
Personalreglement (PR)

Die Stimmberechtigten der Einwohnergemeinde Wiedlisbach,

gestützt auf Art. 4 Bst. a des Organisationsreglements vom
9. Dezember 2019,

beschliessen:

1. Allgemeiner Teil

Geltungsbereich

Art. 1 ¹ Dieses Reglement gilt für die Arbeitsverhältnisse der öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeitenden der Einwohnergemeinde Wiedlisbach.

² Es regelt zudem die Entschädigungen der Behördenmitglieder und die Grundsätze für obligationenrechtliche Anstellungen und Lehrverhältnisse (Art. 2 Abs. 2; Art. 3 Abs. 2; Art. 13).

³ Das Dienstverhältnis der Lehrpersonen untersteht der Schulgesetzgebung.

Rechtsverhältnis

Art. 2 ¹ Die Mitarbeitenden werden mit öffentlich-rechtlichem Arbeitsvertrag angestellt und im Monatslohn besoldet. Die Einreihung der Stellen in Gehaltsklassen regelt der Gemeinderat im Anhang zur Personalverordnung.

² Mit obligationenrechtlichem Arbeitsvertrag und im Stundenlohn werden angestellt: Aushilfen, Personen mit befristeten Tätigkeiten oder unregelmässigen Arbeitspensen oder Ähnliches.

Ergänzendes Recht

Art. 3 ¹ Sofern dieses Reglement oder andere Vorschriften der Gemeinde einen Sachverhalt nicht regeln, gelten für die öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeitenden sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts und die Beschlüsse des Regierungsrates zu personalpolitischen Fragen (Teuerungsausgleich; Festsetzung der Gehälter, Entschädigungen und des Wertes der Naturalien für das Kantonspersonal).

² Für die obligationenrechtlich angestellten Mitarbeitenden und die Lernenden gelten der Arbeits- oder der Lehrvertrag, das Obligationenrecht und der Entschädigungsbeschluss des Gemeinderates.

Personalpolitik

Art. 4 ¹ Die Gemeinde richtet ihre Personalpolitik darauf aus, für alle Stellen fachlich kompetente, verantwortungsbewusste, einsatzfreudige und kundenorientierte Mitarbeitende zu gewinnen und zu erhalten.

² Sie schafft die Voraussetzungen für eine leistungsorientierte und partnerschaftliche Zusammenarbeit und bietet den Mitarbeitenden hinsichtlich der personellen, finanziellen und arbeitstechnischen Mittel das dazu nötige Umfeld.

2. Arbeitsverhältnisse

2.1 Stellenbesetzungsverfahren

Stellenbewirtschaftung

Art. 5 ¹ Voraussetzung für eine Anstellung ist eine bewilligte und nicht besetzte Stelle.

² Vor jeder Neubesetzung einer Stelle ist zu prüfen, ob diese aufgehoben oder durch eine Inhaberin oder einen Inhaber einer anderen Stelle besetzt werden kann.

Stellenausschreibung

Art. 6 ¹ Die Kaderstellen sind öffentlich auszuschreiben (vgl. Anhang I Ziff. A zur Personalverordnung).

² Das gleiche gilt für die übrigen Stellen, sofern nicht eine Besetzung durch Beförderung oder Berufung angezeigt erscheint.

Anstellung oder Mandatserteilung

Art. 7 ¹ Die Anstellung von Mitarbeitenden ist Sache des Gemeinderates, soweit er dies im Funktionendiagramm nicht anders regelt.

² Empfiehlt es die Situation, können Aufgaben auch im Mandat vergeben werden. Die Zuständigkeit zur Beschlussfassung richtet sich nach der ordentlichen Finanzkompetenzordnung.

Probezeit

Art. 8 ¹ Die ersten drei Monate der Anstellung gelten als Probezeit. Im Einzelfall kann diese längstens auf sechs Monate verlängert werden.

