

Personalreglement

SRB 153.2

vom 6. Dezember 2013
Änderung vom 8. Dezember 2017
Änderung vom 21. August 2020

EINWOHNERGEMEINDE BÖNIGEN

Interlakenstrasse 6, 3806 Bönigen

T 033 826 10 00, F 033 826 10 08

info@boenigen.ch, www.boenigen.ch

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
I. Rechtsverhältnis	3
Art. 1 Geltungsbereich.....	3
Art. 2 Stellenausschreibung.....	3
Art. 3 Anstellungsform	3
Art. 4 Kündigung.....	3
II. Lohnsystem	4
Art. 5 Grundsatz <small>(Fassung vom 08.12.2017)</small>	4
Art. 6 Aufstieg	4
Art. 7 Erfahrungsstufen, Leistungsstufen	4
Art. 8 Rückstufung.....	4
Art. 9 Berücksichtigung der finanziellen Lage der Gemeinde	5
III. Leistungsbeurteilung	5
Art. 10 Grundsatz.....	5
Art. 11 Verfahren	5
Art. 12 Ausnahmen.....	5
Art. 13 Eröffnung/Rechtsmittel.....	5
Art. 14 Ausserordentliche Leistungen	6
IV. Besondere Bestimmungen	6
Art. 15 Arbeitsplatzbewertung.....	6
Art. 16 Unfallversicherung <small>(Fassung vom 21.08.2020)</small>	6
Art. 16a Krankentaggeldversicherung <small>(eingefügt am 21.08.2020)</small>	6
Art. 17 Pensionskasse, Abgangsentschädigung, Rentenansprüche	6
Art. 18 Sitzungsgeld, Spesen und weitere Entschädigungen	6
Art. 19 Personalverordnung.....	7
V. Übergangs- und Schlussbestimmungen.....	7
Art. 20 Inkrafttreten	7
Genehmigungsvermerk	7
Auflagezeugnis	7
Änderung Artikel 5.....	7
Änderung Artikel 16 und 16a	8

6. Dezember 2013

Personalreglement

*Die Gemeindeversammlung der Einwohnergemeinde Bönigen,
gestützt auf Artikel 37 der Gemeindeordnung vom 1. Juni 2001,
beschliesst:*

I. Rechtsverhältnis

Artikel 1

Geltungsbereich

- ¹ Die in diesem Reglement aufgestellten Vorschriften gelten für das gesamte Personal der Einwohnergemeinde Bönigen.
- ² Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.
- ³ Die Beschlüsse des Regierungsrates zu personalrechtlichen Fragen (Teuerung etc.) gelten auch für das Gemeindepersonal, soweit keine gemeindeeigene Regelung besteht.
- ⁴ Vorbehalten bleiben die Bestimmungen der Gesetzgebung über die Anstellung der Lehrkräfte.

Artikel 2

Stellenausschreibung

- ¹ Neu geschaffene oder frei werdende Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschriften.
- ² In besonderen Fällen (z. B. interne Umbesetzung, Kündigung während Probezeit, befristete Stellen, Kleinpensen) kann auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet werden.

Artikel 3

Anstellungsform

Das Personal der Einwohnergemeinde Bönigen wird öffentlich-rechtlich mit Vertrag angestellt.

Artikel 4

Kündigung

- ¹ Die Kündigungsfrist für Kadermitarbeiter (Leiter Verwaltung, Abteilungsleiter) beträgt nach Ablauf der Probezeit beidseitig sechs Monate.
- ² Die Kündigung für das übrige Personal beträgt nach Ablauf der Probezeit beidseitig drei Monate.
- ³ Im gegenseitigen Einvernehmen kann eine kürzere Kündigungsfrist vereinbart werden.
- ⁴ Die Kündigung durch die Gemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.

II. Lohnsystem

Artikel 5

Grundsatz

¹ 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. (Fassung vom 08.12.2017)

² Der Gemeinderat ordnet in der Personalverordnung jede Stelle einer Gehaltsklasse zu. Er berücksichtigt die Empfehlungen des Kantons, die Anforderungen und Belastungen und vergleicht die Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen mit der Privatwirtschaft.

Artikel 6

Aufstieg

¹ Der Aufstieg erfolgt gestützt auf das Resultat der jährlichen Leistungsbeurteilung. Diese kann wie folgt lauten:

- a) Anforderungen/Zielvorgaben deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen
- b) Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt und in wichtigen Bereichen übertroffen
- c) Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt
- d) Anforderungen/Zielvorgaben teilweise erfüllt
- e) Anforderungen/Zielvorgaben in wichtigen Bereichen nicht erfüllt

² Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt jährlich durch Anrechnung von Gehaltsstufen.

