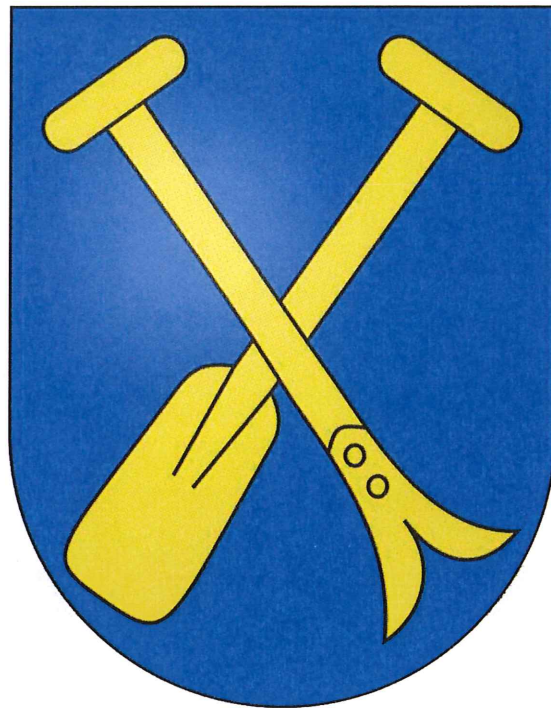


# **Einwohnergemeinde Uttigen**



## **Personalreglement Uttigen (PR)**

**vom 12. Juni 2019**

## Inhaltsverzeichnis

RECHTSVERHÄLTNIS .....	3
LOHNSYSTEM .....	4
LEISTUNGSBEURTEILUNG .....	5
BESONDERE BESTIMMUNGEN .....	5
BEHÖRDENENTSCHÄDIGUNGEN.....	6
ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN .....	7
AUFLAGEZEUGNIS.....	8

## Rechtsverhältnis

Geltungsbereich	<p><b>Art. 1</b> <sup>1</sup> Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen und Abs. 2 für das gesamte Personal der Gemeinde.</p> <p><sup>2</sup> Vorbehalten bleiben die Bestimmungen der Gesetzgebung über die Anstellung der Lehrkräfte.</p>
Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal	<p><b>Art. 2</b> <sup>1</sup> Der Gemeinderat legt in der Personalverordnung fest, welche Funktionen öffentlich-rechtlich angestellt werden.</p> <p><sup>2</sup> Ergänzend gelten bei diesen Anstellungen die Bestimmungen des kantonalen Rechts.</p>
Geltung von Beschlüssen des Regierungsrats	<p><sup>3</sup> Die Beschlüsse des Regierungsrats zu personalpolitischen Fragen (Teuerung, etc.) gelten auch für das Gemeindepersonal.</p>
Privatrechtlich angestelltes Personal	<p><b>Art. 3</b> <sup>1</sup> Der Gemeinderat bezeichnet die privat-rechtlich anzustellenden Funktionen in der Personalverordnung.</p> <p><sup>2</sup> Die Personalverordnung regelt die Bestimmungen zu privat-rechtlich angestelltem Personal.</p> <p><sup>2</sup> Massgebend sind die Bestimmungen der Personalverordnung, die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das schweizerische Obligationenrecht.</p>
Probezeit	<p><b>Art. 4</b> <sup>1</sup> Vor der endgültigen Begründung des Arbeitsverhältnisses erfolgt die Anstellung auf Probe.</p> <p><sup>2</sup> Die Probezeit dauert mindestens drei und maximal sechs Monate.</p> <p><sup>3</sup> Massgebend sind die Fristen des kantonalen Rechts.</p>
Kündigungsfrist- und Form	<p><b>Art. 5</b> <sup>1</sup> Die Kündigungsfrist beträgt nach Ablauf der Probezeit drei Monate.</p> <p><sup>2</sup> Die Kündigung durch die Gemeinde bei öffentlich-rechtlichen Angestellten erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.</p> <p><sup>3</sup> Die Kündigung durch die Gemeinde bei privat-rechtlichen Angestellten richtet sich nach dem Schweizerischen Obligationenrecht.</p>

