

# **Einwohnergemeinde Bargen BE**



## **Personalreglement**

vom 29.06.2021

Der Gemeinderat von Bargaen erlässt, gestützt auf Art. 13 Abs. 1 der Gemeindeordnung, unter Vorbehalt des fakultativen Referendums, das folgende Personalreglement:

## I. Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich	<p><b>Art. 1</b> <sup>1</sup> Dieses Reglement regelt:</p> <p>a) die Natur des Rechtsverhältnisses zwischen der Einwohnergemeinde Bargaen und ihrem Personal;</p> <p>b) die allgemeinen Grundsätze für das Personalwesen und die Grundzüge der Arbeitsverhältnisse zwischen der Einwohnergemeinde Bargaen und ihren Mitarbeitenden.</p> <p><sup>2</sup> Vorbehalten bleiben die Bestimmungen der Gesetzgebung über die Anstellung der Lehrkräfte.</p>
Natur des Rechtsverhältnisses	<p><b>Art. 2</b> <sup>1</sup> Das Rechtsverhältnis zum Personal ist privatrechtlicher Natur.</p> <p><sup>2</sup> Die Einwohnergemeinde Bargaen stellt ihre Mitarbeitenden mit privatrechtlichem Arbeitsvertrag nach den Artikeln 319 ff. des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) an. Sie berücksichtigt bei der Regelung des Arbeitsverhältnisses die Bestimmungen dieses Reglements.</p>
Hierarchie	<p><b>Art. 3</b> <sup>1</sup> Die hierarchische Einordnung des Personals in die Organisation der Einwohnergemeinde Bargaen ergibt sich aus der Gemeindeordnung und der Organisationsverordnung.</p> <p><sup>2</sup> Der hierarchisch übergeordneten Stelle steht die arbeitsrechtliche Weisungsbefugnis zu.</p> <p><sup>3</sup> Anstellungsbehörde für das Personal der Einwohnergemeinde Bargaen ist der Gemeinderat. Dieser kann in der Organisationsverordnung für bestimmte Mitarbeiterkategorien, wie beispielsweise Auszubildende, die Funktion als Anstellungsbehörde an die Verwaltung delegieren.</p>
Stellenplan	<p><b>Art. 4</b> <sup>1</sup> Die Gemeindeversammlung beschliesst den Gesamtstellenetat der Gemeinde unter Vorbehalt von Abs. 3 hiernach.</p> <p><sup>2</sup> Der Personalaufwand wird jährlich im Budget eingestellt, der Aufwand ist gebunden.</p> <p><sup>3</sup> Der Gemeinderat beschliesst in eigener Kompetenz Stellen, die nicht über den allgemeinen Haushalt finanziert werden, sowie anderweitige Abweichungen vom Gesamtstellenetat bis zu einem Umfang von total 100 Stellenprozent.</p> <p><sup>4</sup> Behördenfunktionen und Funktionäre bilden nicht Gegenstand des Stellenplans. Der Umfang der Behördenfunktionen und Funktionäre ergibt sich aus den organisationsrechtlichen Grundlagen der Gemeinde.</p>

## II. Grundsätze und Grundzüge des Arbeitsverhältnisses

### Grundsatz

**Art. 5** <sup>1</sup> Die Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden werden im Einzelarbeitsvertrag geregelt. Soweit der Arbeitsvertrag keine Regelungen enthält, gelten ergänzend die Bestimmungen des OR.

<sup>2</sup> Die Anstellungsbehörde beachtet beim Abschluss des Arbeitsvertrages die Vorgaben dieses Reglements sowie anderer kommunaler Erlasse.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat beschliesst allgemeine Anstellungsbedingungen (AAB), welche als Grundlage für die Einzelarbeitsverträge gelten. Die Anstellungsbehörde verweist in den Arbeitsverträgen auf die AAB als integralen Bestandteil der Vertragsbeziehung.

### Lohnsystem

**Art. 6** <sup>1</sup> Das Personal der Einwohnergemeinde Bargaen wird nach einer dem kantonalen Recht nachgebildeten Gehaltsklassentabelle entlohnt. Der Gemeinderat kann alternativ die Gehaltsklassentabelle des Kantons Bern als anwendbar erklären.

<sup>2</sup> Für jede Gehaltsklasse besteht ein Grundgehalt von 100 Prozent und 80 Gehaltsstufen von je 0,75 Prozent. Dem Grundgehalt sind 12 Einstiegsstufen von je 0,75 Prozent vorangestellt.

<sup>3</sup> Jede Stelle wird einer Gehaltsklasse zugeordnet (Anhang I).

<sup>4</sup> Der Gemeinderat kann für Teilzeitstellen mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 50 % eine Anstellung im Stundenlohn vorsehen. Er legt diesfalls den Stundenlohn unter Berücksichtigung der Zuordnung der Stelle zur Gehaltsklasse (Anhang I) fest.

### Lohnaufstieg und Rückstufung

**Art. 7** <sup>1</sup> Der Lohnaufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen.

<sup>2</sup> Der Aufstieg erfolgt gestützt auf das Resultat der jährlichen Leistungsbeurteilung. Das Vorgehen für die Leistungsbeurteilung und das Ausmass der Anrechnung von Gehaltsstufen legt der Gemeinderat in den AAB fest.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat legt durch Beschluss fest, welche Mittel für Aufstiege insgesamt zur Verfügung stehen. Er berücksichtigt bei seinem Entscheid die finanzielle Lage der Gemeinde, die Konjunkturlage und die Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft.

