

**Alte Fassung**

**Neue Fassung**



**PERSONALREGLEMENT**

vom 24. April 2006  
Teilrevision vom 26. November 2012



**PERSONALREGLEMENT**

vom 24. April 2006  
Teilrevision vom 26. November 2012  
Teilrevision vom 1. März 2021



## Alte Fassung

## Neue Fassung

<b>Inkraftsetzung</b>	9		
<b>Anhang I</b>	10		

## Alte Fassung

## Neue Fassung

<p>Der Grosse Gemeinderat von Spiez erlässt gestützt auf Artikel 39c der Gemeindeordnung folgendes</p> <p><b>Personalreglement</b></p>	<p>Sämtliche Funktionsbezeichnungen in diesem Personalreglement gelten sinngemäss auch für Personen männlichen Geschlechts.</p>
<p><b>I Rechtsverhältnis</b></p> <p><b>Art. 1</b></p> <p>Geltungsbereich Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen für das gesamte Personal der Gemeinde.</p>	<p><b>I Rechtsverhältnis</b></p> <p><b>Art. 1</b></p> <p>Geltungsbereich Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten für sämtliche Mitarbeitenden der Gemeinde Spiez mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden.</p>
<p><b>Art. 2</b></p> <p>Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal <sup>1</sup> Das Personal der Gemeinde Spiez wird öffentlich-rechtlich angestellt.</p> <p><sup>2</sup> Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts, namentlich das Personalgesetz und die Personalverordnung.</p>	<p><b>Art. 2</b></p> <p>Öffentlich-rechtlich angestellte Mitarbeitende <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden der Gemeinde Spiez werden unter Vorbehalt von Artikel 3 öffentlich-rechtlich angestellt.</p> <p><sup>2</sup> Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts, namentlich das Personalgesetz und die Personalverordnung.</p>
<p><b>Art. 3</b></p> <p>Privatrechtlich angestelltes Personal <sup>1</sup> Aushilfspersonal wird privatrechtlich angestellt.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat bestimmt die privatrechtlich anzustellenden Funktionen.</p> <p><sup>3</sup> Massgebend sind ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.</p>	<p><b>Art. 3</b></p> <p>Privatrechtlich angestellte Mitarbeitende <sup>1</sup> Aushilfspersonal wird privatrechtlich angestellt.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat bestimmt die privatrechtlich anzustellenden Funktionen.</p> <p><sup>3</sup> Massgebend sind ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.</p>
<p><b>Art. 4</b></p> <p>Kündigung <sup>1</sup> ...<sup>2)</sup></p> <p><sup>1</sup> Die Kündigung durch die Gemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.</p> <p><sup>2</sup> Bezüglich Kündigungsmodalitäten und -fristen wird auf das kantonale Recht verwiesen. <sup>1)</sup></p>	<p><b>Art. 4</b></p> <p>Kündigung <sup>1</sup> <sup>2)</sup></p> <p><sup>1</sup> Die Kündigung durch die Gemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Die betroffenen Mitarbeitenden sind vorher anzuhören.</p> <p><sup>2</sup> Bezüglich Kündigungsmodalitäten und -fristen wird auf das kantonale Recht verwiesen. <sup>1)</sup></p> <p><sup>3</sup> Für die Abteilungsleitenden gilt eine Kündigungsfrist von 6 Monaten.</p>
<p><sup>1)</sup> eingefügt mit Teilrevision vom 26. November 2012</p> <p><sup>2)</sup> aufgehoben mit Teilrevision vom 26. November 2012</p>	

