



PERSONALREGLEMENT

vom 24. April 2006

Teilrevision vom 26. November 2012

Teilrevision vom 1. März 2021

Inhaltsverzeichnis

Artikel	Seite
I. Rechtsverhältnis	3
1 Geltungsbereich	3
2 Öffentlich-rechtlich angestellte Mitarbeitende	3
3 Privatrechtlich angestellte Mitarbeitende	3
4 Kündigung	3
II. Lohnsystem	4
5 Grundsatz	4
6 Aufstieg	4
7 Verfahren	4
8 Rückstufung	4
9 Berücksichtigung der finanziellen Situation der Gemeinde	4
10 Teuerungsausgleich	5
III. Zielvereinbarung und Leistungsbeurteilung ³⁾	5
11 Organigramm / Kaderstellen	5
12 Kader	5
13 Übrige Stellen	5
14 Eröffnung / Rechtsmittel	5
15 Leistungs- und Innovationsprämien / Funktionszulage	6
IV. Besondere Bestimmungen	6
16 Arbeitsplatzbewertung	6
17 Funktionendiagramm	6
18 Stellenausschreibung	6
19 Unfallversicherung	6
20 Personalvorsorgekasse	6
21 Sitzungen / Sitzungsgeld	7
22 Entschädigungen und Spesen	7
23 Gemeindepräsidentin	7
V. Übergangs- und Schlussbestimmungen	7
24 Kantonales Recht / Verordnung	7
25 Inkrafttreten	8
26 Inkrafttreten	8
Genehmigungsvermerke	8
Beschwerden / Fakultatives Referendum	8
Inkraftsetzung	8
Anhang I	11

³⁾ eingefügt mit Teilrevision vom 1. März 2021

Der Gemeinderat von Spiez erlässt gestützt auf Art. 39c der Gemeindeordnung folgendes

Personalreglement

Sämtliche Funktionsbezeichnungen in diesem Personalreglement gelten sinngemäss auch für Personen jeglichen Geschlechts. ³⁾

I. Rechtsverhältnis

Art. 1

Geltungsbereich

Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten für sämtliche Mitarbeitenden der Gemeinde Spiez mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden.

Art. 2

Öffentlich-rechtlich angestellte Mitarbeitende

¹ Die Mitarbeitenden der Gemeinde Spiez werden unter Vorbehalt von Artikel 3³⁾ öffentlich-rechtlich angestellt.

² Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts, namentlich das Personalgesetz und die Personalverordnung.

Art. 3

Privatrechtlich angestellte Mitarbeitende

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.

Art. 4

Kündigung

¹ ²⁾

¹ Die Kündigung durch die Gemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Die betroffenen Mitarbeitenden sind vorher anzuhören.

² Bezüglich Kündigungsmodalitäten und -fristen wird auf das kantonale Recht verwiesen.¹⁾

³ Für die Abteilungsleitenden gilt eine Kündigungsfrist von 6 Monaten.³⁾

¹⁾ eingefügt mit Teilrevision vom 26. November 2012

²⁾ aufgehoben mit Teilrevision vom 26. November 2012

³⁾ eingefügt mit Teilrevision vom 1. März 2021

II. Lohnsystem

Grundsatz	<p>Art. 5</p> <p>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.³⁾</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">a) Übertrifft die Anforderungen deutlich³⁾b) Die Anforderungen werden in allen Bereichen erfüllt³⁾c) Die Anforderungen werden in wesentlich Bereichen erfüllt³⁾d) Erfüllt die Anforderungen in wesentlichen Bereichen nicht³⁾e) Erfüllt die Anforderungen nicht.³⁾
Aufstieg	<p>Art. 6</p> <p>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>
Verfahren	<p>Art. 7</p> <p>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 vier³⁾ Gehaltsstufen gewährt werden.</p> <p>² Bei der Nichterfüllung der Anforderungen in wesentlichen Bereichen werden keine zusätzlichen Gehaltsstufen gewährt.</p> <p>³ Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen.</p>
Rückstufung	<p>Art. 8</p> <p>¹ Bei Nichterfüllung der Anforderungen in zwei aufeinanderfolgenden Jahren kann das Gehalt jährlich um bis zu vier Stufen reduziert werden.³⁾</p> <p>² Das Gehalt kann nicht unter das Grundgehalt (Minimum der Gehaltsklasse) reduziert werden.</p>
Berücksichtigung der finanziellen Situation der Gemeinde	<p>Art. 9</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>

³⁾ eingefügt mit Teilrevision vom 1. März 2021

Art. 10

Teuerungsausgleich

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

III. Zielvereinbarung und Leistungsbeurteilung³⁾

Art. 11

Organigramm / Kaderstellen

¹ Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse der Mitarbeitenden in einem Organigramm dar.

