



PERSONALREGLEMENT

vom

24. April 2006

Teilrevision vom 26. November 2012

Inhaltsverzeichnis

I Rechtsverhältnis

Artikel		Seite
1	Geltungsbereich	3
2	Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal	3
3	Privatrechtlich angestelltes Personal	3
4	Kündigung	3

II Lohnsystem

Artikel		Seite
5	Grundsatz	4
6	Aufstieg	4
7	Verfahren	4
8	Rückstufung	4
9	Berücksichtigung der finanziellen Situation der Gemeinde	5
10	Teuerungsausgleich	5

III Leistungs- und Verhaltensbeurteilung

Artikel		Seite
11	Organigramm / Kaderstellen	5
12	Kader	5
13	Übrige Stellen	5
14	Eröffnung / Rechtsmittel	6
15	Leistungs- und Innovationsprämien / Funktionszulage	6

IV Besondere Bestimmungen

Artikel		Seite
16	Arbeitsplatzbewertung	6
17	Funktionendiagramm	6
18	Stellenausschreibung	6
19	Unfallversicherung	6
20	Personalvorsorgekasse	7
21	Sitzungen / Sitzungsgeld	7
22	Entschädigungen und Spesen	7
23	Gemeindepräsident	7

V Übergangs- und Schlussbestimmungen

Artikel		Seite
24	Kantonales Recht / Verordnung	8
25	Inkrafttreten	8
26	Inkrafttreten	8

Genehmigungsvermerke 8

Beschwerden / Fakultatives Referendum 8

Inkraftsetzung 9

Anhang I 10

Der Grosse Gemeinderat von Spiez erlässt gestützt auf Artikel 39c der Gemeindeordnung folgendes

Personalreglement

I Rechtsverhältnis

Artikel 1

Geltungsbereich Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen für das gesamte Personal der Gemeinde.

Artikel 2

Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal

- 1 Das Personal der Gemeinde Spiez wird öffentlich-rechtlich angestellt.
- 2 Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts, namentlich das Personalgesetz und die Personalverordnung.

Artikel 3

Privatrechtlich angestelltes Personal

- 1 Aushilfspersonal wird privatrechtlich angestellt.
- 2 Der Gemeinderat bestimmt die privatrechtlich anzustellenden Funktionen.
- 3 Massgebend sind ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.

Artikel 4

Kündigung

- 1 ...²⁾
- 1 Die Kündigung durch die Gemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.
- 2 Bezüglich Kündigungsmodalitäten und –fristen wird auf das kantonale Recht verwiesen.¹⁾

¹⁾ eingefügt mit Teilrevision vom 26. November 2012

²⁾ aufgehoben mit Teilrevision vom 26. November 2012

II Lohnsystem

Artikel 5

- 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 Gemeinwesen und der Privatwirtschaft.
 - 2 Jede Gehaltsklasse besteht aus 80 Gehaltsstufen und 12 Anlaufstufen.
 - 3 Der Aufstieg erfolgt gestützt auf das Resultat der jährlichen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung. Diese kann wie folgt lauten:
 - a) hervorragend
 - b) sehr gut
 - c) gut
 - d) genügend
 - e) ungenügend

Artikel 6

- Aufstieg
- 1 Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt jährlich durch Anrechnung von Gehaltsstufen.
 - 2 Dieser Aufstieg ist von der individuellen Leistung und vom Verhalten abhängig.

Artikel 7

- 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.
 - 2 Bei genügender Leistung werden keine zusätzlichen Gehaltsstufen gewährt.
 - 3 Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen.

Artikel 8

- 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.
 - 2 Das Gehalt kann nicht unter das Grundgehalt (Minimum der Gehaltsklasse) reduziert werden.

Artikel 9

Berücksichtigung der finanziellen Situation der Gemeinde

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.

Artikel 10

Teuerungsausgleich

Der Gemeinderat übernimmt betreffend den Teuerungsausgleich für die Gehälter die jeweilige kantonale Regelung.

III Leistungs- und Verhaltensbeurteilung

Artikel 11

Organigramm / Kaderstellen

1 Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm dar.

