



PERSONALREGLEMENT

1. Januar 2018

Rechtsverhältnis

Geltungsbereich	<p>Art. 1 Die in diesem Reglement aufgestellten Vorschriften gelten für das öffentlich-rechtlich und das privat-rechtlich angestellte Personal der Gemeinde.</p>
Oeffentlich-rechtlich angestelltes Personal	<p>Art. 2 ¹ Der Gemeindeschreiber, der Finanzverwalter, der Bauverwalter und der Stellenleiter RSHi werden öffentlich-rechtlich angestellt.</p> <p>² Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts, namentlich der Personalverordnung.</p>
Geltung von Beschlüssen des Regierungsrates	<p>³ Die Beschlüsse des Regierungsrates zu lohnwirksamen Fragen (Teuerung, Zulagen, Treueprämie, Gehaltsfortzahlung, Ferienanspruch) gelten auch für das Gemeindepersonal. Beschlüsse des Regierungsrates zu den übrigen personalpolitischen Fragen kann der Gemeinderat übernehmen.</p>
Privatrechtlich angestelltes Personal	<p>Art. 3 ¹ Das übrige Personal der Einwohnergemeinde Hindelbank wird privatrechtlich angestellt.</p> <p>² Massgebend sind ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen und das Personalreglement sowie ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.</p>
Verordnung über die Arbeitszeit	<p>Art. 4 ¹ Der Gemeinderat regelt in einer Verordnung die Arbeitszeiten (Jahresarbeitszeit, Dauer und Verteilung der Arbeitszeit, Nacht- und Wochenendarbeit, Ueberzeit, Plusstunden, Saldoübertrag, Zeiterfassung, Abwesenheiten usw.) für das gesamte Personal. Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts.</p> <p>² Das Kader der Gemeinde ist unter gewissen Umständen zur Leistung von Überstunden verpflichtet. Näheres regelt der Gemeinderat mittels Verordnung.</p>
Kündigungsfristen	<p>Art. 5 ¹ Die Kündigungsfrist beim öffentlich-rechtlich angestellten Personal beträgt 3 Monate.</p> <p>² Privatrechtlich Angestellte kündigen nach den Bestimmungen des Obligationenrechtes oder gemäss den vertraglichen Bestimmungen.</p> <p>³ Die Kündigung durch die Gemeinde erfolgt beim öffentlich-rechtlich angestellten Personal in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.</p>

Lohnsystem

Grundsatz

Art. 6 ¹ Jede Stelle wird Gehaltsklassen zugeordnet (Anhang I). Die Bestimmung der Gehaltsklasse erfolgt durch den Gemeinderat mit Beschluss.

² Für jede Gehaltsklasse bestehen ein Grundgehalt von 100 Prozent und 80 Gehaltsstufen. Innerhalb der Gehaltsklassen 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.¹

³ aufgehoben¹

Aufstieg

Art. 7 ¹ Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen.

² Der Gemeinderat legt fest, welche Mittel für Aufstiege insgesamt zur Verfügung stehen. Er berücksichtigt bei seiner Entscheidung die finanzielle Lage der Gemeinde, die Konjunkturlage und die Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft.

³ Ob und in welchem Ausmass ein Aufstieg erfolgt, ist abhängig:

- a) von der individuellen Leistung
- b) vom individuellen Verhalten
- c) von der gerechten Verteilung der zur Verfügung stehenden Mittel innerhalb des Verwaltungszweiges und der gesamten Verwaltung
- d) von anderen sachlich haltbaren Gründen

⁴ Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen.

Rückstufung

Art. 8 ¹ 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.

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.

¹ 2. Teilrevision vom 04.09.2017

Leistungsbeurteilung

Organigramm / Kaderstellen	<p>Art. 10 ¹ Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm dar.</p> <p>² Das dem Gemeinderat direkt unterstellte Personal bildet das Kader der Gemeinde.</p>
Kader	<p>Art. 11 ¹ Der Personalchef ist für die Koordination der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung des Kadere verantwortlich. Das Gespräch wird durch den jeweiligen Ressortchef geführt.</p> <p>² Er geht dabei wie folgt vor:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) er führt mit dem Kader einzeln Beurteilungsgespräche durch; b) er gibt den Betroffenen die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung bekannt und gibt ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme; c) er unterbreitet dem Gemeinderat seinen Antrag zum Beschluss.¹
Uebrigere Stellen	<p>Art. 12 ¹ Das Kader ist für die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung der ihnen unterstellten Personen verantwortlich.</p> <p>² Für das Verfahren gilt Art. 11 Abs. 2 sinngemäss.</p>
Eröffnung/Rechtsmittel	<p>Art. 13 ¹ Der Entscheid des Gemeinderates ist dem Personal bekanntzugeben.¹</p> <p>² Das öffentlich-rechtlich angestellte Personal kann innert 10 Tagen nach Bekanntgabe des Entscheides eine beschwerdefähige Verfügung verlangen.</p> <p>³ Das öffentlich-rechtlich angestellte Personal kann die Verfügung innert 30 Tagen nach Eröffnung mit Beschwerde beim Regierungsrat anfechten.¹</p>
Aussergewöhnliche Leistungen	<p>Art. 14 Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien bis maximal Fr. 5'000.00 im Einzelfall belohnen.</p>

