



Gemeinde Grosshöchstetten

Personalreglement

1. Januar 2016

1.12.13

Genehmigt durch den Gemeinderat am 24.11.2015

¹⁾Teilrevision vom 09.03.2021

²⁾Teilrevision vom 11.02.2025

Personalreglement

1)

1. Rechtsverhältnis

Geltungsbereich

Art. 1 ²⁾ ¹⁾ Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten mit Ausnahme der privatrechtlichen angestellten Personen und Abs. 2 für das gesamte Personal der Gemeinde.

²⁾ Vorbehalten bleiben die Bestimmungen der Gesetzgebung über die Anstellung der Lehrkräfte.

Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal

Art. 2 ¹⁾ Das Personal der Einwohnergemeinde Grosshöchstetten wird mit Vertrag öffentlich-rechtlich angestellt.

²⁾ Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts.

³⁾ Die Beschlüsse des Regierungsrats zu personalpolitischen Fragen (Teuerung etc.) gelten auch für das Gemeindepersonal.

Privatrechtlich angestelltes Personal

Art. 3 ¹⁾ Aushilfspersonal und im Stundenlohn angestelltes Personal wird privatrechtlich angestellt.

²⁾ 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 durch den Gemeinderat in einer Verordnung einer Gehaltsklasse nach dem geltenden kantonalen Gehaltsklassensystem zugeordnet. Dabei orientiert er sich an den Anforderungen und Verantwortlichkeiten sowie den kantonalen Zuordnungen. ²⁾

²⁾ Beim Eintritt erfolgt die Einteilung in eine Gehaltsstufe der entsprechenden Gehaltsklasse aufgrund der Ausbildung, der Funktion dienlichen Erfahrungen sowie unter Berücksichtigung ausserberuflichen Tätigkeiten wie die Ausübung eines öffentlichen Amts und geleisteter Betreuungsarbeit. ²⁾

¹⁾Teilrevision vom 09.03.2021

²⁾Teilrevision vom 11.02.2025

	<p>³ Der Aufstieg innerhalb der Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen. Basis bildet die jährliche Beurteilung. Ob und in welchem Ausmass ein Aufstieg erfolgt, ist abhängig</p> <ul style="list-style-type: none"> - von der individuellen Leistung; - vom individuellen Verhalten; - von der gerechten Verteilung der zur Verfügung stehenden Mitteln innerhalb des Verwaltungszweiges und der gesamten Verwaltung; - von anderen sachlich haltbaren Gründen.
Aufstieg	<p>Art. 6 ¹ Der Gemeinderat legt 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.</p> <p>^{1a} Die Geschäftsleitung verteilt die nach Abs. 1 zur Verfügung stehenden Mittel auf das Gemeindepersonal.¹⁾</p> <p>² Es besteht kein Rechtsanspruch auf Gewährung von Gehaltsstufen.</p> <p>³ Das Gemeindepräsidium kann bei der Verteilung nach Bedarf beigezogen werden.¹⁾</p>
Rückstufung	<p>Art. 7 ¹ Das Gehalt kann jährlich um bis zu 4 Stufen reduziert werden, sofern die Leistungsbeurteilung auch im vorhergehenden Jahr ergeben hat, dass Anforderungen / Zielvorgaben in wichtigen Bereichen nicht erfüllt werden.</p> <p>² Das Gehalt kann nicht unter das Grundgehalt (Minimum der Gehaltsklasse) reduziert werden.</p>

3. Leistungs- und Verhaltensbeurteilung

Organigramm / Kaderstellen	<p>Art. 8 ¹ Der Gemeinderat stellt in einem Organigramm die Bereiche und die Unterstellungsverhältnisse dar.²⁾</p> <p>² Dem Gemeinderat direkt unterstellt ist die Geschäftsleitung.</p>
Geschäftsleitung	<p>Art. 9 ¹ Das Gemeindepräsidium ist für die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung der Geschäftsleitung verantwortlich.</p> <p>² Er / Sie geht dabei wie folgt vor:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Er / sie führt mit der Geschäftsleitung ein Mitarbeiter-/Mitarbeiterinnengespräch und beurteilt die Leistung und das Verhalten. b. Er / sie gibt die Beurteilung bekannt und gibt Gelegenheit zur Stellungnahme. c. Er / sie entscheidet betreffend Veränderung des Gehalts unter Berücksichtigung der vorhandenen Mittel nach Art. 6.¹⁾

