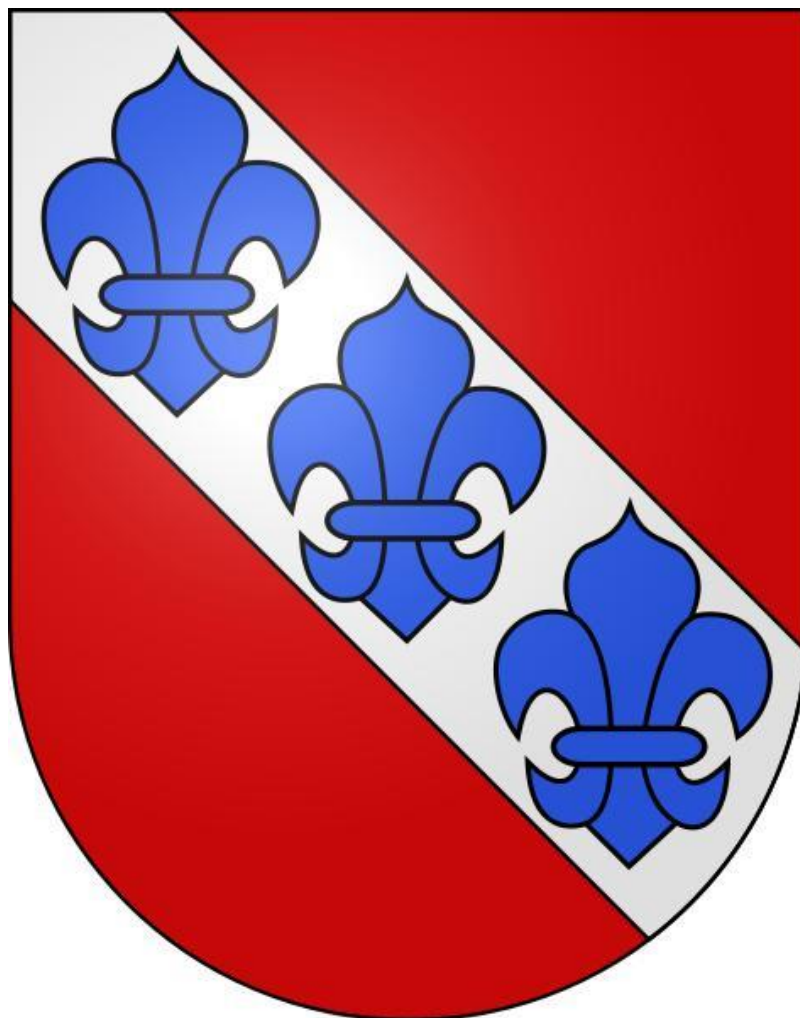


Einwohnergemeinde Gals



Personalreglement Einwohnergemeinden Gals

erarbeitet in Zusammenarbeit mit

- Bernisches Gemeindegader
- Verband Bernischer Gemeinden

Inhaltsverzeichnis

1.	Rechtsverhältnis	3
2.	Lohnsystem	3
3.	Leistungsbeurteilung	4
4.	Besondere Bestimmungen	5
5.	Übergangs- und Schlussbestimmungen	6
Anhang I 7		
Anhang II 8		
Auflagezeugnis.....		10
Erläuterungen zu den Änderungen Musterpersonalreglement aufgrund der Teilrevision der kantonalen Personalverordnung vom 9. November 2016		11
Erläuterungen zu den Änderungen Musterpersonalreglement aufgrund der Teilrevision des kantonalen Personalgesetzes vom Juni 2008		12
Anhang II 15		
Erläuterungen zum Muster-Personalreglement		16
Allgemeine Bemerkungen.....		16
Vorgehen / Begriffserklärungen		16
Die sich stellenden Hauptfragen		16
Unterschied-öffentlich-rechtliches / privatrechtliches Anstellungsverhältnis		17
Die Stimmberechtigten als Wahl- resp. Anstellungsbehörde?.....		17
Geltungsbereich.....		18
Zum Muster-Personalreglement		18
Rechtsverhältnis		18
Das Gehaltssystem.....		19
Leistungsbeurteilung		22
Besondere Bestimmungen		24
Übergangs- und Schlussbestimmungen.....		25
Anhang II 26		
Ferienanteil bei Angestellten mit Jahresschädigung und im Stundenlohn		26

1. Rechtsverhältnis

1. Geltungsbereich **Art. 1** ¹Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen und Abs. 2 für das gesamte Personal der Gemeinde.
- ² Vorbehalten bleiben die Bestimmungen der Gesetzgebung über die Anstellung der Lehrkräfte.
- 1.1 Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal **Art. 2** ¹ Das Personal der Gemeinde Gals wird öffentlich-rechtlich mit Vertrag angestellt.
- ² Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts.
- ³ Die Beschlüsse des Regierungsrats zu personalpolitischen Fragen (Teuerung, etc.) gelten auch für das Gemeindepersonal.
- 1.2 Privatrechtlich angestelltes Personal **Art. 3** 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.
- Kündigungsfristen **Art. 4** ¹ Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate.
- ² Die Kündigung durch die Gemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.

2. Lohnsystem

- Grundsatz **Art. 5** ¹ Jede Stelle wird einer Gehaltsklasse zugeordnet (Anhang I).
- ² 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.

Aufstieg	Art. 6 ¹ Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt jedes Jahr durch Anrechnung von Gehaltsstufen. ² Dieser Aufstieg ist von der Erfahrung sowie von der individuellen Leistung und vom Verhalten abhängig.
Verfahren	Art. 7 ¹ 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. ² 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. ³ 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 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.

3. Leistungsbeurteilung

Organigramm / Kaderstellen	Art. 10 ¹ Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm dar.
----------------------------	--

² Das dem Gemeinderat direkt unterstellte Personal bildet das Kader der Gemeinde.

Kader

Art. 11 ¹ Die Gemeindepräsidentin oder der Gemeindepräsident ist für die Leistungsbeurteilung des Kaders verantwortlich.

² Sie oder er geht dabei wie folgt vor:

- a) Sie oder er führt einzeln Beurteilungsgespräche durch;
- b) Sie oder er gibt den Betroffenen die Leistungsbeurteilung und die entsprechende Veränderung des Gehalts bekannt und gibt (geben) ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme;
- c) Sie oder er unterbreitet dem Gemeinderat seinen Antrag zum Beschluss.

Übrige Stellen

Art. 12 ¹ Das Kader ist für die Leistungsbeurteilung der ihm unterstellten Personen verantwortlich.

² Für das Verfahren gilt Art. 11 Abs. 2 sinngemäss.

Eröffnung/Rechtsmittel

Art. 13 ¹ Der Entscheid des Gemeinderates ist dem Personal bekanntzugeben.

² Das Personal kann innert zehn Tagen nach Bekanntgabe des Entscheides eine beschwerdefähige Verfügung verlangen.

³ 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 Fr. 2000.00 im Einzelfall belohnen.

4. Besondere Bestimmungen

Arbeitsplatzbewertung

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

Stellenausschreibung
Unfallversicherung

Art. 16 Die Gemeinde schreibt freie Kaderstellen öffentlich aus.

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

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.
Abgangsentschädigung Rentenansprüche	Art. 19 ¹ Wird einer mindestens 50-jährigen angestellten Person aus unverschuldeten Gründen im Sinne des PG gekündigt, legt der Gemeinderat eine Abgangsentschädigung von bis 8 Monatslöhnen fest. ² Er berücksichtigt bei der Höhe der Abgangsentschädigung das Alter und die bei der Gemeinde geleisteten Dienstjahre der betroffenen Person. ³ Besteht ein Anspruch auf eine finanzielle Leistung der Vorsorgeeinrichtung der Gemeinde, ist das Ausrichten einer Abgangsentschädigung ausgeschlossen.
Sitzungsgeld	Art. 20 Das Personal hat Anspruch auf Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.
Jahresentschädigungen, Spesen	Art. 21 Die Entschädigungen und Spesen werden im Anhang II geregelt.

5. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Inkrafttreten	Art. 22 ¹ Dieses Reglement mit Anhängen I und II tritt am 01.01.2026. in Kraft. ² Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften auf, insbesondere das Personalreglement vom 21. Dezember 1996 sowie dessen Änderungen vom 23. Mai 2024 und 12. August 2015.
---------------	--

Die Versammlung vom 14. November 2025 nahm dieses Reglement an.

Die Präsident:

Der Gemeindeschreiber:

B. Dorner

M. Schneider

Anhang I

Gehaltsklassen

Die Stellen der Gemeinde Gals werden wie folgt den Gehaltsklassen zugeordnet:

a) Gemeindeschreiber:in Finanzverwalter:in, Bauverwalter:in	GKL 20 - 22
b) Gemeindeschreiber:in Stellvertreter:in mit fachspezifischer Weiterbildung I	GKL 19 – 21
c) Gemeindeschreiber:in Stellvertreter:in II	GKL 16 – 18
d) Verwaltungsangestellte:r I mit fachspezifischer Weiterbildung	GKL 13 – 14
e) Verwaltungsangestellte:r II	GKL 10 - 12
f) Gemeindearbeiter:in I	GKL 11 – 12
g) Gemeindearbeiter:in II	GKL 9 - 10

Anhang II

Jahresentschädigungen, Sitzungsgelder, Spesen

1. Behördenmitglieder

	<u>Funktion</u>	<u>Jahresentschädigung</u>	<u>Stundenentschädigung</u>
1.1	<u>Gemeinderat</u>		
1.1.1	Präsident:in	Fr. 5000.00	Entspricht jeweils der Entschädigung Gemeindepersonal
1.1.2	Vizepräsident:in	Fr. 3000.00	
1.1.3	übrige Mitglieder	Fr. 2000.00	
1.1.4	Sitzungsgeld und Spesen gem. Ziff. 3.1/3.2		
1.1.5	Entschädigung für Spezialaufgaben gem. Ziff. 3.3		
1.2	<u>Delegierte</u> Sitzungsgeld und Spesen gemäss Ziff. 3.1/3.2		

2. Gemeindeangestellte im Stundenlohn

		<u>Jahresentschädigung</u>	<u>Stundenentschädigung</u>
2.1	Wegmeister:in, Abwart:in, Gemeindearbeiter:in		Fr. 32.00
2.2	Im jeweiligen Stundenansatz sind enthalten und jährlich mindestens einmal separat in der Lohnabrechnung aufzuführen: 10,64 Prozent auf Anteil Ferien (= 25 Tage) 8,33 Prozent auf Anteil 13. Monatslohn 3,29 Prozent auf Anteil Feiertage Eine allfällige Familienzulage und anteilmässige Betreuungszulage werden zusätzlich entrichtet. Die Stundenansätze werden jährlich vom Gemeinderat festgesetzt.		

3. Taggelder, Sitzungsgelder, Spesenvergütungen

3.1	<u>Tag- und Sitzungsgelder</u> Mitglieder des Gemeinderates, der ständigen Kommissionen und der nichtständigen Kommissionen, Gemeindedelegierte sowie Angestellte	
	a) Ganztages-sitzung (ab 5 Stunden)	Fr. 200.00
	b) Halbtages-sitzungen (min. 3 Stunden)	Fr. 100.00
	c) Abendsitzungen	

– Gemeinderat	Fr. 50.00
– Kommissionen / Delegierte	Fr. 30.00
– Fixe Spesenentschädigung Gemeindepräsident:in	Fr. 2000.00
– Fixe Spesenentschädigung Gemeinderäte	Fr. 1000.00

Präsidenten und Sekretäre erhalten das doppelte Sitzungsgeld

3.2

Reisespesen

Bahnbillet 2. Klasse oder Fr. 0.70 pro Autokilometer. Nach Möglichkeit sind die öffentlichen Verkehrsmittel zu benützen. Für Reisen auf Gemeindegebiet werden keine Reisespesen ausbezahlt.

3.3

Besondere Aufträge

Die Mitglieder des Gemeinderates, der ständigen Kommissionen und der nichtständigen Kommissionen (ohne Personal der Gemeindeverwaltung) beziehen für besondere Aufgaben und Arbeiten, die nicht mit Tag- oder Sitzungsgeldern gemäss Ziff. 3.1 abgegolten werden, die Entschädigung für Gemeindearbeiter:innen gemäss Ziff. 2 hievor.



Kanton Bern
Canton de Berne

Auflagezeugnis

Der Gemeindeschreiber hat dieses Reglement vom 10. Oktober 2025 bis 13 November 2025 öffentlich aufgelegt. Die Auflage wurde im amtlichen Publikationsorgan der Gemeinde am 09. und 16. Oktober 2025 publiziert.

Gals, 14. November 2025

Der Gemeindeschreiber:

Martin Schneider

Erläuterungen zu den Änderungen Musterpersonalreglement aufgrund der Teilrevision der kantonalen Personalverordnung vom 9. November 2016¹

Neuregelung Gehaltsaufstieg

Mit der Teilrevision der Personalverordnung vom 9. November 2016 führte der Kanton Bern insbesondere einen degressiven Gehaltsaufstieg ein. Dieser hat zum Ziel, dass in den ersten Berufsjahren der Gehaltsaufstieg steiler und später im Laufe der Karriere flacher ausfällt. Dadurch sollen insbesondere jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktivere berufliche Perspektiven geboten werden. Die Inkraftsetzung und Überführung in die neuen Gehaltsstufen erfolgen auf den 1. Juli 2017 (vgl. Personalverordnung Art. T5-2).

Diese Neuregelung wird von den Verfassern des Musterreglements zum Anlass genommen, in allen Gehaltsaufstiegsvarianten

- die Version „eine Gehaltsklasse besteht aus 40 Gehaltsstufen“ nicht mehr vorzuschlagen²,
- nur noch die Version „eine Gehaltsklasse besteht aus 80 Gehaltsstufen“ zu empfehlen,
- die kantonale Regelung (degressiver Gehaltsaufstieg) in Artikel 5 Absatz 2 jeweils als erstes aufzuführen und
- die bisherige Regelung (jede Gehaltsstufe = 0.75 Prozent des Grundgehalts) in Artikel 5 Absatz 2 jeweils als Variante aufzuführen.

Die Gemeinden werden darauf aufmerksam gemacht, dass bei der Variante Erfahrungsaufstieg inklusive degressivem Gehaltsaufstieg der Effekt, das Mitarbeitende mit wenigen Gehaltsstufen profitieren, noch einmal verstärkt wird. Es wird deshalb empfohlen, bei Einführung des degressiven Aufstiegs vom Erfahrungsaufstieg abzusehen.

Wenn die Gemeinden in ihren bestehenden Personalreglementen, keine explizite Regelung zur Definition der Gehaltsstufen haben³, vertreten die Verfasser des Musterpersonalreglements die Meinung, dass ab Inkrafttreten der neuen kantonalen Regelung auch für die Gemeinden der degressive Gehaltsaufstieg gilt. Dies aufgrund von Artikel 2 Absatz 2 des Musterpersonalreglements und Artikel 32 des Gemeindegesetzes.

Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrads bei Adoption und Geburt eines Kindes

Mit Artikel 60c PV hat der Kanton neu einen Anspruch der Mitarbeitenden aufgenommen, bei Adoption oder Geburt eines Kindes den Beschäftigungsgrad um höchstens 20% zu reduzieren. Der Beschäftigungsgrad darf dabei nicht unter 60% fallen und es dürfen keine erheblichen organisatorischen oder betrieblichen Gründe dagegen sprechen.

Will die Gemeinde einen entsprechenden *Anspruch* auf jeden Fall ausschliessen, muss sie die Nichtanwendbarkeit von Art. 60c PV explizit regeln (vgl. auch Art. 19 Absatz 2 des Musters).

¹ BAG 16-084

² Das AGR wird jedoch, zumindest vorläufig, nach wie vor auch eine Gehaltsklassentabelle mit 40 Gehaltsstufen auf seiner Homepage publizieren.

³ Eine solche explizite Regelung wäre z.B.: „Jede Gehaltsklasse setzt sich und 80 Gehaltsstufen à je 0.75% zusammen“

Erläuterungen zu den Änderungen Musterpersonalreglement aufgrund der Teilrevision des kantonalen Personalgesetzes vom Juni 2008

Vorbemerkung

Die Arbeitsgruppe „Gemeindepersonalrecht“ hat die Revision des kantonalen Personalrechts zum Anlass genommen, um das Muster-Personalreglement in verschiedenen Punkten anzupassen. Gewisse Anpassungen gründen auf dem geänderten Personalrecht des Kantons (z.B. Anstellung durch Vertrag), andere Anpassungen wurden aufgrund gemachter Erfahrungen in der Praxis vorgenommen. Nachstehend werden *diese Anpassungen* kurz erläutert. Die bisherigen Erläuterungen bleiben unverändert. So können sich die Gemeinden rasch ein Bild davon machen, was wieso geändert hat. Die Gemeinden sind nach wie vor frei, die für sie „richtige“ personalrechtliche Regelung frei zu wählen.

Art. 1 Abs. 2 (Vorbehalt der Lehreranstellungsgesetzgebung)

Die Gesetzgebung über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG, BSG 430.250; LAV, BSG 430.251.0) enthält für die Lehrkräfte, für die Schulleitungen und für das Personal im Schulleitungsumfeld besondere Bestimmungen, welche dem kommunalen Personalrecht vorgehen. Mit der Aufnahme dieses Vorbehalts soll darauf hingewiesen werden.

Art. 2 Abs. 1 (Verträge)

Bisher wurde das Rechtsverhältnis der Gemeinde zu öffentlich-rechtlich Angestellten durch Verfügung begründet. Eine Verfügung ist die einseitige und hoheitliche Begründung eines Rechtsverhältnisses durch die Gemeinde. Für die Betroffenen war es oft nicht ganz einfach nachvollziehbar, weshalb kein Vertrag abgeschlossen wurde. Das kantonale Personalrecht sieht nun vor, dass das Rechtsverhältnis zwischen Kanton und Personal vertraglich begründet wird. Dies soll auch in der Gemeinde künftig so sein. Auf der Homepage des AGR findet sich ein Mustervertrag. Allen Angestellten ist ein Anstellungsvertrag auszuhändigen, soweit die Gemeinde nicht im Personalreglement ausdrücklich vorsieht, sie begründe das Rechtsverhältnis mit ihren öffentlich-rechtlichen Angestellten weiterhin mittels Verfügung. Der Vertrag bedarf der Unterzeichnung durch die Gemeinde und das Personal.

Arbeitsverhältnisse, welche gemäss bisherigem Recht mit Verfügung begründet wurden, werden ohne weiteres nach neuem Recht weitergeführt. Die Ausstellung eines öffentlich-rechtlichen Vertrags erfolgt hier nur, wenn eine Änderung eintritt (vgl. Übergangsbestimmungen im Personalgesetz).

Art. 11 (Beurteilung des Kaders)

Zur Gewährleistung der rechtsgleichen Behandlung aller Kadermitarbeitenden sah das Muster-Personalreglement bisher vor, dass die Beurteilung der Kadermitarbeitenden von zwei vom Gemeinderat bestimmten Mitgliedern vorzunehmen sei. Diese Regelung kann nach wie vor beibehalten werden. Viele Gemeinden sehen aber von dieser „Doppelbesetzung“ ab. Die Kaderbeurteilung obliegt in diesen Gemeinden einer einzigen Person (in der Regel dem Gemeindepräsidium). Es ist nachvollziehbar, wenn den Kadermitarbeitenden nur eine Person – und nicht eine „Übermacht“ von zwei Personen - gegenübersteht, wenn es um die Beurteilung deren Leistungen und deren Verhaltens geht. Die Beurteilung durch eine einzige Person wird demnach ins Personalreglement aufgenommen werden, ohne dass die Lösung „Beurteilung durch zwei Gemeinderatsmitglieder“ als Variante gestrichen werden soll, da auch diese ihre unbestrittenen Vorteile aufweist.

Art. 13 Abs. 1 (Eröffnung des Gemeinderatsentscheides)

Es macht Sinn, wenn der Entscheid des Gemeinderats betreffend den Gehaltsaufstieg in jedem Fall eröffnet wird, auch wenn keine Veränderungen eintreten. Allerdings soll es genügen, wenn die Mitteilung formlos und ohne Begründung, beispielsweise in Form der ersten Gehaltsabrechnung nach der Beurteilung, erfolgt. Eine Begründung muss erst dann erfolgen, wenn die betroffene Person eine beschwerdefähige Verfügung verlangt.

Art. 16 (Funktionendiagramm)

Bestimmungen über die Organisation der Gemeinde gehören in die Gemeindeordnung (Organisationsreglement) oder in die Verwaltungsverordnung der Gemeinde. Das Personalreglement soll sich auf die Rechte und Pflichten des Personals beschränken. Die Festlegung von Zuständigkeiten berührt die Rechtstellung des Personals nicht. Die bisherige Bestimmung über das Funktionendiagramm wird deshalb gestrichen.

Art. 18 (neu, Taggeldversicherung)

Art. 98 Abs. 3 PG sieht vor, dass der Kanton beim Abschluss einer Krankentaggeldversicherung die halben Prämien bezahlt. Mit anderen Worten: Das Personal muss die andere Prämienhälfte berappen. Wenn die Gemeinde in ihrem Personalrecht keine anderslautende Regelung vorsieht, gilt diese Aufteilung der Prämien auch in der Gemeinde. Grundsätzlich richten sich die Ansprüche des Personals bei Krankheit nicht danach, ob die Gemeinde diesen „Schaden“ versichert hat. Es obliegt somit der Risikobeurteilung der Gemeinde, ob sie eine entsprechende Versicherung abschliessen will. Es ist somit auch eine Regelung denkbar, wonach die Gemeinde die ganze Prämie bezahlt. Eine entsprechende Regelung wäre ins Personalreglement aufzunehmen (siehe Variante gemäss Art. 18).

Art. 19 Abs. 2 (neu, Abgangsentschädigung, Rentenanspruch)

Das Personalgesetz regelt in den Art. 32 und 33 die Abgangsentschädigungen und die Rentenansprüche bei unverschuldeter Entlassung. Die Arbeitsgruppe „Personalrecht“ vertritt einhellig die Auffassung, dass diese Vorschriften in der Gemeinde nur dann Geltung beanspruchen, wenn das Personalrecht der Gemeinde ausdrücklich entsprechende Vorschriften enthält. Diese Bestimmungen sind nicht auf Gemeinden zugeschnitten. Um jeden Zweifel auszuräumen erscheint es zur Minimierung rechtlicher Risiken jedoch angezeigt, die Geltung dieser Vorschriften für die Gemeinden ausdrücklich auszuschliessen. Mit der Übernahme von Art. 19 Abs. 2 wird die Geltung von Art. 32 und 33 PG ausdrücklich verneint.