## Alte Fassung

## Neue Fassung

II Lohnsystem	II Lohnsystem
<p><b>Art. 5</b></p> <p>Grundsatz 1 Der Gemeinderat ordnet in einer Verordnung jede Stelle einer Gehaltsklasse gemäss kantonalem Recht zu. Dabei berücksichtigt er die Anforderungen und Belastungen und vergleicht die Gehälter der öffentlichen Gemeindewesen und der Privatwirtschaft.</p> <p>2 Jede Gehaltsklasse besteht aus 80 Gehaltsstufen und 12 Anlaufstufen.</p> <p>3 Der Aufstieg erfolgt gestützt auf das Resultat der jährlichen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung. Diese kann wie folgt lauten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) hervorragend</li> <li>b) sehr gut</li> <li>c) gut</li> <li>d) genügend</li> <li>e) ungenügend</li> </ul>	<p><b>Art. 5</b></p> <p>Grundsatz 1 Der Gemeinderat ordnet in einer Verordnung jede Stelle einer Gehaltsklasse gemäss kantonalem Recht zu. Dabei berücksichtigt er die Anforderungen und Belastungen und vergleicht die Gehälter der öffentlichen Gemeindewesen und der Privatwirtschaft.</p> <p>2 Jede Gehaltsklasse besteht aus 80 Gehaltsstufen und 6 Anlaufstufen gemäss degressivem Lohnsystem des Kantons Bern.</p> <p>3 Der Aufstieg erfolgt gestützt auf das Resultat der jährlichen Leistungsbeurteilung. Diese kann wie folgt lauten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Übertrifft die Anforderungen deutlich</li> <li>b) Die Anforderungen werden in allen Bereichen erfüllt</li> <li>c) Die Anforderungen werden in wesentlich Bereichen erfüllt</li> <li>d) Erfüllt die Anforderungen in wesentlichen Bereichen nicht</li> <li>e) Erfüllt die Anforderungen nicht</li> </ul>
<p><b>Art. 6</b></p> <p>Aufstieg 1 Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt jährlich durch Anrechnung von Gehaltsstufen.</p> <p>2 Dieser Aufstieg ist von der individuellen Leistung vom Verhalten abhängig.</p>	<p><b>Art. 6</b></p> <p>Aufstieg 1 Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt jährlich durch Anrechnung von Gehaltsstufen.</p> <p>2 Dieser Aufstieg ist von der individuellen Leistung und der Erfüllung der Zielvereinbarung abhängig.</p>
<p><b>Art. 7</b></p> <p>Verfahren 1 Es werden jährlich bis zu zwei Gehaltsstufen gewährt, sofern die Leistungen gut und somit die Anforderungen der Stelle erfüllt werden. Bei sehr guter Leistung können bis zu vier Gehaltsstufen, bei hervorragender Leistung können bis zu sechs Gehaltsstufen gewährt werden.</p> <p>2 Bei genügender Leistung werden keine zusätzlichen Gehaltsstufen gewährt.</p> <p>3 Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen.</p>	<p><b>Art. 7</b></p> <p>Verfahren 1 Es werden jährlich bis zu zwei Gehaltsstufen gewährt, sofern die Anforderungen der Stelle in wesentlichen Bereichen erfüllt werden. Werden die Anforderungen in allen Bereichen erfüllt oder deutlich übertroffen, können bis zu vier Gehaltsstufen gewährt werden.</p> <p>keine 2 Bei der Nichterfüllung der Anforderungen in wesentlichen Bereichen werden zusätzlichen Gehaltsstufen gewährt.</p> <p>3 Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen.</p>
<p><b>Art. 8</b></p> <p>Rückstufung 1 Bei ungenügenden Leistungen kann das Gehalt jährlich um bis zu vier Stufen reduziert werden, wenn die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung auch im vorhergehenden Jahr „ungenügend“ ergab.</p> <p>2 Das Gehalt kann nicht unter das Grundgehalt (Minimum der Gehaltsklasse) reduziert werden.</p>	<p><b>Art. 8</b></p> <p>Rückstufung 1 Bei Nichterfüllung der Anforderungen in zwei aufeinanderfolgenden Jahren kann das Gehalt jährlich um bis zu vier Stufen reduziert werden.</p> <p>2 Das Gehalt kann nicht unter das Grundgehalt (Minimum der Gehaltsklasse) reduziert werden.</p>