¹⁾Teilrevision vom 09.03.2021

²⁾Teilrevision vom 11.02.2025

Übrige Stellen	Art. 10 ¹⁾ Die Geschäftsleitung ist für das Mitarbeiter-/Mitarbeiterinnengespräch und die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung der ihm / ihr unterstellten Personen verantwortlich. Er / Sie koordiniert und überwacht die Beurteilung der nachgelagerten Führungsebenen.
	²⁾ Für das Verfahren gilt Art. 9 Abs. 2 lit. a bis c ¹⁾ sinngemäss.
Eröffnung / Rechtsmittel	Art. 11 ¹⁾ Der begründete Entscheid ist dem Personal bekanntzugeben. ¹⁾ ²⁾ Das Personal kann innert zehn Tagen nach Bekanntgabe des Entscheides eine beschwerdefähige Verfügung verlangen. ³⁾ Das Personal kann die Verfügung innert 30 Tagen nach Eröffnung mit Beschwerde beim Gemeinderat anfechten. ²⁾
Aussergewöhnliche Leistungen	Art. 12 Zur Honorierung ausserordentlicher Leistungen sowie zur Leistungs- und Motivationssteigerung kann der Gemeinderat Einzelpersonen oder Teams einmalige Prämien von maximal CHF 3'000.00 ausrichten. ¹⁾

4. Besondere Bestimmungen

Jahresarbeitszeit	Art. 13 In der Einwohnergemeinde Grosshöchstetten gilt grundsätzlich das Arbeitszeitmodell der Jahresarbeitszeit. 2 aufgehoben 2)
Arbeitsplatzbewertung	Art. 14 Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, kann der Gemeinderat die Stellen in der Verwaltung neu bewerten lassen.
Funktionendiagramm	Art. 15 aufgehoben 2)
Stellenbeschreibung	Art. 16 aufgehoben 2)
Sitzungsgeld	Art. 17 Das Personal sowie die Schulleitung und Lehrpersonen haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Sitzungsgeld. Sitzungszeit gilt als Arbeitszeit. Ausnahmen regelt der Gemeinderat in einer Verordnung. ¹⁾ ²⁾
Jahresentschädigung, Spesen	Art. 18 Die Höhe der Sitzungsgelder und Jahresentschädigungen des Gemeinderats werden im Anhang geregelt. Die übrigen Entschädigungen und Spesen sowie Modalitäten regelt der Gemeinderat in einer Verordnung. ²⁾
Versicherung (Unfall, Taggeld, Pensionskasse)	Art. 18 a ²⁾ ¹⁾ Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG). ²⁾ Die Gemeinde kann eine Taggeldversicherung abschliessen.

¹⁾Teilrevision vom 09.03.2021

²⁾Teilrevision vom 11.02.2025

³ Die Gemeinde versichert das Personal und Gemeinderatsmitglieder gegen die wirtschaftlichen Folgen der Invalidität, des Alters und des Ablebens im Rahmen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) und besonderer Gemeindevorschriften.

⁴ Einzelheiten regelt der Gemeinderat in einer Verordnung.

5. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Inkrafttreten

Art. 19 ¹Dieses Reglement mit Anhängen I und II tritt am 1. Januar 2016 in Kraft.

² Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Personalreglement vom 30. Oktober 2006, auf.

³ Die Teilrevision vom 9. März 2021 tritt nach Ablauf der unbenützten Referendumsfrist vom 19. April 2021 in Kraft. Die Entschädigungen nach Anhang II Ziffer 1 (1.1 bis 1.17) und nach Ziffer 2.3 (Feuerwehr) treten per 1.1.2022 in Kraft. ¹⁾

⁴ Die Teilrevision vom 11.02.2025 tritt nach Ablauf der unbenützten Referendumsfrist per 01.01.2026 in Kraft.

Beschluss

Der Gemeinderat Grosshöchstetten hat dieses Reglement am 24. November 2015 genehmigt.

Gemeinderat Grosshöchstetten

Der Präsident
sig. Martin Steiner

Der Geschäftsleiter
sig. Beat Graf

Auflagezeugnis

Dieses Reglement wurde vom 3. Dezember 2015 bis am 4. Januar 2016 bei der Gemeindeverwaltung öffentlich aufgelegt. Der Erlass des Reglements wurde im Anzeiger Konolfingen Nr. 49 vom 3. Dezember 2015 publiziert.

Innerhalb der gesetzlichen Frist wurde keine Beschwerde erhoben. Das Referendum nach Artikel 36 der Gemeindeordnung ist nicht ergriffen worden.

