29.10.2026

Gemeinde Murten

Neues Personalreglement und neue Personalverordnung

Murten
Morat

Der Gemeinderat
Le Conseil communal

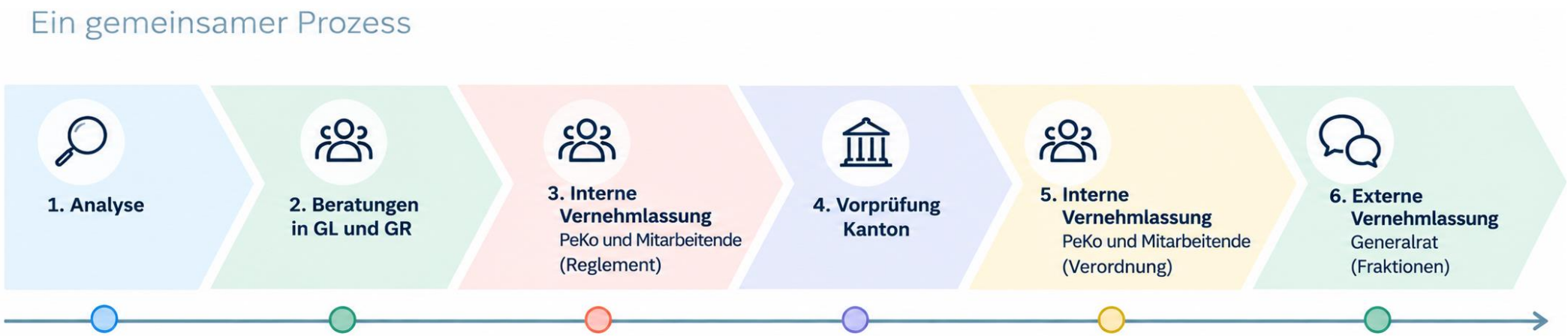
Agenda

- Ausgangslage
- Prozess Totalrevision
- Zielsetzung
- Was ändert sich
  - Übersicht
  - Lohneinstufung und -entwicklung
  - Ferien und dienstfreie Tage
  - Treueprämien
  - Arbeitgeberzulagen
- Wechsel zum neuen Reglement
- Zeitplan
- Fragen

Ausgangslage

- **Personalreglement aus dem Jahr 2003:** verschiedene Regelungen sind nicht mehr gültig oder nicht an die heutige Arbeitswelt angepasst.
- **Rechtsunsicherheit:** Personalreglement regelt nur Grundzüge > Verweis auf die Staatspersonalgesetzgebung sowie OR
- **Unübersichtlichkeit:** zahlreiche Merkblätter, Weisungen und Beschlüsse
- **Ungleichbehandlung:** für >50% der Mitarbeitenden gilt das Personalreglement nicht, sondern OR d.h. Monats- und Stundenlöhner unterstehen anderen Regelungen. Je nach Abteilung gelten andere Zuschläge und Entschädigungen für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie für Pikettdienst.

Prozess Totalrevision



Ziel

- Möglichst einheitliches und klares Personalrecht (Reglement und Verordnung)
- Grundsätzlich öffentlich-rechtliche Anstellung für alle
- Faire und nachvollziehbare Arbeitsbedingungen

Was ändert sich?