² Das Arbeitsverhältnis auf Probe wird bei Ausbleiben einer Kündigung während der Probezeit nach drei oder längstens sechs Monaten ohne Weiteres in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt.

2.2 Beendigung

Kündigung

1. Während der Probezeit

Art. 9 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig unter Einhaltung einer Frist von sieben Tagen auf das Ende einer Arbeitswoche aufgelöst werden.

2. Nach der
Probezeit

Art. 10 ¹ Das Arbeitsverhältnis kann unter Wahrung einer Frist von drei Monaten auf Ende eines Monats beendet werden. Bei Kündigung seitens der Gemeinde ist die betroffene Person vorgängig zum Erlass der Kündigungsverfügung anzuhören. Die Arbeitnehmenden reichen ihr Kündigungsschreiben schriftlich bei der Anstellungsbehörde ein.

² Der Gemeinderat hat für die Auflösung triftige Gründe anzugeben. Triftige Gründen liegen insbesondere vor, wenn die angestellte Person

- a ungenügende Leistungen erbringt,
- b Weisungen der Vorgesetzten wiederholt missachtet hat,
- c durch ihr Verhalten während der Arbeitszeit das Arbeitsklima nachhaltig stört oder
- d Arbeitskolleginnen, Arbeitskollegen oder in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehende Personen sexuell belästigt.

³ Bei Änderungen in der Verwaltungsorganisation kann der Gemeinderat unter Beachtung der Fristen eine Änderungskündigung vornehmen, die gegenüber der bisherigen Anstellung funktions- und besoldungstechnische Anpassungen zum Inhalt hat.

⁴ Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien fristlos aufgelöst werden, wenn wichtige Gründe vorliegen. Als solche gelten namentlich Umstände, unter denen den Beteiligten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann.

2.3 Nebenbeschäftigungen

Bewilligungspflicht

Art. 11 ¹ Nebenbeschäftigungen von Mitarbeitenden sind bewilligungspflichtig, wenn sie entschädigt werden oder das Arbeitsverhältnis beeinträchtigen können. Zuständig zur Erteilung der Bewilligung ist der Gemeinderat.

² Die Übernahme eines öffentlichen Amtes ist dem Gemeinderat vor Annahme des Mandates schriftlich anzuzeigen.

³ Die Ausübung eines öffentlichen Amtes kann durch den Gemeinderat untersagt werden, wenn die Erfüllung der dienstlichen Obliegenheiten beeinträchtigt wird oder das Amt mit der dienstlichen Stellung nicht vereinbar ist.

⁴ Im Übrigen sind die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts massgebend.

2.4 Lohnsystem

Öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse	Art. 12 ¹ Der Gemeinderat weist in einer Verordnung jede Stelle einer Gehaltsklasse gemäss kantonalem Personalrecht zu. Dabei berücksichtigt er die Anforderungen und Belastungen und vergleicht die Gehälter der öffentlichen Hand und der Privatwirtschaft.
Aufstieg	² Der Aufstieg innerhalb der Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen. Ein Anspruch auf Ausrichtung von zusätzlichen Gehaltsstufen besteht nicht.
Obligationenrechtliche Arbeitsverhältnisse, Lehrverträge	Art. 13 ¹ Die Besoldung der obligationenrechtlich angestellten Mitarbeitenden ist Vertragsbestandteil und orientiert sich an vergleichbaren Gehaltseinreihungen der öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeitenden. ² Die Besoldungsentwicklung orientiert sich am Arbeits- oder Lehrvertrag und am Entschädigungsbeschluss des Gemeinderates.

