

EINWOHNERGEMEINDE GSTEIGWILER



Personalreglement

Rechtsverhältnis

Geltungsbereich

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

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

Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal

Art. 2 ¹ Das Personal der Einwohnergemeinde Gsteigwiler wird öffentlich-rechtlich angestellt.

² Über die Anstellungsverhältnisse erlässt der Gemeinderat eine entsprechende Verordnung. Er hält sich dabei grundsätzlich an das kantonale Personalrecht, wobei er in nachfolgend aufgeführten Bereichen davon abweichen kann:

Überzeit, Nacht- und Wochenendarbeit, Pikettdienst, Wohnsitzpflicht, dienstfreie Tage, Arbeitszeitform, bezahlte Kurzurlaube bei Todesfall, Heirat etc. in der Familie, Schalteröffnungszeiten und Treueprämie.

ergänzendes Recht

³ Wo dieses Reglement und die Verordnung nichts anders bestimmen, gelten die jeweiligen Bestimmungen des kantonalen Rechts sowie die Beschlüsse des Regierungsrates zu personalpolitischen Fragen.

Zuständigkeiten

⁴ Der Gemeinderat weist mit einfachem Beschluss die Stellenprozente den einzelnen Funktionen zu, gemäss Stellenetat in Anhang I.

Privatrechtlich angestelltes Personal

Art. 3 ¹ Aushilfspersonal wird privatrechtlich angestellt.

² Der Gemeinderat bestimmt die privatrechtlich anzustellenden Personen (vgl. OgR Art. 21 Abs. 3).

³ Massgebend sind ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.

Kündigungsfristen

Art. 4 ¹ Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate.

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

Lohnsystem

Grundsatz

Art. 5 ¹ Jede Stelle wird einer Gehaltsklasse zugeordnet (Anhang I).

² Jede Gehaltsklasse besteht aus 80 Gehaltsstufen und zwölf Anlaufstufen.

³ Der Aufstieg erfolgt gestützt auf das Resultat der jährlichen Leistungsbeurteilung. Diese kann wie folgt lauten:

- a) ausgezeichnet
- b) sehr gut
- c) gut
- d) genügend
- e) ungenügend

Aufstieg	Art. 6 ¹ Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt jährlich durch Anrechnung von Gehaltsstufen. ² Dieser Aufstieg ist von der Erfahrung sowie von der individuellen Leistung und vom Verhalten abhängig.
Verfahren	Art. 7 ¹ Bis und mit Gehaltsstufe 48 können jährlich wie folgt Gehaltsstufen gewährt werden: a) keine, wenn Leistung und Verhalten mit „genügend“ oder ungenügend bewertet werden; b) bis zu zwei, wenn Leistung und Verhalten mit „gut“ bewertet werden; c) bis zu vier, wenn Leistung und Verhalten mit „sehr gut“ bewertet werden; d) bis zu sechs, wenn Leistung und Verhalten mit „Ausgezeichnet“ bewertet werden. ² Ab Gehaltsstufe 49 bis 68 können jährlich wie folgt Gehaltsstufen gewährt werden: a) bis zu vier, wenn Leistung und Verhalten mit „sehr gut“ bewertet werden; b) bis zu sechs, wenn Leistung und Verhalten mit „ausgezeichnet“ bewertet werden. ³ Ab Gehaltsstufe 69 können jährlich bis zu sechs Gehaltsstufen gewährt werden, wenn Leistung und Verhalten mit „ausgezeichnet“ bewertet werden.
Rückstufung	Art. 8 ¹ Bei ungenügenden Leistungen können die Gehaltsstufen jährlich wie folgt zurückgestuft werden: Bis zu vier Stufen, wenn Leistung und Verhalten bereits im Vorjahr mit „genügend“ oder „ungenügend“ bewertet wurden. ² Das Gehalt kann nicht unter das Grundgehalt (Minimum der Gehaltsklasse) reduziert werden.
Berücksichtigung der finanziellen Situation der Gemeinde	Art. 9 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.
Rechtsanspruch	Art. 10 Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen.

Leistungsbeurteilung

Organigramm	Art. 11 ¹ Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm dar.
Leistungs- und Verhaltensbeurteilung	Art. 12 ¹ Zwei vom Gemeinderat bestimmte Ratsmitglieder sind für die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung des Personals verantwortlich.

² Sie gehen dabei wie folgt vor:

- a) Sie führen mit den Angestellten einzeln Beurteilungsgespräche durch;
- 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.

Eröffnung/Rechtsmittel **Art. 13** ¹ Der begründete 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.

aussergewöhnliche Leistungen **Art. 14** Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien von maximal CHF 2'000.00 im Einzelfall belohnen.

Besondere Bestimmungen

Arbeitsplatzbewertung **Art. 15** Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, kann der Gemeinderat die Stellen in der Verwaltung neu bewerten lassen.

Stellenbeschreibungen **Art. 16** Der Gemeinderat umschreibt die Zuständigkeiten der einzelnen Stellen in Stellenbeschreibungen.

Stellenausschreibung **Art. 17** Die Gemeinde schreibt freie Stellen (nur öffentlich-rechtliche Anstellungen) öffentlich aus.