## Lohnsystem

Grundsatz	<b>Art. 6</b> <sup>1</sup> Der Gemeinderat weist in der Personalverordnung jede Stelle einer Gehaltsklasse zu.
Aufbau	<sup>2</sup> 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 von je 1,0 Prozent, b) 40 Gehaltsstufen von je 0,75 Prozent, c) 20 Gehaltsstufen von je 0,5 Prozent  <sup>3</sup> Dem Grundgehalt sind 6 Einstiegsstufen von je 1,5 Prozent des Grundgehalts vorangestellt.
Aufstieg	<b>Art. 7</b> <sup>1</sup> Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt jährlich durch Anrechnung von Gehaltsstufen.  <sup>2</sup> Dieser Aufstieg ist von der Erfahrung sowie von der individuellen Leistung und vom Verhalten abhängig.  <sup>3</sup> Der Aufstieg erfolgt gestützt auf das Resultat der jährlichen Leistungsbeurteilung. Diese kann wie folgt lauten: a) Anforderungen/Zielvorgaben übertroffen (A+) b) Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt (A) c) Anforderungen/Zielvorgaben nicht erfüllt (B)
Verfahren	<b>Art. 8</b> <sup>1</sup> Jährlich können a) bis zu vier Gehaltsstufen angerechnet werden, sofern die Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt werden b) bis zu sechs Gehaltsstufen angerechnet werden, sofern die Anforderungen/Zielvorgaben übertroffen werden.
Rückstufung	<b>Art. 9</b> <sup>1</sup> Das Gehalt kann jährlich um bis zu vier Stufen reduziert werden, sofern die Leistungsbeurteilung auch im vorhergehenden Jahr ergeben hat, dass Anforderungen/Zielvorgaben nicht erfüllt werden.  <sup>2</sup> Das Gehalt kann nicht unter das Grundgehalt (Minimum der Gehaltsklasse) reduziert werden.
Berücksichtigung der finanziellen Situation der Gemeinde	<b>Art. 10</b> Der Gemeinderat kann bei schwieriger finanzieller Lage der Gemeinde und unter Berücksichtigung der Konjunkturlage auf die Gewährung von Gehaltsstufen ganz oder teilweise verzichten.

## Leistungsbeurteilung

Organigramm / Kaderstellen	<p><b>Art. 11</b><sup>1</sup> Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm dar.</p> <p><sup>2</sup> Das dem Gemeinderat direkt unterstellte Personal bildet das Kader der Gemeinde.</p>
Kader	<p><b>Art. 12</b><sup>1</sup> Zwei vom Gemeinderat bestimmte Ratsmitglieder sind für die Leistungsbeurteilung des Kaderns 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 gemäss Art. 7 Abs. 3 bekannt und geben ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme;</li><li>c) sie unterbreiten dem Gemeinderat im Rahmen der jährlichen Gehaltsfestlegung ihren Antrag bezüglich der Gehaltsfestlegung für das folgende Jahr zum Beschluss.</li></ul>
Übrige Stellen	<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	<p><b>Art. 14</b><sup>1</sup> Der Entscheid des Gemeinderates ist dem Personal bekanntzugeben.</p> <p><sup>2</sup> Das Personal kann innert zehn Tagen nach Bekanntgabe des Entscheides eine beschwerdefähige Verfügung verlangen.</p> <p><sup>3</sup> Das Personal kann die Verfügung innert dreissig Tagen nach Eröffnung mit Beschwerde beim Regierungsstatthalter anfechten.</p>
Aussergewöhnliche Leistungen	<p><b>Art. 15</b> Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien von maximal Fr. 5'000.00 im Einzelfall belohnen.</p>

## Besondere Bestimmungen

Arbeitsplatzbewertung	<p><b>Art. 16</b> Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, lässt der Gemeinderat die betroffenen Stellen in der Verwaltung neu bewerten.</p>
Stellenausschreibung	<p><b>Art. 17</b> Die Gemeinde schreibt freie Kaderstellen in der Regel öffentlich aus.</p>
Arbeitszeit	<p><b>Art. 18</b> Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit und die Art und Weise, wie diese zu leisten ist (Arbeitszeitmodell) in der Personalverordnung.</p>