2 Das dem Gemeindepräsident direkt unterstellte Personal (Abteilungsleiter) bildet das Kader der Gemeinde.

Artikel 12

Kader

1 Der Gemeindepräsident ist für die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung des Kaderns verantwortlich.

2 Er geht dabei wie folgt vor:

- a) er führt mit dem Kader einzeln Beurteilungsgespräche durch
- b) er gibt den Betroffenen die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung und die entsprechende Veränderung des Gehalts bekannt und gibt ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme
- c) er unterbreitet dem Gemeinderat seinen Antrag zum Beschluss

Artikel 13

Übrige Stellen

1 Das Kader ist für die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung der ihnen unterstellten Personen verantwortlich. Die Beschaffung der entsprechenden Grundlagen kann delegiert werden.

2 Der Entscheid für die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung des dem Kader unterstellten¹⁾ Personals wird auf Antrag des jeweiligen Abteilungsleiters durch den Gemeindepräsidenten gefällt.

3 Für das Verfahren gilt Artikel 12, Absatz 2, sinngemäss.

¹⁾ eingefügt mit Teilrevision vom 26. November 2012

Artikel 14

- | | |
|--------------------------|--|
| Eröffnung / Rechtsmittel | <p>1 Der begründete Entscheid des Gemeinderates bzw. des Gemeindepräsidenten ist dem Personal bekanntzugeben.</p> <p>2 Das Personal kann innert 10 Tagen nach Bekanntgabe des Entscheides eine beschwerdefähige Verfügung verlangen.</p> <p>3 Gegen die Verfügungen des Gemeindepräsidenten kann innert 10 Tagen nach Eröffnung beim Gemeinderat Einsprache erhoben werden.</p> <p>4 Das Personal kann die Verfügungen des Gemeinderates innert 30 Tagen nach Eröffnung mit Beschwerde¹⁾ beim Regierungstatthalter anfechten.</p> |
|--------------------------|--|

Artikel 15

- | | |
|---|--|
| Leistungs- und Innovationsprämien / Funktionszulage | <p>1 Der Gemeinderat kann Leistungs- und Innovationsprämien gemäss kant. Bestimmungen ausrichten.</p> <p>2 Die Ausrichtung von Funktionszulagen durch den Gemeinderat erfolgt nach kant. Bestimmungen.</p> |
|---|--|

IV Besondere Bestimmungen

Artikel 16

- | | |
|-----------------------|--|
| Arbeitsplatzbewertung | Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, lässt der Gemeinderat die Stellen in der Verwaltung neu bewerten. |
|-----------------------|--|

Artikel 17

- | | |
|--------------------|--|
| Funktionendiagramm | Der Gemeinderat umschreibt die Zuständigkeiten der einzelnen Stellen in einem Funktionendiagramm event. Pflichtenheft/ Stellenbeschrieb. |
|--------------------|--|

Artikel 18

- | | |
|----------------------|---|
| Stellenausschreibung | <p>1 Die Gemeinde schreibt freie Stellen öffentlich aus.</p> <p>2 Bis zu einem Jahr befristete Stellen sind von der Pflicht zur öffentlichen Ausschreibung ausgenommen.</p> |
|----------------------|---|

Artikel 19

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

¹⁾ eingefügt mit Teilrevision vom 26. November 2012

Artikel 20

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.

Artikel 21

Sitzungen / Sitzungsgeld

1 Die Mitglieder des Grossen Gemeinderates, der Geschäftsprüfungskommission, des Gemeinderates, der ständigen und nicht ständigen¹⁾ Kommissionen, sowie der Ausschüsse erhalten - sofern sie nicht von einer anderen Organisation entschädigt werden - für ihre Teilnahme an Sitzungen ein Sitzungsgeld.

2 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.

3 Das Sitzungsgeld beträgt:

- für eine einfache Sitzung	Fr. 50.— ¹⁾
- für einen halben Tag	Fr. 70.— ¹⁾
- für einen ganzen Tag	Fr. 140.— ¹⁾

4 Den Mitgliedern des Grossen Gemeinderates und der ständigen Kommissionen wird an der jährlichen Schlussitzung zusätzlich ein einfaches Sitzungsgeld ausgerichtet.

Artikel 22

Entschädigungen und Spesen

1 Entschädigungen werden im Anhang I und die Spesen in der Gemeindepersonalverordnung geregelt.

2...²⁾

Artikel 23

Gemeindepräsident

1 Das vorliegende Personalreglement gilt sinngemäss auch für den Gemeindepräsidenten.

2 Anstelle einer Leistungsbeurteilung werden dem Gemeindepräsidenten für den Aufstieg innerhalb seiner Gehaltsklasse bis zur Stufe 80 jährlich vier Gehaltsstufen angerechnet.