	Heute	Neu
Anwendbares Recht und Rechtsstatus	Personalreglement/StPG oder OR/ArG, öff.-rechtl. oder priv.-rechtl. Anstellung	Personalreglement und Verordnung Alle öff.-rechtl. Anstellung
Lohnsystem	Klasse + Stufe je Stelle	Lohnband nach Funktion
Lohnentwicklung	automatischer Stufenanstieg, Teuerungsausgleich gemäss Kanton	Beschluss GR + Budget GenR + Stellenanforderungen Teuerungsausgleich gemäss Kanton
Arbeitszeit / Arbeitsformen	Wochenarbeitszeit, Blockzeiten	Jahresarbeitszeit, moderne Arbeitsformen
Zuschläge / Pikett	historisch unterschiedlich	vereinheitlichte Modelle und Ansätze
Krankheit	Arztzeugnis bei mehr als 3 Tage	Arztzeugnis bei mehr als 5 Tagen
Lohnfortzahlung	2 Jahre 100 %	1 Jahr 100 % + 1 Jahr 80 %
Probezeit	3 Mte (+ 3 Mte)	4 Mte (+ 2 Mte)
Arbeitgeberzulage	CHF 150/Mt. ab Kind 3 CHF 75/Mt.	CHF 100/Mt. ab Kind 3 CHF 50/Mt.
Kündigungsverfahren	Regelungen teils lückenhaft / Unklares Disziplinarverfahren	klarer Prozess analog OR + Vorschriften Bundesverfass. Disziplinarverfahren abgeschafft
Ferien / Treueprämien	Minimale Regelung	harmonisiert/teilweise ausgebaut (min. 28T)
Zuständigkeiten	GR (GL)	GR – leitende MA / GL - alle übrigen MA

Lohneinstufung und - Entwicklung

Heute

- Lohnklasse pro Stelle
- automatischer jährlicher Stufenanstieg
- Teuerungsausgleich

Neu

- Lohnband pro Funktion
- Einreihung nach Alter (+ Erfahrung und Ausbildung)
- Lohnentwicklungskurve abhängig von Leistung, GR-Beschluss und Budget.

  Ziel: + 1 Stufe alle zwei Dienstjahre + Teuerungsausgleich

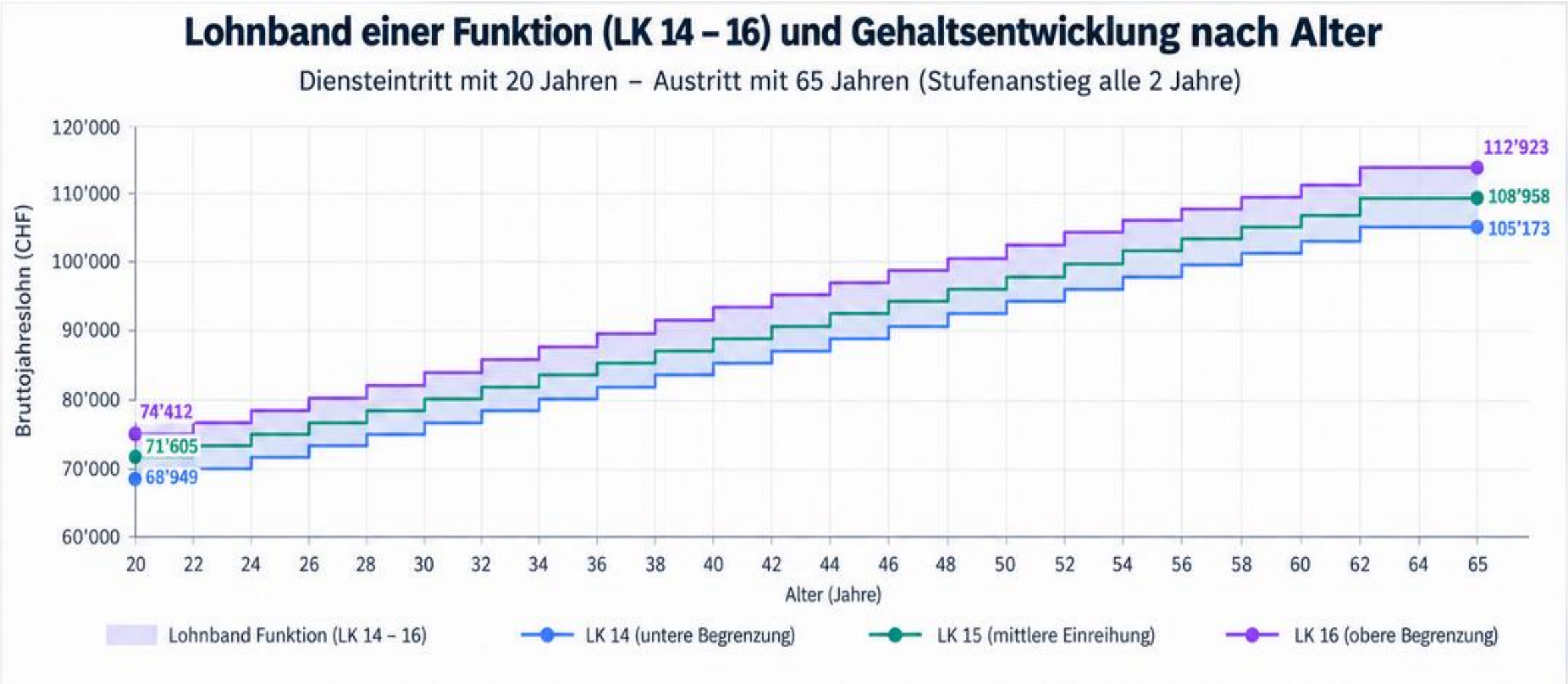
Beispiel (fiktiv)