## Alte Fassung

## Neue Fassung

<p><b>Art. 9</b></p> <p>Berücksichtigung der finanziellen Situation der Gemeinde</p> <p>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.</p>	
<p><b>Art. 10</b></p> <p>Teuerungsausgleich</p> <p>Der Gemeinderat übernimmt betreffend den Teuerungsausgleich für die Gehälter die jeweilige kantonale Regelung.</p>	
<p><b>III Leistungs- und Verhaltensbeurteilung</b></p> <p><b>Art. 11</b></p> <p>Organigramm/ Kaderstellen</p> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm dar.</p> <p><sup>2</sup> Das dem Gemeindepräsident direkt unterstellte Personal (Abteilungsleiter) bildet das Kader der Gemeinde.</p>	<p><b>III Zielvereinbarung und Leistungsbeurteilung</b></p> <p><b>Art. 11</b></p> <p>Organigramm/ Kaderstellen</p> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse <b>der Mitarbeitenden</b> in einem Organigramm dar.</p> <p><sup>2</sup> <b>Die der Gemeindepräsidentin direkt unterstellten Mitarbeitenden (Abteilungsleitende und Stabsstelle Human Resources) bilden das Kader der Gemeinde.</b></p>
<p><b>Art. 12</b></p> <p>Kader</p> <p><sup>1</sup> Der Gemeindepräsident ist für die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung des Kaderns verantwortlich.</p> <p><sup>2</sup> Er geht dabei wie folgt vor:</p> <p>a) er führt mit dem Kader einzeln Beurteilungsgespräche durch</p> <p>b) er gibt den Betroffenen die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung und die entsprechende Veränderung des Gehalts bekannt und gibt ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme</p> <p>c) er unterbreitet dem Gemeinderat seinen Antrag zum Beschluss</p>	<p><b>Art. 12</b></p> <p>Kader</p> <p><sup>1</sup> <b>Die Gemeindepräsidentin und die Ressortvorstehenden sind für die Leistungsbeurteilung und die Überprüfung der Zielvereinbarung</b> des Kaderns verantwortlich.</p> <p><sup>2</sup> <b>Sie gehen</b> dabei wie folgt vor:</p> <p>a) <b>Sie führen</b> mit dem Kader <b>das Mitarbeitergespräch.</b></p> <p>b) <b>Im gemeinsamen Gespräch erfolgt die Beurteilung der Zielerreichung und der Leistung.</b> Die Ziele für das nächste Jahr werden festgelegt.</p> <p>c) <b>sie unterbreiten</b> dem Gemeinderat <b>ihren</b> Antrag zum Beschluss.</p>
<p><b>Art. 13</b></p> <p>Übrige Stellen</p> <p><sup>1</sup> Das Kader ist für die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung der ihnen unterstellten Personen verantwortlich. Die Beschaffung der entsprechenden Grundlagen kann delegiert werden.</p> <p><sup>2</sup> Der Entscheid für die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung des dem Kader unterstellten<sup>1)</sup> Personals wird auf Antrag des jeweiligen Abteilungsleiters durch den Gemeindepräsidenten gefällt.</p> <p><sup>3</sup> Für das Verfahren gilt Artikel 12, Absatz 2, sinngemäss.</p>	<p><b>Art. 13</b></p> <p>Übrige Stellen</p> <p><sup>1</sup> Das Kader ist für die <b>Leistungsbeurteilung und die Überprüfung der Zielvereinbarung der Mitarbeitenden</b> verantwortlich. <b>Die Beurteilung ist an die direkten Vorgesetzten zu delegieren.</b></p> <p><sup>2</sup> Der Entscheid für die <b>Leistungsbeurteilung und Zielvereinbarung der dem Kader unterstellten<sup>1)</sup> Personen</b> wird auf Antrag des jeweiligen <b>Abteilungsleitenden</b> durch <b>die Gemeindepräsidentin</b> gefällt.</p> <p><sup>3</sup> Für das Verfahren gilt Artikel 12, Absatz 2, sinngemäss.</p>
<p><sup>1)</sup> eingefügt mit Teilrevision vom 26. November 2012</p>	

