

Personalreglement

Fassung vom 21. November 2016

Inhaltsverzeichnis

1. Rechtsverhältnis		3
Geltungsbereich	Art. 1	3
Öffentlich-rechtlich_angestelltes Personal	Art. 2	3
Kündigungsfristen	Art. 3	3
Privatrechtlich angestelltes Personal	Art. 4	3
Lernende	Art. 5	3
Personalpolitische Grundsätze	Art. 6	3
2. Lohnsystem		4
Grundsatz	Art. 7	4
Aufstieg	Art. 8	4
Verfahren	Art. 9	4
Rückstufung	Art. 10	4
Lohnkappung	Ar. 10 a	5
Berücksichtigung der finanziellen Situation der Gemeinde	Art. 11	5
3. Leistungsbeurteilung		5
Organigramm /_Kaderstellen	Art. 12	5
Kader	Art. 13	5
Übrige Stellen	Art. 14	5
Eröffnung /_Rechtsmittel	Art. 15	6
Aussergewöhnliche_Leistungen	Art. 16	6
4. Besondere Bestimmungen		6
Stellenausschreibung	Art. 17	6
Arbeitszeit	Art. 18	6
Überzeit	Art. 19	6
Arbeitszeitmodell	Art. 20	7
Arbeitsplatzbewertung	Art. 21	7
Aufgaben des Personals	Art. 22	7
Pensionskasse	Art. 23	7
Unfallversicherung	Art. 24	7
Krankentaggeld-Versicherung	Art. 24a	8
Sitzungsgeld	Art. 25	8
Entschädigung_Gemeinderat	Art. 26	8
Übrige Entschädigungen	Art. 27	9
Anpassungen	Art. 28	9
6. Übergangs- und Schlussbestimmungen		9
Rechtspflege	Art. 29	9
Besitzstand, Überführung	Art. 30	9
Inkrafttreten	Art. 31	9
Genehmigungsvermerk		
Genehmigungsvermerk		12

1. Rechtsverhältnis

Geltungsbereich

Art. 1

Das Reglement gilt mit Ausnahme von Art. 4 für das gesamte Personal der Gemeinde.

Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal

Art. 2

- 1) Das Personal wird in der Regel öffentlich-rechtlich angestellt.
- 2) Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts, namentlich das Personalgesetz und die Personalverordnung.

Kündigungsfristen

Art. 3

- 1) Die Kündigungsfrist beträgt nach der Probezeit drei Monate.
- 2) Die Kündigung durch die Gemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.

Privatrechtlich angestelltes Personal

Art. 4

- 1) Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse werden abgeschlossen, wenn:
 - a) die Anstellung zeitlich befristet ist
 - b) weniger als 30 % eines vollen Pensums gearbeitet wird
 - c) Teilzeitpersonal im Stundenlohn mit schwankendem Beschäftigungsgrad angestellt wird.
- 2) Massgebend sind dabei ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.

Lernende

Art. 5

Für die Lernenden gelten die besonderen Bestimmungen des Bundes und des Kantons über die Berufsbildung.

Personalpolitische Grundsätze

Art. 6

Die Personalpolitik des Gemeinderats orientiert sich an den Grundsätzen des Leitbildes, insbesondere dem Ziel eines kundenorientierten Dienstleistungsbetriebs. Dabei sind sowohl die Bedürfnisse des Betriebs und der Angestellten, wie auch die Möglichkeiten des Finanzhaushalts zu beachten.

Unter diesen Voraussetzungen wird insbesondere berücksichtigt:

- a) die Gewinnung und Erhaltung von fähigem, motiviertem und leistungsorientiertem Personal
- b) die Förderung und Entwicklung des Personals entsprechend ihren Aufgaben sowie ihren Anlagen und Fähigkeiten

- c) das Angebot von Ausbildungsplätzen
- d) die Ermöglichung der Teilzeitarbeit
- e) die Verwirklichung der Chancengleichheit von Mann und Frau
- f) die Sicherheit und Ergonomie der Arbeitsplätze.