Variante Art. 19 Abs. 2 (Abgangsentschädigung, Rentenanspruch)

Das Obligationenrecht sieht in Art. 339b und c vor, dass bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses eine Abgangsentschädigung geschuldet ist. Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin mindestens 50 Jahre alt ist und das Dienstverhältnis 20 Jahre oder mehr gedauert hat. Wird die Höhe nicht vertraglich vereinbart, legt sie der Richter fest, wobei die Mindestgrenze bei 2 und die Obergrenze bei 8 Monatslöhnen liegt.

Sofern die Gemeinde beim Erlass des Personalreglements der Ansicht ist, dass eine ähnliche Regelung wie im Obligationenrecht nichts anderes als billig ist, kann die vorgeschlagene Variante übernommen

werden. Diese enthält gegenüber der OR-Regelung als Einschränkung, dass es sich um eine **unverschuldete** Kündigung im Sinne des Personalgesetzes handeln muss (d.h. Aufhebung der Stelle aus organisatorischen Gründen oder Kündigung wegen mangelnder Leistung, wobei diese nicht durch die angestellte Person zu verantworten ist). Dafür wird auf die Voraussetzung der Mindestanstellungsdauer von 20 Jahren verzichtet. Liegt lediglich ein kurzes Anstellungsverhältnis vor, wird dies durch den Gemeinderat bei der Festlegung der Höhe der Abgangsentschädigung berücksichtigt werden. Diese kann, im Gegensatz zum OR, auch weniger als 2 Monatslöhne betragen. In der Kündigungsverfügung ist bei einer unverschuldeten Kündigung gemäss Absatz 2 gleichzeitig auch die Höhe der allfälligen Abgangsentschädigung festzuhalten. Absatz 4 hält fest, dass bei einem Anspruch von finanziellen Leistungen der Vorsorgeeinrichtung der Gemeinde die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung ausgeschlossen ist. Damit wird, analog Art. 32 Abs. 3 PG, klargestellt, dass nicht sowohl eine Abgangsentschädigung als auch eine Leistung der Vorsorgeeinrichtung geschuldet ist.

Anhang II

Die Prozentzahl Ferienanteil wird geändert, da nach kantonalem Recht neu ein minimaler Anspruch auf 23 und nicht mehr 22 Ferientage besteht. Diese Änderung trat auf den 1. März 2008 in Kraft, weshalb bereits für das Jahr 2008 ein erhöhter Prozentsatz Anteil Ferien gilt (9.7% bei 23 Ferientagen). Der Regierungsrat hat zudem eine weitere schrittweise Erhöhung der Ferientage auf 25 Tage bis zum Jahre 2010 in Aussicht gestellt.

Erläuterungen zum Muster-Personalreglement

Allgemeine Bemerkungen

Die Gemeinden sind bei der Ausgestaltung ihres Personalrechts weitgehend frei. Gegen 80% der bernischen Gemeinden verweisen teilweise oder umfassend auf das kantonale Personalrecht. Die Regelungen des Muster-Personalreglements entsprechen - soweit es sich nicht um spezifische kommunale Fragen handelt - weitgehend den kantonalen Bestimmungen. Dieser Grundsatz soll beibehalten werden.

Aufgrund der in den Gemeinden bisher gemachten Erfahrungen hat sich gezeigt, dass insbesondere in kleineren Gemeinden die vorgesehene Leistungsbeurteilung und die damit verknüpften Gehaltsauswirkungen nur teilweise praktiziert werden. Mit der vorliegenden Teilrevision des Muster-Personalreglements vom Mai 1996 wird in erster Linie diesem Umstand Rechnung getragen. Es werden neu entsprechende Varianten unterbreitet.

Zum Zeitpunkt der Erarbeitung der Varianten war die kantonale Personalgesetzgebung in Revision. Die vorgesehenen Änderungen (Verdoppelung Gehaltsstufen, Streichung Erfahrungsaufstieg) sind berücksichtigt. Noch nicht bekannt war jedoch die neue Personalverordnung des Kantons. Diese ermöglicht es nun, beim individuellen Gehaltsaufstieg mehr Gehaltsstufen zu gewähren, als dies in der Variante vorgesehen ist und verzichtet zudem auf differenzierte Aufstiegsmöglichkeiten je nach Einreihung. Die Arbeitsgruppe verzichtete jedoch darauf, das Musterreglement entsprechend anzupassen. Sofern eine Gemeinde die kantonale Lösung wählen will, kann Art. 44 der Personalverordnung als Vorlage benutzt werden.

Die aus den obgenannten Gründen vorgenommene Teilrevision des Muster-Personalreglements wurde auch genutzt, um weitere kleine Anpassungen vorzunehmen, die sich aufgrund der gesammelten Erfahrungen als zweckmässig erweisen.

Eine Anpassung der Erläuterungen drängte sich auch aufgrund des Gemeindegesetzes auf, welches auf den 1.1.1999 in Kraft trat. Dieses hat eine Flexibilisierung der Anstellungsmöglichkeiten für das Gemeindepersonal mit sich gebracht (verfügungsberechtigtes Personal muss nicht mehr zwingend öffentlich-rechtlich angestellt sein).

Vorgehen / Begriffserklärungen

Die sich stellenden Hauptfragen

Die Gemeinden sollten vor der Anpassung ihrer Personalreglemente an die vorliegende Teilrevision des Musters die folgenden Fragen beantworten:

1. Wollen wir nach wie vor das kantonale Personalrecht (Leistungslohnkomponenten) weiterführen?
2. Soll auf den Erfahrungsaufstieg verzichtet werden?
3. Soll nur das Kaderpersonal öffentlich-rechtlich angestellt werden oder soll sämtliches Personal der Gemeinde öffentlich-rechtlich angestellt werden?

4. Bei Weiterführung von Leistungslohnkomponenten gemäss Muster-Personalreglement: Ist die Gemeinde bereit und in der Lage, sich in geeigneter Weise (z.B. Weiterbildung) auf die jährliche Personalbeurteilung vorzubereiten?

Unterschied-öffentlich-rechtliches / privatrechtliches Anstellungsverhältnis

Öffentlich-rechtliche und privatrechtliche Anstellungen unterscheiden sich in verschiedener Hinsicht: Einmal kann gesagt werden, dass die Rechtsstellung der öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besser ist. So sind die bei öffentlich-rechtlichen Anstellungen gemäss vorliegendem Muster-Personalreglement geltenden kantonalen Bestimmungen in aller Regel grosszügiger als der obligatorischen rechtliche Minimalstandard. Bei einer öffentlich-rechtlichen Anstellung erfolgt die Kündigung mittels begründeter Verfügung, nachdem der betroffenen Person im voraus Gelegenheit gegeben wurde, zu den Kündigungsgründen Stellung zu nehmen (Gewährung des rechtlichen Gehörs). Im Privatrecht kündigt der Arbeitgeber mit einem eingeschriebenen Brief. Zudem ist der Rechtsweg verschieden: Ergeben sich Streitigkeiten aus einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis, entscheidet in der Regel die Regierungsstatthalterin oder der Regierungsstatthalter respektive das Verwaltungsgericht. Bei privatrechtlich Angestellten werden Streitigkeiten von den Zivilgerichten entschieden.

Die Stimmberechtigten als Wahl- resp. Anstellungsbehörde?

