Art. 5 Abs. 2 BV), womit unter anderem die absolvierte Dienstzeit und das Lebensalter der betroffenen Person zwingend zu berücksichtigen sind und an die Entlassung einer älteren Person höhere Anforderungen gestellt werden. Vgl. zu den Kündigungsgründen im Übrigen die Erläuterungen zu Artikel 13.
	<b>Art. 13</b>	
Form der Kündigung	<p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden kündigen durch schriftliche Erklärung.</p> <p><sup>2</sup> Die Kündigung durch die Gemeinde erfolgt durch Verfügung der für die Anstellung zuständigen Stelle.</p> <p><sup>3</sup> Eine Kündigung durch die Gemeinde bedarf sachlicher Gründe.</p> <p><sup>4</sup> Die Gemeinde hört die betroffene Person vor einer geplanten Kündigung an (rechtliches Gehör).</p>	<p>Für die Form und die Kündigungsgründe gelten unterschiedliche Regelungen je nachdem, ob eine angestellte Person oder die Gemeinde kündigt. Die Mitarbeitenden können ohne besonderen Grund schriftlich kündigen (Abs. 1). Die Gemeinde muss ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis demgegenüber durch Verfügung kündigen (Abs. 2) und damit die entsprechenden verfahrensrechtlichen Vorgaben wie namentlich das rechtliche Gehör (Art. 21 ff. VRPG) und das Recht auf Akteneinsicht (Art. 23 VRPG) beachten (Abs. 4).</p> <p>In inhaltlicher Hinsicht bedarf eine Kündigung durch die Gemeinde nach Absatz 3 sachlicher Gründe. Das kantonale Personalgesetz spricht von triftigen Gründen, was nach der Gerichtspraxis gleichbedeutend mit sachlichen Gründen ist. Solche triftigen bzw. sachlichen Gründe liegen nach Artikel 25 Absatz 2 PG namentlich vor, wenn die oder der Mitarbeitende ungenügende Leistungen erbringt, Weisungen der Vorgesetzten wiederholt missachtet, durch das eigene Verhalten das Arbeitsklima nachhaltig stört oder andere Personen sexuell belästigt. Die Aufzählung ist aber nicht abschliessend, entscheidend ist letztlich immer eine Gesamtbeurteilung der Situation. Zur Zulässigkeit einer Kündigung im öffentlichen Arbeitsrecht besteht eine reiche Gerichtspraxis, die ohne Weiteres auch für die Gemeinde Muri gilt.</p> <p>Eine detailliertere Regelung der Kündigungsgründe, wie sie in der Vernehmlassung beispielsweise unter Hinweis auf das Personalreglement der Stadt Bern gefordert worden ist, erübrigt sich unter diesen Umständen, zumal es auch nicht möglich wäre, alle denkbaren Konstellationen zum Vorherein mit einer gesetzlichen Regelung zu erfassen.</p> <p>Ebenfalls nicht aufgenommen worden ist die Forderung nach Aufnahme einer Bestimmung, wonach die betroffene Person im Vorfeld einer Kündigung eine Person ihres Vertrauens beiziehen darf. Diese Möglichkeit ergibt sich ohne Weiteres aus dem anwendbaren Verfahrensrecht (Art. 15 VRPG).</p>

Abgangsentschädigung	<p><b>Art. 14</b></p> <p><sup>1</sup> Kündigt die Gemeinde das Arbeitsverhältnis wegen Aufhebung der Stelle oder aus einem andern Grund, den nicht die oder der Mitarbeitende zu vertreten hat, hat die betroffene Person Anspruch auf eine Abgangsentschädigung, wenn sie das 55. Altersjahr und mindestens zehn Dienstjahre vollendet hat.</p> <p><sup>2</sup> Die Höhe der Abgangsentschädigung ist abhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses und vom Lebensalter der oder des Mitarbeitenden. Sie beträgt höchstens fünf durchschnittliche Monatslöhne.</p> <p><sup>3</sup> Der Anspruch auf eine Abgangsentschädigung entfällt, wenn die oder der Mitarbeitende eine zumutbare Stelle mit vergleichbaren Arbeitsbedingungen ablehnt, die ihr oder ihm durch die Gemeinde oder durch eine Trägerschaft angeboten wird, die eine bisher durch die Gemeinde wahrgenommene Aufgabe erfüllt.</p> <p><sup>4</sup> Die Abgangsentschädigung wird in monatlichen Raten auf der Grundlage des bisherigen durchschnittlichen Bruttolohns ausbezahlt. Tritt die oder der Mitarbeitende vor der letzten Zahlung eine neue Stelle an, wird das erzielte Einkommen an die Abgangsentschädigung angerechnet.</p> <p><sup>5</sup> Die Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung über die Abgangsentschädigung und die besonderen Rentenansprüche<sup>2</sup> finden keine Anwendung.</p>	<p>Artikel 14 sieht neu ausdrücklich eine Abgangsentschädigung vor, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter nach vollendetem 55. Altersjahr aus Gründen entlassen wird, welche die betroffene Person nicht selber zu verantworten hat. Diese Bestimmung könnte beispielsweise zur Anwendung gelangen, wenn eine Stelle aufgrund einer Reorganisation aufgehoben wird oder wenn die oder der Mitarbeitende unverschuldet nicht mehr in der Lage ist, die erwartete Leistung zu erbringen. Sie dürfte von beschränkter praktischer Bedeutung sein.</p> <p>Absatz 2 beschränkt die Höhe der Abgangsentschädigung auf fünf durchschnittliche Monatslöhne. Im konkreten Fall ist die Entschädigung abhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses und vom Lebensalter. Dem Lebensalter trägt die Personalverordnung so Rechnung, dass die Dienstjahre ab dem 60. Altersjahr doppelt gezählt werden (Art. 18 Abs. 2 Verordnung).</p> <p>Die Absätze 3 und 4 regeln weitere Voraussetzungen für die Ausrichtung der Entschädigung und die Anrechnung anderweitiger Einkommen.</p> <p>Im Interesse der Klarheit hält Absatz 5 ausdrücklich fest, dass mit der vorliegenden gemeindeeigenen Regelung kein Raum für die Anwendung der kantonalen Bestimmungen über die Abgangsentschädigung besteht. Der Kanton sieht eine Abgangsentschädigung vor, die je nach Dienstjahren und Lebensalter bis zu 18 Monatslöhnen betragen kann. Zu beachten ist allerdings, dass der Kanton weit mehr Möglichkeiten als die Gemeinde Muri hat, um eine Person anderweitig anzustellen (was eine Abgangsentschädigung ausschliesst; vgl. Abs. 3).</p> <p>In der Vernehmlassung ist verlangt worden, dass neben der Dienstzeit auch das (im Vernehmlassungsentwurf noch nicht erwähnte) Lebensalter berücksichtigt wird, was nun in Absatz 2 aufgenommen ist. Hingewiesen worden ist im Weiteren auf die Schwierigkeit älterer Mitarbeitender, nach einer Kündigung eine neue Stelle zu finden. Die vorgeschlagene Regelung trägt diesem Umstand nach Auffassung des Gemeinderats angemessen Rechnung; sie ist dementsprechend nicht angepasst worden. Auch an der Anrechnung anderweitiger Einkommen gemäss Absatz 4 ist trotz einem vereinzelt Einwand in der Vernehmlassung festgehalten worden.</p>