2. Lohnsystem

Grundsatz

Art. 7

- 1) Der Gemeinderat ordnet jede Stelle in einem separaten Anhang einer Gehaltsklasse zu.
- 2) Jede Gehaltsklasse setzt sich aus dem Grundgehalt von 100 % und 80 Gehaltsstufen von je 0,75 % sowie 12 Anlaufstufen zusammen.
- 3) Der Aufstieg erfolgt gestützt auf das Resultat der jährlichen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung. Leistung und Verhalten werden wie folgt beurteilt:
 - AAA übertrifft die Anforderungen in hohem Masse
 - AA übertrifft die Anforderungen deutlich
 - A erfüllt die Anforderungen voll und ganz
 - B erfüllt die Anforderungen teilweise
 - C erfüllt die Anforderungen nicht

Aufstieg

Art. 8

- 1) Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt jährlich durch Anrechnung von Gehaltsstufen.
- 2) Der Aufstieg ist abhängig von der individuellen Leistung und vom Verhalten.

Verfahren

Art. 9

Aufgrund der Beurteilung gem. Art. 7 ergibt sich gestützt auf die erreichte Punktezahl eine Potenzialeinstufung. Aus der Differenz zur momentanen Einstufung können jährlich bis maximal 6 Gehaltsstufen gewährt werden. Der Gemeinderat legt die erforderlichen Differenzen für die Aufstiege in der Personalverordnung fest. Er steuert die Gesamtlohnsumme mit der Anpassung der Aufstiegsstufen.

Rückstufung

Art. 10

- 1) Das Gehalt kann reduziert werden, sofern die Leistungsbeurteilung auch im vorhergehenden Jahr ergeben hat, dass sich aufgrund der Potenzial- und der aktuellen Einstufung eine Minusdifferenz ergibt.
- 2) Der Gemeinderat regelt die zu berücksichtigenden Differenzen für die Reduktion in der Personalverordnung.

Lohnkappung

Ar. 10 a

(Fassung vom 15.06.2015)

Treten an die Stelle des Lohnes Lohnersatzleistungen, darf die Höhe der Nettolohnauszahlung bei Arbeitsverhinderung die Nettolohnhöhe bei Arbeitsleistung nicht übersteigen.

Namentlich werden die bei Arbeitsleistung und Arbeitsverhinderung unterschiedlichen Abzüge berücksichtigt, insbesondere die bei Arbeitsverhinderung entfallenden Sozialversicherungsabzüge.

Berücksichtigung der finanziellen Situation der Gemeinde

Art. 11

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.

3. Leistungsbeurteilung

Organigramm / Kaderstellen

Art. 12

- 1) Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm dar.
- 2) Die dem Gemeinderat direkt unterstellten Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter bilden das Kader der Gemeinde.

Kader

Art. 13

- 1) Die Gemeindepräsidentin oder der Gemeindepräsident ist für die Leistungsbeurteilung des Kaderns verantwortlich. An den Beurteilungsgesprächen hat die jeweilige Ressortleitung (im Falle der Präsidialabteilung der/die Vize-GP) teilzunehmen.
- 2) Sie gehen dabei wie folgt vor:
 - a) sie führen eine Zielvereinbarung, ein Lenkungsgespräch sowie eine lohnrelevante Beurteilung durch, wobei die Beurteilung und die Zielvereinbarung im Rahmen eines Gesprächs durchgeführt werden können
 - b) sie geben den Mitarbeitenden die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung bekannt und geben ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme
 - c) sie unterbreiten den Mitarbeitenden den in Aussicht genommenen Entscheid betreffend den Gehaltsaufstieg aufgrund des Verfahrens nach Art. 9 und geben nochmals Gelegenheit zur Stellungnahme
 - d) sie unterbreiten dem Gemeinderat ihren Antrag zum Beschluss.

