

# Personalreglement

Der Einwohnergemeinde Wahlen

Inkrafttreten: 1. Januar 2009  
mit Änderung vom 8. November 2010

# Personalreglement der Einwohnergemeinde Wahlern

## I. Rechtsverhältnis

### Art. 1

Geltungsbereich

Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen für das gesamte Personal der Gemeinde.

### Art. 2

Öffentlich-rechtlich  
angestelltes Personal

Das Personal der Einwohnergemeinde Wahlern wird öffentlich-rechtlich mit Vertrag angestellt.

### Art. 3

Privatrechtlich ange-  
stelltes Personal

<sup>1</sup> Aushilfspersonal wird privatrechtlich angestellt.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat bestimmt die weiteren privatrechtlichen Funktionen.

<sup>3</sup> Massgebend sind die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.

<sup>4</sup> Die Feriengeldentschädigung sowie die Sozialzulagen werden analog den Bestimmungen des Kantons ausgerichtet.

### Art. 4

Kündigungsfristen/  
Probezeit

<sup>1</sup> Die Kündigungsfrist beträgt 3 Monate.

<sup>2</sup> Die Kündigung durch die Gemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.

<sup>3</sup> Für das unbefristet angestellte Personal gelten die ersten drei Monate als Probezeit. Die Probezeit kann durch Absprache auf höchstens sechs Monate verlängert werden. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis wie folgt auf Ende eines Monats gekündigt werden:

- im ersten Monat mit einer Frist von sieben Tagen
- in der weiteren Probezeit mit einer Frist von dreissig Tagen.

Ausführungsbestimmungen	<p><u>Art. 5</u></p> <p>Der Gemeinderat regelt weiterführende Einzelheiten und die zum Vollzug dieses Reglementes erforderlichen Ausführungsbestimmungen in einer Verordnung.</p>
Ergänzendes Recht	<p><u>Art. 6</u></p> <p>Soweit dieses Reglement keine besonderen Bestimmungen enthält, gelten sinngemäss die kantonalen Bestimmungen, insbesondere:</p> <p>a) Personalgesetz b) Personalverordnung</p>

## II. Lohnsystem

Grundsatz	<p><u>Art. 7</u></p> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat ordnet in seiner Verordnung jede Stelle einer Gehaltsklasse gemäss Gehaltsklassentabelle für das Personal der bernischen Kantonsverwaltung zu.</p> <p><sup>2</sup> Jede Gehaltsklasse setzt sich aus dem Grundgehalt von 100% und 80 Gehaltsstufen von je 0,75% sowie 12 Anlaufstufen zusammen.</p> <p><sup>3</sup> Der Aufstieg erfolgt gestützt auf das Resultat der jährlichen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung. Leistung und Verhalten werden wie folgt beurteilt:</p> <p>A++ ausgezeichnet A+ sehr gut A gut B genügend C ungenügend</p>
Aufstieg	<p><u>Art. 8</u></p> <p><sup>1</sup> Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat legt fest, welche Mittel für Aufstiege insgesamt zur Verfügung stehen. Er berücksichtigt bei seiner Entscheidung die finanzielle Lage der Gemeinde, die Konjunkturlage und die Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft.</p> <p><sup>3</sup> Ob und in welchem Ausmass ein Aufstieg erfolgt, ist abhängig</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- von der individuellen Leistung</li> <li>- vom individuellen Verhalten</li> <li>- von den dem Verwaltungszweig zur Verfügung stehenden Mitteln</li> </ul> <p><sup>4</sup> Es können jährlich wie folgt Gehaltsstufen gewährt werden:</p> <p>a keine, wenn Leistung und Verhalten mit "B" oder "C" bewertet werden; b bis zu drei, wenn Leistung und Verhalten mit "A" bewertet werden;</p>

c bis zu sechs, wenn Leistung und Verhalten mit "A+ " bewertet werden  
 d bis zu 10, wenn Leistung und Verhalten mit "A++ " bewertet werden.

<sup>5</sup> Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen.

#### Art. 9

Rückstufung

<sup>1</sup> Das Gehalt kann jährlich um bis zu vier Stufen reduziert werden, sofern die Leistungsbeurteilung auch im vorhergehenden Jahr ergeben hat, dass Anforderungen/Zielvorgaben in wichtigen Bereichen nicht erfüllt werden.