<sup>2</sup> Art. 32 ff. Personalgesetz vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01); Art. 123 Personalverordnung vom 18. Mai 2005 (PV; BSG 153.011.1) und Anhang 3 zur PV

	<b>III. Lohn und andere finanzielle Leistungen</b>	
	<b>Art. 15</b>	
Lohnsystem	<p><sup>1</sup> Das Lohnsystem der Gemeinde beruht auf den Gehaltsklassen und Gehaltsstufen gemäss der kantonalen Personalgesetzgebung<sup>3</sup> (degressiver Gehaltsaufstieg).</p> <p><sup>2</sup> Jede Gehaltsklasse besteht aus 80 Gehaltsstufen und sechs Einstiegsstufen.</p> <p><sup>3</sup> Der Gemeinderat ordnet jede Stelle drei aufeinanderfolgenden Gehaltsklassen zu. Er berücksichtigt die Anforderungen und Belastungen der Stelle sowie die Höhe der Löhne auf dem Arbeitsmarkt.</p> <p><sup>4</sup> Er überprüft die Einreihung periodisch nach Massgabe veränderter Verhältnisse.</p>	<p>Nach Artikel 15 werden neu die kantonalen Gehaltsklassen und Gehaltsstufen mit dem System des degressiven Gehaltsaufstiegs (nach welchem jüngere Mitarbeitende grundsätzlich schneller lohnässig aufsteigen als ältere) übernommen. Dieses System bietet, verbunden mit der Koppelung an den kantonalen Teuerungsausgleich (Art. 18), unter anderem den praktischen Vorteil, dass der Gemeinde mit den kantonalen Gehaltsklassentabellen jederzeit die konkreten Zahlen für den Lohn nach jeder Gehaltsklasse und -stufe zur Verfügung stehen.</p> <p>Das Lohnsystem als solches stellt indes nur den "Raster" dar, in den die einzelnen Stellen und Mitarbeitenden einzuordnen sind. Die Zuordnung der Stellen zu den Gehaltsklassen wird, unter Berücksichtigung der Anforderungen und Belastungen der Stelle, im Anhang zur Personalverordnung vorzunehmen sein (Abs. 3). Der Gemeinderat wird dabei nicht auf die kantonalen Einreihungen im Anhang zur kantonalen Personalverordnung vom 18. Mai 2005 (PV; BSG 153.011.1) abstellen können, weil sich die Funktionen in der Gemeinde und im Kanton nicht 1:1 vergleichen lassen. Ein Unterschied gegenüber dem kantonalen System besteht auch darin, dass eine Stelle nicht einer einzigen Gehaltsklasse, sondern drei aufeinanderfolgenden Gehaltsklassen zugeordnet wird (Abs. 3 Satz 1). Die Gemeinde hat damit die Möglichkeit, im konkreten Fall besonderen Umständen angemessen Rechnung zu tragen. Sie wird aber in jedem Fall sowohl bei der abstrakten Zuordnung der Stellen zu den Gehaltsklassen im Anhang zur Personalverordnung als auch bei der Einreihung einer konkreten Person auf eine rechtsgleiche Behandlung der Mitarbeitenden (Art. 8 BV) und namentlich darauf zu achten haben, dass gleichwertige Funktionen auch gleich eingereiht werden.</p> <p>Der Gemeinderat ist gehalten, die Einreihung im Anhang zur Personalverordnung periodisch zu überprüfen und allfälligen tatsächlichen Entwicklungen Rechnung zu tragen (Abs. 4).</p>
	<b>Art. 16</b>	
Individueller Lohn	<p><sup>1</sup> Der individuelle Lohn ergibt sich aus der Einreihung in die Gehaltsklasse und der Anzahl angerechneter Gehaltsstufen.</p> <p><sup>2</sup> Der Anfangslohn zu Beginn des Arbeitsverhältnisses richtet sich nach der beruflichen Erfahrung, dem Alter und der Ausbildung der oder des Mitarbeitenden. Die Gemeinde berücksichtigt berufliche oder ausserberufliche Tätigkeiten wie die Betreuungsarbeit oder</p>	<p>Artikel 16 beschreibt, wie der konkrete Lohn der einzelnen Mitarbeitenden festgelegt wird. Die Regelung entspricht im Wesentlichen den Vorgaben der kantonalen Personalgesetzgebung. Sie ist in der Vernehmlassung ausdrücklich begrüsst worden.</p>

<sup>3</sup> Art. 69 PG und Anhang 1 zum PG; Art. 33 PV

	die Ausübung eines öffentlichen Amtes, die für die Ausübung der Funktion indirekt dienlich sind.	
	<b>Art. 17</b>	
Lohnentwicklung	<p><sup>1</sup> Der individuelle Lohn steigt durch die Anrechnung zusätzlicher Gehaltsstufen innerhalb der Gehaltsklasse (Stufenanstieg) oder durch Beförderung in die nächsthöhere Gehaltsklasse.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat legt im Rahmen der bewilligten Mittel fest, wieviele Mittel für die Anrechnung zusätzlicher Gehaltsstufen zur Verfügung stehen. Er berücksichtigt die finanzielle Lage der Gemeinde, die Konjunkturlage und die Lohnentwicklung der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft.</p> <p><sup>3</sup> Der Stufenanstieg ist von der Leistung und vom Verhalten der oder des Mitarbeitenden abhängig.</p> <p><sup>4</sup> Der Lohn kann bei schlechter Leistung um eine bestimmte Anzahl Gehaltsstufen reduziert werden (Rückstufung).</p> <p><sup>5</sup> Massgebend für die Lohnentwicklung ist das Ergebnis der jährlichen Mitarbeiterbeurteilung.</p> <p><sup>6</sup> Es besteht kein Anspruch auf einen Lohnanstieg.</p>	<p>Auch die Regelung der Lohnentwicklung entspricht grundsätzlich dem kantonalen System. Massgebend sind die Leistung und das Verhalten, die im Mitarbeitergespräch (Art. 27) zu beurteilen sind (Abs. 3 und 5). Ein unbedingter Rechtsanspruch auf einen Lohnanstieg im Sinn eines voraussetzungslosen "Erfahrungsaufstiegs" besteht nach Absatz 6 dementsprechend nicht (mehr).</p> <p>Anders als der Kanton sieht Absatz 4 die Möglichkeit einer Rückstufung vor. Eine Rückstufung ist möglich, wenn eine Person entweder in wichtigen Bereichen ungenügende Leistungen oder zweimal hintereinander teilweise ungenügende Leistungen erbracht hat; eine Rückstufung unter das Grundgehalt einer Gehaltsklasse ist nicht möglich (Art. 24 Verordnung). Es handelt sich um eine Kann-Bestimmung, d.h. die zuständige Stelle kann selbst bei gegebenen Voraussetzungen auf eine Rückstufung verzichten.</p> <p>Die Möglichkeit einer Rückstufung ist in der Vernehmlassung kritisiert worden. Die Regelung ist trotz dieser Kritik beibehalten worden. Gegenüber einer Kündigung, die nach dem kantonalen System die logische Folge ungenügender Leistungen wäre, stellt eine Rückstufung das mildere Mittel dar, womit dem Gebot der Verhältnismässigkeit (Art. 5 Abs. 2 BV) entsprochen und wohl auch den Interessen der betroffenen Person besser Rechnung getragen wird, die nach einer Rückstufung ihrerseits kündigen könnte, wenn sie eine Rückstufung nicht hinnehmen will. Das kantonale Muster-Personalreglement für Gemeinden empfiehlt denn auch nach wie vor, die Möglichkeit einer Rückstufung vorzusehen. Angesichts der strengen Voraussetzungen für eine Rückstufung und der Tatsache, dass es sich lediglich um eine Möglichkeit (Kann-Bestimmung) handelt, von der die Gemeinde nur Gebrauch machen darf, wenn dies auch verhältnismässig erscheint, besteht kein Grund zur Befürchtung, dass die Gemeinde in dieser Hinsicht "überborden" wird.</p>
	<b>Art. 18</b>	
Teuerung	Die Anpassung des Lohnes an die Teuerung richtet sich nach den Beschlüssen des Kantons für das kantonale Personal <sup>4</sup> .	<p>In Bezug auf die Teuerung sieht Artikel 18 einen Automatismus in dem Sinn vor, dass die Beschlüsse des Regierungsrats über den allgemeinen Teuerungsausgleich auch für die Gemeinde gelten. Diese Lösung hat den praktischen Vorteil, dass die Gemeinde für die Berechnung der Löhne auf die aktuellen kantonalen Gehaltsklassentabellen abstellen kann. Es darf davon ausgegangen werden, dass der Regierungsrat seine Entscheide mit Bedacht und Augenmass fällt.</p> <p>Entgegen einer Anregung in der Vernehmlassung ist die Regelung nicht in dem Sinn abgeschwächt worden, dass sich die Gemeinde an den kantonalen Beschlüssen</p>