Taggeldversicherung **Art. 18** Schliesst die Gemeinde eine Taggeldversicherung ab, gehen die gesamten Prämien zu ihren Lasten.

Unfallversicherung **Art. 19** Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz. Der Prämienanteil Arbeitgeber/Arbeitnehmer wird in der Verordnung festgehalten.

Berufliche Vorsorge **Art. 20** 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 und besonderer Gemeindevorschriften. Der Prämienanteil Arbeitgeber/Arbeitnehmer wird der Verordnung festgehalten.

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

Sitzungsgeld **Art. 21** Das Personal hat Anspruch auf Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.

Jahresentschädigungen,
Spesen **Art. 22** Die Entschädigungen und Spesen werden im Anhang II geregelt.

³ Änderungen Anhang I und Anhang II sind von den Stimmberechtigten der Einwohnergemeinde Gsteigwiler an der Gemeindeversammlung vom 29. November 2024 angenommen worden. Die Änderungen treten auf den 1. Januar 2025 in Kraft.

T. Mora

T. Mora

T. Mora

Auflagezeugnis

Die Gemeindeschreiberin hat dieses Reglement vom 24. Oktober 2024 bis 29. November 2024 (dreissig Tage vor der beschlussfassenden Versammlung) in der Gemeindeschreiberei öffentlich aufgelegt. Sie gab die Auflage im Anzeiger Interlaken Nr. 43 und 44 vom 24. Oktober 2024 und 31. Oktober 2024 bekannt.

Gsteigwiler, 29. November 2024

Die Gemeindeschreiberin



T. Mora

Anhang I

Öffentlichrechtliche Anstellungen

Gemäss Art. 2 des vorstehenden Reglements werden die öffentlich-rechtlich Angestellten in folgende Gehaltsklassen eingereiht:

Funktion	Stellenetat	Gehaltsklasse
Gemeindeschreiberin / Gemeindeschreiber	100% - 160%	20
Finanzverwalterin / Finanzverwalter		18
AHV-Zweigstellenleiterin / AHV-Zweigstellenleiter		11
Verwaltungsangestellte / Verwaltungsangestellter		11
Gemeindearbeiterin / Gemeindearbeiter (Leitung)	150%-180%	13
Gemeindearbeiterin / Gemeindearbeiter		10
Schulhausabwartin / Schulhausabwart	20%-40%	5

Privatrechtliche Anstellungen

Gemäss Artikel 3 des vorstehenden Reglements werden alle übrigen Angestellten privatrechtlich angestellt. Der Stundenlohnansatz beträgt mindestens CHF 30.00/Std. (inkl. Ferien, Feiertage und Anteil 13. Monatslohn).

Im jeweiligen Stundenansatz und in der jeweiligen Entschädigung bei Angestellten nach Anhang I müssen Ferien, Feiertage und Anteil 13. Monatslohn jährlich mindestens einmal separat in der Lohnabrechnung aufgeführt werden.

Anhang II

Sitzungsgelder

- Gemeinde- und Gemeinderatspräsident/in CHF 60.00 pro Sitzung
- Gemeinderatsmitglieder CHF 40.00 pro Ratssitzung
- Ressortvorsteher/in CHF 50.00 pro Kommissionssitzung
- Kommissionsmitglieder CHF 30.00 pro Kommissionssitzung
- Funktionäre, Delegierte, etc. CHF 40.00 pro Sitzung
- Für erbrachte Leistungen im CHF 100.00 pro Halbtage (min. 4 Std.)
Dienste der Gemeinde (z.B. Kursbesuche) CHF 200.00 pro Tag (min. 7 Std.)
- Wenn vom Arbeitgeber Lohn ausbezahlt oder bezahlter Urlaub gewährt wird, besteht kein Anspruch auf Entschädigungen.

Jahresentschädigungen

- Gemeinde- und Gemeinderatspräsident/in CHF 6'000.00
- Vizegemeindepräsident/in CHF 3'000.00
- Gemeinderatsmitglied CHF 2'500.00
- Gemeindeweibel CHF 300.00
- Schulzahnpflege gemäss Ansätzen Erziehungsdirektion

Reisespesen

- Nach Möglichkeit sind die öffentlichen Verkehrsmittel zu benützen.
- Bahnbillet 2. Klasse
- Personenwagen CHF 0.70 pro km
- Geländefahrzeug für Forstarbeiten CHF 1.20 pro km
- Anhänger CHF 16.00 pro Tag
- Für die Fahrzeuge der Gemeindeabgeordneten und der Gemeindedelegierten besteht keine Kollektiv-Dienstfahrten-Kaskoversicherung.
- Allfällige Leistungen Dritter an diese Entschädigungen sind in Abzug zu bringen.

Verpflegungspesen

- Unvermeidliche auswärtige Verpflegung
- Restaurant CHF 25.00 pro Mahlzeit
- Übrige Verpflegung CHF 14.00 pro Mahlzeit

Index

Der Gemeinderat ist ermächtigt, Lohnansätze und Entschädigungen der Teuerung anzupassen. Ausgangsbasis ist der Landesindex der Konsumentenpreise Stand Oktober 2008 = 104,6 Punkte.