

**Personalverordnung 2026 (PV26)**

vom 12.01.26, in Kraft seit: 01.01.2026

12. Januar 2026

---

**Personalverordnung 2026 (PV26)**

---

Der Gemeinderat Diemtigen,

gestützt auf Art. 21 des Organisationsreglements 2026 (OgR26) vom 27. November 2025 und unter Vorbehalt des fakultativen Referendums,

beschliesst:

**I. Allgemeines**

Zweck

**Art. 1** <sup>1</sup> Diese Verordnung regelt die Grundzüge der Anstellungsverhältnisse der Einwohnergemeinde Diemtigen als Arbeitgeberin mit ihren Mitarbeitenden als Arbeitnehmenden.

<sup>2</sup> Vorbehalten bleiben die Bestimmungen der Gesetzgebung über die Anstellung der Lehrkräfte.

Grundsatz

**Art. 2** <sup>1</sup> Es gilt sinngemäss das Personalrecht des Kantons Bern. Vorbehalten bleiben abweichende Bestimmungen in dieser Verordnung oder andern Gemeindeerlassen.

<sup>2</sup> Insbesondere gelten die Zulagen für das Kantonspersonal, das jeweils gültige Gehaltssystem und die Entscheide des Regierungsrats über generelle Gehaltsaufstiege (Teuerungsentscheid) auch für die Gemeinde bzw. deren Mitarbeitende.

<sup>3</sup> Zuständig für die Regelung des individuellen Gehaltsaufstiegs ist jedoch der Gemeinderat. Er kann diese Zuständigkeit delegieren.

**II. Abweichungen vom Personalrecht des Kantons**

**2.1. Nicht anwendbare Erlasse und Bestimmungen**

Nicht anwendbarer Erlass

**Art. 3** Die Stellenvermittlungsverordnung vom 20. April 2005 (StvV, BSG 153.011.2) ist nicht anwendbar.

Nicht anwendbare Bestimmungen in anwendbaren Erlassen

**Art. 4** <sup>1</sup> Neben Bestimmungen, die mangels vergleichbarer Organe, Organisationseinheiten, Funktionen oder Stellen bei der Gemeinde nicht anwendbar sind, sind auch die folgenden Bestimmungen in den Personalerlassen des Kantons ausdrücklich nicht anwendbar:

*1. Bestimmungen aus dem Personalgesetz (PG, BSG 153.01):*

- a) Art. 4 Bst. h (Personalpolitik),
- b) Art. 5 (Konsultation),
- c) Art. 7a Abs. 2 und 3 (Stellenetat),
- d) Art. 12f bis 12i (Bearbeitung von Personendaten),
- e) Art. 30 Abs. 3 (Stellenvermittlung bei Aufhebung von Stellen),
- f) Art. 32 Abs. 3 und Art. 33 bis Art. 36 (vorsorgerechtliche Folgen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses),
- g) Art. 56 (Mitwirkung bei der Ausbildung)

- h) Art. 75 Abs. 2 bis 5 (Gehaltsaufstieg und Berichterstattung),
- i) Art. 110 (Gesamtarbeitsvertrag),
- j) Art. 115 bis 120 (Schluss- und Übergangsbestimmungen).