<sup>4</sup> Art. 74 PG; 79a Abs. 4 PV

		<p>"orientieren" soll. Mit einer solchen Formulierung wäre der erwähnte Vorteil in Frage gestellt. Artikel 18 entspricht auch dem Grundsatz, dass die Gemeinde soweit angezeigt immer die kantonale Regelung übernehmen soll.</p> <p>Die Mittel für die individuelle Lohnerhöhung werden zudem durch die Gemeinde bestimmt (Art. 3 Abs. 2 Bst. c sowie Art. 23 Abs. 1 PV).</p>
	<b>Art. 19</b>	
Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung	<p><sup>1</sup> Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall wird den Mitarbeitenden der Lohn während längstens zwei Jahren wie folgt ausgerichtet:</p> <p><i>a</i> im ersten Jahr zu 100 Prozent,</p> <p><i>b</i> im zweiten Jahr zu 90 Prozent.</p> <p><sup>2</sup> Absatz 1 ist auch auf Lernende anwendbar.</p> <p><sup>3</sup> Die Lohnfortzahlung während der Leistung schweizerischen Militär-, Zivildienst- und Zivildienstes richtet sich nach der kantonalen Personalgesetzgebung<sup>5</sup>.</p> <p><sup>4</sup> Werden an Stelle des Lohns Ersatzleistungen ausgerichtet, dürfen diese den Nettolohn bei erbrachter Arbeitsleistung nicht übersteigen.</p>	<p>Absatz 1 über die Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall entspricht der kantonalen Regelung (Art. 52 Abs. 1 PV). Die Regelung ist deutlich grosszügiger als das bisherige gemeindeeigene Recht. Sie gilt auch für die privatrechtlich angestellten Lernenden (Abs. 2) und stellt diese besser, als dies nach privatem Arbeitsrecht vorgeschrieben wäre.</p> <p>Absatz 3 verweist auf die kantonale Personalgesetzgebung. Diese rein deklaratorische Bestimmung wäre an sich nicht erforderlich, ist aber im Sinn einer Information aufgenommen.</p>
	<b>Art. 20</b>	
Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub	<p><sup>1</sup> Mitarbeiterinnen haben bei der Geburt ihres Kindes Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen.</p> <p><sup>2</sup> Mitarbeiter haben bei der Geburt ihres Kindes Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwölf Arbeitstagen.</p> <p><sup>3</sup> Mitarbeitende haben bei der Adoption eines Kindes Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von zwölf Arbeitstagen.</p> <p><sup>4</sup> Die Ansprüche nach den Absätzen 1-3 gelten auch für gleichgeschlechtliche Paare.</p>	<p>Der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub gemäss Absatz 1 entspricht der kantonalen Personalgesetzgebung (Art. 60 PV). Neu vorgesehen ist in Anbetracht der neuen Regelung in den Artikeln 16i ff. des Bundesgesetzes vom 25. September 1952 über den Erwerbsersatz für Dienstleistende, bei Mutterschaft und bei Vaterschaft (Erwerbsersatzgesetz, EOG; SR 834.1) auch ein Vaterschaftsurlaub (Abs. 2), ebenso ein Adoptionsurlaub (Abs. 3). Alle Ansprüche gelten nach Absatz 4 auch für gleichgeschlechtliche Paare.</p> <p>Der Vernehmlassungsentwurf sah entsprechend der Regelung im EOG einen Vaterschafts- und Adoptionsurlaub von 10 Tagen vor. Diese Regelung, aber teilweise auch der Mutterschaftsurlaub nach Absatz 1, sind in der Vernehmlassung als wenig grosszügig kritisiert worden. In verschiedenen Stellungnahmen ist verlangt worden, längere Urlaube vorzusehen. Diesen Anliegen ist insofern Rechnung getragen worden, als neu ein Vaterschafts- und Adoptionsurlaub von 12 Tagen vorgesehen ist. Diese Lösung geht somit über das EOG hinaus. Zu beachten ist auch, dass die Gemeinde während der Urlaube den vollen Lohn und nicht nur die im EOG vorgesehenen 80 Prozent bezahlt. Artikel 20 darf somit insgesamt als mitarbeiterfreundlich bezeichnet werden. Vor allem aber ist mit zu berücksichtigen, dass das neue Personalrecht in</p>