3. Entschädigungsordnung

Grundsatz	Art. 14 ¹ Die Behördenmitglieder und die Mitarbeitenden haben die erforderlichen Massnahmen zu treffen, damit die aus dienstlichen Gründen auszurichtenden Entschädigungen möglichst klein gehalten werden. Dienstreisen sind auf das Notwendigste zu beschränken. ² Behördenmitglied ist, wer dem Gemeinderat oder einer ständigen oder nichtständigen Kommission angehört; unter denselben Begriff fällt, wer die Gemeinde in anderen Organisationen vertritt. ³ Die Entschädigung der externen Revisionsstelle richtet sich nach der Mandatsvereinbarung.
Kumulationsverbot	Art. 15 ¹ Werden Entschädigungen durch andere Organisationen ausgerichtet, so dürfen nicht zusätzlich Entschädigungen der Gemeinde beansprucht werden.
Feuerwehreinsätze	² Für Mitarbeitende, die in der Feuerwehr Jurasüdfuss Dienst leisten, gelten Einsätze in der Blockzeit als Arbeitszeit. Sie erhalten zusätzlich für die geleisteten Einsätze von der Feuerwehr Sold.
Entschädigungsformen	Art. 16 ¹ Die Funktionsentschädigungen, die Sitzungs- und Taggelder, die Zulagen und der Spesenersatz richten sich nach dem Entschädigungsbeschluss des Gemeinderates. ² Die den Gemeinderatsmitgliedern zustehenden Abgeltungen sind im Anhang I geregelt.

Sitzungs- und Tag-
gelder, Funktions-
entschädigungen,
Zulagen

Art. 17 ¹ Behördenmitglieder, welche im Dienste der Gemeinde tätig sind, haben Anspruch auf Sitzungs- und Taggelder und gegebenenfalls auf eine Funktionsentschädigung und Zulagen.

² Mitarbeitenden steht der Anspruch auf ein Sitzungs- oder Taggeld nur zu, wenn die Verhandlungszeit nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.

Spesen

Art. 18 Behördenmitglieder und Mitarbeitende, welche in dienstlichem Auftrag der Gemeinde stehen, haben Anspruch auf Spesenersatz.

4. Übergangs-, Ausführungs- und Schlussbestimmungen

Besitzstand

Art. 19 Im Rahmen der Überführung vom bisherigen ins neue Personalrecht wird der frankenmässige Besitzstand gewährleistet.

Ausführungs-
bestimmungen
1. Einfache
Beschlüsse

Art. 20 Wo das übergeordnete Personalrecht auf Gemeindeebene zwangsläufig nicht unverändert übernommen werden kann, konkretisiert der Gemeinderat das Notwendige in Form von einfachen Beschlüssen.

2. Verordnungs-
form

Art. 21 ¹ Der Gemeinderat erlässt auf Verordnungsstufe die zum Vollzug des Personalrechts nötigen Vorschriften, so insbesondere über

- a* die Einreihung der Stellen in Gehaltsklassen
- b* die Stellenbeschreibungen
- c* die Mitarbeitendengespräche
- d* die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung
- e* die Gehaltsentwicklung
- f* die aussergewöhnlichen Leistungen
- g* die Versicherungen und die berufliche Vorsorge
- h* die Arbeitszeit, die Ferien, die bezahlten Kurzurlaube und die arbeitsfreien Tage
- i* die Überzeit, die Pikett-, die Nacht- und die Wochenenddienste
- j* die Arbeitsplatzbewertung.

² Er fasst einen Entschädigungsbeschluss in Verordnungsform.

Inkrafttreten

Art. 22 ¹ Dieses Reglement tritt auf den 1. Januar 2026 in Kraft.

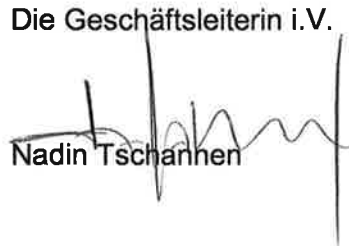
² Es hebt das Personalreglement vom 11. Dezember 2017 und alle weiteren widersprechenden Vorschriften auf.

Beschlossen an der Gemeindeversammlung vom 2. Juni 2025.

Der Präsident


 Hanspeter Schmitz

Die Geschäftsleiterin i.V.


