



Personalreglement

Gültig ab 1. Januar 2019

Änderungen, Ergänzungen:

-

INHALTSVERZEICHNIS

Thema:

Artikel Nr.:

I. Rechtsverhältnis	
Geltungsbereich	1
Anstellungsform	2
Stellenausschreibung	3
Kündigung	4
II. Lohnsystem	
Grundsatz	5
Aufstieg	6
Rückstufung	7
Berücksichtigung der finanziellen Lage der Gemeinde	8
III. Leistungs- und Verhaltensbeurteilung	
Grundsatz	9
Verfahren	10
Ausnahmen	11
Eröffnung/Rechtsmittel	12
Aussergewöhnliche Leistungen	13
IV. Besondere Bestimmungen	
Arbeitsplatzbewertung	14
Unfallversicherung	15
Taggeldversicherung	16
Pensionskasse	17
Abgangsentschädigung, Rentenansprüche	17
Sitzungsgeld	18
Jahresentschädigungen	19
Entschädigungen, Sitzungsgelder, Spesen	19
Personalverordnung	20
V. Übergangs- und Schlussbestimmungen	
Inkrafttreten	21

Personalreglement (1.12.103)

Die Einwohnergemeinde Wilderswil erlässt gestützt auf Art. 37 der Gemeindeordnung vom 1. Januar 2017 das folgende Personalreglement:

I. Rechtsverhältnis

Artikel 1

Geltungsbereich ¹ Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen und Abs. 2 für das gesamte Personal der Gemeinde.

² Vorbehalten bleiben die Bestimmungen der Gesetzgebung über die Anstellung der Lehrkräfte.

³ Die Beschlüsse des Regierungsrates zu personalrechtlichen Fragen (Teuerung etc.) gelten auch für das Gemeindepersonal, soweit keine gemeindeeigene Regelung besteht.

Artikel 2

Anstellungsform ¹ Das Personal der Einwohnergemeinde Wilderswil wird öffentlich-rechtlich mit Vertrag angestellt.

² Aushilfspersonal wird privatrechtlich angestellt.

Artikel 3

Stellenaus-schreibung ¹ Neu geschaffene oder freiwerdende Stellen sind in der Regel öffentlich auszu-schreiben.

² In besonderen Fällen (z. B. interne Umbesetzung, Kündigung während Probezeit, befristete Stellen, Kleinpensen) kann auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet werden.

Artikel 4

Kündigung ¹ Die Kündigungsfrist für Kadermitarbeiter (Abteilungsleiter etc.) beträgt nach Ablauf der Probezeit beidseitig sechs Monate.

² Die Kündigungsfrist für das übrige Personal beträgt nach Ablauf der Probezeit beidseitig drei Monate.

³ Im gegenseitigen Einvernehmen kann eine kürzere Kündigungsfrist vereinbart werden.

⁴ Die Kündigung durch die Gemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.

II. Lohnsystem

Artikel 5

Grundsatz

¹ Für jede Gehaltsklasse bestehen ein Grundgehalt von 100 Prozent und 80 Gehaltsstufen. Innerhalb der Gehaltsklasse ist die Gehaltsentwicklung bezogen auf das Grundgehalt wie folgt abgestuft:

- a) 20 Gehaltsstufen (1 – 20) von je 1.0 Prozent,
- b) 40 Gehaltsstufen (21 – 60) von je 0.75 Prozent,
- c) 20 Gehaltsstufen (61 – 80) von je 0.5 Prozent.

Dem Grundgehalt sind 6 Einstiegsstufen von je 1.5 Prozent des Grundgehalts vorangestellt.

² Der Gemeinderat ordnet in der Personalverordnung jede Stelle einer Gehaltsklasse zu. Er berücksichtigt die Empfehlungen des Kantons, die Anforderungen und Belastungen und vergleicht die Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen mit der Privatwirtschaft.

