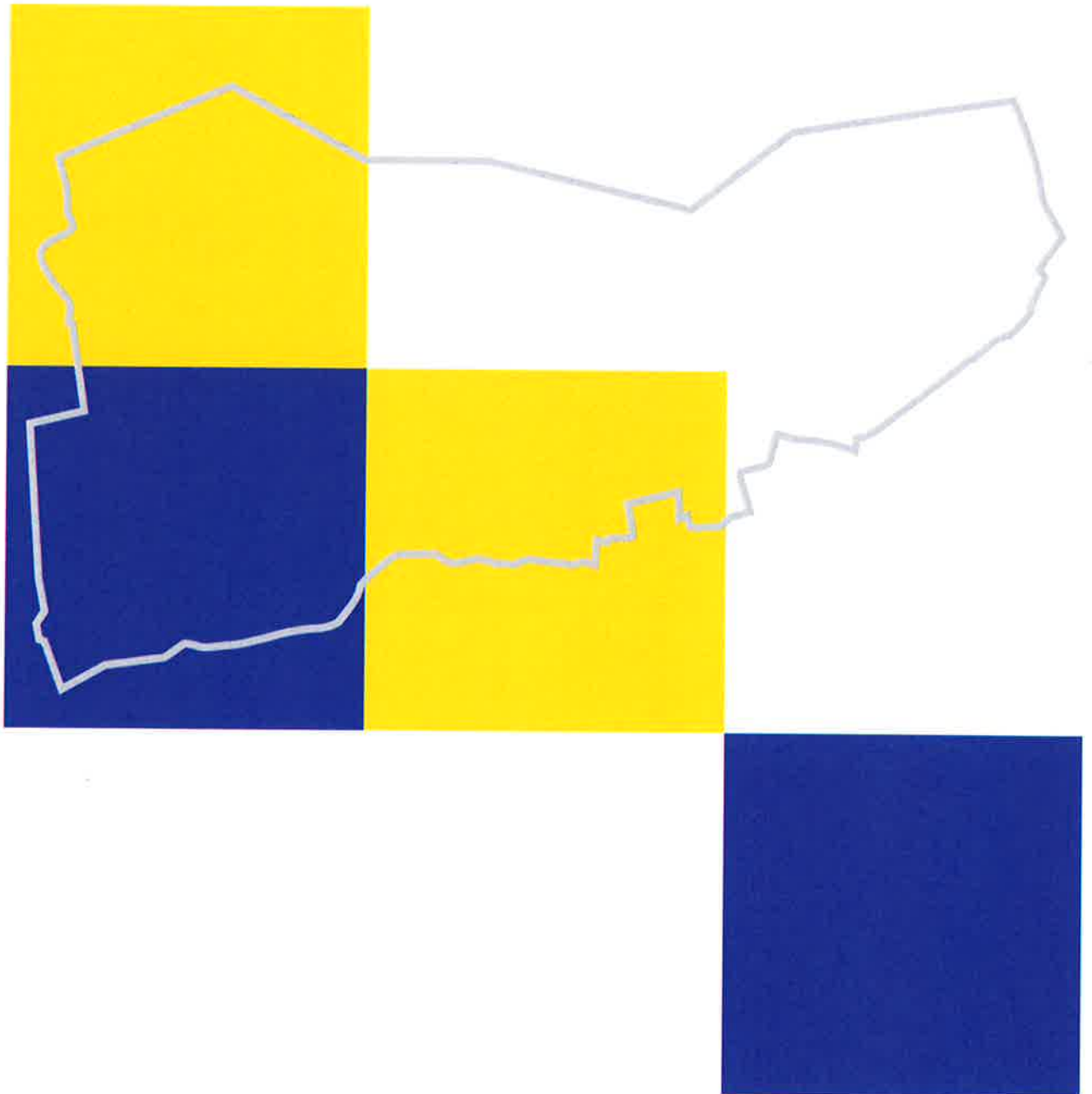




07.12.2017

# Personalreglement



# Inhaltsverzeichnis Personalreglement

Inhalt	Seite
<b>1. Rechtsverhältnis</b>	<b>3</b>
Geltungsbereich   ergänzendes Recht	3
Privatrechtlich angestelltes Personal	3
Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal	3
Kündigungsfristen	3
<b>2. Lohnsystem</b>	<b>3</b>
Grundsatz	3
Aufstieg	4
Rückstufung	4
Spesenentschädigung	4
<b>3. Leistungs- und Verhaltensbeurteilung</b>	<b>4</b>
Organigramm   Kaderstellen	4
Leistungsbeurteilung	4
Aussergewöhnliche Leistungen	4
<b>4. Eröffnung   Rechtsmittel</b>	<b>4</b>
Gehalt	4
Leistungs- und Verhaltensbeurteilung	5
<b>5. Arbeitszeit</b>	<b>5</b>
Grundsatz	5
Überzeit	5
<b>6. Besondere Bestimmungen</b>	<b>5</b>
Arbeitsplatzbewertung	5
Stellenbeschrieb	5
Unfallversicherung	5
Krankentaggeldversicherung	5
Pensionskasse	5
Abgangsentschädigung	6
<b>7. Jahresentschädigungen des Gemeinderates</b>	<b>6</b>
Feste Jahresentschädigung	6
Indexierung	6
<b>8. Übergangs- und Schlussbestimmungen</b>	<b>6</b>
Delegation an Gemeinderat	6
Überprüfung	6
Inkrafttreten	6