Funktion	Lohnband Funktion
Wiss. Mitarbeiter/in	Lohnklasse 14 - 16

Stelle	Lohnband Stelle
Wiss. Mitarbeiter/in im Dienst X (80 %)	Lohnklasse 14 - 16

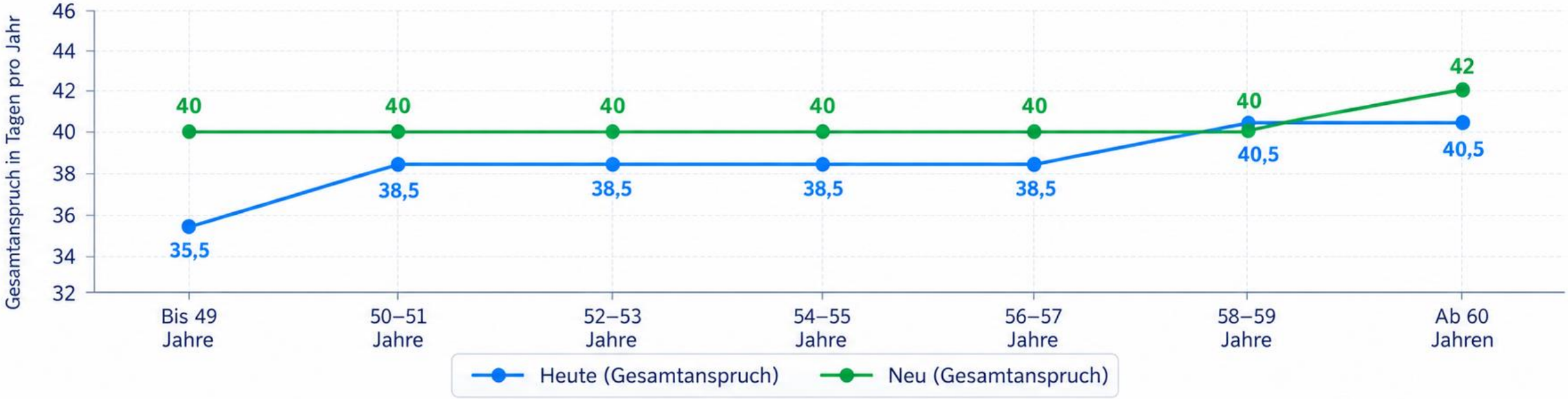
Person X	Einstufung
Wiss. Mitarbeiter/in im Dienst X (80 %)	Lohnklasse 14, Lohnstufe 10 (gemäss Alter unter Berücksichtigung von Erfahrung und Ausbildung)

Lohnentwicklung
• Teuerungsausgleich gemäss Kanton • Lohnentwicklung wenn Anforderungen an Stelle erfüllt + GR-Beschluss + Budget