Artikel 6

Aufstieg

¹ Der Aufstieg erfolgt gestützt auf das Resultat der jährlichen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung. Leistung und Verhalten werden wie folgt beurteilt:

- a) Anforderungen/Zielvorgaben deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen (ausgezeichnet)
- b) Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt und in wichtigen Bereichen übertroffen (sehr gut)
- c) Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt (gut)
- d) Anforderungen/Zielvorgaben teilweise erfüllt (genügend)
- e) Anforderungen/Zielvorgaben in wichtigen Bereichen nicht erfüllt (ungenügend)

² Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt jährlich durch Anrechnung von Gehaltsstufen.

³ Ein Aufstieg kann in der Regel frühestens sechs Monate nach Beginn der Anstellung erfolgen.

⁴ 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

⁵ Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen.

Artikel 7

Rückstufung

¹ Das Gehalt kann jährlich um bis zu vier Stufen reduziert werden, sofern die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung auch im vorhergehenden Jahr ergeben hat, dass Anforderungen/Zielvorgaben in wichtigen Bereichen nicht erfüllt werden.

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

Artikel 8
Berücksichtigung der finanziellen Lage der Gemeinde
Der Gemeinderat kann bei schwieriger finanzieller Lage der Gemeinde, unter Berücksichtigung der Konjunkturlage sowie der Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft auf die Gewährung von Gehaltsstufen ganz oder teilweise verzichten.

III. Leistungs- und Verhaltensbeurteilung

Artikel 9
Grundsatz
Die jährliche Leistungs- und Verhaltensbeurteilung erfolgt nach systematischen und nachvollziehbaren Kriterien und gestützt auf ein Beurteilungsgespräch.

Artikel 10
Verfahren
¹ Die Vorgesetzten sind für die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung der ihnen unterstellten Personen verantwortlich.

² Sie geht dabei wie folgt vor:

- a) Sie führen mit den Betroffenen einzeln Beurteilungsgespräche durch; sie können die zuständigen Ressortvorstehenden zum Gespräch beiziehen;
- b) Sie geben den Betroffenen die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung bekannt und geben ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme;
- c) Sie unterbreiten dem Gemeinderat ihren Antrag zum Beschluss

Artikel 11
Ausnahmen
¹ Von der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung ausgenommen sind Angestellte wenn

- a) die Beschäftigung zeitlich auf weniger als ein Jahr befristet ist (befristete Angestellte),
- b) monatlich in der Regel weniger als 50 Stunden gearbeitet wird (Teilzeitangestellte),
- c) die Anstellung teilzeitlich im Stundenlohn mit schwankendem Beschäftigungsgrad erfolgt (Teilzeitangestellte),
- d) die Anstellung vor weniger als sechs Monaten erfolgt ist.

² Für diese Personalkategorie kann eine Gehaltsstufe pro Jahr angerechnet werden. Der Gemeinderat legt für diese Funktionen den Gehaltsaufstieg oder die Anzahl der Gehaltsstufen jährlich fest, in der Absicht, den Funktionen nach Absatz 1 mittelfristig eine mit dem übrigen Personal vergleichbare Gehaltsentwicklung zu ermöglichen.

Artikel 12
Eröffnung / Rechtsmittel
¹ Der Entscheid des Gemeinderates ist dem Personal bekanntzugeben.

² Das Personal kann innert zehn Tagen nach Bekanntgabe des Entscheides eine beschwerdefähige Verfügung verlangen.

³ Das Personal kann die Verfügung innert dreissig Tagen nach Eröffnung mit Beschwerde beim Regierungsstatthalter anfechten.

Artikel 13

Aussergewöhnliche Leistungen

¹ Unabhängig von der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung gemäss Artikel 9ff können Leistungs- und Innovationsprämien pro Person oder soweit die Leistung nicht einer Einzelperson zugeordnet werden kann, eine Teamprämie ausgerichtet werden.

² Der Höchstbetrag für die Prämien legt der Gemeinderat unter Berücksichtigung von Artikel 8 jährlich fest.