<sup>5</sup> Art. 61 ff. PV

		verschiedener Hinsicht (z.B. Ferien, Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall, Treueprämie) insgesamt deutlich grosszügiger als das bisherige ist.
	<b>Art. 21</b>	
Betreuungszulagen	Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Betreuungszulagen nach Massgabe der kantonalen Personalgesetzgebung <sup>6</sup> .	In Bezug auf die Betreuungszulagen orientiert sich das Personalreglement, wie für viele Gemeinden üblich, an der kantonalen Regelung.
	<b>Art. 22</b>	
Weitere Zulagen	Der Gemeinderat kann durch Verordnung weitere Zulagen vorsehen, namentlich für besondere Funktionen, für Pikettdienste oder für ausserordentliche Einsätze und Stellvertretungen.	Die weiteren Zulagen werden neu ausschliesslich in der Personalverordnung geregelt. Vorgesehen sind, neben Zeitzuschlägen für Nacht- oder Wochenendarbeit (Art. 47 Verordnung), namentlich funktionsbezogene Zulagen (Art. 34 Verordnung) sowie Zulagen für Pikettdienste (Art. 35 Verordnung).
	<b>Art. 23</b>	
Prämien	Der Gemeinderat regelt die Ausrichtung von Prämien durch Verordnung.	Auch die Prämien werden in der Verordnung geregelt. Entsprechend einem vielfach geäusserten Anliegen wird neu wiederum eine Treueprämie nach kantonalem Vorbild (Art. 95 ff. PV), d.h. nach zehn vollendeten Dienstjahren und anschliessend jeweils nach weiteren fünf Dienstjahren, gewährt (Art. 36 Verordnung). Vorgesehen ist überdies die Möglichkeit, Leistungs- oder Innovationsprämien nach der kantonalen Personalgesetzgebung auszurichten (Art. 37 Verordnung).
	<b>IV. Arbeitszeit, Ferien, Urlaub</b>	
	<b>Art. 24</b>	
Arbeitszeit	<ol style="list-style-type: none"> <li><sup>1</sup> Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt für vollzeitlich angestellte Mitarbeitende 42 Stunden.</li> <li><sup>2</sup> Es gilt der Grundsatz der Jahresarbeitszeit.</li> <li><sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten durch Verordnung. Er kann <ol style="list-style-type: none"> <li>a für bestimmte Gruppen von Mitarbeitenden besondere Regelungen treffen,</li> <li>b vorsehen, dass Arbeit im Home Office geleistet werden kann oder, in begründeten Fällen, muss.</li> </ol> </li> <li><sup>4</sup> Er kann für bestimmte Gruppen von Mitarbeitenden Vertrauensarbeitszeit vorsehen.</li> </ol>	Die Arbeitszeit beträgt nach Absatz 1 wie heute und entsprechend der kantonalen Personalgesetzgebung (Art. 124 PV) 42 Stunden pro Woche. Absatz 2 statuiert neu, ebenfalls entsprechend dem kantonalen Dienstrecht (Art. 128 PV), den Grundsatz der Jahresarbeitszeit (das geltende Reglement spricht von gleitender Arbeitszeit). Es handelt sich allerdings lediglich um einen Grundsatz; für verschiedene Funktionen ist diese Lösung naturgemäss nicht umsetzbar. Die Personalverordnung sieht deshalb Ausnahmen und die Möglichkeit abweichender Weisungen vor (Art. 42 Verordnung). Absatz 3 ermächtigt und beauftragt den Gemeinderat zur Regelung der Einzelheiten. Er erwähnt explizit die Möglichkeit der Arbeitsleistung im Home Office sowie die Möglichkeit der Gemeinde, Arbeit im Home Office in begründeten Fällen anzuordnen.

<sup>6</sup> Art. 86 PG; Art. 79a f. PV

		<p>Die Voraussetzungen für eine solche Anordnung und die weiteren Einzelheiten sind in der Personalverordnung näher geregelt (Art. 54 ff. Verordnung).</p> <p>Absatz 4 erwähnt die Möglichkeit der Vertrauensarbeitszeit, die heute der Bund, der Kanton und verschiedene grössere Gemeinden kennen. Die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen dafür müssten auf Verordnungsstufe näher geregelt werden. Der aktuelle Entwurf für die Verordnung verzichtet vorderhand auf solche Regelungen. Denkbar ist, dass die Möglichkeit der Vertrauensarbeitszeit zu einem späteren Zeitpunkt vorgesehen wird. In Betracht fallen dürfte sie lediglich für Mitarbeitende in Kaderfunktionen.</p> <p>In der Vernehmlassung ist die wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden verschiedentlich kritisiert und eine Arbeitszeit von 40 oder 41 Stunden pro Woche verlangt worden. Dieser Forderung kann nach Auffassung des Gemeinderats nicht entsprochen werden, zumal die Mitarbeitenden mit der deutlich grosszügigeren Ferienregelung und der Treueprämie in Zukunft deutlich mehr freie Zeit als bisher zugestanden erhalten. Zu berücksichtigen ist ebenso, dass das neue Personalrecht auch in anderer Hinsicht verschiedene klare Verbesserungen bringt. Die Einführung einer 40- oder 41-Stunden-Woche wäre jedenfalls im Rahmen eines eigenen Projekts ausserhalb der aktuellen Totalrevision näher zu prüfen.</p> <p>Nicht entsprochen worden ist der Forderung, Absatz 4 über die Vertrauensarbeitszeit zu streichen. Es erscheint sinnvoll, diese Möglichkeit zumindest für Kaderpersonen offen zu behalten. Die Einführung von Vertrauensarbeitszeit und eine entsprechende konkrete Regelung wären nur nach Konsultation der Mitarbeitenden möglich (Art. 3), womit die Betroffenen auf jeden Fall die Möglichkeit hätten, sich dazu einlässlich zu äussern. Ebenfalls nicht aufgenommen worden ist der Antrag, von der Möglichkeit der Anordnung von Arbeit im Home Office abzusehen. Dazu ist aber präzisiert worden, dass eine solche Anordnung nur in begründeten Fällen zulässig ist. Der Gemeinderat wird ausdrücklich beauftragt, die Voraussetzungen für die Anordnung und weitere Einzelheiten in der Verordnung zu regeln (neuer Bst. von Art. 42 Abs. 2).</p>
	<p><b>Art. 25</b></p>	
Ferien	<p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben bei ganzjähriger Beschäftigung pro Kalenderjahr wie folgt Anspruch auf Ferien:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a 30 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird,</li> <li>b 25 Arbeitstage ab Beginn des Kalenderjahres, in dem das 21. Altersjahr vollendet wird, bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird,</li> <li>c 30 Arbeitstage ab Beginn des Kalenderjahres, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird, bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 59. Altersjahr vollendet wird,</li> </ul>	<p>Die Ferienregelung nach Artikel 25 geht deutlich sowohl über die bisherige Regelung als auch über das kantonale Dienstrecht hinaus.</p> <p>Artikel 25 ist in der Vernehmlassung von verschiedener Seite ausdrücklich begrüsst worden. Einzelne Stimmen erachteten eine noch weiter gehende Regelung als wünschenswert. Für Lernende ist, entsprechend der kantonalen Regelung (Art. 144 Abs. 3 PV), ein Anspruch auf 32 Tage angeregt worden. Diesem Antrag ist nicht entsprochen worden. In der Gemeinde Muri haben Lernende zusätzlich zu den Ferien Anspruch auf Freitage für Lager- oder Sprachaufenthalte und damit auf insgesamt maximal 40 freie Tage pro Jahr, was deutlich über den Anspruch nach kantonalem Recht hinaus geht.</p>