Lohnband einer Funktion (LK 14 – 16) und Gehaltsentwicklung nach Alter
Diensteintritt mit 20 Jahren – Austritt mit 65 Jahren (Stufenanstieg alle 2 Jahre)
Bruttojahreslohn (CHF)
120'000
110'000
100'000
90'000
80'000
70'000
60'000
74'412
71'605
68'949
112'923
108'958
105'173
20 22 24 26 28 30 32 34 36 38 40 42 44 46 48 50 52 54 56 58 60 62 64 65
Alter (Jahre)
Lohnband Funktion (LK 14 – 16)
LK 14 (untere Begrenzung)
LK 15 (mittlere Einreihung)
LK 16 (obere Begrenzung)

Gesamtanspruch Ferien und dienstfreie Tage pro Jahr

Vergleich heute und neu (in Tagen pro Jahr)



Alter	Heute (Gesamtanspruch)	Neu (Gesamtanspruch)	Differenz
Bis 49 Jahre	35,5	40	+4,5
50–51 Jahre	38,5	40	+1,5
52–53 Jahre	38,5	40	+1,5
54–55 Jahre	38,5	40	+1,5
56–57 Jahre	38,5	40	+1,5
58–59 Jahre	40,5	40	−0,5
Ab 60 Jahren	40,5	42	+1,5

Heute (Gesamtanspruch)

- Ferienanspruch nach heutigem Reglement (Verweis auf dasStPG) zuzüglich dienstfreie Tage
  - 25 Ferientage bis zum vollendeten 49. Altersjahr
  - 28 Ferientage ab dem vollendeten 50. Altersjahr
  - 30 Ferientage ab dem vollendeten 58. Altersjahr
- zuzüglich 10,5 dienstfreie Tage

Neu (Gesamtanspruch)

- Ferienanspruch gemäss neuer Regelung zuzüglich dienstfreie Tage
  - 28 Ferientage bis zum vollendeten 59. Altersjahr
  - 30 Ferientage ab dem vollendeten 60. Altersjahr
- zuzüglich 12 dienstfreie Tage

Treueprämien

Heute

mit 25 und 35 Dienstjahren

100 % Lohn oder

20 Tage Ferien

Neu

alle 5 Dienstjahre (Lohn oder Ferien)

▪ 5	12.5%	2.5 T
▪ 10	25%	5 T
▪ 15	50%	10 T
▪ 20	75%	15 T
▪ 25 ff	100%	20 T

Arbeitgeberzulagen (ergänzende Kinderzulage)

Heute:

CHF 150 für Kind 1+2

CHF 75 ab Kind 3

Neu:

CHF 100 für Kind 1+2

CHF 50 ab Kind 3

Wechsel zum neuen Reglement

- Grundlohn bleibt gewährleistet
- Ferien bleiben gewährleistet
- Bestehende Verträge laufen nach neuem Recht weiter
- Teils Umwandlung OR-Verträge in öff.-rechtl. Verträge
- Stufenanstieg 2027 gemäss heutigem Recht

Zeitplan

Termin	Was
13.10.2026	Eröffnung interne Vernehmlassung Personalverordnung (Entwurf auf Website)
29.10.2026	Information Personal zu Reglement und Verordnung
02.11.2026	GR: Verabschiedung Botschaft mit Personalreglement z.H. Fiko und GenR
23.11.2026	**Frist Rückmeldungen zur Verordnung**
09.12.2026	**Erlass Reglement durch GenR**
14.12.2026	Erlass Verordnung durch GR
01.01.2027	**Inkrafttreten Reglement und Verordnung**

Entwurf Reglement, Verordnung und Präsentation auf der Webseite
www.murten-morat.ch > Personalreglement

Fragen / Inputs / Rückmeldungen

- Geschäftsleitung
- Personalkommission (Arbeitnehmendenvertretung)

Murten
Morat

Der Gemeinderat
Le Conseil communal