³ Dieser Aufstieg ist von der Erfahrung sowie von der individuellen Leistung und vom Verhalten abhängig.

⁴ Ein Aufstieg kann in der Regel frühestens sechs Monate nach Beginn der Anstellung erfolgen.

Artikel 7

Erfahrungsstufen

¹ Unter der Voraussetzung, dass der Mitarbeitende die Normalerwartung an seine Leistung respektive die Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt, beträgt der jährliche Aufstieg eine Gehaltsstufe.

Leistungsstufen

² Sofern die Anforderungen/Zielvorgaben

- a) erfüllt und in wichtigen Bereichen übertroffen werden, kann nebst der Erfahrungsstufe eine zusätzliche Gehaltsstufe angerechnet werden;
- b) deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen werden, können nebst der Erfahrungsstufe zwei weitere zusätzliche Gehaltsstufen angerechnet werden.

³ Insgesamt können einem Mitarbeitenden pro Jahr maximal 3 Gehaltsstufen gewährt werden.

Artikel 8

Rückstufung

¹ Das Gehalt kann jährlich um 1 Stufe reduziert werden, sofern die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung 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.

Artikel 9

Berücksichtigung der finanziellen Lage 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.

III. Leistungsbeurteilung

Artikel 10

Grundsatz

¹ Die jährliche Leistungs- und Verhaltensbeurteilung erfolgt nach systematischen und nachvollziehbaren Kriterien und gestützt auf ein Beurteilungsgespräch.

Artikel 11

Verfahren

² Die Vorgesetzten sind für die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung der ihnen unterstellten Personen verantwortlich.

² Sie gehen dabei wie folgt vor:

- a) Sie führen mit den betroffenen einzelnen Beurteilungsgespräche durch; sie können die oder die zuständigen Ressortvorstehenden zum Gespräch beiziehen;
- b) Sie geben den Betroffenen die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung bekannt und geben ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme;
- c) Sie unterbreiten den Betroffenen den in Aussicht genommenen Entscheid betreffend den Gehaltsaufstieg und geben nochmals Gelegenheit zur Stellungnahme;
- d) Sie unterbreiten dem Gemeinderat ihren Antrag zum Beschluss.

Artikel 12

Ausnahmen

¹ Von der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung ausgenommen sind befristete Angestellte sowie Teilzeitangestellte, wenn

- a) die Beschäftigung zeitlich auf weniger als ein Jahr befristet ist,
- b) monatlich in der Regel weniger als 50 Stunden gearbeitet wird,
- c) die Anstellung teilzeitlich im Stundenlohn mit schwankendem Beschäftigungsgrad erfolgt.

² Für diese Personalkategorie kann eine Gehaltsstufe pro Jahr angerechnet werden. Der Gemeinderat legt für diese Funktionen den Gehaltsaufstieg oder die Anzahl der Gehaltsstufen jährlich fest, in der Absicht, den Funktionen nach Absatz 1 mittelfristig eine mit dem übrigen Personal vergleichbare Gehaltsentwicklung zu ermöglichen.

Artikel 13

Eröffnung / Rechtsmittel

¹ Der Entscheid des Gemeinderates ist dem Personal bekannt zu geben.

² Das Personal kann innert 10 Tagen nach Bekanntgabe des Entscheids eine beschwerdefähige Verfügung verlangen.

³ Das Personal kann die Verfügung innert 30 Tagen nach Eröffnung mit Beschwerde beim Regierungsstatthalteramt anfechten.

Ausserordentliche Leistungen	<p>Artikel 14</p> <p>¹ Unabhängig von den Erfahrungs- und Leistungsstufen gemäss Artikel 7 können Leistungs- und Innovationsprämien pro Person oder soweit die Leistung nicht einer Einzelperson zugeordnet werden kann, eine Teamprämie ausgerichtet werden.</p> <p>² Der Höchstbetrag für die Prämien legt der Gemeinderat unter Berücksichtigung von Artikel 9 jährlich fest.</p> <p>³ Für die Teamprämie gilt der Höchstbetrag nach Absatz 2. Sie wird zu gleichen Teilen auf die Teammitglieder aufgeteilt.</p> <p>⁴ Die Prämien sind mit einer klaren Begründung der vorgesetzten Stelle zur abschliessenden Beurteilung dem Gemeinderat zu unterbreiten.</p>
------------------------------	--

IV. Besondere Bestimmungen

Arbeitsplatzbewertung	<p>Artikel 15</p> <p>¹ Ändert sich das Arbeitsvolumen und das Aufgabengebiet wesentlich, lässt der Gemeinderat die Stellen neu bewerten.</p> <p>² Die Angestellten sind in ihren Aufgabengebieten anzuhören und angemessen zur Mitwirkung einzuladen.</p>
-----------------------	--