	<p><i>d</i> 35 Arbeitstage ab Beginn des Kalenderjahres, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird.</p> <p><sup>2</sup> Lernende haben Anspruch auf 30 Arbeitstage pro Kalenderjahr.</p> <p><sup>3</sup> Die Vorgesetzten bewilligen die Feriendaten. Sie nehmen soweit möglich Rücksicht auf die Wünsche der Mitarbeitenden und legen die Daten so fest, dass in der Regel mindestens zwei zusammenhängende Ferienwochen pro Jahr bezogen werden.</p> <p><sup>4</sup> Die Mitarbeitenden können bis zu zehn nicht bezogene Ferientage bewilligungsfrei auf das nächste Jahr übertragen. Die zuständige Stelle kann dieses Recht einschränken, wenn betriebliche Gründe dies erfordern.</p>	<p>Vereinzelt ist auf den Bedarf nach einer Stellvertretung hingewiesen worden. Dieser Aspekt betrifft die Arbeitsorganisation, die in diesem Zusammenhang nicht zu regeln ist.</p> <p>Zu Absatz 4, der in der Vernehmlassungsvorlage nur den ersten Satz enthielt, ist kritisch angemerkt worden, dass der unbedingte Anspruch auf einen bewilligungsfreien Nachbezug von zehn Ferientagen für die KITA zu betrieblichen Problemen führen kann. Dieser Einwand ist berechtigt, könnte aber unter Umständen auch für andere besondere Funktionen gelten. Absatz 4 ist deshalb mit einem zweiten Satz ergänzt worden.</p>
	<b>Art. 26</b>	
Arbeitsfreie Tage, Urlaub	Der Gemeinderat regelt die arbeitsfreien Tage und die Gewährung von bezahltem oder unbezahltem Urlaub.	Zu Artikel 26 sind verschiedene Fragen, unter anderem zu den Zuständigkeiten, gestellt worden. Diese Zuständigkeiten werden in der Personalverordnung festgelegt (Art. 63 Abs. 2 und 64 Abs. 2 Verordnung).
	<b>V. Weitere Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden</b>	
	<b>Art. 27</b>	
Mitarbeitergespräch	<p><sup>1</sup> Die Vorgesetzten führen mit jeder oder jedem Mitarbeitenden mindestens einmal jährlich ein Mitarbeitergespräch.</p> <p><sup>2</sup> Das Mitarbeitergespräch dient</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>a</i> der Standortbestimmung,</li> <li><i>b</i> der optimalen Erfüllung der Aufgaben,</li> <li><i>c</i> der Förderung der oder des Mitarbeitenden im Hinblick auf die berufliche Zukunft,</li> <li><i>d</i> als Grundlage für Entscheide über die Lohnentwicklung.</li> </ul>	<p>Das Mitarbeitergespräch dient verschiedenen Zwecken, unter anderem der Förderung der Mitarbeitenden und der Planung der beruflichen Laufbahn, vor allem aber auch als Grundlage für Entscheide über die Lohnentwicklung nach Artikel 17.</p> <p>In der Vernehmlassung ist in Frage gestellt worden, ob das Mitarbeitergespräch tatsächlich mindestens einmal jährlich stattfinden muss. Mit Blick darauf, dass jährlich über die Lohnentwicklung entschieden wird und das Gespräch die Grundlage für diese Entwicklung bildet, ist ein jährliches Gespräch unabdingbar.</p> <p>Nicht entsprochen worden ist dem Vorschlag, das Gespräch als "Mitarbeitendengespräch" zu bezeichnen. Das Personalreglement bemüht sich möglichst konsequent um eine gendergerechte Sprache. Der vorgeschlagene Ausdruck wirkt sprachlich allerdings sehr aussergewöhnlich. Auch der Kanton, der viel Wert auf geschlechtsneutrale Begriffe legt, verwendet den Begriff "Mitarbeitergespräch" (Art. 161 ff. PV).</p>
	<b>Art. 28</b>	

Arbeitszeugnis	<p>1 Die Mitarbeitenden können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht.</p> <p>2 Das Zeugnis beschränkt sich auf Wunsch der oder des Mitarbeitenden auf Angaben zu Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses (Arbeitsbestätigung).</p>	<p>Artikel 28 entspricht der kantonalen Regelung in Artikel 50 PG. Er gibt diese Regelung im Sinn einer Information und mit Blick auf praktische Bedürfnisse ausdrücklich wieder.</p>
	<p><b>Art. 29</b></p>	
Öffentliche Ämter	<p>1 Die Mitarbeitenden sind berechtigt, öffentliche Ämter auszuüben, soweit dies mit ihrer beruflichen Tätigkeit vereinbar ist.</p> <p>2 Die Beanspruchung von Arbeitszeit für die Ausübung eines öffentlichen Amtes bedarf einer Bewilligung. Die Gemeinde kann je nach Bedeutung des Amtes bis zu 15 Arbeitstage pro Jahr ohne Lohnkürzung und ohne Pflicht zur Ablieferung erhaltener Entschädigungen bewilligen.</p> <p>3 Der Gemeinderat kann ausnahmsweise eine weitergehende Beanspruchung von Arbeitszeit bewilligen und die Bewilligung mit einer Lohnkürzung oder der Pflicht zur vollständigen oder teilweisen Ablieferung der für das Amt bezogenen Entschädigung verbinden.</p> <p>4 Die Absätze 1-3 gelten sinngemäss für die Mitwirkung in Berufs- oder Fachverbänden.</p>	<p>Artikel 29 über die Ausübung öffentlicher Ämter entspricht im Wesentlichen dem bisherigen Recht und der kantonalen Regelung (Art. 52 PG, Art. 199 ff. PV). Der Begriff "öffentliches Amt" wird in Artikel 199 PV definiert. Absatz 4 enthält dazu eine besondere Präzisierung.</p> <p>In der Vernehmlassung ist gefordert worden, zur Vermeidung willkürlicher Entscheide seien in Absatz 2 klare Kriterien aufzunehmen. Dieser Forderung ist nicht entsprochen worden. Es wäre nicht möglich, allen denkbaren Situationen durch verbindliche gesetzliche Vorgaben angemessene Rechnung zu tragen. Die zuständigen Stellen werden ihr Ermessen im konkreten Fall aber selbstverständlich unter Beachtung allgemeiner verfassungsrechtlicher Grundsätze wie der Rechtsgleichheit (Art. 8 BV), der Verhältnismässigkeit (Art. 5 Abs. 2 BV) und des Willkürverbots (Art. 9 BV) auszuüben haben.</p> <p>Zu Absatz 3 ist verlangt worden, die kantonale Regelung vollständig in das Personalreglement aufzunehmen. Dies erscheint verzichtbar und widerspricht auch dem Grundsatz, dass das Reglement möglichst knapp gehalten werden soll. Kantonales Recht findet immer Anwendung, soweit das gemeindeeigene Recht keine Regelung enthält (Art. 6; vgl. auch Art. 32 GG).</p>
	<p><b>Art. 30</b></p>	
Nebenbeschäftigungen	<p>1 Nebenbeschäftigungen der Mitarbeitenden müssen mit der beruflichen Tätigkeit vereinbar sein.</p> <p>2 Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, Nebenbeschäftigungen der vorgesetzten Stelle zu melden.</p> <p>3 Nebenbeschäftigungen bedürfen einer Bewilligung, wenn</p> <p>a die Anstellung bei der Gemeinde, eine allfällige weitere Anstellung und die Nebenbeschäftigung insgesamt mehr als ein Vollpensum ergeben,</p> <p>b für die Nebenbeschäftigung Arbeitszeit beansprucht wird.</p> <p>4 Die Gemeinde kann die Bewilligung mit Auflagen, insbesondere betreffend die Ablieferung erzielter Einkommen, oder mit einer angemessenen Lohnkürzung verbinden.</p>	<p>Artikel 30 über die Nebenbeschäftigungen entspricht im Wesentlichen dem bisherigen Recht und der kantonalen Regelung (Art. 53 PG, Art. 203 ff. PV).</p>