<sup>2</sup> Das Gehalt kann nicht unter das Grundgehalt (Minimum der Gehaltsklasse) reduziert werden.

#### Art. 10

Leistungsprämien

<sup>1</sup> Für ausserordentliche Leistungen können einmalige Prämien ausgerichtet werden.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat entscheidet auf Antrag.

### III. Leistungsbeurteilung

#### Art. 11

Organigramm

Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm dar.

#### Art. 12

GeschäftsleiterIn

Die Gemeindepräsidentin oder der Gemeindepräsident sowie die Vizepräsidentin oder der Vizepräsident sind gemeinsam für die Leistungsbeurteilung der Geschäftsleiterin oder des Geschäftsleiters verantwortlich. Sie nehmen dazu jährlich eine Standortbestimmung in Form eines Mitarbeitergesprächs vor.

#### Art. 13

AbteilungsleiterIn

Die Geschäftsleiterin oder der Geschäftsleiter ist für die Leistungsbeurteilung der Abteilungsleiterin oder des Abteilungsleiters verantwortlich. Sie oder er nimmt mit den Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern jährlich eine Standortbestimmung in Form eines Mitarbeitergesprächs vor. Auf Wunsch kann der Departementsvorsteher hinzugezogen werden.

#### Art. 14

Übrige Stellen

Die Zuständigkeit zur Leistungsbeurteilung der übrigen Stellen ist im Funktionsdiagramm geregelt.

Eröffnung/Rechtsmittel	<u>Art. 15</u>
	<sup>1</sup> Der begründete Entscheid der Geschäftsleiterin oder des Geschäftsleiters über die Leistungsbeurteilungen ist dem Personal bekannt zu geben.
	<sup>2</sup> Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mit der Leistungsbeurteilung nicht einverstanden, so kann sie oder er eine schriftliche Stellungnahme zu Händen des Personaldossiers abgeben. <sup>1</sup>
	<sup>3</sup> Gegen die Lohnreihe kann innert 10 Tagen nach Bekanntgabe eine beschwerdefähige Verfügung verlangt werden.
	<sup>4</sup> Das Personal kann die Verfügung innert 30 Tagen nach Eröffnung mit Einsprache beim Gemeinderat anfechten. Der Entscheid des Gemeinderates kann mit Verwaltungsbeschwerde beim Regierungsstatthalteramt angefochten werden.

Disziplinarische Massnahmen	<u>Art. 16</u>
	<sup>1</sup> Der Gemeinderat delegiert die Kompetenz der disziplinarischen Massnahmen an die Geschäftsleiterin oder den Geschäftsleiter.
	<sup>2</sup> Gegen verfügte Massnahmen kann innert 30 Tagen beim Gemeinderat Einsprache erhoben werden. Der Einspracheentscheid kann mit Verwaltungsbeschwerde beim Regierungsstatthalteramt angefochten werden.

#### IV. Besondere Bestimmungen

Arbeitsplatzbewertung	<u>Art. 17</u>
	Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, lässt der Gemeinderat die Stellen in der Verwaltung neu bewerten.

Funktionendiagramm	<u>Art. 18</u>
	Der Gemeinderat umschreibt die Zuständigkeit der einzelnen Stellen in einem Funktionendiagramm.

Stellenausschreibung	<u>Art. 19</u>
	<sup>1</sup> Die Gemeinde schreibt freie Stellen mindestens im Anzeiger öffentlich aus. <sup>2</sup> Von der Pflicht zur Ausschreibung kann bei bis zu einem Jahr befristeten Stellen und bei Teilzeitstellen bis 20% Anstellungsgrad abgesehen werden.

Unfallversicherung	<u>Art. 20</u>
	<sup>1</sup> Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG).

---

<sup>1</sup> Präzisierung gemäss Beschluss GR vom 8. November 2010

<sup>2</sup> Die Gemeinde schliesst UVG-Zusatzversicherungen ab und der Gemeinderat bestimmt, in welchem Umfang sie sich als Arbeitgeber an deren Prämien beteiligt.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat bestimmt den Prämienanteil des Personals für die Nichtberufsunfall-Versicherung.

