



**Personalregelement**  
**der**  
**Gemeinde Horrenbach-Buchen**

## **Inhaltsverzeichnis**

1.	Rechtsverhältnis.....	3
2.	Lohnsystem.....	4 - 5
3.	Leistungsbeurteilung .....	5 - 6
4.	Besondere Bestimmungen.....	6
5.	Übergangs- und Schlussbestimmungen.....	7
	Anhang I.....	8
	Anhang II.....	9
	Auflagezeugnis .....	10

## 1. Rechtsverhältnis

1. Geltungsbereich **Art. 1** <sup>1</sup>Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen für das gesamte Personal der Gemeinde.
- 1.1 Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal **Art. 2** <sup>1</sup> Der/Die Gemeindeschreiber/-in und der/die Finanzverwalter/-in werden vom Gemeinderat öffentlich-rechtlich mit Vertrag angestellt.  
<sup>2</sup> Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts.
- Geltung von Beschlüssen des Regierungsrats <sup>3</sup> Die Beschlüsse des Regierungsrats zu personalpolitischen Fragen (Teuerung, etc.) gelten auch für das Gemeindepersonal.
- 1.2 Privatrechtlich angestelltes Personal **Art. 3** <sup>1</sup> Das nicht unter Art. 2 Abs. 1 aufgeführte Personal wird vom Gemeinderat bestimmt und privatrechtlich angestellt.  
<sup>2</sup> Massgebend sind ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.
- Kündigungsfristen **Art. 4** <sup>1</sup> Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate.  
<sup>2</sup> Die Kündigung durch die Gemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.

## 2. Lohnsystem

### Grundsatz

**Art. 5** <sup>1</sup> Jede Stelle wird einer Gehaltsklasse zugeordnet (Anhang I).

<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.

Dem Grundgehalt sind 6 Einstiegsstufen von je 1,5 Prozent des Grundgehalts vorangestellt.

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

- a) Anforderungen/Zielvorgaben deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen
- b) Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt und in wichtigen Bereichen übertroffen
- c) Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt
- d) Anforderungen/Zielvorgaben teilweise erfüllt
- e) Anforderungen/Zielvorgaben in wichtigen Bereichen nicht erfüllt

### Aufstieg

**Art. 6** <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.

### Verfahren

**Art. 7** <sup>1</sup> Bis zur Gehaltsstufe 48 werden jährlich zwei Gehaltsstufe(n) gewährt, sofern die Anforderungen/Zielvorgaben der Stelle erfüllt werden (Erfahrungsanteil). Sofern die Anforderungen/Zielvorgaben

- a) erfüllt und in wichtigen Bereichen übertroffen werden, können zwei weitere Gehaltsstufen angerechnet werden;
- b) deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen werden, können bis zu vier weitere Gehaltsstufen angerechnet werden.

<sup>2</sup> Ab Gehaltsstufe 49 bis Gehaltsstufe 68 können

- a) bis zu vier Gehaltsstufen angerechnet werden, sofern die Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt und in wichtigen Bereichen übertroffen werden;
- b) bis zu sechs Gehaltsstufen angerechnet werden, sofern die Anforderungen/Zielvorgaben deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen werden.

<sup>3</sup> Ab Gehaltsstufe 69 bis Gehaltsstufe 80 können bis zu sechs Gehaltsstufen angerechnet werden, sofern die Anforderungen/Zielvorgaben deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen werden.

Rückstufung **Art. 8** <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 in wichtigen Bereichen nicht erfüllt werden.

<sup>2</sup> 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.

### 3. Leistungsbeurteilung

Kaderstellen **Art. 10** Das dem Gemeinderat direkt unterstellte Personal gemäss Artikel 2 bildet das Kader der Gemeinde.

Kader **Art. 11** <sup>1</sup> Ein vom Gemeinderat bestimmtes Ratsmitglied ist (Variante: Zwei vom Gemeinderat bestimmte Ratsmitglieder sind) für die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung des Kadere verantwortliche.