Unfallversicherung	<p>Artikel 16 (Fassung vom 21.08.2020)</p> <p>¹ Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG). Die Prämien der Versicherung gegen Nichtberufsunfälle (NBU) werden zu 2/3 durch den Arbeitgeber und zu 1/3 durch den Arbeitnehmer getragen.</p> <p>² Schliesst die Gemeinde eine UVG-Zusatzversicherung ab erfolgt die Aufteilung gleich wie in Absatz 1.</p>
--------------------	--

Krankentaggeldversicherung	<p>Artikel 16a (eingefügt am 21.08.2020)</p> <p>Schliesst die Gemeinde eine Krankentaggeldversicherung ab, gehen die gesamten Prämien zu ihren Lasten.</p>
----------------------------	---

Pensionskasse	<p>Artikel 17</p> <p>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).</p>
Abgangsentschädigung, Rentenansprüche	<p>² Die Bestimmungen des kantonalen Rechts über die Abgangsentschädigungen und die Rentenansprüche (Art. 32 und 33 PG) finden in der Gemeinde keine Anwendung.</p>

Sitzungsgeld, Spesen und weitere Entschädigungen	<p>Artikel 18</p> <p>¹ Das Personal hat Anspruch auf Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.</p> <p>² Spesen und weitere Entschädigungen werden im Entschädigungsreglement geregelt.</p>
--	--

Artikel 19

Personalverordnung Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten der Rechte und Pflichten des Gemeindepersonals in einer Verordnung.

V. Übergangs- und Schlussbestimmungen**Artikel 20**

Inkrafttreten ¹ Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2014 in Kraft.
² Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften auf.

Genehmigungsvermerk

Die Stimmberechtigten der Einwohnergemeinde Bönigen haben dem Personalreglement an der Gemeindeversammlung vom 6. Dezember 2013 zugestimmt.

Im Namen der Einwohnergemeinde Bönigen

Herbert Seiler Stefan Frauchiger
Präsident Sekretär

Auflagezeugnis

Der unterzeichnende Gemeindeschreiber bescheinigt, dass das Personalreglement während 30 Tagen vor der beschlussfassenden Gemeindeversammlung vom 6. Dezember 2013 öffentlich in der Gemeindeschreiberei Bönigen aufgelegt worden ist. Die Auflage ist im Anzeiger Amt Interlaken vom 31. Oktober 2013 mit Hinweis auf die Beschwerdefrist bekannt gemacht worden. Innert der gesetzlichen Frist sind keine Beschwerden eingereicht worden.

13. Januar 2014

Stefan Frauchiger
Gemeindeschreiber

Änderung Artikel 5

Die Stimmberechtigten der Einwohnergemeinde Bönigen haben dem Personalreglement an der Gemeindeversammlung vom 8. Dezember 2017 zugestimmt.

Im Namen der Einwohnergemeinde Bönigen

Herbert Seiler Stefan Frauchiger
Präsident Sekretär

Auflagezeugnis

Der unterzeichnende Gemeindeschreiber bescheinigt, dass das Personalreglement während 30 Tagen vor der beschlussfassenden Gemeindeversammlung vom 8. Dezember 2017 öffentlich bei der Gemeindeverwaltung Bönigen aufgelegt worden ist. Die Auflage ist im Anzeiger Interlaken vom 2. November 2017 mit Hinweis auf die Beschwerdefrist bekannt gemacht worden. Innert der gesetzlichen Frist sind keine Beschwerden eingereicht worden.

26. Januar 2018

Stefan Frauchiger
Gemeindeschreiber

Änderung Artikel 16 und 16a

Die Stimmberechtigten der Einwohnergemeinde Bönigen haben der Änderung des Personalreglements an der Gemeindeversammlung vom 21. August 2020 zugestimmt.

Im Namen der Einwohnergemeinde Bönigen

Roland Oppliger
Präsident i.V.

Stefan Frauchiger
Sekretär

Auflagezeugnis

Der unterzeichnende Gemeindegemeinschreiber bescheinigt, dass die Änderung des Personalreglements während 30 Tagen vor der beschlussfassenden Gemeindeversammlung vom 21. August 2020 öffentlich bei der Gemeindeverwaltung Bönigen aufgelegt worden ist. Die Auflage ist im Anzeiger Interlaken vom 16. Juli 2020 mit Hinweis auf die Beschwerdefrist bekannt gemacht worden. Innert der gesetzlichen Frist sind keine Beschwerden eingereicht worden.

9. Oktober 2020

Stefan Frauchiger
Gemeindegemeinschreiber