## Alte Fassung

## Neue Fassung

<p><b>Art. 14</b></p> <p>Eröffnung / Rechtsmittel</p> <p><sup>1</sup> Der begründete Entscheid des Gemeinderates bzw. des Gemeindepräsidenten ist dem Personal bekanntzugeben.</p> <p><sup>2</sup> Das Personal kann innert 10 Tagen nach Bekanntgabe des Entscheides eine beschwerdefähige Verfügung verlangen.</p> <p><sup>3</sup> Gegen die Verfügungen des Gemeindepräsidenten kann innert 10 Tagen nach Eröffnung beim Gemeinderat Einsprache erhoben werden.</p> <p><sup>4</sup> Das Personal kann die Verfügungen des Gemeinderates innert 30 Tagen nach Eröffnung mit Beschwerde<sup>1)</sup> beim Regierungsverwaltungsrat anfechten.</p>	<p><b>Art. 14</b></p> <p>Eröffnung / Rechtsmittel</p> <p><sup>1</sup> Der begründete Entscheid des Gemeinderates <b>bzw. der Gemeindepräsidentin</b> ist <b>den Mitarbeitenden</b> bekanntzugeben.</p> <p><sup>2</sup> <b>Die Mitarbeitenden können</b> innert 10 Tagen nach Bekanntgabe des Entscheides eine beschwerdefähige Verfügung verlangen.</p> <p><sup>3</sup> Gegen die Verfügungen <b>der Gemeindepräsidentin</b> kann innert 10 Tagen nach Eröffnung beim Gemeinderat Einsprache erhoben werden.</p> <p><sup>4</sup> <b>Die Mitarbeitenden können</b> die Verfügungen des Gemeinderates innert 30 Tagen nach Eröffnung mit Beschwerde<sup>1)</sup> beim Regierungsverwaltungsrat anfechten.</p>
<p><b>Art. 15</b></p> <p>Leistungs- und Innovationsprämien / Funktionszulage</p> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat kann Leistungs- und Innovationsprämien gemäss kant. Bestimmungen ausrichten.</p> <p><sup>2</sup> Die Ausrichtung von Funktionszulagen durch den Gemeinderat erfolgt nach kant. Bestimmungen.</p>	
<p><b>IV Besondere Bestimmungen</b></p>	<p><b>IV Besondere Bestimmungen</b></p>
<p><b>Art. 16</b></p> <p>Arbeitsplatzbewertung</p> <p>Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, lässt der Gemeinderat die Stellen in der Verwaltung neu bewerten.</p>	<p><b>Art. 16</b></p> <p>Arbeitsplatzbewertung</p> <p>Ändert sich <b>der Arbeitsinhalt</b> wesentlich, lässt der Gemeinderat die Stellen in der Verwaltung neu bewerten.</p>
<p><b>Art. 17</b></p> <p>Funktionendiagramm</p> <p>Der Gemeinderat umschreibt die Zuständigkeiten der einzelnen Stellen in einem Funktionendiagramm event. Pflichtenheft / Stellenbeschrieb.</p>	<p><b>Art. 17</b></p> <p>Funktionendiagramm</p> <p>Der Gemeinderat <b>verabschiedet</b> die Zuständigkeiten der einzelnen Stellen in einem Funktionendiagramm event. Pflichtenheft/Stellenbeschrieb.</p>
<p><b>Art. 18</b></p> <p>Stellenausschreibung</p> <p><sup>1</sup> Die Gemeinde schreibt freie Stellen öffentlich aus.</p> <p><sup>2</sup> Bis zu einem Jahr befristete Stellen sind von der Pflicht zur öffentlichen Ausschreibung ausgenommen.</p>	<p><b>Art. 18</b></p> <p>Stellenausschreibung</p> <p><sup>1</sup> <b>Offene, wieder zu besetzende Stellen werden mindestens intern auf der Website der Gemeinde Spiez ausgeschrieben.</b></p> <p><sup>2</sup> <b>Von der Pflicht zur öffentlichen Ausschreibung sind ausgenommen:</b></p> <p>a) bis zu einem Jahr befristete Stellen</p> <p>b) Stellen, die intern besetzt werden, sofern nicht der Gemeinderat Anstellungsbehörde ist.</p>
<p><b>Art. 19</b></p> <p>Unfallversicherung</p> <p>Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG).</p>	<p><b>Art. 19</b></p> <p>Unfallversicherung</p> <p>Die Gemeinde versichert <b>die Mitarbeitenden sowie die Gemeinderatsmitglieder</b> gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG).</p>
<p><sup>1)</sup> eingefügt mit Teilrevision vom 26. November 2012</p>	