## 2. Bestimmungen aus der Personalverordnung (PV, BSG 153.011.1)

- a) Art. 2 (Zuständigkeit),
- b) Art. 4 (Menschen mit Behinderung),
- c) Art. 5 Abs. 3, nur betreffend Zweisprachigkeit und Ansprechstelle Personalamt bei Mobbing,
- d) Art. 11 und 12 (Stellenschaffung, Stellenbewirtschaftung),
- e) Art. 30a Abs. 4 (einvernehmliche Auflösung Arbeitsverhältnis)
- f) Art. 37 (Lehrkräfte),
- g) Art. 44 Abs. 2 bis 5 (Leistungs- und Verhaltensbeurteilung)
- h) Art. 88 Abs. 1 und 2 (administrative Abwicklung Leistungsprämie),
- i) Art. 162 Abs. 2 und 3 (Abänderung Instrumentarium Mitarbeitergespräch),
- j) Art. 169 (Kurse des Personalamts),
- k) Art. 192 bis 194a (Dienstwohnungen),
- l) Art. 195 bis 197 (Bewertungskommission),
- m) Art. 198 (Betriebskommissionen),
- n) Art. 211 Abs. 6 und 7 (Schlichtungsverfahren nach Gleichstellungsgesetz),
- o) Art. 213 (Stellenplan),
- p) Art. 215 bis 219 und 222 bis 226 (Übergangsbestimmungen).

<sup>2</sup> Die Personalgesetzgebung des Kantons ist nicht anwendbar auf nebenamtliche Behördemitglieder der Gemeinde.

## 2.2. Abweichungen von Bestimmungen des Kantons

### Personalkommission 1. Grundsatz

**Art. 5** Anstelle der Betriebskommission nach Art. 10 PG setzt die Gemeinde eine Personalkommission ein.

### 2. Zusammensetzung, Konstituierung

**Art. 6** <sup>1</sup> Die Personalkommission setzt sich aus je drei Arbeitgebervertretenden und drei Personalvertretenden zusammen. Diese werden durch den Gemeinderat auf die gleiche Amtsdauer wie die ständigen Kommissionen gewählt.

<sup>2</sup> Die Wahl der Personalvertretenden erfolgt auf Vorschlag des Personals. Die in den Gehaltsklassen 19 und höher eingereichten Mitarbeitenden sind nicht als Personalvertreterin oder Personalvertreter wählbar.

<sup>3</sup> Die Kommission konstituiert sich selbst, wobei der Vorsitz von Amtsdauer zu Amtsdauer nach Möglichkeit zwischen der Arbeitgeber- und der Personalvertretung wechseln soll.

<sup>4</sup> Die Geschäftsleiterin oder der Geschäftsleiter führt das Kommissionssekretariat.

### 3. Aufgaben

**Art. 7** <sup>1</sup> Die Personalkommission prüft oder begutachtet allgemeine Personalangelegenheiten der Gemeinde, die ihr vom Gemeinderat oder von der Geschäftsleiterin oder vom Geschäftsleiter unterbreitet werden.

<sup>2</sup> Alle Mitarbeitenden können die Behandlung von Geschäften aus dem Zuständigkeitsbereich der Personalkommission beantragen.

<sup>3</sup> Die Personalkommission ist das paritätisch zusammengesetzte Organ für die Belange der beruflichen Vorsorge.