¹⁾ eingefügt mit Teilrevision vom 26. November 2012

²⁾ aufgehoben mit Teilrevision vom 26. November 2012

V. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Artikel 24

Kantonales Recht /
Verordnung

1 Der Gemeinderat wird ermächtigt, zum vorliegenden Reglement eine Verordnung zu erlassen.

2 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.

Artikel 25

Inkrafttreten

1 Dieses Reglement mit Anhang I tritt auf einen vom Gemeinderat zu bestimmenden Zeitpunkt in Kraft.

2 Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Personalreglement vom 27. April 1998 mit Teilrevision vom 25. Juni 2001 auf.

Artikel 26

Inkrafttreten

Die Teilrevision des Personalreglementes mit Anhang I tritt auf einen vom Gemeinderat zu bestimmenden Zeitpunkt in Kraft. ¹⁾

Genehmigungsvermerke

- Beschlussfassung im Gemeinderat vom 06. März 2006
- Beschlussfassung im Grossen Gemeinderat vom 24. April 2006 mit 33 : 0 Stimmen unter Vorbehalt des fakultativen Referendums

Spiez, 24. April 2006

NAMENS DES GROSSEN GEMEINDERATES

Der Präsident:

Der Sekretär:

U. Nyffenegger

K. Sigrist

Beschwerden / Fakultatives Referendum

Beschwerden: Innert der gesetzlichen Frist sind keine Beschwerden eingegangen.

Fakultatives Referendum: Vom Recht des fakultativen Referendums wurde kein Gebrauch gemacht.

Spiez, 07. Juni 2006

Der Gemeindegeschreiber:

K. Sigrist

¹⁾ eingefügt mit Teilrevision vom 26. November 2012

Inkraftsetzung

Das Personalreglement wird auf den 01. Januar 2007 in Kraft gesetzt.

Spiez, 12. Juni 2006

NAMENS DES GEMEINDERATES

Der Präsident: Der Sekretär:

F. Arnold K. Sigrist

Die Inkraftsetzung des Personalreglementes wurde im Simmentaler Amtsanzeiger vom 22. Juni 2006 publiziert.

Genehmigungsvermerke Teilrevision vom 26. November 2012

- Beschlussfassung im Gemeinderat vom 22. Oktober 2012
- Beschlussfassung im Grossen Gemeinderat vom 26. November 2012 mit 33 : 0 Stimmen unter Vorbehalt des fakultativen Referendums

Spiez, 26. November 2012

NAMENS DES GROSSEN GEMEINDERATES

Die Präsidentin: **Der Sekretär:**

A. Fink K. Sigrist

Beschwerden / Fakultatives Referendum

Beschwerden: Innert der gesetzlichen Frist sind keine Beschwerden eingegangen.

Fakultatives Referendum: Vom Recht des fakultativen Referendums wurde kein Gebrauch gemacht.

Spiez, 7. Januar 2013

Der Gemeindeschreiber:

K. Sigrist

Inkraftsetzung

Das Personalreglement wird auf den 01. Januar 2013 in Kraft gesetzt.

Spiez, 14. Januar 2013

NAMENS DES GEMEINDERATES

Der Präsident: Der Sekretär:

F. Arnold K. Sigrist

Die Inkraftsetzung des Personalreglementes wurde im Simmentaler Anzeiger vom 24. Januar 2013 publiziert.

Anhang I

Jahresentschädigungen

Behördenmitglieder

	<u>Jahresentschädigung</u>
• Präsident GGR	Fr. 2 000.— ¹⁾
• Präsident GPK	Fr. 600.— ¹⁾
• Mitglieder GPK	Fr. 400.— ¹⁾
• Mitglieder Sachkommissionen	Fr. 300.— ¹⁾
• Vizegemeindepräsident	Fr. 24'000.— ¹⁾
• Gemeinderat	Fr. 22 000.— ¹⁾
• Gemeindepräsident (Repräsentations-/Spesenentschädigung)	Fr. 7 000.--
• Mitglieder GGR (Spesenentschädigung)	Fr. 200.--

¹⁾ eingefügt mit Teilrevision vom 26. November 2012