## Alte Fassung

## Neue Fassung

<p><b>Art. 20</b></p> <p>Personalvorsorgekasse 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.</p>	<p><b>Art. 20</b></p> <p>Personalvorsorgekasse Die Gemeinde versichert <b>die Mitarbeitenden sowie die Gemeinderatsmitglieder</b> gegen die wirtschaftlichen Folgen der Invalidität, des Alters und des Ablebens im Rahmen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) und besonderer Gemeindevorschriften.</p>												
<p><b>Art. 21</b></p> <p>Sitzungen / Sitzungsgeld</p> <p><sup>1</sup> Die Mitglieder des Grossen Gemeinderates, der Geschäftsprüfungskommission, des Gemeinderates, der ständigen und nicht ständigen<sup>1)</sup> Kommissionen, sowie der Ausschüsse erhalten - sofern sie nicht von einer anderen Organisation entschädigt werden - für ihre Teilnahme an Sitzungen ein Sitzungsgeld.</p> <p><sup>2</sup> Für das Personal gilt die effektive Sitzungsdauer als Arbeitszeit. Es erhält für Sitzungen, die über 19.30 Uhr dauern sowie für Abendsitzungen ein einfaches Sitzungsgeld als Unregelmässigkeitsentschädigung.</p> <p><sup>3</sup> Das Sitzungsgeld beträgt:</p> <table border="0"> <tr> <td>- für eine einfache Sitzung</td> <td>Fr. 50.—<sup>1)</sup></td> </tr> <tr> <td>- für einen halben Tag</td> <td>Fr. 70.—<sup>1)</sup></td> </tr> <tr> <td>- für einen ganzen Tag</td> <td>Fr. 140.—<sup>1)</sup></td> </tr> </table> <p><sup>4</sup> Den Mitgliedern des Grossen Gemeinderates und der ständigen Kommissionen wird an der jährlichen Schlussitzung zusätzlich ein einfaches Sitzungsgeld ausgerichtet.</p>	- für eine einfache Sitzung	Fr. 50.— <sup>1)</sup>	- für einen halben Tag	Fr. 70.— <sup>1)</sup>	- für einen ganzen Tag	Fr. 140.— <sup>1)</sup>	<p><b>Art. 21</b></p> <p>Sitzungen / Sitzungsgeld</p> <p><sup>1</sup> Die Mitglieder des Grossen Gemeinderates, der Geschäftsprüfungskommission, des Gemeinderates, der ständigen und nicht ständigen<sup>1)</sup> Kommissionen, sowie der Ausschüsse erhalten - sofern sie nicht von einer anderen Organisation entschädigt werden - für ihre Teilnahme an Sitzungen ein Sitzungsgeld.</p> <p><sup>2</sup> Für <b>die Mitarbeitenden</b> gilt die effektive Sitzungsdauer als Arbeitszeit. <b>Sie erhalten</b> für Sitzungen, die über 19.30 Uhr dauern sowie für Abendsitzungen ein einfaches Sitzungsgeld als Unregelmässigkeitsentschädigung.</p> <p><sup>3</sup> Das Sitzungsgeld beträgt:</p> <table border="0"> <tr> <td>- für eine einfache Sitzung</td> <td>Fr. 50.—<sup>1)</sup></td> </tr> <tr> <td>- für einen halben Tag</td> <td><b>Fr. 80.—</b></td> </tr> <tr> <td>- für einen ganzen Tag</td> <td><b>Fr. 200.—</b></td> </tr> </table> <p><b><sup>4</sup> ... (aufgehoben)</b></p>	- für eine einfache Sitzung	Fr. 50.— <sup>1)</sup>	- für einen halben Tag	<b>Fr. 80.—</b>	- für einen ganzen Tag	<b>Fr. 200.—</b>
- für eine einfache Sitzung	Fr. 50.— <sup>1)</sup>												
- für einen halben Tag	Fr. 70.— <sup>1)</sup>												
- für einen ganzen Tag	Fr. 140.— <sup>1)</sup>												
- für eine einfache Sitzung	Fr. 50.— <sup>1)</sup>												
- für einen halben Tag	<b>Fr. 80.—</b>												
- für einen ganzen Tag	<b>Fr. 200.—</b>												
<p><b>Art. 22</b></p> <p>Entschädigungen und Spesen <sup>1</sup> Entschädigungen werden im Anhang I und die Spesen in der Gemeindepersonalverordnung geregelt.</p> <p><sup>2</sup> ...<sup>2)</sup></p>													
<p><b>Art. 23</b></p> <p>Gemeindepräsident <sup>1</sup> Das vorliegende Personalreglement gilt sinngemäss auch für den Gemeindepräsidenten.</p> <p><sup>2</sup> Anstelle einer Leistungsbeurteilung werden dem Gemeindepräsidenten für den Aufstieg innerhalb seiner Gehaltsklasse bis zur Stufe 80 jährlich vier Gehaltsstufen angerechnet.</p>	<p><b>Art. 23</b></p> <p>Gemeindepräsidentin <sup>1</sup> Das vorliegende Personalreglement gilt sinngemäss auch für <b>die Gemeindepräsidentin</b>.</p> <p><sup>2</sup> Anstelle einer Leistungsbeurteilung werden <b>der Gemeindepräsidentin</b> für den Aufstieg innerhalb <b>ihrer</b> Gehaltsklasse bis zur Stufe 80 jährlich <b>zwei</b> Gehaltsstufen angerechnet, <b>sofern der Gemeinderat Gehaltsstufen für die Mitarbeitenden gewährt</b>.</p>												
<p><sup>1)</sup> eingefügt mit Teilrevision vom 26. November 2012</p> <p><sup>2)</sup> aufgehoben mit Teilrevision vom 26. November 2012</p>													