<sup>2</sup> Es geht (Sie gehen) dabei wie folgt vor

- a) unverändert
- b) Es gibt (sie geben) den Betroffenen die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung bekannt und gibt (geben) ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme;
- c) Es unterbreitet (sie unterbreiten) den Betroffenen den in Aussicht genommenen Entscheid betreffend den Gehaltsaufstieg aufgrund des Verfahrens nach Art. 6 und gibt (geben) nochmals Gelegenheit zur Stellungnahme;
- d) Es unterbreitet (sie unterbreiten) dem Gemeinderat seinen (ihren) Antrag zum Beschluss.

Übrige Stellen **Art. 12** <sup>1</sup> Das Kader ist für die Leistungsbeurteilung der ihnen gegebenenfalls unterstellten Personen verantwortliche. Für die Hauswirtschaft und die Gemeindegewerkschaft erfolgt sie durch den/die zuständige/n Ressortverantwortliche/n.

<sup>2</sup> Für das Verfahren gilt Art. 11 Abs. 2 sinngemäss.

Eröffnung/Rechtsmittel **Art. 13** <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 Beschwerde beim Regierungsstatthalter anfechten.

Aussergewöhnliche Leistungen **Art. 14** Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien von maximal einem Monatslohn im Einzelfall belohnen.

#### 4. Besondere Bestimmungen

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

Stellenbeschrieb **Art. 16** Die Gemeinde umschreibt die Zuständigkeiten der einzelnen Stellen in einem Stellenbeschrieb.

Weiterbildung **Art. 17** <sup>1</sup>Die Gemeinde fördert und ermöglicht berufsbedingte Weiterbildung. Kursbesuche gelten als Arbeitszeit. Betreffend Kurskosten, Reisekosten und Verpflegungsentschädigungen entscheidet der Gemeinderat auf Gesuch hin von Fall zu Fall.

<sup>2</sup>Übernimmt die Gemeinde zur Arbeitszeit auch die Kurskosten, hat sich der/die Arbeitnehmer/-in für sechs Jahre Gemeindedienst zu verpflichten. Tritt er/sie vorher aus dem Dienst der Gemeinde aus, sind sämtliche Kosten (ohne Lohnanteile) der Gemeinde anteilmässig zurückzuerstatten (pro rata Rückzahlung).

Stellenausschreibung **Art. 18** Die Gemeinde schreibt freie Kaderstellen öffentlich aus.

Unfallversicherung **Art. 19** Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG).

Taggeldversicherung **Art. 20** Schliesst die Gemeinde eine Taggeldversicherung ab, gehen die gesamten Prämien zu Lasten der Gemeinde.

Pensionskasse **Art. 21** <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.

<sup>2</sup>Die Prämien werden wie folgt getragen: Gemeinde als Arbeitgebende 55%, Personal als Arbeitnehmende 45%. Allfällig nachträgliche Einkaufs- bzw. Nachversicherungsprämien werden von der Gemeinde nicht getragen.

Abgangsentschädigung Rentenansprüche **Art. 22** Die Bestimmungen des kantonalen Rechts über die Abgangsentschädigungen und die Rentenansprüche (Art. 32 und 33 PG) finden in der Gemeinde keine Anwendung.

Sitzungsgeld **Art. 23** Das Personal hat Anspruch auf Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.

Jahresentschädigungen, Spesen **Art. 24** Die Entschädigungen und Spesen werden im Anhang II geregelt.

## 5. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Inkrafttreten                      **Art. 25** Dieses Reglement mit Anhängen I und II tritt am 01.01.2023 in Kraft und hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften auf.

Dieses Reglement wurde von der Einwohnergemeindeversammlung vom 25. November 2022 angenommen.