## 1. Rechtsverhältnis

### Art. 1

Geltungsbereich | ergänzendes Recht

<sup>1</sup> Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten für das Personal der Gemeinde. Zudem regelt es die Entschädigungen des Gemeinderates.

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

### Art. 2

Privatrechtlich angestelltes Personal

<sup>1</sup> Im Stundenlohn angestelltes Personal wird privatrechtlich angestellt.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat bestimmt die privatrechtlich anzustellenden Funktionen in der Personalverordnung.

<sup>3</sup> Für diese Anstellungen massgebend sind die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.

### Art. 3

Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal

<sup>1</sup> Im Monatslohn angestelltes Personal wird öffentlich-rechtlich mit Vertrag angestellt.

<sup>2</sup> Soweit dieses Reglement keine besonderen Vorschriften enthält, gelten die Bestimmungen des Kantonalen Rechts.

<sup>3</sup> Die Beschlüsse des Regierungsrates zu personalpolitischen Fragen gelten grundsätzlich auch für das Gemeindepersonal.

### Art. 4

Kündigungsfristen

<sup>1</sup> Die Kündigungsfrist für öffentlich-rechtlich angestellte Personen beträgt 4 Monate.

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

## 2. Lohnsystem

### Art. 5

Grundsatz

<sup>1</sup> Der Gemeinderat ordnet jede Stelle aufgrund des Stellenbeschriebs in der Personalverordnung einer Gehaltsklasse gemäss kantonaler Gesetzgebung zu. Es wird das degressive Lohnsystem angewendet.

<sup>2</sup> Für jede Gehaltsklasse besteht ein Grundgehalt von 100 Prozent und 80 Gehaltsstufen. Innerhalb der Gehaltsklasse ist die Gehaltsentwicklung bezogen auf das Grundgehalt wie folgt abgestuft:

- a) 20 Gehaltsstufen von je 1.0 Prozent
- b) 40 Gehaltsstufen von je 0.75 Prozent
- c) 20 Gehaltsstufen von je 0.5 Prozent.

<sup>3</sup> Dem Grundgehalt sind 6 Einstiegsstufen von je 1.5 Prozent des Grundgehalts vorangestellt.

## **Art. 6**

Aufstieg

<sup>1</sup> Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen.

<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.

<sup>3</sup> Ob und in welchem Ausmass ein Aufstieg erfolgt, ist abhängig

- a) von der individuellen Leistung
- b) vom individuellen Verhalten
- c) von der gerechten Verteilung der zur Verfügung stehenden Mittel innerhalb des Verwaltungszweiges und der gesamten Verwaltung
- d) von anderen sachlich haltbaren Gründen.

<sup>4</sup> Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Erhöhung von Gehaltsstufen. Art. 44, Personalverordnung des Kantons Bern, (Grundsatz individueller Gehaltsaufstieg) wird nicht angewendet.

## **Art. 7**

Rückstufung

<sup>1</sup> Bei «nicht ausreichenden Leistungen» kann das Gehalt jährlich um bis zu vier Stufen reduziert werden, wenn die Leistungsbeurteilung auch im vorhergehenden Jahr «nicht ausreichende Leistungen» ergab.

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

## **Art. 8**

Spesenentschädigung

Das Personal hat Anrecht auf Spesenentschädigung.

# **3. Leistungs- und Verhaltensbeurteilung**

## **Art. 9**

Organigramm | Kaderstellen

Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm dar und bestimmt das Kader.

## **Art. 10**

Leistungsbeurteilung

Grundsätzlich erfolgt die Leistungsbeurteilung des unterstellten Personals durch den direkten Vorgesetzten.

## **Art. 11**

Aussergewöhnliche Leistungen

Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien im Einzelfall belohnen.

# **4. Eröffnung | Rechtsmittel**

## **Art. 12**

Gehalt

<sup>1</sup> Der Entscheid über die Einstufung ist dem Personal bekanntzugeben.

<sup>2</sup> Das Personal kann innert 10 Tagen nach Bekanntgabe des Entscheides eine beschwerdefähige Verfügung verlangen.

<sup>3</sup> Das Personal kann die Verfügung innert 30 Tagen nach Eröffnung mit Verwaltungsbeschwerde beim Regierungsstatthalter anfechten.