## Alte Fassung

## Neue Fassung

<p><b>V Übergangs- und Schlussbestimmungen</b></p> <p><b>Art. 24</b></p> <p>Kantonales Recht/ Verordnung</p> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat wird ermächtigt, zum vorliegenden Reglement eine Verordnung zu erlassen.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat hält sich in sämtlichen Personalfragen grundsätzlich an das kantonale Recht und die kantonale Praxis soweit in diesem Reglement oder in der Verordnung nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist.</p>							
<p><b>Art. 25</b></p> <p>Inkrafttreten</p> <p><sup>1</sup> Dieses Reglement mit Anhang I tritt auf einen vom Gemeinderat zu bestimmenden Zeitpunkt in Kraft.</p> <p><sup>2</sup> Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Personalreglement vom 27. April 1998 mit Teilrevision vom 25. Juni 2001 auf.</p>							
<p><b>Art. 26</b></p> <p>Inkrafttreten</p> <p>Die Teilrevision des Personalreglementes mit Anhang I tritt auf einen vom Gemeinderat zu bestimmenden Zeitpunkt in Kraft <sup>1)</sup></p>							
<p><b>Genehmigungsvermerke</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschlussfassung im Gemeinderat vom 06. März 2006</li> <li>- Beschlussfassung im Grossen Gemeinderat vom 24. April 2006 mit 33 : 0 Stimmen unter Vorbehalt des fakultativen Referendums</li> </ul> <p>Spiez, 24. April 2006</p> <p style="text-align: center;"><b>NAMENS DES GROSSEN GEMEINDERATES</b></p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;"><b>Der Präsident:</b></td> <td style="width: 50%; text-align: center;"><b>Der Sekretär:</b></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><b>sig.</b></td> <td style="text-align: center;"><b>sig.</b></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">U. Nyffenegger</td> <td style="text-align: center;">K. Sigrist</td> </tr> </table>	<b>Der Präsident:</b>	<b>Der Sekretär:</b>	<b>sig.</b>	<b>sig.</b>	U. Nyffenegger	K. Sigrist	
<b>Der Präsident:</b>	<b>Der Sekretär:</b>						
<b>sig.</b>	<b>sig.</b>						
U. Nyffenegger	K. Sigrist						
<p><b>Beschwerden / Fakultatives Referendum</b></p> <p>Beschwerden: Innert der gesetzlichen Frist sind keine Beschwerden eingegangen.</p> <p>Fakultatives Referendum: Vom Recht des fakultativen Referendums wurde kein Gebrauch gemacht.</p> <p>Spiez, 07. Juni 2006</p> <p style="text-align: center;"><b>Der Gemeindeschreiber:</b></p> <p style="text-align: center;"><b>sig.</b></p> <p style="text-align: center;">K. Sigrist</p>							
<p><sup>1)</sup> eingefügt mit Teilrevision vom 26. November 2012</p>							

