

# **Einwohnergemeinde Müntschemier**



## **Personalreglement**

# Personalreglement

## der

# Einwohnergemeinde Müntschemier

Gestützt auf Art. 4a lit. a i.V.m. Art. 18 des Organisationsreglements vom 27. Mai 2002 beschliesst die Einwohnergemeinde Müntschemier:

## I. Rechtsverhältnis

### 1. Geltungsbereich **Art. 1**

<sup>1</sup> Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen und Absatz 2 für das gesamte Personal der Gemeinde.

<sup>2</sup> Vorbehalten bleiben die Bestimmungen der Gesetzgebung über die Anstellung der Lehrkräfte.

### 1.1 Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal **Art. 2**

<sup>1</sup> Das Personal der Einwohnergemeinde Müntschemier wird öffentlich-rechtlich mit Vertrag angestellt.

<sup>2</sup> Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts.

<sup>3</sup> Die Beschlüsse des Regierungsrates zu personalpolitischen Fragen (Teuerung etc.) gelten auch für das Gemeindepersonal.

### 1.2 Privatrechtlich angestelltes Personal **Art. 3**

<sup>1</sup> Aushilfspersonal wird privatrechtlich angestellt.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat bestimmt die privatrechtlich anzustellenden Funktionen.

<sup>3</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.

## II. 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 Leistungs- und Verhaltensbeurteilung. Leistung und Verhalten werden wie folgt beurteilt:

- a) ausgezeichnet
- b) sehr gut
- c) gut
- d) genügend
- e) ungenügend

## **Aufstieg**

### **Art. 6**

<sup>1</sup> Der Aufstieg innerhalb der Gehaltsklasse erfolgt jährlich durch Anrechnung von Gehaltsstufen.

<sup>2</sup> Der Aufstieg ist abhängig von der individuellen Leistung und vom Verhalten.

## **Verfahren**

### **Art. 7**

<sup>1</sup> Bis und mit Gehaltsstufe 48 können jährlich wie folgt Gehaltsstufen gewährt werden:

- a) keine, wenn Leistung und Verhalten mit „genügend“ oder „ungenügend“ bewertet werden;
- b) bis zu zwei, wenn Leistung und Verhalten mit „gut“ bewertet werden;
- c) bis zu vier, wenn Leistung und Verhalten mit „sehr gut“ bewertet werden;
- d) bis zu sechs, wenn Leistung und Verhalten mit „ausgezeichnet“ bewertet werden.

<sup>2</sup> Ab Gehaltsstufe 49 können jährlich wie folgt Gehaltsstufen gewährt werden:

- a) bis zu vier, wenn Leistung und Verhalten mit „sehr gut“ bewertet werden;
- b) bis zu sechs, wenn Leistung und Verhalten mit „ausgezeichnet“ bewertet werden.

<sup>3</sup> Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen.

## **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.

<b>Berücksichtigung der finanziellen Situation der Gemeinde</b>	<b>Art. 9</b> 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.
---	--

### III. Leistungsbeurteilung

<b>Organigramm / Kaderstellen</b>	<b>Art. 10</b> <sup>1</sup> Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm dar. <sup>2</sup> Das dem Gemeinderat direkt unterstellte Personal bildet das Kader der Gemeinde.
-----------------------------------	--

<b>Kader</b>	<b>Art. 11</b> <sup>1</sup> Zwei vom Gemeinderat bestimmte Ratsmitglieder sind für die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung des Kaderns verantwortlich. <sup>2</sup> Sie gehen dabei wie folgt vor: <ul style="list-style-type: none"><li>a) Sie führen mit dem Kader einzeln Beurteilungsgespräche durch;</li><li>b) sie geben den Betroffenen die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung bekannt und geben ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme;</li><li>c) sie unterbreiten den Betroffenen den in Aussicht genommenen Entscheid betreffend den Gehaltsaufstieg aufgrund des Verfahrens nach Artikel 6 und geben nochmals Gelegenheit zur Stellungnahme;</li><li>d) sie unterbreiten dem Gemeinderat ihren Antrag zum Beschluss.</li></ul>
--------------	--

<b>Übrige Stellen</b>	<b>Art. 12</b> <sup>1</sup> Das Kader ist für die Leistungsbeurteilung der ihnen unterstellten Personen verantwortlich. <sup>2</sup> Für das Verfahren gilt Artikel 11 Absatz 2 sinngemäss.
-----------------------	---

<b>Eröffnung / Rechtsmittel</b>	<b>Art. 13</b> <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.
---------------------------------	---

<b>Aussergewöhnliche Leistungen</b>	<b>Art. 14</b> Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien von maximal Fr. 2'000.– im Einzelfall belohnen.
-------------------------------------	--

## IV. Besondere Bestimmungen

### Arbeitsplatz- bewertung

#### Art. 15

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

### Stellenaus- schreibung

#### Art. 16

Die Gemeinde schreibt freie Kaderstellen öffentlich aus.