Besondere Bestimmungen

Arbeitsplatzbewertung	<p>Art. 15 Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, kann der Gemeinderat die Stellen in der Verwaltung neu bewerten lassen.</p>
Stellenausschreibung	<p>Art. 16 Die Gemeinde schreibt freie Kaderstellen öffentlich aus.</p>

¹ 2. Teilrevision vom 04.09.2017

Unfallversicherung,
Krankentaggeldversicherung

Art. 17 ¹ Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG).

² Der Gemeinderat versichert das Personal gegen krankheitsbedingte Arbeitsausfälle (Krankentaggeld ohne Heilungskosten).

³ Der Gemeinderat legt die Verteilung der Prämien auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber fest.

Pensionskasse

Art. 18 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 Der Gemeinderat beschliesst die Verteilung der Prämien auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Sitzungsgeld

Art. 19 Das Personal hat Anspruch auf Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht in die ordentliche Arbeitszeit fällt.

Jahresentschädigungen,
Spesen

Art. 20 Die Entschädigungen und Spesen werden im Anhang II geregelt.

Übergangs- und Schlussbestimmungen

Inkrafttreten

Art. 22 ¹ Dieses Reglement mit Anhängen I und II tritt am 1.1.2006 in Kraft.

² Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Personalreglement vom 1.1.1997 auf.

1. Teilrevision

Art. 23 ¹ Der Gemeinderat hat die 1. Teilrevision am 23. Juni 2014 genehmigt.

² Die 1. Teilrevision tritt am 1. Januar 2015 in Kraft.

2. Teilrevision

Art. 24 ¹ Der Gemeinderat hat die 2. Teilrevision am 4. September 2017 genehmigt.¹

² Die 2. Teilrevision tritt am 1. Januar 2018 in Kraft.¹

Der Präsident:

Die Gemeindeschreiberin:

D. Wenger

K. Witschi

¹ 2. Teilrevision vom 04.09.2017

ANHANG I

Gehaltsklassen

Die Stellen der Einwohnergemeinde Hindelbank werden wie folgt den Gehaltsklassen zugeordnet:

a)	Gemeindeschreiberin / Gemeindeschreiber	GKL 21
b)	Finanzverwalterin / Finanzverwalter	GKL 21
c)	Leiterin / Leiter Bauverwaltung	GKL 21
d)	Stellenleiter / Stellenleiterin RSHi	GKL 21
	StellvertreterIn StellenleiterIn RSHi	GKL 18 – GKL 20
	Sozialarbeiter / Sozialarbeiterin	GKL 17 – GKL 19
	Sachbearbeiter / Sachbearbeiterin unter 4 Jahren Berufspraxis	GKL 10 – GKL 13
	Sachbearbeiter / Sachbearbeiterin ab 4 Jahren Berufspraxis	GKL 13 – GKL 15
e)	Verwaltungsangestellte / Verwaltungsangestellter ab 4 Jahren Berufspraxis	GKL 13 – GKL 15
	StV Gemeindeschreiberin / Gemeindeschreiber	GKL 13 – GKL 16
	StV Finanzverwalterin / Finanzverwalter	GKL 13 – GKL 16
f)	Verwaltungsangestellte / Verwaltungsangestellter unter 4 Jahren Berufspraxis	GKL 10 – GKL 13
g)	Hauswarte	GKL 10 - GKL 13
h)	Gemeindemitarbeiter Werkhof	GKL 10 – GKL 13