² Die der Gemeindepräsidentin direkt unterstellten Mitarbeitenden (Abteilungsleitende und Stabsstelle Human Resources)³⁾ bilden das Kader der Gemeinde.

Art. 12

Kader

¹ Die Gemeindepräsidentin und die Ressortvorstehenden sind für die Leistungsbeurteilung und die Überprüfung der Zielvereinbarung³⁾ des Kaderns verantwortlich.

² Sie gehen dabei wie folgt vor:

- a) Sie führen mit dem Kader das Mitarbeitergespräch.³⁾
- b) Im gemeinsamen Gespräch erfolgt die Beurteilung der Zielerreichung und der Leistung. Die Ziele für das nächste Jahr werden festgelegt.³⁾
- c) Sie unterbreiten dem Gemeinderat ihren Antrag zum Beschluss.

Art. 13

Übrigen Stellen

¹ Das Kader ist für die Leistungsbeurteilung und die Überprüfung der Zielvereinbarung der Mitarbeitenden verantwortlich. Die Beurteilung ist an die direkten Vorgesetzten zu delegieren.

² Der Entscheid für die Leistungsbeurteilung und Zielvereinbarung der dem Kader unterstellten¹⁾ Personen wird auf Antrag der jeweiligen Abteilungsleitenden durch die Gemeindepräsidentin gefällt.

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

Art. 14

Eröffnung / Rechtsmittel

¹ Der begründete Entscheid des Gemeinderates bzw. der Gemeindepräsidentin ist den Mitarbeitenden bekanntzugeben.

² Die Mitarbeitenden können innert 10 Tagen nach Bekanntgabe des Entscheides eine beschwerdefähige Verfügung verlangen.

³ Gegen die Verfügungen der Gemeindepräsidentin kann innert 10 Tagen nach Eröffnung beim Gemeinderat Einsprache erhoben werden.

¹⁾ eingefügt mit Teilrevision vom 26. November 2012

³⁾ eingefügt mit Teilrevision vom 1. März 2021

⁴ Die Mitarbeitenden können die Verfügungen des Gemeinderates innert 30 Tagen nach Eröffnung mit Beschwerde¹⁾ beim Regierungstatthalteramt anfechten.

Art. 15

Leistungs- und Innovationsprämien / Funktionszulage

¹ Der Gemeinderat kann Leistungs- und Innovationsprämien gemäss kant. Bestimmungen ausrichten.

² Die Ausrichtung von Funktionszulagen durch den Gemeinderat erfolgt nach kant. Bestimmungen.

IV. Besondere Bestimmungen

Art. 16

Arbeitsplatzbewertung

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

Art. 17

Funktionendiagramm

Der Gemeinderat verabschiedet die Zuständigkeiten der einzelnen Stellen in einem Funktionendiagramm event. Pflichtenheft/Stellenbeschrieb.

Art. 18

Stellenausschreibung

¹ Offene, wieder zu besetzende Stellen werden mindestens auf der Website der Gemeinde Spiez ausgeschrieben.³⁾

² Von der Pflicht zur öffentlichen Ausschreibung sind ausgenommen:
a) Bis zu einem Jahr befristete Stellen
b) Stellen, die intern besetzt werden, sofern nicht der Gemeinderat Anstellungsbehörde ist.³⁾

Art. 19

Unfallversicherung

Die Gemeinde versichert die Mitarbeitenden sowie die Gemeinderatsmitglieder³⁾ gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG).

Art. 20

Personalvorsorgekasse

Die Gemeinde versichert die Mitarbeitenden sowie die Gemeinderatsmitglieder³⁾ gegen die wirtschaftlichen Folgen der Invalidität, des Alters und des Ablebens im Rahmen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) und besonderer Gemeindevorschriften.