Übrige Stellen

Art. 14

- 1) Das Kader ist für die Leistungsbeurteilung der ihnen unterstellten Personen verantwortlich. Bei rein administrativen Unterstellungen hat die fachliche Bezugsperson aus dem Gemeinderat oder Personal teilzunehmen.

2) Ist das Personal mit der Leistungsbeurteilung durch den direkten Vorgesetzten/die direkte Vorgesetzte nicht einverstanden, kann es sich an die nächst höhere Vorgesetztenstufe wenden.

3) Für das Verfahren gilt Art. 13 Abs. 2 sinngemäss.

Eröffnung / Rechtsmittel

Art. 15

1) Der begründete Entscheid des Gemeinderats ist dem Personal bekannt zu geben.

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

3) Das Personal kann die Verfügung innert dreissig Tagen nach Eröffnung mit Verwaltungsbeschwerde beim Regierungstatthalter anfechten.

Aussergewöhnliche Leistungen

Art. 16

1) Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien von maximal Fr. 3'000.00 im Einzelfall belohnen.

2) Dem gesamten Kader steht für die Mitarbeitenden pro Jahr ein Betrag von Fr. 1'600.00 für Spontanprämien von maximal Fr. 200.00 im Einzelfall zur Verfügung.

4. Besondere Bestimmungen

Stellenausschreibung

Art. 17

1) Freie Stellen sind öffentlich auszuschreiben.

2) Ausnahmefälle bestimmt der Gemeinderat.

Arbeitszeit

Art. 18

Massgebend sind die Weisungen über die gleitende Arbeitszeit in der Personalverordnung sowie die Möglichkeiten der Teilzeitarbeit.

Überzeit

Art. 19

Ergänzend zu den kantonalen Bestimmungen im Personalgesetz wird festgelegt:

a) Für das Kader sind monatlich 10 Stunden Überzeitarbeit im Gehalt eingerechnet und nicht kompensationsberechtigt.

b) Für die Stellvertreterinnen oder Stellvertreter des Kadern sind monatlich 5 Stunden Überzeitarbeit im Gehalt eingerechnet und nicht kompensationsberechtigt. Diese Regelung gilt nicht, wenn zwischen der Einstufung der Stellvertretung und derjenigen der übrigen Mitarbeitenden nur eine Lohnklasse steht.

Arbeitszeitmodell**Art. 20**

Sofern die betrieblichen Abläufe es erlauben, steht den Mitarbeitenden die Anwendung des in der Personalverordnung aufgeführten Arbeitszeitmodells offen. Die Bewilligungskompetenz liegt abschliessend beim Personalchef.

Arbeitsplatzbewertung**Art. 21**

Ändern sich die Anforderungen und Belastungen einer Stelle wesentlich, veranlasst der Gemeinderat eine Neubewertung.

Aufgaben des Personals**Art. 22**

- 1) Der Gemeinderat umschreibt die Zuständigkeiten der einzelnen Stellen in einer Funktionenbeschreibung sowie in den Beschreibungen der Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen (AKV) der Kommissionen.
- 2) Die Angestellten haben:
 - a) die Arbeitsleistung persönlich und sorgfältig zu erbringen
 - b) ihre Aufträge initiativ, wirtschaftlich, selbständig und rechtmässig zu erfüllen
 - c) sich kundenorientiert, kooperativ und die Gemeindeinteressen wärend zu verhalten
 - d) die Geheimhaltungspflicht einzuhalten
 - e) anvertraute Geräte, Materialien und Wertsachen sorgfältig zu behandeln und zu verwalten.

Pensionskasse**Art. 23**

- 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.
- 2) An die Versicherungsprämie leisten die Versicherten 4 und die Gemeinde 5 Teile.
- 3) Das ordentliche Pensionierungsalter richtet sich nach demjenigen der Pensionskasse. Sofern dieses unter demjenigen der AHV liegt, kann eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer auf Gesuch hin das Arbeitsverhältnis bis maximal zum Erreichen des AHV-Rentenalters verlängern.