Die Wahl respektive Anstellung von Personal durch die Gemeindeversammlung respektive durch die Urne erscheint unter dem Gesichtswinkel moderner Verwaltungsführung problematisch: Der Gemeinderat ist grundsätzlich verantwortlich für die Führung der Gemeinde und damit verbunden auch für die Führung der Gemeindeverwaltung. Eine Auswahl des Gemeindepersonals durch die Stimmberechtigten führt zu einer Verwischung der Verantwortlichkeiten. Es ist deshalb empfehlenswert, dass die Wahl (der beamteten Personen respektive die Anstellung der öffentlich-rechtlich Angestellten) ausschliesslich durch den Gemeinderat erfolgt. Will die Gemeinde die Zuständigkeit der Stimmberechtigten beibehalten, ergeben sich insbesondere Probleme bei der öffentlich-rechtlichen Anstellung. Anders als beim Beamtenverhältnis werden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht auf eine feste Amtsdauer gewählt, sondern eben auf Kündigung angestellt. Die Gemeinde, welche einen Teil des Personals weiterhin von den Stimmberechtigten anstellen lassen möchte, muss das Kündigungsprozedere genau festlegen. Denkbar wäre die ausschliessliche Kündigung durch die Stimmberechtigten auf Antrag des Gemeinderates. Eine andere Lösung würde darin bestehen, dass ein bestimmter Bruchteil der Stimmberechtigten unterschriftlich ein Traktandum „Kündigung des Arbeitsverhältnisses XY“ verlagen könnte. Das Austragen verfahrensrechtlich heikler und datenschutzrechtlich sehr sensibler Fragen vor den Stimmberechtigten erscheint indessen keinesfalls empfehlenswert. Zudem muss eine Kündigung auch begründet werden. Sind die Stimmberechtigten das Kündigungsorgan, ist dies kaum zu bewerkstelligen. Von einer solchen Lösung ist deshalb dringend abzuraten.

Geltungsbereich

Der Geltungsbereich des Personalreglements ist grundsätzlich auf das öffentlich-rechtlich angestellte Personal beschränkt. Das Personalreglement gilt selbstverständlich auch für das Teilzeitpersonal. Die Vorschriften gelten nicht für Behördenmitglieder. Aus Praktikabilitätsgründen wird dem Personalreglement ein Anhang beigefügt, welcher die Entschädigungen und Spesen der Behördenmitglieder regelt. Der Anhang I und II bilden integrierende Bestandteile des Reglements

Zum Muster-Personalreglement

Rechtsverhältnis

Die den Gemeinden zur Verfügung stehenden Möglichkeiten:

Die Gemeinde ist frei, wie sie ihr Personal anstellen will. Sie kann für sämtliche Angestellten ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis vorsehen, nur die Kaderleute öffentlich-rechtlich anstellen oder für das gesamte Personal ein privatrechtliches Dienstverhältnis vorsehen. Aufgrund der Regelungen des Gemeindegesetzes vom 16. März 1998 ist es nicht mehr zwingend, verfügbungsberechtigte Personen öffentlich-rechtlich anzustellen.

Die Gemeinde muss sich bei der Wahl des Angestelltenverhältnisses bewusst sein, dass unterschiedliche Anstellungen zu unterschiedlichen Sozialleistungen, Ferienansprüchen, etc. führen können. Ob solche Unterschiede in Kauf genommen werden sollen, ist gut zu überlegen und auch aus rechtlicher Sicht (Gleichbehandlungsgebot, etc.) nicht unproblematisch.

Zu den einzelnen Artikeln:

Art. 1 bis 3

Das Muster-Personalreglement geht davon aus, dass sämtliches Personal ausser dem Hilfspersonal (Reinigungspersonal im Stundenlohn, etc.) öffentlich-rechtlich angestellt ist. Wie bereits oben erläutert, ist es den Gemeinden freigestellt, andere Lösungen zu treffen (z.B. nur Kaderpersonal öffentlich-rechtlich anstellen, etc.).

Gemeinden, welche nach wie vor am Beamtenstatus festhalten wollen, können von der „Variante für Gemeinden, die den Beamtenstatus beibehalten wollen“, welche vor dem Anhang I des Musterpersonalreglements eingefügt ist, Gebrauch machen. Gemäss kantonalem Recht werden die Beamten neu als „hauptamtliche Behördenmitglieder“ bezeichnet.

Variante Art. 2 Abs. 3

Der Regierungsrat fällt zahlreiche Beschlüsse im Bereich Personalrecht, welche für die Gemeinden nicht ohne weiteres gelten, auch wenn sie die kantonalen Personalbestimmungen als anwendbar erklären. Zu denken ist dabei z.B. an Beschlüsse bezüglich der Gewährung des Teuerungsausgleichs, zusätzlicher Ferientage als Belohnung wegen der sehr eingeschränkten finanziellen Möglichkeit der Lohnerhöhung, etc. Solche Beschlüsse sind auf die spezifischen Verhältnisse des Kantons ausgerichtet und berücksich-

tigen Umstände und Rahmenbedingungen (z.B. Sparmassnahmen des Kantons), welche für die Gemeinden nicht ohne weiteres zutreffen. Viele Gemeinden haben jedoch die Praxis, auch diese Beschlüsse für das Gemeindepersonal als anwendbar zu erklären. Mit vorliegender Variante wird klargestellt, dass diese Beschlüsse des Regierungsrates für die Gemeinde ebenfalls Geltung haben und kein separater Beschluss des zuständigen Gemeindeorgans notwendig ist.

Art. 3

Beim privatrechtlich (obligationenrechtlich) angestellten Personal gilt es zu beachten, dass die Bestimmungen des Personalreglements respektive des kantonalen Dienstrechts grundsätzlich nicht gelten. Massgebend ist immer der abzuschliessende Vertrag und ergänzend die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (OR). Es ist den Gemeinden indessen unbenommen, auch für das privatrechtlich angestellte Personal, ergänzend zum vertraglich Vereinbarten, das Personalreglement anwendbar zu erklären. Dies müsste im Personalreglement ausdrücklich so vorgesehen werden. Bei dieser Lösung sollte sich die Gemeinde jedoch gut überlegen, welchen Vorteil eine privatrechtliche Anstellung denn noch mit sich bringt, wenn praktisch sämtliche Bestimmungen des Personalreglements doch als anwendbar erklärt werden.

Variante Art. 3 Abs. 2

Oft werden neue Aushilfsstellen geschaffen. Die Steuerung der zur Verfügung stehenden Mittel erfolgt über den Voranschlag. Hier soll ein einfacher Beschluss des Gemeinderates ausreichen, damit nicht bei jeder Aushilfsstelle die Verordnung geändert werden muss.

Art. 4 Abs. 1:

Die Kündigungsfrist wird beidseitig, unabhängig von der Dienstdauer, auf drei Monate festgelegt.

Art. 4 Abs. 2

Soweit die Stimmberechtigten für die Kündigung zuständig sind, ist es äusserst schwierig, eine Begründung für die Kündigung zu ermitteln, weil die zur Kündigung führenden Gründe in diesem Fall sehr vielseitig und nur schwer eruierbar sind. Eine Kündigungsverfügung ohne Begründung dürfte aber in einem Beschwerdeverfahren nicht standhalten. Die Begründung kann knapp sein, muss aber alle wesentlichen Sachverhaltselemente und die entsprechende Würdigung enthalten.

Das Gehaltssystem

Allgemeine Bemerkungen:

Im Ordner „Gemeindepersonal“, Register 5 und am Schluss dieser Erläuterungen, finden Sie eine grafische Darstellung zum Gehaltssystem. Eine bestimmte Funktion bleibt grundsätzlich während der ganzen Karriere in der gleichen Gehaltsklasse. Ein Wechsel von einer Gehaltsklasse in eine andere erfolgt nur aufgrund von wesentlich geänderten Verhältnissen (z.B. Abgabe oder Übernahme von Funktionen, etc.).