Grundsatz	<b>Art. 8</b> Die Arbeitnehmervvertretung in der Personalkommission wird mit den Personalverbänden nach den personalrechtlichen Erlassen des Kantons gleichgesetzt.
Aufsichtsbehörde	<b>Art. 9</b> <sup>1</sup> Aufsichtsbehörde ist der Gemeinderat. <sup>2</sup> Delegiert er die Anstellungskompetenz für einzelne Personalkategorien, kann er für diese auch die Kompetenz als Aufsichtsbehörde delegieren. <sup>3</sup> Ermächtigungen nach Art. 58 PG erteilt immer der Gemeinderat.
Ausschreibung von wieder zu besetzenden Stellen	<b>Art. 10</b> <sup>1</sup> Offene, wieder zu besetzende Stellen werden abweichend von Art. 9 PV mindestens im amtlichen Publikationsorgan oder auf der Homepage der Gemeinde ausgeschrieben. <sup>2</sup> Ausnahmen von der öffentlichen Ausschreibung einer zu besetzenden Stelle beschliesst der Gemeinderat. Er kann die Zuständigkeit delegieren.
Krankentaggeldversicherung	<b>Art. 11</b> Im Gegensatz zu Art. 98 Abs. 3 PG haben sich die Mitarbeitenden nicht an den Prämien einer Krankentaggeldversicherung zu beteiligen.
Leistungs- und Verhaltensbeurteilung	<b>Art. 12</b> <sup>1</sup> Die nach Art. 163 Abs. 2 PV ermittelte Gesamtbeurteilung der Leistung und des Verhaltens ist nicht direkt lohnrelevant. <sup>2</sup> Ausgenommen von der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung nach Art. 163 PV sind alle im Stundenlohn angestellten Mitarbeitenden, deren Arbeitsumfang im Jahresschnitt 30 Prozent einer Vollzeitstelle nicht übersteigt.
Gemeindevertretungen	<b>Art. 13</b> <sup>1</sup> Art. 52a Abs. 2 PG wird erst angewendet, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter für eine Tätigkeit nach Art. 52a Abs. 1 PG mehr als 15 Arbeitstage beansprucht. <sup>2</sup> Der Gemeinderat kann in besonderen Fällen eine abweichende Regelung treffen.
Reduktion des Beschäftigungsgrads nach Geburt oder Adoption	<b>Art. 14</b> Abweichend von Art. 60c Abs. 1 PV besteht für Mitarbeitende in Führungsfunktionen kein Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrads bei Geburt oder Adoption. Der Gemeinderat kann auf Gesuch hin eine Reduktion bewilligen, sofern die Reduktion organisatorisch und betrieblich umsetzbar ist.
Weitere Abweichungen	<b>Art. 15</b> Der Gemeinderat kann mittels Verordnung weitere Abweichungen von untergeordneter Bedeutung festlegen.
<b>III. Schluss- und Übergangsbestimmungen</b>	
Verordnungen des Gemeinderats	<b>Art. 16</b> <sup>1</sup> Der Gemeinderat weist die Funktionen und Stellen mittels Verordnung einer oder mehreren Richtpositionsumschreibungen zu. <sup>2</sup> Der Gemeinderat erlässt soweit nötig Ausführungsbestimmungen, insbesondere betreffend die gemeindeinternen Zuständigkeiten und in Bereichen, in denen der Kanton keine eigenen Ausführungsbestimmungen erlassen hat. Er kann diese Kompetenz delegieren.
Gehaltssystem	<b>Art. 17</b> Solange der Gemeinderat nicht mit einfachem Beschluss den Übergang auf das mit der Teilrevision der kantonalen Personalverordnung vom 19. November 2025 auf den 1. Juli 2026 beschlossene neue Gehaltssystem mit 75 degressiven Gehaltsstufen je Gehaltsklasse beschliesst, basieren die Einreihungen der Mitarbeitenden weiterhin auf der linearen Gehaltstabelle für

Gemeinden mit 12 Vorstufen und 80 Gehaltsstufen à je 0,75 Prozent.

Inkrafttreten

**Art. 18** <sup>1</sup> Diese Verordnung tritt unter Vorbehalt des fakultativen Referendums rückwirkend auf den 1. Januar 2026 in Kraft.

<sup>2</sup> Sie ersetzt alle ihr widersprechenden Bestimmungen, insbesondere das Personal- und Besoldungsreglement vom 16. Oktober 2012.

Diese Verordnung ist vom Gemeinderat in seiner Sitzung vom 12. Januar 2026 unter Vorbehalt des fakultativen Referendums mit rückwirkendem Inkrafttreten auf den 1. Januar 2026 beschlossen worden.

GEMEINDERAT DIEMTIGEN

Ueli Imobersteg

Gemeinderatspräsident

Pascale Ruch

Gemeindeschreiberin

### Änderungstabelle nach Beschluss

<i>Beschluss</i>	<i>Inkrafttreten</i>	<i>Element</i>	<i>Änderung</i>
12.01.2026	01.01.2026	Erlass	Neufassung

### Änderungstabelle nach Artikel

<i>Element</i>	<i>Beschluss</i>	<i>Inkrafttreten</i>	<i>Änderung</i>
Erlass	12.01.2026	01.01.2026	Neufassung