Unfallversicherung**Art. 24**

- 1) Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz.
- 2) Die Nichtbetriebsunfall-Versicherungsprämie wird zwischen den Versicherten und der Gemeinde hälftig geteilt.

- 3) Der Gemeinderat kann für das Personal eine UVG-Zusatzversicherung abschliessen. *(Fassung vom 21.11.2016)*

Krankentaggeld-Versicherung

Art. 24a *(Fassung vom 21.11.2016)*

- 1) Der Gemeinderat kann für das Personal eine Krankentaggeld-Versicherung abschliessen.
- 2) An die Versicherungsprämie leisten die Versicherten 40 % und die Gemeinde 60 %.
- 3) Überschussguthaben aus der Versicherung fallen zu 100 % an die Gemeinde.

Sitzungsgeld

Art. 25

Das Personal hat Anspruch auf Sitzungsgeld gemäss Personalverordnung, wenn die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.

5. Behörden und Kommissionen (Jahresentschädigungen, Sitzungsgelder, Spesen)

Entschädigung Gemeinderat

Art. 26

Es werden folgende Jahresentschädigungen ausgerichtet:

- 1) Gemeindepräsidium: 40 % der kantonalen Gehaltsklasse 23, 74. Gehaltsstufe. Es besteht kein Anspruch auf Tag- und Sitzungsgelder. Die entsprechenden Entschädigungen sind in der Jahresgrundbesoldung enthalten.
- 2) übrige Gemeinderatsmitglieder: 10 % der kantonalen Gehaltsklasse 23, Gehaltsstufe 50. *(Fassung vom 28.11.2011)*
- 3) Entschädigung Vizegemeindepräsidium: Fr. 3'000.00
- 4) Es besteht kein Anspruch auf Tag- und Sitzungsgelder. Die entsprechenden Entschädigungen sind in der Jahresgrundbesoldung enthalten. *(Fassung vom 15.06.2015)*
- 5) *aufgehoben am 28.11.2011*
- 6) Den Mitgliedern des Gemeinderats (exkl. Präsidium) wird eine jährliche Spesenpauschale von Fr. 3'000.00 ausgerichtet, zuzüglich allfälliger Auslagen für auswärtige Verpflichtungen (Art. 27 lit. d). *(Fassung vom 15.06.2015)*

Übrige Entschädigungen Art. 27

Der Gemeinderat legt in der Personalverordnung fest:

- a) die Jahresentschädigungen für Präsidien, Vizepräsidien und Sekretariate von ständigen und nichtständigen Kommissionen
- b) die Entschädigung für Spezialfunktionen und nebenamtliche Funktionäre
- c) die Tag- und Sitzungsgeldansätze
- d) die Spesenvergütungen

Anpassungen Art. 28

- 1) Die Jahresentschädigungen, Stundenansätze, Tag- und Sitzungsgelder und die Spesen werden periodisch vom Gemeinderat überprüft und nötigenfalls den veränderten Verhältnissen, bzw. der Teuerung angepasst.
- 2) Das privatrechtlich angestellte Personal hat Anspruch auf den gleichen Teuerungsausgleich wie das öffentlich-rechtlich angestellte Personal.

6. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Rechtspflege Art. 29

- 1) Streitigkeiten aus öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen regelt der Gemeinderat durch Erlass einer Verfügung. Das Verfahren und die Rechtsmittel richten sich nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.
- 2) Für die Beurteilung von Streitigkeiten aus privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen sind die ordentlichen Gerichte zuständig.

Besitzstand, Überführung Art. 30

- 1) Im Grundsatz gilt bei der Überführung in das neue Lohnsystem gemäss Art. 7 ff während zwei Jahren der Besitzstand.
- 2) Ergibt die anschliessende Beurteilung eine Minusdifferenz von bis zu 20 Stufen, erfolgt eine Rückstufung gemäss Art. 10. Bei einer Differenz von mehr als 20 Stufen wird eine Änderungskündigung ausgesprochen.
- 3) Die Betreuungszulagen gelten nicht als Lohnanteil und fallen nicht unter den Besitzstand.