Zulagen für besondere Arbeitsverhältnisse	<b>Art. 19</b> Der Gemeinderat regelt in der Personalverordnung die Zulagen oder die Abgeltung für Arbeit unter besonderen Verhältnissen (Überzeit-, Pikett-, Nacht-, Wochenend-, Schichtarbeit u.a.)
Unfallversicherung	<b>Art. 20</b> Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG).
Taggeldversicherung	<b>Art. 21</b> Schliesst die Gemeinde eine Taggeldversicherung ab, gehen die gesamten Prämien zu ihren Lasten.
Pensionskasse	<b>Art. 22</b> <sup>1</sup> 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.
Sitzungsgeld	<b>Art. 23</b> Das Personal hat Anspruch auf Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.
Jahresentschädigungen, Spesen	<b>Art. 24</b> Die Gemeinde richtet Spesen nach den für das kantonale Personal geltenden Bestimmungen aus.
Berufliche Weiterbildung	<b>Art. 25</b> Die Gemeinde fördert und unterstützt die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden.  <sup>2</sup> Der Gemeinderat kann Weiterbildungskosten nach Massgabe des dienstlichen Interesses ganz oder teilweise übernehmen. Über die Rückzahlungspflicht ist vor Beginn der Aus- oder Weiterbildung eine Vereinbarung abzuschliessen.

## Behördenentschädigungen

Behördenentschädigung	<b>Art. 26</b> <sup>1</sup> Die Mitglieder des Gemeinderats haben Anspruch auf folgende Jahresentschädigungen: Gemeindepräsident(in) Fr. 15'000.00 + Fr. 3'000.00 Spesen Vizepräsident(in) Fr. 7'000.00 Ressortvorsteher(in) Fr. 5'000.00
	<sup>2</sup> Der Gemeinderat legt die Entschädigungen der Kommissionsmitglieder und Funktionäre sowie das Sitzungsgeld in der Personalverordnung fest.

## Übergangs- und Schlussbestimmungen

Ausführungs-  
bestimmungen

**Art. 27**<sup>1</sup> Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Ausführungsbestimmungen zu diesem Reglement in der Personalverordnung.

<sup>2</sup> Er regelt namentlich:

- a) die Zuweisung der Stellen mit öffentlich-rechtlicher Anstellung zu den Gehaltsklassen
- b) die Zuweisung der Stellen mit privatrechtlicher Anstellung zu den Gehaltsklassen
- c) Einzelheiten zu den Anstellungsverhältnissen
- d) die Arbeitszeit
- e) die Zulagen für besondere Arbeitsverhältnisse
- f) die Sitzungs- und Taggelder
- g) die Entschädigung von Funktionärinnen und Funktionären sowie weiteren Behördenmitgliedern
- h) die Übergangsbestimmungen

Besitzstand

**Art. 28**<sup>1</sup> Der Besitzstand bezüglich der Gehaltssituation ist gewährleistet.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat passt die Arbeitsverträge diesem Reglement an.

Inkrafttreten

**Art. 29**<sup>1</sup> Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2020 in Kraft.

<sup>2</sup> Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Personalreglement vom 10. Dezember 1997 auf.

Die Versammlung vom 12. Juni 2019 nahm dieses Reglement an.

Der Vize-Präsident:

Andreas Reber

Der Sekretär:

Jan Augstburger



## Auflagezeugnis

Der Gemeindeschreiber hat dieses Reglement vom 9. Mai 2019 bis 11. Juni 2019 (mind. dreissig Tage vor der beschlussfassenden Versammlung) in der Gemeindeschreiberei öffentlich aufgelegt. Er gab die Auflage im amtlichen Anzeiger Nr. 19 vom 9. Mai 2019 bekannt.

Uttigen, 12. Juni 2019

Der Gemeindeschreiber:



Jan Augstburger