 Nadin Tschannen

Auflagezeugnis

Das Personalreglement der Einwohnergemeinde Wiedlisbach wurde vom 1. Mai 2025 bis 2. Juni 2025 in der Gemeindeverwaltung öffentlich aufgelegt. Die Auflage ist im Anzeiger Oberraargau vom 1. Mai 2025 öffentlich bekanntgemacht worden.

Wiedlisbach, 04. August 2025

Die Geschäftsleiterin i.V.


 Nadin Tschannen

Anhang I – Behördenentschädigungen

A. Gemeinderat

1. Funktionsentschädigungen

	Jährliche Pauschale, CHF
– Gemeindepräsident/in	4'000.00
– Gemeindevizepräsident/in	3'000.00
– Übrige Gemeinderatsmitglieder	2'000.00
Mit der Funktionsentschädigung werden die nicht messbaren Leistungen auf Gemeinderats- und Ressortebene abgegolten (Führungs- und Personalverantwortung, Tätigkeiten im Fokus von Öffentlichkeit und Medien etc.); darin enthalten ist auch die Zurverfügungstellung der eigenen – benötigten – Büro- und Kommunikationsinfrastruktur.	

2. Sitzungs- und Taggelder

	CHF
Für Beanspruchungen	
– bis 1 Stunde	Sitzungsgeld 40.00
– bis 2 Stunden	Sitzungsgeld 80.00
– bis 3 Stunden	Sitzungsgeld 120.00
– bis 4 Stunden	Sitzungsgeld 160.00
– bis 5 Stunden	Sitzungsgeld 200.00
– bis 6 Stunden	Sitzungsgeld 240.00
– bis 7 Stunden	Sitzungsgeld 280.00
– ab 8 Stunden	Taggeld 320.00
– Mit dem Modell «Sitzungs- und Taggelder» werden abgegolten: Erledigung der zugeordneten Ressortaufgaben; funktionsbedingte Abklärungen, Recherchen, Besprechungen und Amtshandlungen; Arbeiten im Nachgang zu behördlichen Beschlüssen; Teilnahme an Gemeindeversammlungen, Rats-, Kommissions- und Arbeitsgruppensitzungen sowie an Klausurtagungen, Delegiertenversammlungen oder Ähnlichem; Aus- und Weiterbildungsanlässe; Repräsentationsverpflichtungen (nurmehr «offizielle» Akte). – Das in Vorbereitung von Versammlungen, Sitzungen, Besprechungen etc. stehende Aktenstudium ist in den Sitzungs- und Taggeldern inbegriffen. – Die Rapportierung der ordentlichen Sitzungen und Tagungen ist Sache der Verwaltung; für die Erfassung der übrigen Beanspruchungen sind die Betroffenen selber verantwortlich. – Es wird davon ausgegangen, dass die zeitliche Auslastung für das Gemeindepräsidium pro Jahr bei rund 400 Arbeitsstunden und diejenige pro Gemeinderatsmitglied (ohne Einsitznahme in Kommissionen) bei – durchschnittlich – 250 Arbeitsstunden liegt (im Total 1'900 Jahres- oder 37 Wochenstunden). – Werden Entschädigungen durch andere Organisationen ausgerichtet, so dürfen nicht zusätzlich Entschädigungen der Gemeinde beansprucht werden (Art. 15 PR – Kumulationsverbot).	
Dem Gemeinderat wird die Kompetenz zugestanden, die Sitzungs- und Taggelder in eigener Kompetenz um maximal 50 % zu erhöhen (Beispiel: Erhöhung «Sitzungsgeld für Beanspruchungen bis 1 Stunde» von CHF 40.00 auf höchstens CHF 60.00).	

B. Übrige Behördenmitglieder

Die Sitzungs- und Taggelder, gegebenenfalls Zulagen und die effektiven Auslagen werden im Entschädigungsbeschluss des Gemeinderates geregelt.