¹⁾ eingefügt mit Teilrevision vom 26. November 2012

³⁾ eingefügt mit Teilrevision vom 1. März 2021

Art. 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 die Mitarbeitenden gilt die effektive Sitzungsdauer als Arbeitszeit. Sie erhalten 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. 80.— ³⁾ |
| - für einen ganzen Tag | Fr. 200.— ³⁾ |

4 ...⁴⁾

Art. 22

Entschädigung und Spesen

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

2...²⁾

Art. 23

Gemeindepräsidentin

1 Das vorliegende Personalreglement gilt sinngemäss auch für die Gemeindepräsidentin.

2 Anstelle einer Leistungsbeurteilung werden der Gemeindepräsidentin für den Aufstieg innerhalb ihrer Gehaltsklasse bis zur Stufe 80 jährlich zwei³⁾ Gehaltsstufen angerechnet, sofern der Gemeinderat Gehaltsstufen für die Mitarbeitenden gewährt.³⁾

V. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 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.

1) eingefügt mit Teilrevision vom 26. November 2012

2) aufgehoben mit Teilrevision vom 26. November 2012

3) eingefügt mit Teilrevision vom 1. März 2021

4) aufgehoben mit Teilrevision vom 1. März 2021

Art. 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.

Art. 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 6. 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:

sig.

U. Nyffenegger

Der Sekretär:

sig.

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. Juni 2006

Der Gemeindegeschreiber:

sig.

K. Sigrist

Inkraftsetzung

Das Personalreglement wird auf den 1. Januar 2007 in Kraft gesetzt.

Spiez, 12. Juni 2006

NAMENS DES GEMEINDERATES

Der Präsident:

sig.

F. Arnold

Der Sekretär:

sig.

K. Sigrist

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

¹⁾ eingefügt mit Teilrevision vom 26. November 2012

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:

sig.

A. Fink

Der Sekretär:

sig.

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:

sig.

K. Sigrist

Inkraftsetzung

Das Personalreglement wird auf den 1. Januar 2013 in Kraft gesetzt.

Spiez, 14. Januar 2013

NAMENS DES GEMEINDERATES

Der Präsident:

sig.

F. Arnold

Der Sekretär:

sig.

K. Sigrist

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

Genehmigungsvermerke Teilrevision vom 1. März 2021

- Beschlussfassung im Gemeinderat vom 25. Januar 2021
- Beschlussfassung im Grossen Gemeinderat vom 1. März 2021 mit 34 : 0 Stimmen und einer Enthaltung unter Vorbehalt des fakultativen Referendums

Spiez, 1. März 2021

NAMENS DES GROSSEN GEMEINDERATES

Der Präsident:

sig.

M. Maibach

Die Sekretärin:

sig.

T. Brunner

Beschwerden / Fakultatives Referendum

Beschwerden: Innert der gesetzlichen Frist sind keine Beschwerden eingegangen.

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

Spiez, 19. April 2021

Die Gemeindeschreiberin:
sig.
T. Brunner

Inkraftsetzung

Das Personalreglement wird auf den 1. Januar 2021 in Kraft gesetzt.

Spiez, 19. April 2021

NAMENS DES GEMEINDERATES
Die Präsidentin: Die Sekretärin:
sig. sig.
J. Brunner T. Brunner

Die Inkraftsetzung des Personalreglementes wurde im Simmentaler Anzeiger vom 22. April 2021 publiziert.

Anhang I

Jahresentschädigung

Behördenmitglieder

Jahresentschädigung

Grosser Gemeinderat

• Präsidium GGR	Fr.	2'000.00	¹⁾
• Präsidium GPK	Fr.	700.00	³⁾
• Mitglieder GPK	Fr.	600.00	³⁾
• Mitglieder GGR (Spesenentschädigung)	Fr.	200.00	

Gemeinderat

• Vizegemeindepräsidium	Fr.	24'000.00	¹⁾
• Gemeinderat	Fr.	22'000.00	¹⁾
• Gemeinderat (Spesenentschädigung)	Fr.	2'000.00	³⁾
• Gemeindepräsidium (Repräsentations- / Spesenentschädigung)	Fr.	4'000.00	³⁾

¹⁾ eingefügt mit Teilrevision vom 26. November 2012

³⁾ eingefügt mit Teilrevision vom 1. März 2021