## Alte Fassung

## Neue Fassung

<p><b>Inkraftsetzung</b></p> <p>Das Personalreglement wird auf den 01. Januar 2007 in Kraft gesetzt.</p> <p>Spiez, 12. Juni 2006</p> <p><b>NAMENS DES GEMEINDERATES</b> Der Präsident:      Der Sekretär: <b>sig.</b>                      <b>sig.</b> F. Arnold              K. Sigrist</p> <p>Die Inkraftsetzung des Personalreglementes wurde im Simmentaler Amtsanzeiger vom 22. Juni 2006 publiziert.</p>	
<p><b>Genehmigungsvermerke Teilrevision vom 26. November 2012</b></p> <p>- Beschlussfassung im Gemeinderat vom 22. Oktober 2012 - Beschlussfassung im Grossen Gemeinderat vom 26. November 2012 mit 33 : 0 Stimmen unter Vorbehalt des fakultativen Referendums</p> <p>Spiez, 26. November 2012</p> <p><b>NAMENS DES GROSSEN GEMEINDERATES</b> <b>Die Präsidentin:</b>      <b>Der Sekretär:</b> <b>sig.</b>                      <b>sig.</b> A. Fink                      K. Sigrist</p>	
<p><b>Beschwerden / Fakultatives Referendum</b></p> <p>Beschwerden: Innert der gesetzlichen Frist sind keine Beschwerden eingegangen.</p> <p>Fakultatives Referendum: Vom Recht des fakultativen Referendums wurde kein Gebrauch gemacht.</p> <p>Spiez, 7. Januar 2013</p> <p><b>Der Gemeindeschreiber:</b> <b>sig.</b> K. Sigrist</p>	
<p><b>Inkraftsetzung</b></p> <p>Das Personalreglement wird auf den 01. Januar 2013 in Kraft gesetzt.</p> <p>Spiez, 14. Januar 2013</p> <p><b>NAMENS DES GEMEINDERATES</b> Der Präsident:      Der Sekretär: <b>sig.</b>                      <b>sig.</b> F. Arnold              K. Sigrist</p> <p>Die Inkraftsetzung des Personalreglementes wurde im Simmentaler Anzeiger vom 24. Januar 2013 publiziert.</p>	