--	--	--

	<b>Art. 31</b>	
Fort- und Weiterbildung	<p><sup>1</sup> Die Gemeinde unterstützt im Rahmen ihrer Möglichkeiten die berufsbezogene Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden.</p> <p><sup>2</sup> Sie kann Beiträge an die externe Fort- und Weiterbildung leisten.</p>	<p>Zur Weiterbildung enthält Artikel 31 lediglich die wichtigsten Grundsätze. Die Einzelheiten werden in der Personalverordnung geregelt (Art. 74 ff. Verordnung).</p> <p>In der Vernehmlassung sind klare Kriterien gefordert worden, damit keine Willkür droht. Mit den Vorgaben in der Verordnung ist diesem Anliegen Rechnung getragen. Denkbar ist, dass einzelne Regelungen der heutigen Weisungen, die nicht in die Verordnung aufgenommen worden sind, weiter bestehen werden.</p>
	<b>Art. 32</b>	
Allgemeine Dienstpflichten, Verantwortlichkeit	<p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden erfüllen die ihnen zugewiesenen Aufgaben rechtmässig, gewissenhaft, sorgfältig, wirtschaftlich und initiativ.</p> <p><sup>2</sup> Sie wahren die Interessen der Gemeinde und nehmen Rücksicht auf die Bedürfnisse der Bevölkerung.</p> <p><sup>3</sup> Sie arbeiten wo nötig oder angezeigt zusammen und unterstützen sich gegenseitig.</p> <p><sup>4</sup> Sie sind der disziplinarischen Verantwortlichkeit nach Massgabe der Gemeindeordnung und der kantonalen Gemeindegesetzgebung unterstellt.</p> <p><sup>5</sup> Die vermögensrechtliche Verantwortlichkeit richtet sich nach der kantonalen Personalgesetzgebung<sup>7</sup>.</p>	<p>Artikel 32 regelt die allgemeinen Dienst- und Treuepflichten der Mitarbeitenden. Die Absätze 1-3 konkretisieren die allgemeine gemeinderechtliche Vorgabe in Artikel 80 GG, gehen aber in der Sache kaum weiter als das kantonale Recht.</p> <p>Die Gemeinden können die Mitarbeitenden der disziplinarischen Verantwortlichkeit unterstellen (Art. 81 Abs. 1 GG). Die Gemeindeordnung vom 23. Mai 2000 (GO) regelt die Verantwortlichkeit für die Mitglieder der Gemeindeorgane und überlässt den Entscheid über die Unterstellung des Personal dem Personalreglement (Art. 16 GO). Absatz 4 sieht, entsprechend einer für Gemeinden üblichen Regelung, vor, dass auch die Mitarbeitenden der disziplinarischen Verantwortlichkeit unterstehen, und verweist im Übrigen auf die kantonale Gemeindegesetzgebung. Nach diesen Vorgaben ist der Gemeinderat Disziplinarbehörde (Art. 81 Abs. 2 Bst. a GG). Mögliche Sanktionen sind ein Verweis (der nach heutigem Recht als einzige Disziplinarmassnahme vorgesehen ist), eine Busse bis 5000 Franken oder die Einstellung im Amt bis zu sechs Monaten mit Kürzung oder Entzug der Besoldung (Art. 81 Abs. 3 GG). Eine disziplinarische Sanktion ist in Form einer Verfügung anzuordnen. Sie setzt somit ein förmliches Verwaltungsverfahren gemäss dem VRPG voraus.</p> <p>Kein Regelungsspielraum steht den Gemeinden demgegenüber in Bezug auf die vermögensrechtliche Verantwortlichkeit der Mitarbeitenden zu. Diese ist in den Artikeln 100 ff. PG auch für die Gemeinden abschliessend geregelt (Art. 84 Abs. 1 GG). Absatz 5 verweist, rein deklaratorisch, auf diese Vorgaben.</p> <p>In der Vernehmlassung ist bemerkt worden, die Regelung in Artikel 32 gehöre eher in ein Leitbild. Das trifft nicht zu. Die Bestimmung enthält Rechtspflichten der Mitarbeitenden und weitere Bestimmungen mit rechtlicher Wirkung (disziplinarische Verantwortlichkeit), die einer gesetzlichen Grundlage bedürfen und damit richtigerweise in das Reglement aufzunehmen sind.</p>

<sup>7</sup> Art. 100 ff. PG

	<b>Art. 33</b>	
Übernahme besonderer Funktionen	<p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, bei Bedarf vorübergehend andere als die ihnen gemäss Arbeitsvertrag zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen oder Stellvertretungen zu übernehmen, soweit dies ihnen zumutbar ist.</p> <p><sup>2</sup> Sie können in begründeten Fällen in angemessenem Umfang auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeiten zum Einsatz verpflichtet werden.</p>	<p>Artikel 33 enthält die gesetzliche Grundlage für die Zuweisung besonderer Aufgaben. Im konkreten Fall werden die weiteren verfassungsrechtlichen Voraussetzungen für die Beschränkung von Freiheitsrechten, namentlich das Vorliegen eines hinreichenden öffentlichen Interesses und der Grundsatz der Verhältnismässigkeit (Art. 36 Abs. 2 und 3 BV), zu beachten sein.</p>
	<b>Art. 34</b>	
Amtsgeheimnis	<p><sup>1</sup> Das Amtsgeheimnis richtet sich nach der kantonalen Personalgesetzgebung<sup>8</sup>.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat entscheidet über die Entbindung vom Amtsgeheimnis.</p> <p><sup>3</sup> Die Mitarbeitenden, die Aufgaben im Bereich der Gemeindepolizei, der öffentlichen Sozialhilfe oder des Kindes- und Erwachsenenschutzes erfüllen, sind ohne besondere Bewilligung ermächtigt, in Verwaltungsverfahren und in gerichtlichen Verfahren zu Angelegenheiten auszusagen, die in Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit stehen.</p>	<p>Die Unterstellung der Mitarbeitenden unter das Amtsgeheimnis (Abs. 1) ergibt sich bereits aus der kantonalen Personalgesetzgebung (Art. 58 PG). Absatz 2 regelt die Zuständigkeit zur Entbindung, beispielsweise im Hinblick auf Zeugenaussagen in einem Zivil-, Straf- oder Verwaltungsprozess. Weil dieser Beschluss von weitreichender Tragweite sein kann, ist dafür der Gemeinderat zuständig. Absatz 3 sieht vor, dass Mitarbeitende in bestimmten Funktionen von Gesetzes wegen zur Aussage in Verwaltungs- oder gerichtlichen Verfahren ermächtigt sind.</p> <p>In der Vernehmlassung ist beantragt worden, das Amtsgeheimnis im Reglement inhaltlich zu umschreiben. Eine solche Umschreibung wäre denkbar, darauf ist aber im Interesse einer möglichst schlanken Regelung verzichtet worden. Massgebend ist somit die kantonale Umschreibung in Artikel 58 Absatz 1 PG (vgl. Art. 6).</p>
	<b>Art. 35</b>	
Annahme von Geschenken	<p><sup>1</sup> Für die Annahme von Geschenken und sonstigen Vorteilen sowie für Einladungen im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit gilt die kantonale Personalgesetzgebung<sup>9</sup>.</p> <p><sup>2</sup> Die Mitarbeitenden informieren ihre Vorgesetzten über Zuwendungen nach Absatz 1.</p>	<p>Artikel 35 verweist für die Annahme von Geschenken und anderweitigen Zuwendungen auf das kantonale Recht und sieht in Absatz 2 zusätzlich vor, dass die Mitarbeitenden ihre Vorgesetzten über Zuwendungen informieren müssen. Es gelten somit die kantonalen Vorgaben in Artikel 61 PG und den Artikeln 8a und 8b PV.</p> <p>Der Vernehmlassungsentwurf enthielt noch eine andere, gegenüber dem kantonalen Recht tendenziell grosszügigere Regelung. Diese ist in der Vernehmlassung allerdings von verschiedenen Seiten als unklar kritisiert worden. Artikel 35 ist dementsprechend im Sinn einer Angleichung an das kantonale Recht angepasst worden.</p>
	<b>VI. Versicherungsschutz</b>	