### **Art. 13**

Leistungs- und Verhaltensbeurteilung

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können innert 10 Tagen ab Erhalt der schriftlich festgehaltenen Ergebnisse der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung eine Überprüfung bei der oder dem nächst höheren Vorgesetzten verlangen.

<sup>2</sup> Ist die beurteilte Person mit dem Ergebnis der Überprüfung nicht einverstanden, kann sie zuhanden des Personaldossiers eine schriftliche Erklärung abgeben.

## **5. Arbeitszeit**

### **Art. 14**

Grundsatz

Es gilt das Arbeitszeitmodell der Jahresarbeitszeit.

### **Art. 15**

Überzeit

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können verpflichtet werden, notwendige Überzeit zu leisten, sofern und soweit sie ihnen zugemutet werden kann.

<sup>2</sup> Ist aus betrieblichen Gründen eine Kompensation der Überzeit nicht oder nur teilweise möglich, setzt der Gemeinderat die Entschädigung auf Grund der Lohneinteilung fest.

## **6. Besondere Bestimmungen**

### **Art. 16**

Arbeitsplatzbewertung

Ändert sich der Arbeitsumfang wesentlich, kann der Gemeinderat die Stellen neu bewerten.

### **Art. 17**

Stellenbeschrieb

<sup>1</sup> Der Gemeinderat umschreibt die Kaderstellen.

<sup>2</sup> Das Kader umschreibt die Stellen der ihm unterstellten Personen im Rahmen der Vorgaben des Gemeinderates.

### **Art. 18**

Unfallversicherung

Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG).

### **Art. 19**

Krankentaggeldversicherung

Die Gemeinde schliesst für das Personal eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung ab. Die Prämien werden von der Gemeinde getragen.

### **Art. 20**

Pensionskasse

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.

## Art. 21

Abgangsentschädigung

Es werden keine Abgangsentschädigungen ausgerichtet.

## 7. Jahresentschädigungen des Gemeinderates

### Art. 22

Feste Jahresentschädigung

<sup>1</sup> Die Mitglieder des Gemeinderates haben Anspruch auf folgende Entschädigungen:

Gemeinde- und Gemeinderatspräsident   in	CHF 20'000
Vizegemeinde- und Vizegemeinderatspräsident   in	CHF 11'000
Übrige Gemeinderatsmitglieder	CHF 8'000

<sup>2</sup> Mit der festen Jahresentschädigung ist die ordentliche Gemeinderatstätigkeit inkl. Sitzungen von Gemeinderat und ständigen Kommissionen entschädigt. Zusätzlich entschädigt wird die Mitgliedschaft in nicht ständigen Kommissionen.

<sup>3</sup> Jedem Gemeinderatsmitglied werden jährlich Pauschalspesen in der Höhe von CHF 2'000 ausbezahlt. Diese sind in der Pauschale gemäss Abs. 1 enthalten.

### Art. 23

Indexierung

Eine teuerungsbedingte Anpassung der Ansätze im Personalreglement und in der Personalverordnung kann der Gemeinderat vornehmen, wenn der Landesindex für Konsumentenpreise um mehr als 10 Punkte gestiegen ist (Basis Index Dezember 2015 = 100 | Stand August 2017 = 100.6).

## 8. Übergangs- und Schlussbestimmungen

### Art. 24

Delegation an Gemeinderat

Der Gemeinderat regelt in einer Verordnung

- die Zuteilung der Gehaltsklassen für die einzelnen Funktionen des Gemeindepersonals (Art. 5 Abs. 1)
- die Sitzungsgelder und Spesenentschädigungen der Behörden und des Personals
- die Entschädigung des privatrechtlich angestellten Personals
- Nacht- und Wochenendzulagen für das Gemeindepersonal
- weitere Ausführungsbestimmungen zu diesem Reglement.

### Art. 25

Überprüfung

Der Gemeinderat überprüft periodisch die Ansätze im Personalreglement und in der Personalverordnung.

### Art. 26

Inkrafttreten

<sup>1</sup> Dieses Reglement tritt am 01.01.2018 in Kraft.

<sup>2</sup> Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Personalreglement vom 10. Juni 2010 und das Entschädigungs- und Spesenreglement vom 3. Dezember 1998 inkl. alle Änderungen, auf.

So beraten und angenommen durch die Gemeindeversammlung von Frauenkappelen am 7. Dezember 2017.

Einwohnergemeinde Frauenkappelen  
Namens des Gemeinderates



M. Kämpfer, Präsident



R. Hämmerli, Gemeindeschreiberin

### **Auflagezeugnis**

Die Gemeindeschreiberin bescheinigt, dass dieses Reglement 30 Tage vor der beschlussfassenden Gemeindeversammlung in der Gemeindeschreiberei öffentlich aufgelegt worden ist. Die Auflage wurde in den Anzeigern vom 25. und 27. Oktober 2017 publiziert.

<sup>4</sup>  
Frauenkappelen, 05. Februar 2018



R. Hämmerli, Gemeindeschreiberin