

**Einwohnergemeinde Wichtrach**



# **Personalreglement**

**vom 8. Dezember 2005**

geändert am 14.06.2007

# Inhaltsverzeichnis

<b>Rechtsverhältnis .....</b>	<b>3</b>
Geltungsbereich .....	3
Anstellungsbehörde.....	3
öffentlichrechtlich angestelltes Personal .....	3
privatrechtlich angestelltes Personal .....	3
Kündigungsfristen.....	3
<b>Lohnsystem.....</b>	<b>3</b>
Grundsatz.....	3
Aufstieg .....	3
Leistungs- und Verhaltensbeurteilung .....	4
Verfahren .....	4
Rückstufung .....	4
Berücksichtigung der finanziellen Situation der Gemeinde .....	4
<b>Leistungsbeurteilung.....</b>	<b>4</b>
Organigramm / Kaderstellen.....	4
Kader .....	4
übrige Stellen .....	4
Eröffnung / Rechtsmittel .....	5
Aussergewöhnliche Leistungen .....	5
<b>Besondere Bestimmungen.....</b>	<b>5</b>
Arbeitsplatzbewertung .....	5
Stellenausschreibung .....	5
Unfallversicherung.....	5
Pensionskasse .....	5
<b>Jahresentschädigungen.....</b>	<b>5</b>
Jahresentschädigung Gemeinderat.....	5
Jahresentschädigung ständige Kommissionen .....	5
Sitzungsgeld, Spesen.....	6
<b>Übergangs- und Schlussbestimmungen.....</b>	<b>6</b>
Inkrafttreten .....	6
<b>Auflagezeugnis .....</b>	<b>7</b>

## Rechtsverhältnis

<i>Geltungsbereich</i>	<b>Art. 1</b> Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen für das gesamte Personal der Gemeinde.
<i>Anstellungsbehörde</i>	<b>Art. 2</b> <sup>1</sup> Anstellungsbehörde für das gesamte Personal der Gemeinde Wichtrach ist der Gemeinderat.  <sup>2</sup> Der Gemeinderat sorgt für eine optimale Besetzung der von der Gemeindeversammlung bewilligten Stellenprozente im Rahmen der Vorgaben in diesem Reglement.
<i>öffentlichrechtlich angestelltes Personal</i>	<b>Art. 3</b> <sup>1</sup> Das Personal der Einwohnergemeinde Wichtrach wird öffentlichrechtlich angestellt.  <sup>2</sup> Wo dieses Reglement nichts anderes festlegt, gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts inklusive die Beschlüsse des Regierungsrates zu personalpolitischen Fragen.
<i>privatrechtlich angestelltes Personal</i>	<b>Art. 4</b> <sup>1</sup> Aushilfspersonal wird privatrechtlich angestellt.  <sup>2</sup> Der Gemeinderat bestimmt die privatrechtlich anzustellenden Funktionen in einer Verordnung.  <sup>3</sup> Massgebend sind ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.
<i>Kündigungsfristen</i>	<b>Art. 5</b> <sup>1</sup> Die Kündigungsfrist für das öffentlichrechtlich angestellte Personal beträgt drei Monate.  <sup>2</sup> Die Kündigung durch die Gemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung, die betreffende Person ist vorher anzuhören.

## Lohnsystem

<i>Grundsatz</i>	<b>Art. 6</b> <sup>1</sup> Jede Stelle wird einer Gehaltsklasse zugeordnet.  <sup>2</sup> Jede Gehaltsklasse besteht aus 80 Gehaltsstufen und zwölf Anlaufstufen.  <sup>3</sup> Bei der individuellen Einstufung werden nebst beruflichen auch persönliche Qualifikationen, sowie Qualifikationen aus Erziehungs- und Betreuungsarbeit berücksichtigt.
<i>Aufstieg</i>	<b>Art. 7</b> <sup>1</sup> Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt jährlich durch Anrechnung von Gehaltsstufen.

<i>Leistungs- und Verhaltensbeurteilung</i>	<p><sup>2</sup> Der Aufstieg über die Gehaltsstufen ist von der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung abhängig und kann im Rahmen der verfügbaren Mittel wie folgt gewährt werden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a für herausragende Leistungen (Beurteilungsstufe A) jährlich bis zu 10 Gehaltsstufen</li> <li>b für sehr gute Leistungen (Beurteilungsstufe B) jährlich bis zu 6 Gehaltsstufen</li> <li>c für gute Leistungen (Beurteilungsstufe C) jährlich bis zu 3 Gehaltsstufen</li> </ul> <p><sup>3</sup> Für ausreichende Leistungen (Beurteilungsstufe D) oder nicht ausreichende Leistungen (Beurteilungsstufe E) können keine Gehaltsstufen angerechnet werden.</p> <p><sup>4</sup> Eine gute Leistung (Beurteilungsstufe C) liegt vor, wenn die Zielvorgaben oder Leistungserwartungen vollständig erfüllt sind. Abweichungen davon sind im Beurteilungsblatt kurz zu begründen.</p>
<i>Verfahren</i>	<b>Art. 8</b> Das formelle Verfahren zur Leistungs- und Verhaltensbeurteilung wird vom Gemeinderat festgelegt.
<i>Rückstufung</i>	<p><b>Art. 9</b> <sup>1</sup> Das Gehalt kann jährlich um bis zu zwei Stufen reduziert werden, sofern die Leistungsbeurteilung auch im vorhergehenden Jahr ergeben hat, dass Anforderungen und/oder Zielvorgaben trotz Förderungsmassnahmen in wichtigen Bereichen nicht erfüllt werden.</p> <p><sup>2</sup> Das Gehalt kann nicht unter das Grundgehalt (Minimum der Gehaltsklasse) reduziert werden.</p>
<i>Berücksichtigung der finanziellen Situation der Gemeinde</i>	<b>Art. 10</b> Der Gemeinderat kann bei schwieriger finanzieller Lage der Gemeinde unter Berücksichtigung der Konjunkturlage auf die Gewährung von Gehaltsstufen ganz oder teilweise verzichten.