<sup>8</sup> Art. 58 PG

<sup>9</sup> Art. 61 PG, Art. 8a und 8b PV

	<b>Art. 36</b>	
Berufliche Vorsorge	Die Gemeinde versichert die Mitarbeitenden gegen die wirtschaftlichen Folgen der Invalidität, des Alters und des Ablebens nach den Vorgaben des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) <sup>10</sup> .	Artikel 36 ist rein deklaratorischer Natur. Die berufliche Vorsorge ist gesetzliches Gebot. Die Mitarbeitenden der Gemeinde sind aktuell bei der Pensionskasse "Previs Vorsorge" versichert.
	<b>Art. 37</b>	
Unfallversicherung	<p><sup>1</sup> Die Gemeinde versichert die Mitarbeitenden gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen nach den Vorgaben des Bundesgesetzes vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung (UVG)<sup>11</sup>.</p> <p><sup>2</sup> Sie kann die Prämien für Nichtberufsunfälle und für UVG-Zusatzversicherungen teilweise den Versicherten auferlegen.</p>	Zur Unfallversicherung enthält Artikel 37 lediglich die Grundsätze. Absatz 2 sieht in Form einer Kann-Bestimmung die Möglichkeit vor, die Mitarbeitenden an den Prämien zu beteiligen, was einer üblichen Regelung entspricht. Gemäss Artikel 78 der Personalverordnung schliesst die Gemeinde eine Zusatzversicherung zur obligatorischen Unfallversicherung mit einem Spitalzusatz halbprivat ab. Sie zieht den Mitarbeitenden mit Ausnahme der Lernenden dafür 0.75 Prozent vom Bruttolohn ab.
	<b>Art. 38</b>	
Krankentaggeld	<p><sup>1</sup> Die Gemeinde kann für die Mitarbeitenden eine Krankentaggeldversicherung abschliessen.</p> <p><sup>2</sup> Sie kann die Mitarbeitenden bis höchstens zur Hälfte an den Prämien beteiligen.</p>	<p>Eine Krankentaggeldversicherung ist den Gemeinden nicht vorgeschrieben. Sie dient in erster Linie der Deckung von Risiken der Gemeinde, die zur Lohnfortzahlung im Fall einer Krankheit verpflichtet ist (Art. 19). Für die Mitarbeitenden kann sie namentlich dann vorteilhaft sein, wenn diese nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen eigenen Anspruch gegenüber der Versicherung haben.</p> <p>Artikel 38 ist offen formuliert. Absatz 1 sieht die Möglichkeit einer Krankentaggeldversicherung, Absatz 2 die Möglichkeit der Beteiligung der Mitarbeitenden an den Prämien vor. Die Personalverordnung enthält dazu verbindliche Vorgaben. Sie verpflichtet zu einer solchen Versicherung und sieht vor, dass die Gemeinde die entsprechenden Prämien in vollem Umfang selber trägt (Art. 79 Verordnung).</p>
	<b>VII. Konflikte, Verfahren, Rechtsschutz</b>	
	<b>Art. 39</b>	
Konflikte	<sup>1</sup> In Konflikten unter Mitarbeitenden oder zwischen Mitarbeitenden und ihren Vorgesetzten suchen die Beteiligten in erster Linie das persönliche Gespräch mit der anderen Konfliktpartei.	<p>Artikel 39 enthält Bestimmungen zur Beilegung von Konflikten im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit der Mitarbeitenden.</p> <p>In der Vernehmlassung sind weiter gehende Regelungen, namentlich betreffend eine unabhängige Anlauf- oder Ombudsstelle, verlangt worden. Solche besonderen Stellen</p>

<sup>10</sup> SR 831.40<sup>11</sup> SR 832.20

	<p><sup>2</sup> Die Mitarbeitenden haben das Recht, sich bei der oder dem Vorgesetzten oder, wenn diese Person vom Konflikt betroffen ist, bei der dieser übergeordneten Stelle über Konflikte oder Unregelmässigkeiten zu beschweren und gegebenenfalls um Vermittlung zu ersuchen.</p> <p><sup>3</sup> Sie können sich schriftlich beim Gemeinderat über eine rechtswidrige oder unangemessene Behandlung beschweren.</p> <p><sup>4</sup> Die angegangene Stelle klärt den Sachverhalt ab und trifft die angezeigten Massnahmen. Sie stellt gegebenenfalls der zuständigen Stelle die erforderlichen Anträge.</p> <p><sup>5</sup> Sie kann in schwierigen Fällen, im Interesse einer unbefangenen Untersuchung oder bei Beschwerden gegen Mitglieder des Gemeinderats eine oder mehrere aussenstehende Personen mit der Abklärung des Sachverhaltes beauftragen.</p>	<p>kennen grossen Gemeinden wie beispielsweise die Städte Bern und Biel. Für eine Gemeinde in der Grössenordnung von Muri wäre eine entsprechende Lösung indes mit einem unverhältnismässigen Aufwand verbunden, zumal für Arbeitskonflikte anderweitige Angebote bestehen, beispielsweise die Beratungsstelle für Prävention und Lösung von Arbeitskonflikten des Verbands Bernisches Gemeindegader BGK.</p>
	<b>Art. 40</b>	
Verfügungen	<p><sup>1</sup> Die zuständige Stelle entscheidet durch Verfügung namentlich über</p> <p><i>a</i> die Verlängerung der Probezeit,</p> <p><i>b</i> Änderungen des Arbeitsverhältnisses nach Artikel 9, wenn die Änderung für eine Dauer von mehr als drei Monaten angeordnet wird,</p> <p><i>c</i> die Kündigung.</p> <p><sup>2</sup> Sie entscheidet durch Verfügung über Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, die nicht auf andere Weise beigelegt werden können.</p>	<p>Artikel 40 ist nur deklaratorischer Natur. Bereits aus allgemeinen verfassungs- und verwaltungsrechtlichen Grundsätzen ergibt sich, dass einseitige Anordnungen in öffentlich-rechtlichen Verhältnissen in der Form einer Verfügung zu ergehen haben. Absatz 2 entspricht Artikel 107 Absatz 1 PG. Eine ausdrückliche Regelung im Personalreglement erscheint indes unter dem Gesichtswinkel der Transparenz und Rechtssicherheit angezeigt.</p>
	<b>Art. 41</b>	
Rechtsschutz	<p>Für den Erlass und den Inhalt der Verfügungen sowie für den Rechtsschutz gelten die Bestimmungen des Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG)<sup>12</sup>.</p>	<p>Auch Artikel 41 gibt lediglich wieder, was sich aus dem übergeordneten Recht ergibt. Das VRPG gilt auch für Verfügungen kommunaler Behörden (Art. 1 Abs. 1 und 2 Abs. 1 Bst. b VRPG).</p>