Anhang II

Jahresentschädigungen, Sitzungsgelder, Spesen

1. Behördenmitglieder

	<u>Funktion</u>	<u>Jahres-</u> <u>entschädigung</u>	<u>Stunden-</u> <u>Entschädigung</u>
1.0	<u>Gemeindepräsident</u>	Fr. 1'500.00	
1.1	<u>Gemeinderat</u>		
1.1.1	Präsidentin/Präsident	Fr. 25'000.00	
1.1.2	Vizepräsidentin/Vizepräsident	Fr. 10'000.00	
1.1.3	übrige Mitglieder	Fr. 8'000.00	
1.2.	ersatzlos gestrichen		
1.3	<u>Schulkommission</u> ¹		
1.3.1	Präsidentin/Präsident	Fr. 5'000.00 ¹	
1.3.2	Sekretär/Sekretärin	Fr. 600.00	
1.3.3	Mitglieder	Fr. 500.00	
1.4	<u>Feuerwehrkommission</u>		
1.4.1	Präsidentin/Präsident	Fr. 500.00	
1.4.2	Kommandantin/Kommandant	Fr. 3'000.00	
1.4.3	Vizekommandantin/Vizekommandant	Fr. 1'500.00	
1.4.4	Fourier	Fr. 2'000.00	
1.4.5	Materialverwalterin/Materialverwalter	Fr. 1'000.00	
1.4.6	Mitglieder	Fr. 350.00	
1.4.7	Offiziere	Fr. 400.00	
1.5	<u>Baukommission</u>		
1.5.1	Präsidentin/Präsident	Fr. 4'000.00	
1.5.2	Mitglieder	Fr. 500.00	
1.6	<u>Umweltkommission</u>		
1.6.1	Präsidentin/Präsident	Fr. 1'500.00	
1.6.2	Sekretär/Sekretärin	Fr. 600.00	
1.6.3	Mitglieder	Fr. 500.00	
1.7	<u>Sozialkommission</u>		
1.7.1	Präsidentin/Präsident	Fr. 2'500.00	
1.7.2	Mitglieder	Fr. 500.00	
1.7.3	Revisoren & Controlling		Fr. 30.00
1.8	<u>Abstimmungs- und Wahlausschuss</u>		
1.8.1	Präsidentin/Präsident	Fr. 2'000.00	
1.8.2	Sekretärin/Sekretär	Fr. 900.00	
1.8.3	Mitglieder	Fr. 800.00	
1.9	aufgehoben ¹		
1.10	<u>Kulturkommission</u>	Fr. 1'500.00	
1.10.1	Präsidentin/Präsident	Fr. 600.00	
1.10.2	Sekretärin/Sekretär	Fr. 500.00	
1.10.3	Mitglieder		

Sitzungsgeld und Spesen gemäss Ziffer 3.1/3.2

¹ 2. Teilrevision vom 04.09.2017

2. Uebrige Angestellte nach OR / Delegierte / Helfer

		<u>Stundenent-</u> <u>schädigung</u>
2.1	<u>Entschädigungen nach Zeitaufwand</u> inkl. Anteil Ferien, Feiertage und 13. Monatslohn ¹	Fr. 30.00
2.2	<u>Erwachsenenbibliothek / Reinigungspersonal / Personal Mittagstisch / Aufgabenhilfe / Schulsport¹</u>	Die Stunden-/Lektionenansätze werden vom Gemeinderat bestimmt. ¹
2.3	<u>Minderjähriges Reinigungspersonal¹</u> Schulentlassene Schüler	Fr. 16.-- Fr. 9.--

3. Sitzungsgelder, Spesenvergütungen

- 3.1 Sitzungsgelder
Mitglieder des Gemeinderates, der ständigen und nicht ständigen Kommissionen,
Gemeindedelegierte sowie Angestellte
- | | |
|---------------------------|-----------------------|
| - Gemeinderat | Fr. 60.00 pro Sitzung |
| - Kommissionen/Delegierte | Fr. 50.00 pro Sitzung |
- 3.2 Reisespesen
Bahnbillet 2. Klasse oder Fr. --.70 pro Autokilometer. Mit der Ausrichtung einer Kilometerent-
schädigung sind alle Aufwendungen die im Zusammenhang mit der Benützung eines privaten
Motorfahrzeuges zu dienstlichen Zwecken verbunden sind abgegolten. Nach Möglichkeit
sind die öffentlichen Verkehrsmittel zu benützen. Für Reisen auf Gemeindegebiet werden
keine Reisespesen ausbezahlt.
Die Entschädigung für auswärts eingenommene Hauptmahlzeiten und für das Uebernachten
mit Morgenessen richtet sich nach der jeweils gültigen Verordnung über die Spesenvergütung
für das bern. Staatspersonal.

¹ 2. Teilrevision vom 04.09.2017

Auflagezeugnis

Der Gemeinderat hat die 2. Teilrevision am 4. September 2017 in Anwendung von Art. 26 OgR genehmigt. Gemäss Art. 27 OgR wurde dieser Beschluss im amtlichen Anzeiger vom 14. September 2017 publiziert. Das fakultative Referendum wurde nicht ergriffen. Die Inkraftsetzung der 2. Teilrevision des Personalreglements wurde gestützt auf Art. 45 der Gemeindeverordnung im amtlichen Anzeiger vom 23. November 2017 veröffentlicht.

3324 Hindelbank, 20. November 2017

Die Gemeindeschreiberin:

K. Witschi