<sup>4</sup> Der Gemeinderat legt in den AAB fest, in welchen Fällen und in welchem Umfang Rückstufungen innerhalb einer Gehaltsklasse möglich sind. Das Gehalt kann dabei nicht unter das Grundgehalt (Minimum der Gehaltsklasse) reduziert werden.

### Teuerung

**Art. 8** <sup>1</sup> Der Gemeinderat entscheidet, ob und in welchem Umfang die Löhne der Teuerung angepasst werden. Soweit er dabei von den

entsprechenden Entscheidungen des Regierungsrates abweicht, sind die Löhne in der Gehaltstabelle zu korrigieren.

<sup>2</sup> Es besteht kein Anspruch auf Ausgleich der Teuerung.

Beendigung des  
Arbeitsverhältnisses

**Art. 9** <sup>1</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse enden mit Ablauf der vertraglichen Anstellungsdauer. Sie können verlängert werden.

<sup>2</sup> Für die ordentliche Kündigung unbefristeter Arbeitsverhältnisse gelten die gesetzlichen Bestimmungen (Art. 335 ff. OR). Die Dauer der Probezeit und die Kündigungsfristen werden vom Gemeinderat in den AAB festgelegt.

<sup>3</sup> Die fristlose Kündigung von Arbeitsverhältnissen aus wichtigen Gründen richtet sich nach Art. 337 ff. OR.

Sitzungs- und Taggelder

**Art. 10** <sup>1</sup> Der Gemeinderat legt in den AAB fest, ob und in welchem Umfang das Personal Anspruch auf Sitzungs- und Taggelder hat.

Spesen

<sup>2</sup> Das Personal hat in gleichem Umfang Anspruch auf Spesenersatz wie die Behördenmitglieder und Funktionäre.

### III. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Anpassung der  
Arbeitsverträge

**Art. 11** <sup>1</sup> Unbefristete Arbeitsverhältnisse mit dem Personal werden nach Genehmigung des vorliegenden Reglements in privatrechtliche Rechtsverhältnisse überführt, indem die bisherigen Verträge konsensual aufgelöst und neue, unbefristete Arbeitsverträge nach Privatrecht abgeschlossen werden. Geleistete Dienstjahre werden angerechnet; die Probezeit entfällt.

<sup>2</sup> Die Anstellungsbehörde kündigt Arbeitsverhältnisse mit Angestellten, die nicht bereit sind, die Rechtsverhältnisse gemäss Abs. 1 zu überführen. Es gelten diesfalls die Kündigungsfristen und Modalitäten gemäss dem bisherigen Personalrecht.

<sup>3</sup> Befristete Anstellungsverhältnisse behalten bis zum Ablauf der vertraglichen Anstellungsdauer ihre Gültigkeit. Es gelten die Bestimmungen des bisherigen Personalrechts.

Inkrafttreten

**Art. 12** <sup>1</sup> Dieses Reglement, mit dem Anhang I, tritt am 01.01.2022 in Kraft.

<sup>2</sup> Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Personalreglement vom 1. Januar 2014, auf. Vorbehalten bleibt Art. 11 Abs. 2 und 3 hiervor.

Der Gemeinderat hat dieses Reglement gestützt auf Artikel 13 und 28 des Organisationsreglementes unter Vorbehalt des fakultativen Referendums am 29. Juni 2021 beschlossen.

Datum des Inkrafttretens: 1. Januar 2022

NAMENS DER EINWOHNERGEMEINDE BARGEN

Der Präsident: Die Gemeindeverwalterin:

sig. Hansjörg Weber sig. Monika Käch

**Bescheinigung Inkrafttreten**

Die unterzeichnende Gemeindeverwalterin bescheinigt, dass der obige Reglementsbeschluss im Anzeiger vom 20.08.2021 publiziert wurde und während 30 Tagen vom 20.08.2021 bis 20.09.2021 unter Hinweis auf das fakultative Referendum und die Beschwerdemöglichkeit öffentlich aufgelegt ist. Während dieser Frist ist weder ein Referendum noch eine Beschwerde eingegangen.

Die Reglementsänderung tritt somit per 01.01.2022 in Kraft. Das Inkrafttreten wurde im Amtsanzeiger vom 08.10.2021 unter Hinweis der Beschwerdemöglichkeit publiziert. Gegen das Inkrafttreten ist keine Beschwerde eingereicht worden.

Die Gemeindeverwalterin:

Bargen, 02. November 2021

sig. Monika Käch

## Anhang I: Gehaltsklassen

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

<u>Funktion</u>	<u>Gehaltsklasse</u>
Gemeindevorwalter*in	19 - 21
Gemeindeschreiber*in	19 - 21
Bauvorwalter*in	19 - 21
Finanzvorwalter*in	19 - 21
Verwaltungsangestellte Gemeinde (inkl. EV)	12
Verwaltungspersonal mit Weiterbildung	15
Schulsekretariat	12
Gemeindearbeiter	8 - 11
Hauptamtliche Hauswarte	8 - 12
Hilfshauswarte	6 - 9
Personal der EV Barga (Spezialfinanzierung)	
Geschäftsleiter*in Gemeindebetriebe	19 - 21
Technischer Angestellter Gemeindebetriebe	10 - 12

29.06.2021