<sup>12</sup> BSG 155.21

	<b>VIII. Schluss- und Übergangsbestimmungen</b>	
	<b>Art. 42</b>	
Ausführungsbestimmungen	<p><sup>1</sup> Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Ausführungsbestimmungen zu diesem Reglement in Form einer Verordnung.</p> <p><sup>2</sup> Er regelt soweit erforderlich namentlich</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a die Mitwirkung der Mitarbeitenden,</li> <li>b die Möglichkeit privatrechtlicher Anstellungen,</li> <li>c allfällige besondere Probezeiten und Kündigungsfristen für bestimmte Gruppen von Mitarbeitenden,</li> <li>d das Lohnsystem, die Lohnentwicklung und die Lohnfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung,</li> <li>e die Zulagen und Prämien,</li> <li>f die Sitzungsgelder, den Auslagenersatz und weitere finanzielle Leistungen,</li> <li>g die Arbeitszeit und die Art und Weise, wie die Arbeit zu leisten ist,</li> <li>h die Arbeit im Home Office und gegebenenfalls die Voraussetzungen für die Anordnung solcher Arbeit,</li> <li>i die Ferien, den Urlaub und arbeitsfreie Tage,</li> <li>j das Mitarbeitergespräch und die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung,</li> <li>k die Fort- und Weiterbildung und die Leistungen der Gemeinde in diesem Zusammenhang,</li> <li>l den Versicherungsschutz,</li> <li>m die Zuständigkeiten.</li> </ul>	<p>Das Personalreglement enthält neu nur noch die Regelungen, die aus rechtlichen oder politischen Gründen durch den GGR als ordentlichen Gesetzgeber erlassen werden sollen. Artikel 42 ermächtigt und beauftragt den Gemeinderat zum Erlass der erforderlichen Ausführungsbestimmungen und führt in Absatz 2 in nicht abschliessender Aufzählung auf, woran namentlich gedacht ist. Auch zu diesem Punkten hat der Gemeinderat aber nur "soweit erforderlich" Regelungen zu treffen. In der Vernehmlassung ist bemerkt worden, die Aufzählung der möglichen Regelungsgegenstände entspreche nicht 1:1 der Umschreibung des Gegenstands in der Personalverordnung. Grund dafür ist unter anderem der Umstand, dass das Reglement teilweise lediglich die Möglichkeit einer konkretisierenden Bestimmung in der Verordnung, nicht aber eine entsprechende Pflicht vorsieht.</p> <p>Aufgeworfen worden ist die Frage, ob neue gesetzliche Regelungen ohne Kündigung der bestehenden Arbeitsverhältnisse möglich sind. Das ist tatsächlich der Fall. Die Modalitäten einer öffentlich-rechtlichen Anstellung richten sich nach der jeweils geltenden gesetzlichen Ordnung.</p> <p>Aus den in den Erläuterungen zu Artikel 39 erwähnten Gründen ist der in der Vernehmlassung erhobenen Forderung nach Erwähnung einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten in Absatz 2 nicht entsprochen worden.</p>
	<b>Art. 43</b>	
Übergangsrecht	<p><sup>1</sup> Die lohnmassige Einreihung der Mitarbeitenden gemäss dem neuen Lohnsystem gilt ab dem Inkrafttreten dieses Reglements.</p> <p><sup>2</sup> Der lohnmassige Besitzstand ist gewährleistet. Massgebend ist der Bruttolohn.</p> <p><sup>3</sup> Die Gemeinde schliesst mit den Mitarbeitenden so bald als möglich Arbeitsverträge gestützt auf dieses Reglement ab. Für die</p>	<p>Artikel 43 enthält die erforderlichen übergangsrechtlichen Bestimmungen. Im Rahmen der neuen lohnmassigen Einreihung ist der Besitzstand gewährleistet (Abs. 2). Die Arbeitsverhältnisse, die bis anhin durch die Anstellungsverfügung geregelt sind, werden nach der Vorgabe in Artikel 7 neu durch einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag zu regeln sein (Abs. 3). Es darf erwartet werden, dass es gelingt, diese Verträge einvernehmlich abzuschliessen. Nötigenfalls müsste die Gemeinde gestützt auf Artikel 107 Absatz 1 PG eine Verfügung erlassen.</p> <p>In der Vernehmlassung ist angeregt worden, den Besitzstand nach Massgabe des Nettolohns zu gewährleisten. Diesem Anliegen ist nicht entsprochen worden, weil</p>

	<p>Bereinigung von Differenzen gelten die Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung<sup>13</sup>.</p> <p><sup>4</sup> Die Lohnentwicklung richtet sich für das Kalenderjahr 2022 nach diesem Reglement.</p> <p><sup>5</sup> Hängige Verfahren werden nach bisherigem Recht weitergeführt.</p>	<p>diesefalls die Vergleichbarkeit nicht mehr oder nicht mehr ohne Weiteres gegeben wäre.</p>
	<b>Art. 44</b>	
Aufhebung bisherigen Rechts	<p>Aufgehoben sind</p> <p><i>a</i> das Personalreglement vom 20. Februar 1996,</p> <p><i>b</i> das Reglement vom 21. August 1973 über die paritätische Kommission.</p>	<p>Artikel 44 regelt die Aufhebung bisherigen Rechts. Neben dem Personalreglement von 1996 wird auch das heute überholte, seinerzeit mit Blick auf die gemeindeeigene Pensionskasse erlassene Reglement über die paritätische Kommission von 1973 aufzuheben sein. Die Rechtsgrundlagen für die paritätische Kommission finden sich neu in der Personalverordnung (Art. 4 Verordnung). Eine Regelung auf Verordnungsstufe genügt, weil die Kommission rein beratende Funktion hat und nicht über Entscheidbefugnisse verfügt.</p>
	<b>Art. 45</b>	
Inkrafttreten	<p>Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2022 in Kraft.</p>	<p>Das neue Reglement soll am 1. Januar 2022 in Kraft treten. Der ursprünglich in Aussicht genommene Termin 1. Juli 2021 hat sich als unrealistisch erwiesen, weil namentlich die (anspruchsvolle) Zuordnung der Stellen zu den Gehaltsklassen bis zu diesem Zeitpunkt nicht einwandfrei vorgenommen werden könnte.</p>

---

<sup>13</sup> Art. 107 PG