#### Art. 21

Krankentaggeldversicherung

<sup>1</sup> Die Gemeinde schliesst zur Durchführung einer Krankentaggeldversicherung einen Kollektivvertrag mit einem anerkannten Krankenversicherer ab.

<sup>2</sup> Die Prämien gehen zu Lasten des Arbeitgebers.

#### Art. 22

Pensionskasse

<sup>1</sup> Die Gemeinde versichert das Personal gegen die wirtschaftlichen Folgen der Invalidität, des Alters und des Ablebens im Rahmen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG).

Abgangsentschädigung  
Rentenansprüche

<sup>2</sup> Die Bestimmungen des kantonalen Rechts über die Abgangsentschädigungen und die Rentenansprüche (Art. 32 und 33 PG) finden in der Gemeinde keine Anwendung.

<sup>3</sup> Die Geschäftsleiterin oder der Geschäftsleiter kann für betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Austrittsunterstützung anbieten (zB Flexibilität des Austritts oder Coachingunterstützung).<sup>2</sup>

#### Art. 23

Sitzungsgeld

Das Personal hat Anspruch auf Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht in die ordentliche Arbeitszeit fällt.

#### Art. 24

Jahresentschädigungen,  
Spesen

<sup>1</sup> Die Jahresentschädigungen für den Versammlungsleiter, den Gemeindepräsidenten, den Vize-Gemeindepräsidenten und die Mitglieder des Gemeinderates, die jährlich fixe Repräsentations- und Spesenentschädigung für den Gemeinderat sowie die Sitzungs- und Taggelder und die Spesen von Behördenmitgliedern werden im Anhang I geregelt.

<sup>2</sup> Die Entschädigungen der im Anhang I nicht erwähnten Behördenmitglieder und der nebenamtlichen Angestellten und Funktionäre werden vom Gemeinderat in einer Verordnung geregelt.

<sup>3</sup> Das Gemeindepersonal hat Anspruch auf Vergütung der effektiven Spesen, wenn es in dienstlichem Auftrag reist.

---

<sup>2</sup> Gemäss Beschluss des Gemeinderates vom 8. November 2010

## V. Übergangs- und Schlussbestimmungen

### Art. 25

Besitzstand

<sup>1</sup> Der Besitzstand ist gewährleistet.

<sup>2</sup> Die Überführung vom bisherigen in das neue Gehaltssystem richtet sich nach den kantonalen Vorschriften.

### Art. 26

Inkrafttreten

Dieses Reglement mit Anhang I tritt am 1. Januar 2009 in Kraft und ersetzt das Personalreglement mit Anhang I vom 1. Januar 2006.

Beschlossen an der Sitzung des Gemeinderates vom 24. November 2008.

Schwarzenburg, 25. November 2008

### **Gemeinderat Wählern**

*sig. R. Krebs*

*sig. B. Leuthold*

Rudolf Krebs  
Präsident

Brigitte Leuthold  
Sekretärin

### **Auflagezeugnis**

In Anwendung von Art. 49 Abs. 1 Bst. a Gemeindeordnung hat der Gemeinderat das vorliegende Reglement mit Anhang I an seiner Sitzung vom 24. November 2008 beschlossen. Inkrafttreten im Sinne von Art. 45 der kantonalen Gemeindeverordnung vom 16. Dezember 1998 wurde öffentlich bekannt gemacht im Anzeiger für den Amtsbezirk Schwarzenburg vom 27. November und 4. Dezember 2008. Gegen das vorliegende Reglement wurde gemäss Art. 38 Gemeindeordnung weder das fakultative Referendum ergriffen, noch sind während der öffentlichen Auflage Beschwerden eingegangen.

Schwarzenburg, 30. Dezember 2008

### **Gemeindeschreiberei Wählern**

*sig. B. Leuthold*

Brigitte Leuthold  
Gemeindeschreiberin

## Änderung des Personalreglementes

Der Gemeinderat hat anlässlich der Sitzung vom 8. November 2010 Änderungen an folgenden Artikeln vorgenommen:

Artikel 15, Abs. 2 und 3, Artikel 22, Abs. 2 und 3

Die Änderungen treten auf 1. Januar 2011 in Kraft.