Für den Aufstieg innerhalb der Gehaltsklasse werden mehrere Varianten unterbreitet:

- Aufgrund eines automatischen Erfahrungsaufstiegs bis zu einem gewissen Punkt und einer obligatorisch vorgeschriebenen, jährlichen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung
- Analog wie oben, aber ohne automatischen Erfahrungsaufstieg (Variante)

- Verzicht auf schematischen Aufstieg (Untervariante)

Zu den einzelnen Artikeln:

Art. 5

Denkbar und rechtlich möglich wäre in Art 5 eine Regelung, wonach die Zuordnung der Stellen zu den Gehaltsklassen nicht im Anhang (welcher im gleichen Verfahren erlassen wird wie das Reglement), sondern durch den Gemeinderat erfolgen würde. Aufgrund eines Bundesgerichtsurteils vom 15.3.2002 (BGE 128 I 113) ist jedoch der Besoldungsrahmen bzw. das System wie die Besoldung bemessen wird in einem Reglement festzulegen. Art. 5 Abs. 1 würde wie folgt lauten:

„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“.

Es steht den Gemeinden selbstverständlich frei, pro Gehaltsklasse mehr oder weniger als 40 (80⁴) Gehaltsstufen vorzusehen. Es gilt aber bei abweichenden Regelungen zu beachten, dass die Auf- respektive Abstiegsmöglichkeiten gemäss Art. 6 ff anzupassen sind. Art. 5ff geben grundsätzlich das kantonale System wieder.

In besonderen Fällen kann eine erste Einreihung unterhalb des Grundgehaltes erfolgen. Dies bedeutet, dass die Inhaberin / der Inhaber der Funktion in eine von sechs (zwölf) möglichen Anlaufstufen eingereiht wird. Dies kann beispielsweise dann erfolgen, wenn der Abschluss einer bestimmten Ausbildung Voraussetzung zur Erfüllung der entsprechenden Funktion ist, die anzustellende Person diese Ausbildung jedoch noch nicht abgeschlossen hat.

Art. 6 und 7

Der jährliche Anstieg um eine Gehaltsstufe ist bis und mit Gehaltsstufe 24 (48) mehr oder weniger als Automatismus in Form eines Erfahrungsanteils gewährleistet. Nur sofern die Leistung ungenügend ist, stagniert (oder sinkt) die Entschädigung.

Der Aufstieg, resultierend aus Erfahrungs-, Leistungs- und Verhaltensanteil, beträgt jährlich höchstens drei (sechs) Gehaltsstufen. Ab Gehaltsstufe 25 (49) werden aufgrund der Erfahrung (Bewertung „Genügend“) keine Gehaltsstufen mehr gewährt.

Ergibt die Leistungsbeurteilung „gut“, kann der Gemeinderat bis und mit Gehaltsstufe 34 (68) jährlich bis zu zwei (vier) Gehaltsstufen gewähren. Ergibt die Bewertung „sehr gut“ können bis drei (sechs) Gehaltsstufen gewährt werden.

Ab Gehaltsstufe 35 (69) ist ein Aufstieg nur noch möglich, wenn sehr gute Leistungen erbracht werden. In diesem Fall kann der Gemeinderat jährlich bis zu drei (sechs) Gehaltsstufen gewähren; die absolute Grenze ist Gehaltsstufe 40 (=160% des Grundgehalts) (Gehaltsstufe 80 (=160% des Grundgehalts)).

Ganz am Schluss dieser Erläuterungen ist eine tabellarische Darstellung des dargestellten Gehaltsaufstiegs zu finden.

⁴ Die 80 Gehaltsstufen sind in der vorgesehenen Personalgesetzesänderung enthalten. Sie werden den Gemeinde in vorliegendem Muster-Personalreglement aber so oder so als Variante unterbreitet. Bei der Variante mit 80 Gehaltsstufen wird nicht die Möglichkeiten des Aufstieges verdoppelt, sondern eine einzelne Gehaltsstufe entspricht einer Lohnhöhung gegenüber dem Grundgehalt von 0,75% und nicht mehr von 1,5% wie bei 40 Stufen. Sofern die vorgesehene Personalgesetzesänderung nicht umgesetzt wird, muss die Gemeinde die einzelnen Stufen selber berechnen und kann nicht auf die Tabelle des Kantons zurückgreifen.

Der Gemeinderat ist zuständig für die Beförderung (vgl. Art. 13). Er hat den entsprechenden Aufwand zu budgetieren. Der Aufwand ist durch den Gemeinderat „gültig beschlossen“. Er wird aufgrund des Vollständigkeitsprinzips in Budget eingestellt, kann aber vom beschliessenden Organ, wie die gebundenen Ausgaben, nicht verändert werden. Die Versammlung kann somit keinen Einfluss darauf nehmen, wie viel Mittel zur Verfügung gestellt werden sollen für den Gehaltsaufstieg.

Art. 8

Ist die Leistung ungenügend (Art. 5 Abs. 3 Bst. d und e) kann das Gehalt auch reduziert werden. In diesem Zusammenhang schlägt das Muster-Personalreglement allerdings die folgenden Schranken vor:

- Die jährliche Reduktion ist um maximal 2 (vier) Stufen möglich.
- Die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung war bereits im vorangehenden Jahr „ungenügend“, was heisst, dass die erstmalige Leistungsbeurteilung „ungenügend“ noch nicht zu einer Rückstufung führen kann.
- Das Gehalt kann nicht unter das Grundgehalt (Minimum der Gehaltsklasse) reduziert werden.

Selbstverständlich kann die Gemeinde auch vollständig auf die Regelung einer solchen Rückstufung verzichten. In der Praxis dürfte dieser Mechanismus nur sehr geringen Stellenwert haben. Bei ungenügender Leistung wird die Gemeinde eher bestrebt sein, das Arbeitsverhältnis aufzulösen.

Variante Art. 5 bis Art. 8 (ohne Erfahrungsaufstieg):

Art. 5 Abs. 3

Die Erfahrung im Sinne von Dienstjahren führt nicht mehr zu einem automatischen Gehaltsaufstieg. Nur noch die Leistung und das Verhalten kann zu einem Aufstieg führen. Die Erfahrung kann indessen zu einer Erhöhung der Leistung und damit auch zu einem Gehaltsstufenaufstieg führen.

Die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung erfolgt vorliegend nicht mehr in Form der Zielerreichung, sondern durch eine in fünf mögliche Stufen unterteilte Bewertung (ungenügend bis ausgezeichnet). In der Praxis wird sich gegenüber der Beurteilung der Zielerreichung jedoch keine grosse Änderung ergeben.

Art. 6 Abs. 2

Folgerichtig ist der Aufstieg vorliegend nur noch von der Leistung und vom Verhalten abhängig und kennt keinen Automatismus mehr betreffend Erfahrungskomponente.

Art. 7

Da kein automatischer Erfahrungsaufstieg erfolgt sind die Aufstiegsvorgaben entsprechend anzupassen. Ferner wird bei dieser Variante auf die zweite Grenze (Stufe 34 bzw. 68) innerhalb der Gehaltsklasse verzichtet. Damit ist ein weiterer Aufstieg auch mit der Beurteilung „sehr gut“ möglich (nicht nur bei „ausgezeichnet“). Dies erhöht die Flexibilität und verhindert, dass bei der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung einzig aus Sicht der Aufstiegsmöglichkeiten die Bestnote erteilt werden muss.