### Unfallversicherung

#### Art. 17

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

### Taggeld- versicherung

#### Art. 18

Schliesst die Gemeinde eine Taggeldversicherung ab, gehen die gesamten Prämien zu ihren Lasten.

### Pensionskasse

#### Art. 19

<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.

### Abgangsentschädi- gung / Renten- ansprüche

<sup>2</sup> Die Bestimmungen des kantonalen Rechts über die Abgangsentschädigungen und die Rentenansprüche (Art. 32 und 33 PG) finden in der Gemeinde keine Anwendung.

### Sitzungsgeld

#### Art. 20

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

### Entschädigungen / Spesen

#### Art. 21

<sup>1</sup> Die Entschädigungen und Spesen des Gemeinderates werden im Anhang II geregelt.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt die übrigen Entschädigungen und Spesen in der Personalverordnung.

### Ausführungs- bestimmungen

#### Art. 22

Der Gemeinderat regelt die Ausführungsbestimmungen in der Personalverordnung.

## V. Übergangs- und Schlussbestimmungen

### Inkrafttreten

#### Art. 23

<sup>1</sup> Die Anhänge dieses Reglements werden im selben Verfahren erlassen wie das Reglement.

<sup>2</sup> Dieses Reglement mit den Anhängen I und II tritt am 1. Januar 2019 in Kraft.

<sup>3</sup> Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Personalreglement vom 29. Mai 2006, auf.

# Anhang I zum Personalreglement

—

## Gehaltsklassen

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

a) Geschäftsleiterin / Geschäftsleiter	GKL 21
b) Gemeindeschreiberin / Gemeindeschreiber	GKL 20
c) Finanzverwalterin / Finanzverwalter	GKL 19
d) Bauverwalterin / Bauverwalter	GKL 19
e) Verwaltungsangestellte / Verwaltungsangestellter	GKL 12
f) Anlagewartin / Anlagewart	GKL 12
g) Schulhausabwartin / Schulhausabwart	GKL 12
h) Übrige Teilzeitmitarbeitende	GKL 5

## Anhang II zum Personalreglement

—

### Entschädigungen und Spesen des Gemeinderates

#### Jahresentschädigungen

##### Art. 1

Präsidium	Fr. 20'000.–
Vizepräsidium	Fr. 7'500.–
Mitglied	Fr. 5'000.–

#### Sitzungsgeld

##### Art. 2

Mitarbeit in Projektteams	Fr. 50.–/Std.
Sitzungen tagsüber	Fr. 60.–/Std.
Abendsitzungen	Fr. 40.–/Std.

#### Entschädigung für Spezialaufgaben

##### Art. 3

Die Mitglieder des Gemeinderates (inkl. Präsidium bzw. Vizepräsidium) beziehen für besondere Aufgaben und Arbeiten, die nicht mit Sitzungsgeldern gemäss Art. 2 abgegolten werden, eine Stundenentschädigung von Fr. 25.–.

#### Spesen

##### Art. 4

Art	Entschädigung
Reisekosten	
- Öffentlicher Verkehr	Fahrkosten 2. Klasse
- Privatautos	Fr. 0.70/km
- Motorrad / Roller	Fr. 0.30/km
Verpflegungskosten	
- Frühstück	Fr. 14.–
- Mittagessen	Fr. 27.50
- Mittag- und Abendessen	Fr. 55.–
Unterkunftskosten (inkl. Frühstück)	
- in begründeten Ausnahmefällen	Fr. 180.– Fr. 250.–



Die Gemeindeversammlung vom 28. Mai 2018 nahm dieses Reglement an.

**Im Namen der Gemeindeversammlung der Einwohnergemeinde Müntschemier**

Der Gemeindepräsident:

Der Gemeindeschreiber:

*Raynald Richard*

*Alexander Schaer*

**Auflagezeugnis**

Der Unterzeichnete bezeugt hiermit, dass dieses Reglement vorschriftsgemäss 30 Tage vor der Gemeindeversammlung der Einwohnergemeinde Müntschemier vom 28. Mai 2018 in der Gemeindeschreiberei öffentlich zur Einsichtnahme aufgelegt worden war. Die Auflage wurde im Anzeiger Region Erlach Nr. XXX vom XXX bekannt gegeben.

Müntschemier, 29. Mai 2018

**Der Gemeindeschreiber**

*Alexander Schaer*