Schwarzenburg, 8. November 2010

### Gemeinderat Wählern

Ruedi Flückiger  
Präsident

Brigitte Leuthold  
Sekretärin

### Auflagezeugnis

In Anwendung von Art. 49 Abs. 1 Bst. a Gemeindeordnung hat der Gemeinderat das vorliegende Reglement mit Anhang I an seiner Sitzung vom 8. November 2010 beschlossen. Inkrafttreten im Sinne von Art. 45 der kantonalen Gemeindeverordnung vom 16. Dezember 1998 wurde öffentlich bekannt gemacht im Anzeiger Gürbetal-Längenberg-Schwarzenburgerland vom 9.12.2010 und 16.12.2010. Gegen das vorliegende Reglement wurde gemäss Art. 38 Gemeindeordnung weder das fakultative Referendum ergriffen, noch sind während der öffentlichen Auflage Beschwerden eingegangen.

Schwarzenburg, 19. Januar 2011

### Gemeindeschreiberei Schwarzenburg

Brigitte Leuthold  
Gemeindeschreiberin

## ANHANG I

### Jahresentschädigungen

- Versammlungsleiter pro Versammlung inkl. Vorbereitung	Fr. 400.--
- Gemeindepräsident	20-40% Anstellung*
- Vize-Gemeindepräsident	Fr. 6'800.--
- Mitglieder des Gemeinderates	Fr. 6'000.--

#### \* Anstellung Gemeindepräsident

<sup>1</sup> Die Anstellung des Gemeindepräsidenten beträgt grundsätzlich 40 Stellenprozent. In der ausgerichteten Jahresentschädigung von 40% sind alle Entschädigungen enthalten (Sitzungsgelder/Taggelder, Spesen aller Art, etc.).

<sup>2</sup> Wählt der Gemeindepräsident die Möglichkeit einer weniger als 40%igen Anstellung, werden die verbleibenden Prozente in der Freizeit geleistet und mit Sitzungsgeldern/Taggeldern und Spesenentschädigungen aller Art entschädigt.

<sup>3</sup> Entschädigung gemäss kantonaler Besoldungsordnung, Einreihung Gehaltsklasse 22

- bei Erstwahl Stufe 48
- bei Wiederwahl + 4

### Repräsentations- und Spesenentschädigung im Jahr

- Gemeindepräsident (bei weniger als 40%iger Anstellung)	Fr. 800.--
- Gemeinderäte / Vize-Gemeindepräsident	Fr. 400.--

### Kommissions- und Gemeinderatssitzungen mit Traktandenliste und Protokoll

- Pauschal pro Sitzung	Fr. 50.--
------------------------	-----------

### Vorbereitungsarbeiten durch die Präsidenten für Kommissions- und Gemeinderatssitzungen mit Traktandenliste und Protokoll

- Pauschal pro Sitzung	Fr. 100.--
------------------------	------------

## Besprechungen und Tagungen

- 1 Tag	(für Beanspruchungen von mehr als 2 Stunden je Vormittag und Nachmittag am gleichen Tag)	Fr.	120.--
- 1/2 Tag	(für Beanspruchungen von über 2 Stunden vormittags oder nachmittags)	Fr.	70.--
- Abend	(je Abendbesprechung über 2 Stunden)	Fr.	40.--
- Kurzsitzung	(für Beanspruchungen bis 2 Stunden tags oder abends)	Fr.	30.--

## Reisespesen

Für Dienstreisen sollen in erster Linie die öffentlichen Verkehrsmittel benützt werden (Bahnbillet 2. Klasse).

Die Benützung privater Fahrzeuge wird nur bewilligt, wenn das Fahrzeug der Verwaltung nicht verfügbar ist und wenn erheblich Zeit oder Kosten eingespart werden können oder der Einsatz eines Motorfahrzeuges aus dienstlichen Gründen zweckmässiger ist.

Die Entschädigung für die Benützung von privaten Fahrzeugen wird vom Gemeinderat festgesetzt.

## Verpflegungsspesen

Muss aus dienstlichen Gründen eine Hauptmahlzeit auswärts eingenommen werden, besteht Anspruch auf eine Entschädigung. Dabei gilt der Ansatz für Entschädigungen zusätzlicher Mahlzeiten gemäss jeweiligem Regierungsratsbeschluss.