Der Aufstieg, resultierend aus Leistungs- und Verhaltensanteil, beträgt jährlich bis und mit Gehaltsstufe 24 (48) bis zu einer (zwei) Gehaltsstufe bei der Bewertung „gut“, bis zu zwei (vier) bei der Bewertung „sehr gut“ und bis zu drei (sechs) bei der Bewertung „ausgezeichnet“.

Ergibt die Leistungsbeurteilung „sehr gut“, kann der Gemeinderat ab Gehaltsstufe 25 (49) jährlich bis zu zwei (vier) Gehaltsstufen gewähren. Ergibt die Bewertung „ausgezeichnet“ können bis drei (sechs) Gehaltsstufen gewährt werden.

Ganz am Schluss der Erläuterungen ist eine tabellarische Darstellung des dargestellten Gehaltsaufstiegs zu finden.

Bei einer Beurteilung „genügend“ oder „ungenügend“ wird nie eine Gehaltsstufe gewährt.

In Absatz 3 wird explizit festgehalten, dass kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen gilt. Dies galt, ausser beim Erfahrungsaufstieg, bereits bisher.

Untervariante zu den Art. 6 bis 8 (Verzicht auf schematischen Aufstieg):

Art. 6

Vorliegendes Aufstiegsmodell kann insbesondere für Gemeinden mit geringem Personalbestand eine Alternative darstellen. Einerseits wird auf die Jährlichkeit des Aufstieges verzichtet, andererseits werden nicht mehr nur Leistung und Verhalten beurteilt, sondern wird auch auf interne Gegebenheiten Rücksicht genommen und können auch weitere sachlich haltbare Gründe in die Beurteilung einbezogen werden. Der Aufstieg ist flexibler, wird doch darauf verzichtet, die Anzahl der maximal bzw. minimal möglichen Gehaltsstufen anzugeben, welche gewährt werden können.

Der Gemeinderat legt die für den Aufstieg zur Verfügung stehende Gesamtlohnsumme fest. Er hat dabei bestimmte Kriterien zu berücksichtigen (z.B. finanzielle Lage der Gemeinde, allgemeine Konjunkturlage, etc.). Die vom Gemeinderat festgelegte Summe ist als Aufwand im Budget einzustellen. Auch hier handelt es sich um eine „gültig beschlossene„ Ausgabe. Dieser wird aufgrund des Vollständigkeitsprinzips ins Budget eingestellt, kann aber vom beschliessenden Organ, wie die gebundenen Ausgaben, nicht verändert werden. Die Versammlung kann somit keinen Einfluss darauf nehmen, wie viel Mittel zur Verfügung gestellt werden sollen für den Gehaltsaufstieg.

Wählt die Gemeinde die Untervariante, können die Art. 7 und 8 ersatzlos gestrichen werden.

Art. 9

Auch diese Bestimmung lehnt sich eng an die kanton-rechtliche Vorschrift an. Wie andere Bestimmungen ist sie fakultativ und kann von den Gemeinden auch weggelassen werden. Es erscheint aber angezeigt, dass der Gemeinderat mit Blick auf den Finanzhaushalt der Gemeinde, die Konjunkturlage und der Lohnentwicklung bei den anderen Gemeinden, beim Kanton und Bund wie auch in der Privatwirtschaft auf die Gewährung von Gehaltsstufen ganz oder teilweise verzichten kann. Aufgrund des in der Gemeinde geltenden Rechtsgleichheitsgebotes müssen vergleichbare Funktionen bezüglich Entscheide im Sinne von Art. 9 Muster-Personalreglement auch gleich behandelt werden. So wäre es mit Art. 8 der Bundesverfassung kaum vereinbar, wenn der Gemeinderat gewissen Kaderpositionen Gehaltsstufen gewähren würde, anderem Personal ohne Vorliegen besonderer Gründe die Gewährung verweigern würde. Möglich wäre eine Differenzierung etwa in dem Sinne, dass der Gemeinderat den untersten Einkommen des Gemeindepersonals Gehaltsstufen gewähren würde, während er dies bei den mittleren und oberen Einkommen nur teilweise oder nicht tun würde. Mit anderen Worten: Behandelt der Gemeinderat bezüglich der Gewährung von Gehaltsstufen nicht alle Funktionen gleich, müssen dafür sachlich haltbare Gründe ausgewiesen werden.

Leistungsbeurteilung

Allgemeine Bemerkungen:

Ein (teilweises) Leistungslohnsystem setzt eine Leistungs- und Verhaltensbeurteilung voraus. Die Leistungslohnkomponente dient nicht nur und ausschliesslich der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung des

Personals, sondern ist vielmehr und vor allem als Führungsinstrument zur Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verstehen. Systematische (jährliche) Leistungsbeurteilungen sind eine äusserst anspruchsvolle Aufgabe. Sie setzen voraus, dass sich die verantwortlichen Personen dazu die nötige Zeit nehmen und sich das erforderliche Wissen in Schulungen aneignen. Es liegt auf der Hand, dass in mittleren und kleineren Gemeinden die Leistungsbeurteilung nicht auf vergleichbar professionellem Niveau erfolgen kann, wie dies beim Kanton und bei Grossgemeinden der Fall ist. Zur Gewährung der Fairness wird es als unabdingbar angesehen, dass sich auch mittlere und kleinere Gemeinden in diesen Fragen schulen lassen.

Zu den einzelnen Artikeln:

Art. 10

Der Sinn dieser Vorschrift besteht darin, das dem Gemeinderat direkt unterstellte Personal (Kader) und das übrige Personal klar voneinander zu unterscheiden. Diese Unterscheidung muss allen Beteiligten klar sein. Das dem Gemeinderat direkt unterstellte Kaderpersonal muss vom Gemeinderat selbst beurteilt werden, während das dem Kaderpersonal unterstellte Personal ohne weiteres vom Kaderpersonal selber beurteilt werden kann. Bei der „Leistungs- und Verhaltensbeurteilung“ geht es allerdings lediglich um ein Vorbereitungsgeschäft: Der verbindliche Entscheid (Verfügung) wird in mittleren und kleineren Gemeinden wohl für das gesamte Personal vom Gemeinderat gefällt. Dies ist jedenfalls die Konzeption des vorliegenden Muster-Personalreglements.

Art. 11

Wesentlich ist für die Gemeinde die Frage, wer die Beurteilungsgespräche führt, die Beurteilung vornimmt und dem Gemeinderat Antrag stellt. Es wird als richtig erachtet, dass das Kaderpersonal nicht der „Beurteilungswillkür“ einer einzigen Person ausgesetzt wird. Die Leistungsbeurteilung muss nicht zwingend bei allen Kaderpersonen von den beiden gleichen Gemeinderatsmitgliedern durchgeführt werden. Es ist durchaus denkbar und auch sinnvoll, dass z.B. die Gemeinderatspräsidentin oder der Gemeinderatspräsident zusammen mit der jeweils betroffenen Ressortinhaberin das Gespräch führt. Um sicherzustellen, dass die Beurteilungen jedoch möglichst nach den selben Massstäben erfolgen, erscheint es richtig, dass ein Gemeinderatsmitglied bei sämtlichen Beurteilungsgesprächen des Kaders dabei ist.

Die vorgeschlagene Lösung bietet genügend Flexibilität, dass der Gemeinderat von Fall zu Fall (z.B. bei Spannungen zwischen bestimmten Gemeinderatsmitgliedern und bestimmten Personen des Kaders) die Zusammensetzung des Beurteilungsteams verändern kann.