## Alte Fassung

## Neue Fassung

	<p><b>Genehmigungsvermerke Teilrevision vom 1. März 2021</b></p> <p>- Beschlussfassung im Gemeinderat vom 25. Januar 2021 - Beschlussfassung im Grossen Gemeinderat vom 1. März 2021 mit <b>XX : XX</b> Stimmen unter Vorbehalt des fakultativen Referendums</p> <p>Spiez, 1. März 2021</p> <table><tr><td><b>NAMENS DES GROSSEN GEMEINDERATES</b></td><td></td></tr><tr><td><b>Der Präsident:</b></td><td><b>Die Sekretärin:</b></td></tr><tr><td><b>sig.</b></td><td><b>sig.</b></td></tr><tr><td>M. Maibach</td><td>T. Brunner</td></tr></table>	<b>NAMENS DES GROSSEN GEMEINDERATES</b>		<b>Der Präsident:</b>	<b>Die Sekretärin:</b>	<b>sig.</b>	<b>sig.</b>	M. Maibach	T. Brunner
<b>NAMENS DES GROSSEN GEMEINDERATES</b>									
<b>Der Präsident:</b>	<b>Die Sekretärin:</b>								
<b>sig.</b>	<b>sig.</b>								
M. Maibach	T. Brunner								
	<p><b>Beschwerden / Fakultatives Referendum</b></p> <p>Beschwerden: Innert der gesetzlichen Frist sind keine Beschwerden eingegangen.</p> <p>Fakultatives Referendum: Vom Recht des fakultativen Referendums wurde kein Gebrauch gemacht.</p> <p>Spiez, <b>XX.XX.XXXX</b></p> <table><tr><td><b>Die Gemeindeschreiberin:</b></td></tr><tr><td><b>sig.</b></td></tr><tr><td>T. Brunner</td></tr></table>	<b>Die Gemeindeschreiberin:</b>	<b>sig.</b>	T. Brunner					
<b>Die Gemeindeschreiberin:</b>									
<b>sig.</b>									
T. Brunner									
	<p><b>Inkraftsetzung</b></p> <p>Das Personalreglement wird auf den 1. Januar 2021 in Kraft gesetzt.</p> <p>Spiez, <b>XX.XX.XXXX</b></p> <table><tr><td><b>NAMENS DES GEMEINDERATES</b></td><td></td></tr><tr><td>Die Präsidentin:</td><td>Die Sekretärin:</td></tr><tr><td><b>sig.</b></td><td><b>sig.</b></td></tr><tr><td>J. Brunner</td><td>T. Brunner</td></tr></table> <p>Die Inkraftsetzung des Personalreglementes wurde im Simmentaler Anzeiger vom <b>XX.XX.XXXX</b> pub</p>	<b>NAMENS DES GEMEINDERATES</b>		Die Präsidentin:	Die Sekretärin:	<b>sig.</b>	<b>sig.</b>	J. Brunner	T. Brunner
<b>NAMENS DES GEMEINDERATES</b>									
Die Präsidentin:	Die Sekretärin:								
<b>sig.</b>	<b>sig.</b>								
J. Brunner	T. Brunner								

## Alte Fassung

## Neue Fassung

Anhang I		Anhang I	
Jahresentschädigungen		Jahresentschädigungen	
Behördenmitglieder	Jahresentschädigung	Behördenmitglieder	Jahresentschädigung
		<b>Grosser Gemeinderat</b>	
• Präsident GGR	Fr. 2 000.— <sup>1)</sup>	• Präsidium GGR	Fr. 2 000.— <sup>1)</sup>
• Präsident GPK	Fr. 600.— <sup>1)</sup>	• Präsidium GPK	Fr. 700.—
• Mitglieder GPK	Fr. 400.— <sup>1)</sup>	• Mitglieder GPK	Fr. 600.—
• Mitglieder Sachkommissionen	Fr. 300.— <sup>1)</sup>	• Mitglieder GGR (Spesenentschädigung)	Fr. 200.—
• Vizegemeindepräsident	Fr. 24'000.— <sup>1)</sup>		
• Gemeinderat	Fr. 22 000.— <sup>1)</sup>	<b>Gemeinderat</b>	
• Gemeindepräsident (Repräsentations-/Spesenentschädigung)	Fr. 7 000.—	• Vizegemeindepräsidium	Fr. 24'000.— <sup>1)</sup>
• Mitglieder GGR (Spesenentschädigung)	Fr. 200.—	• Gemeinderat	Fr. 22 000.— <sup>1)</sup>
		• Gemeinderat (Spesenentschädigung)	Fr. 2 000.—
		• Gemeindepräsidium (Repräsentations-/Spesenentschädigung)	Fr. 4 000.—
<sup>1)</sup> eingefügt mit Teilrevision vom 26. November 2012			