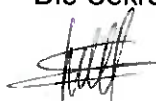
NAMENS DER EINWOHNERGEMEINDE HORRENBACH-BUCHEN

Der Präsident:



Wilhelm Balmer

Die Sekretärin:



Eliane Erni

## **Anhang I**

### Gehaltsklassen

Die Stellen der Einwohnergemeinde Horrenbach-Buchen werden wie folgt den Gehaltsklassen zugeordnet:

#### **Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal**

- |   |        |
|---|--------|
| a) Gemeindeschreiber/-in <u>mit</u> Ausbildung  | GKL 19 |
| b) Gemeindeschreiber/-in <u>ohne</u> Ausbildung | GKL 16 |
| c) Finanzverwalter/-in <u>mit</u> Ausbildung    | GKL 17 |
| d) Finanzverwalter/-in <u>ohne</u> Ausbildung   | GKL 14 |

#### **Privatrechtliche Anstellung**

Das Personal im Stundenlohn wird nach OR Art. 319 ff. privatrechtlich mit einem Einzelarbeitsvertrag angestellt. Diese Tätigkeiten sind keiner Gehaltsklasse zugeteilt. Es gilt der jeweilige Ansatz gemäss Ziffer 3 im Anhang II dieser Verordnung.



## Anhang II

Jahresentschädigungen, Sitzungsgelder, Spesen

### 1. Jahresentschädigung

- Gemeinde- und Gemeinderatspräsident Fr. 4 000.00

### 2. Sitzungsgelder, Spesenvergütungen

#### Sitzungsgelder

- Mitglied Gemeinderat und Personal Fr. 70.00

#### Spesenvergütungen

- Wegmeister Buchen 100.00
- Wegmeister Horrenbach 150.00
- Wegmeister Innerhorrenbach 20.00

#### Reisespesen

Bahn Billett 2. Klasse oder Fr. 0.70 pro Autokilometer. Nach Möglichkeit sind die öffentlichen Verkehrsmittel zu benützen.

### 3. Entschädigung nach Zeitaufwand

Die übrigen teilzeitbeschäftigten der Gemeinde werden zum Stundenansatz von Fr. 28.00 entschädigt. Gemeinderäte und Personen mit Führungsfunktion erhalten Fr. 35.00. Darin sind enthalten:

8.33% auf Anteil Ferien = 4 Wochen:

8.33% auf Anteil 13. Monatslohn

3.85% auf Anteil Feiertage

Die Sozialisierung werden zusätzlich und pro rate ausgerichtet

Für die Auszählung bei Nationalrat-, Ständerats und Grossratswahlen wird Mitgliedern des Wahlausschusses ein Zvieri offeriert.

### 4. Definition „dienstliche Beanspruchung“

<sup>1</sup> Als dienstliche Beanspruchungen gelten Besprechungen mit Fachinstanzen und Nachbargemeinden, übergeordneten Stellen, Einspracheverhandlungen, Begehungen und offizielle Delegationen.


Für diese Anlässe werden die Gemeinderatsmitglieder im Stundenlohn entschädigt. Die Ratsmitglieder haben die Aufwendungen zu rapportieren und die Rapporte jeweils Ende Jahr zwecks Auszahlung der Gemeindeverwaltung zu übergeben.

<sup>2</sup> Aktenstudium, verwaltungsinterne Besprechungen, Vorbereitungen für die Gemeinderatssitzungen und Einladungen zu geselligen Anlässen (Feste, Einweihungen, Jubiläen, etc.) werden nicht entschädigt.

## **Auflagezeugnis**

Die Gemeindeschreiberin hat dieses Reglement vom 20. Oktober 2022 bis 21. November .2022 (dreissig Tage vor der beschlussfassenden Versammlung) in der Gemeindeschreiberei öffentlich aufgelegt. Die Auflage wurde im Thuner Amtsanzeiger Nr. 42 vom 20. Oktober 2022 bekanntgegeben.

Die Gemeindeschreiberin:

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end, identifying the Gemeindeschreiberin as Eliane Erni.

Eliane Erni

Horrenbach, 25.11.2022