³ Für die Teamprämie gilt der Höchstbetrag nach Absatz 2. Sie wird zu gleichen Teilen auf die Teammitglieder aufgeteilt.

⁴ Die Prämien sind mit einer klaren Begründung der vorgesetzten Stelle zur abschliessenden Beurteilung dem Gemeinderat zu unterbreiten.

IV. Besondere Bestimmungen

Artikel 14

Arbeitsplatzbewertung

¹ Ändert sich das Arbeitsvolumen und das Aufgabengebiet wesentlich, lässt der Gemeinderat die Stellen neu bewerten.

² Die Angestellten sind in ihren Aufgabengebieten anzuhören und angemessen zur Mitwirkung einzuladen.

Artikel 15

Unfallversicherung

Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG). Die Prämien der Versicherung gegen Nichtberufsunfälle (NBU) werden zu 2/3 durch den Arbeitgeber und zu 1/3 durch den Arbeitnehmer getragen.

Artikel 16

Taggeldversicherung

Schliesst die Gemeinde eine Taggeldversicherung ab, gehen die gesamten Prämien zu ihren Lasten.

Artikel 17

Pensionskasse

¹ 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) und besonderer Gemeindevorschriften. Die Aufteilung der Beiträge richtet sich nach der jeweils gültigen Anschlussvereinbarung zwischen der Gemeinde und der Pensionskasse.

Abgangentschädigung, Rentenansprüche

² Die Bestimmungen des kantonalen Rechts über die Abgangentschädigungen und die Rentenansprüche (Art. 32 und 33 PG) finden in der Gemeinde keine Anwendung.

Artikel 18

Sitzungsgeld

Die Sitzungsdauer gilt als Arbeitszeit. Das Personal erhält zusätzlich das übliche Sitzungsgeld für die Dauer der Sitzung ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeiten (Montag – Freitag vor bzw. nach 06.00 - 20.00 Uhr sowie an Wochenenden

und Feiertagen).

Artikel 19

Jahresentschädigungen

¹ Die Gemeindeversammlung regelt die Höhe der Jahresentschädigungen des Gemeinderates in Anhang I.

Entschädigungen, Sitzungsgelder, Spesen

² Der Gemeinderat regelt die übrigen Entschädigungen, Sitzungsgelder und Spesen in der Personalverordnung.

Artikel 20

Personalverordnung

Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten der Rechte und Pflichten des Gemeindepersonals in der Personalverordnung.

V. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Artikel 21

Inkrafttreten

¹ Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2019 in Kraft.

² Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften auf.

Die Gemeindeversammlung von Wilderswil hat am 10. Dezember 2018 das vorstehende Personalreglement genehmigt. Das Reglement tritt per 1. Januar 2019 in Kraft.

Einwohnergemeinde Wilderswil

Die Gemeindepräsidentin:

Der Gemeindeschreiber:

M. Lehmann

Chr. Hartmann

Auflagezeugnis

Der Gemeindeschreiber bescheinigt, dass das vorliegende Personalreglement während 30 Tagen vor der beschlussfassenden Gemeindeversammlung vom 10. Dezember 2018 öffentlich in der Gemeindeschreiberei Wilderswil aufgelegt worden ist. Die Auflage wurde in den Anzeigern Interlaken vom 8. November 2018 und 6. Dezember 2018 publiziert.

Wilderswil, 10. Dezember 2018

Der Gemeindeschreiber:

Chr. Hartmann

Bekanntmachung

Der Erlass dieses Reglements und das Inkrafttreten auf den 1. Januar 2019 wurde im Anzeiger Interlaken vom 17. Januar 2019 und 24. Januar 2019 publiziert.

Anhang I

Jahresentschädigungen des Gemeinderates

Ziffer	Funktion	Jahresentschädigung	
1	Präsidentin / Präsident	Fr.	16'500.00
2	Vizepräsidentin / Vizepräsident	Fr.	10'500.00
3	übrige Mitglieder	Fr.	8'000.00