Inkrafttreten Art. 31

- 1) Das Reglement tritt am 1. Januar 2006 in Kraft.
- 2) Es hebt alle widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Personal- und Besoldungsreglement vom 1. Dezember 1997, auf.

Genehmigungsvermerk

Das vorliegende Reglement wurde an der Gemeindeversammlung vom 28. November 2005 genehmigt.

Genehmigung Änderung Art. 26 an der Gemeindeversammlung vom 26. November 2007.

NAMENS DER EINWOHNERGEMEINDE UETENDORF

Der Präsident: Der Gemeindeschreiber:

sig. H. Zaugg-Graf

sig. K. Spöri

Auflagezeugnis

Der unterzeichnete Gemeindeschreiber bescheinigt, dass das Personal- und Besoldungsreglement 30 Tage vor der beschlussfassenden Gemeindeversammlung öffentlich aufgelegt worden ist.

Uetendorf, 28. Dezember 2005

Der Gemeindeschreiber

sig. Kurt Spöri

Teilrevision des Personalreglements vom 28. November 2011

Inkrafttreten

Die Änderungen betreffend Art. 26 treten am 1. Januar 2012 in Kraft.

Die Stimmberechtigten der Einwohnergemeinde Uetendorf haben diese Teilrevision an der Gemeindeversammlung vom 28. November 2011 mit 129 : 2 Stimmen, bei 0 Enthaltung angenommen.

NAMENS DER EINWOHNERGEMEINDE UETENDORF

Der Präsident:

Der Sekretär:

sig. H. Zaugg-Graf

sig. K. Spöri

Auflagezeugnis

Der Gemeindeschreiber hat das Reglement 30 Tage vor der Gemeindeversammlung öffentlich aufgelegt.

Die Auflage wurde im Anzeiger für den Verwaltungskreis Thun publiziert.

Uetendorf, 3. Januar 2012

Der Gemeindeschreiber:

sig. Kurt Spöri

Teilrevision des Personalreglements vom 15. Juni 2015

Inkrafttreten

Die Änderung betreffend Art. 10 a tritt per 1. August 2015 und die Änderungen betreffend Art. 26 Abs. 4 und 6 treten am 1. Januar 2016 in Kraft.

Genehmigungsvermerk

Die Stimmberechtigten haben an der Gemeindeversammlung vom 15. Juni 2015 das Personalreglement genehmigt.

NAMENS DER EINWOHNERGEMEINDE UETENDORF

Der Präsident:

Der Gemeindeschreiber:

sig. Albert Rösti

sig. Kurt Spöri

Auflagezeugnis

Der Gemeindeschreiber hat dieses Reglement vom 4. Mai 2015 bis 12. Juni 2015 in der Präsidentschaft öffentlich aufgelegt. Die Auflage wurde im Anzeiger für den Verwaltungskreis Thun publiziert.

Uetendorf, 16. Juli 2015

Der Gemeindeschreiber

sig. Kurt Spöri

Revision des Personalreglements vom 21. November 2016

Inkrafttreten

Die Änderungen betreffend Art. 24 Abs. 3 und 24 a treten per 1. Januar 2017 in Kraft.

Genehmigungsvermerk

Die Stimmberechtigten haben an der Gemeindeversammlung vom 21. November 2016 die Revision des Personalreglements genehmigt.

NAMENS DER EINWOHNERGEMEINDE UETENDORF

Der Präsident:

Der Gemeindeschreiber:



Albert Rösti

Kurt Spöri

Auflagezeugnis

Der Gemeindeschreiber hat dieses Reglement vom 21. Oktober 2016 bis 21. November 2016 in der Präsidialabteilung öffentlich aufgelegt. Die Auflage wurde im Anzeiger für den Verwaltungskreis Thun publiziert.

Uetendorf, 22. Dezember 2016

Der Gemeindeschreiber



Kurt Spöri