Variante zu Art. 11

In Absatz 1 und 2 wird präzisiert, dass es sich nicht nur um eine Leistungsbeurteilung, sondern um eine Leistungs- und Verhaltensbeurteilung handelt. Nur die Beurteilung beider Aspekte kann einen Gesamteindruck vermitteln.

Der bisherige Absatz 2 Bst. b) des Muster-Personalreglements wird zweigeteilt (neu Bst. b und c). Die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung muss nicht zwingend gleichzeitig mit der Frage eines möglichen Gehaltsaufstiegs zusammenfallen.

Die Stellungnahme des Personals kann ohne weiteres auch mündlich anlässlich der Besprechung erfolgen. Es ist nicht notwendig, eine schriftliche Anhörung durchzuführen.

Art. 12

Es wäre wohl zu aufwändig und sachlich falsch, wenn das Beurteilungsteam des Gemeinderates auch das dem Kaderpersonal unterstellte Personal beurteilen müsste. Es ist Sache des Kaderpersonals, das ihm direkt unterstellte Personal zu beurteilen. Wie bereits ausgeführt, liegt der definitive Entscheid gleich wie bei der Kaderbeurteilung beim Gemeinderat.

Art. 13

Der entsprechende Gemeinderatsentscheid ist dem Personal begründet bekanntzugeben, unabhängig davon, ob Gehaltsstufen gewährt werden oder nicht. Dies kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Die betroffenen Personen können in der Folge selber entscheiden, ob sie diesen Bescheid in der Form einer Verfügung, die den Anforderungen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes entspricht, erhalten wollen. Eine solche Verfügung enthält unter anderem eine kurze Begründung und eine schriftliche Rechtsmittelbelehrung. Im Streitfall kann die Regierungsstatthalterin oder der Regierungsstatthalter den Entscheid mit voller Kognition überprüfen.

Art. 14

Dieser Regelung liegt der Gedanke zu Grunde, sich von jeglichem Automatismus und von formalisierten Verfahren wegzubegeben, damit der Gemeinderat im Einzelfall - bei aussergewöhnlichen Leistungen - einmalige Prämien ausrichten kann. Wieso soll der Gemeinderat nicht tun können, was in der Privatwirtschaft schon lange gemacht wird? Die einmalige Prämien sind primär als Dank der Gemeinde und als „Motivationspritze“ für initiatives Personal zu verstehen.

Besondere Bestimmungen

Allgemeine Bemerkungen:

Bei diesem Kapitel handelt es sich um einen Zusammenzug verschiedener Bestimmungen, die an anderer Stelle aus systematischen Gründen nicht untergebracht werden können.

Zu den einzelnen Artikeln:

Art. 15

Es hat sich in der Praxis gezeigt, dass bei einer Veränderung des Arbeitsvolumens die Neubewertung der Stelle die Diskussion versachlichen kann. Eine fixe zeitliche Vorgabe, innert welcher Stellenbewertungen vorzunehmen sind, erscheint indessen zu statisch und wird dem Einzelfall nicht gerecht.

Art. 16

Heute sind in einem Grossteil der bernischen Gemeinden Stellenbeschreibungen und Pflichtenhefte bekannt. Beim Funktionendiagramm handelt es sich um eine grafisch dargestellte Übersicht über die Zuständigkeiten der Behördenmitglieder und des Personals. Durch die Visualisierung werden die verschiedenen Zuständigkeiten besser verständlich. Sie finden ein Beispiel eines Funktionendiagramms im Register 7 des Ordners „Gemeindepersonal“. Beim Amt für Gemeinden und Raumordnung ist ein Ordner

Musterfunktionendiagramm erhältlich. Selbstverständlich ersetzt das Funktionendiagramm nicht die notwendige Festlegung der gegen aussen wirksamen Verfügungsbefugnis in einem Erlass (Reglement oder Verordnung). Die nähere Umschreibung der den Angestellten obliegenden Zuständigkeiten im Funktionendiagramm erzeugt Dritten gegenüber keine unmittelbaren Wirkungen.

Art. 17

Das Muster-Personalreglement sieht hier vor, dass nur freie Kaderstellen, nicht aber die anderen Stellen öffentlich ausgeschrieben werden müssen. Es steht der Gemeinde selbstverständlich frei, auf Art. 17 gänzlich zu verzichten oder die Bestimmung auf sämtliches Personal auszudehnen.

Art. 18 und 19

Der Gemeinde obliegt die Pflicht, das Personal über die Art der Versicherung, den Leistungsumfang und die Prämien, insbesondere die auf das Personal entfallenden Anteile, umfassend zu informieren. Das Pensionskassenreglement steht allen Betroffenen zur Verfügung.

Art. 20

Finden Sitzungen ausserhalb der Arbeitszeit statt und werden diese Sitzungen nicht als Arbeitszeit angerechnet, hat gemäss Vorschlag des Muster-Personalreglements das Personal Anspruch auf Sitzungsgeld. Wird die Sitzungszeit jedoch als Arbeitszeit angerechnet, entfällt dieser Anspruch.

Art. 21

Anhang II regelt die Entschädigungen und Spesen nicht nur des Personals, sondern auch der Behördenmitglieder und sämtlicher „Funktionäre“. Es ist an dieser Stelle noch einmal ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass sowohl Behördenmitglieder wie auch die Funktionäre (Fleischschauer, etc.), abgesehen von Anhang II, vom Geltungsbereich des Personalreglements nicht erfasst werden.

Übergangs- und Schlussbestimmungen

Allgemeine Bemerkungen:

Dieses Kapitel ist äusserst kurz gehalten, kann jedoch je nach Bedarf der Gemeinde und der vorzunehmenden Regelungen nach Belieben ausgebaut werden.

Zu den einzelnen Artikeln:

Art. 22

Dieser Artikel regelt, auf wann die Inkraftsetzung des neuen Reglements (oder einer Teilrevision) erfolgen soll. Es ist darauf hinzuweisen, dass die Inkraftsetzung nicht vor dem Beschluss des zuständigen Organs zum Reglement erfolgen darf.

Anhang II

Ferienanteil bei Angestellten mit Jahresentschädigung und im Stundenlohn

Gemäss konstanter Bundesgerichtspraxis ist bei Angestellten, welche privatrechtlich angestellt sind, die Ferienentschädigung zwingend auszuweisen und mindestens einmal jährlich separat in der Lohnabrechnung aufzuführen. Wenn dies nicht der Fall ist, kann die Ferienentschädigung während 5 Jahren nachgefordert werden. Bei öffentlich-rechtlich Angestellten sind keine entsprechenden Entscheide des Bundesgerichts vorhanden. Aufgrund des sehr klaren Grundsatzes im Privatrecht ist jedoch davon auszugehen, dass eine entsprechende Darstellung und ein Ausweisen der Ferienentschädigung auch hier notwendig ist. Eine Gleichbehandlung wird auch bei Angestellten, welche eine Jahresentschädigung erhalten klar empfohlen. Die Gemeinde riskiert ansonsten in einem allfälligen Streitfall, dass die zuständigen Rechtsmittelinstanzen gegen sie entscheiden und die Bundesgerichtspraxis auch bei Jahresentschädigungen als massgebend erklären.

Zu beachten gilt, dass in vorliegendem Stundenlohn 22 Tage Ferien enthalten sind. Sofern Angestellte mehr Ferien erhalten, müsste der Stundenlohn erhöht werden, da der Ferienanteil einen grösseren Prozentsatz ausmacht (Bsp: Bei 27 Tagen Ferien macht der Anteil Ferien 11,59 Prozent aus, bei 32 Tagen 14,04 Prozent). Wird der Stundenlohn nicht erhöht hiesse dies, dass eine Person mit mehr Ferien einen tieferen Grundlohn erhält.