## Leistungsbeurteilung

<i>Organigramm / Kaderstellen</i>	<p><b>Art. 11</b> <sup>1</sup> Der Gemeinderat regelt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in der Verordnung über die Verwaltungsorganisation der Gemeinde Wichtrach.</p> <p><sup>2</sup> Das dem Gemeinderat direkt unterstellte Personal bildet das Kader der Gemeinde.</p>
<i>Kader</i>	<p><b>Art. 12</b> <sup>1</sup> Der Gemeindepräsident und die zuständigen Ressortinhaber und/oder der Vizegemeindepräsident sind für die Leistungsbeurteilung verantwortlich.</p> <p><sup>2</sup> Sie gehen dabei wie folgt vor</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a sie führen mit dem Kader einzeln Beurteilungsgespräche durch</li> <li>b sie geben den Betroffenen die Leistungsbeurteilung und die beantragte Veränderung des Gehalts bekannt und geben ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme</li> <li>c sie unterbreiten dem Gemeinderat ihren Antrag zum Beschluss</li> </ul>
<i>übrige Stellen</i>	<p><b>Art. 13</b> <sup>1</sup> Das Kader ist für die Leistungsbeurteilung der ihnen unterstellten Personen verantwortlich.</p> <p><sup>2</sup> Für das Verfahren gilt Art. 12 Abs. 2 sinngemäss.</p>

*Eröffnung /  
Rechtsmittel*

**Art. 14**<sup>1</sup> Der Entscheid des Gemeinderates ist dem Personal bekanntzugeben.

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

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

*Aussergewöhnliche  
Leistungen*

**Art. 15** Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien von maximal Fr. 5'000.— im Einzelfall belohnen.

## Besondere Bestimmungen

*Arbeitsplatzbewertung*

**Art. 16** Ändern sich Inhalt und/oder Umfang einer Funktion wesentlich, lässt der Gemeinderat die Stellen in der Verwaltung neu bewerten.

*Stellenausschreibung*

**Art. 17** Die Gemeinde schreibt freie Kaderstellen öffentlich aus.

*Unfallversicherung*

**Art. 18** Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG).

*Pensionskasse*

**Art. 19** 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.

## Jahresentschädigungen

*Jahresentschädigung  
Gemeinderat*

**Art. 20**<sup>1</sup> Die Jahresentschädigung deckt die Verantwortung als Mitglied einer Kollegialbehörde und die Ressortverantwortung ab. Sie entschädigt die ordentlichen zeitlichen Aufwendungen, die in der Wohnung anfallen.

<sup>2</sup> Die Jahresentschädigung beträgt

- GemeindepräsidentIn Fr. 10'000.—
- VizepräsidentIn Fr. 5'000.—
- Gemeinderätin, Gemeinderäte Fr. 4'000.—

<sup>3</sup> Für die Entschädigung des Gemeindepräsidenten kann der Gemeinderat anstelle der in Art. 20 Abs 2 und der Spesenregelung in der Personalverordnung festgelegten Entschädigungsform auch eine Teilzeitanstellung im gleichen Umfang festlegen.

*Jahresentschädigung  
ständige Kommissionen*

**Art. 21**<sup>1</sup> Die Jahresentschädigung deckt die Verantwortung als PräsidentIn einer ständigen Kommission ab. Sie entschädigt die ordentlichen zeitlichen Aufwendungen, die in der Wohnung anfallen. Die Entschädigung der PräsidentIn einer nichtständigen Kommission (Spezialkommission) wird beim Einsatz der Kommission von Fall zu Fall geregelt.

<sup>2</sup> Die Jahresentschädigung beträgt für KommissionspräsidentIn Fr. 1'000.—.

<sup>3</sup> Ist ein Gemeinderatsmitglied gleichzeitig PräsidentIn einer ständigen Kommission, steht ihm/ihr auch die entsprechende Jahresentschädigung zusätzlich zu.

*Sitzungsgeld, Spesen* **Art. 22** Der Gemeinderat regelt den Anspruch auf Tag- und Sitzungsgeld sowie Spesen für die Angestellten und die Behördemitglieder in einer Verordnung.

## Übergangs- und Schlussbestimmungen

*Inkrafttreten* **Art. 23** <sup>1</sup> Dieses Reglement tritt auf den 1. Januar 2006 in Kraft.

<sup>2</sup> Es hebt das Personalreglement der Einwohnergemeinde Wichtrach vom 23. Juni 2004 auf.

Die Stimmberechtigten der Einwohnergemeinde Wichtrach haben dieses Personalreglement an der Gemeindeversammlung vom 8. Dezember 2005 genehmigt.

**EINWOHNERGEMEINDE**

**WICHTRACH**

**Der Präsident      Die Gemeindeschreiberin**

*Peter Lüthi*

*Annalise Herzog-Jutzi*

## **Auflagezeugnis**

Die unterzeichnende Gemeindeschreiberin von Wichtrach bescheinigt, dass das vorliegende Personalreglement während dreissig Tage vor der beschlussfassenden Versammlung vom 8. Dezember 2005 in der Gemeindeschreiberei öffentlich aufgelegt worden ist. Die Auflage wurde ordnungsgemäss im Amtsanzeiger von Konolfingen publiziert.

Wichtrach, 10. Januar 2006

**Die Gemeindeschreiberin**

*Annalise Herzog-Jutzi*