Grosshöchstetten, 8. Januar 2016

Der Geschäftsleiter
sig. Beat Graf

Beschluss Teilrevision vom 9. März 2021

Der Gemeinderat hat die Teilrevision am 9. März 2021 genehmigt.

Gemeinderat Grosshöchstetten

sig. Christine Hofer sig. Beat Graf

¹⁾Teilrevision vom 09.03.2021

²⁾Teilrevision vom 11.02.2025

Gemeindepräsidentin

Geschäftsleiter

Auflagezeugnis

Die Teilrevision wurde vom 19. März 2021 bis am 19. April 2021 bei der Gemeindeverwaltung öffentlich aufgelegt. Der Erlass des Reglements wurde im Anzeiger Konolfingen am 18. März 2021 publiziert.

Innerhalb der gesetzlichen Frist wurde keine Beschwerde erhoben. Das Referendum nach Artikel 36 der Gemeindeordnung ist nicht ergriffen worden.

Grosshöchstetten, 21. April 2021

Der Geschäftsleiter

sig. Beat Graf

Beschluss Teilrevision vom 11. Februar 2025

Der Gemeinderat hat die Teilrevision am 11. Februar 2025 genehmigt.

Gemeinderat Grosshöchstetten



Christine Hofer
Gemeindepräsidentin



Therese Dütschler
Geschäftsleiterin a.i.

Auflagezeugnis

Die Teilrevision wurde vom 21. Februar 2025 bis 22. März 2025 bei der Gemeindeverwaltung öffentlich aufgelegt. Der Erlass des Reglements wurde im Anzeiger Konolfingen am 20. Februar 2025 publiziert.

Innerhalb der gesetzlichen Frist wurde keine Beschwerde erhoben. Das Referendum nach Artikel 36 der Gemeindeordnung ist nicht ergriffen worden.

Grosshöchstetten, 24. März 2025

Die Geschäftsleiterin a.i.



Therese Dütschler

¹⁾Teilrevision vom 09.03.2021

²⁾Teilrevision vom 11.02.2025

Anhang zum Personalreglement²⁾

1. Jahresentschädigungen, Spesen

Funktion	Jahresentschädigung		Davon Spesenanteil pauschal	
Gemeinderat				
Präsidium	CHF	60'000.00 ¹⁾	CHF	5'000.00
Vizepräsidium	CHR	36'000.00	CHF	3'000.00
Übrige Mitglieder	CHF	30'000.00 ¹⁾	CHF	2'500.00

2. Taggelder, Sitzungsgelder

a. Ganztageessitzung (> 6 Std.)	CHF	150.00
b. Halbtageessitzung (3 – 6 Std.)	CHF	80.00
c. Sitzung (< 3 Std.)	CHF	50.00

3. Allgemeine Bestimmungen

- 3.1 Die Entschädigungen werden in der Regel alle vier Jahre (vor Legislaturbeginn) überprüft und allenfalls der Teuerung angepasst.
- 3.2 In den Jahres- und Spesenentschädigungen sind grundsätzlich alle dienstlichen Verrichtungen, die das Amt mit sich bringen kann, wie Sitzungsvorbereitungen, Aktenstudium, Telefongespräche, Abgeltungen für private ICT-Geräte und Büroinfrastruktur, Fahrspesen, Abklärungen und Besprechungen, Besichtigungen und Spezialaufgaben, Repräsentationspflichten (Begrüssungen, Ansprachen, Vertretungen der Gemeinde an Delegiertenversammlungen) usw. enthalten.
- 3.3 Mit der Jahres- und Spesenentschädigungen ist grundsätzlich auch der Stellvertretungsaufwand für andere Ressorts abgegolten. Übersteigt der Stellvertretungsaufwand aufgrund eines längeren Ausfalls, einer Vakanz oder besonderer Umstände das üblich durchschnittliche Mass, kann der Gemeinderat dafür eine zusätzliche Entschädigung bewilligen.
- 3.4 Den Mitgliedern des Gemeinderats steht eine Entschädigung für ihre Arbeiten bei grösseren Projekten (Vorhaben mit zusätzlichem grossem Umfang, mit definierten inhaltlichen und finanziellen Zielen, zeitlich beschränkt) zu. Die Höhe der Entschädigung wird jeweils durch den Gemeinderat festgelegt. Sie beträgt max. CHF 5'000.00 pro Projektphase und darf in der Regel eine Maximalentschädigung von gesamthaft CHF 10'000.00 pro Projekt nicht überschreiten. In begründeten Fällen ist für Sonderprojekte eine gesamthaft CHF 10'000.00 übersteigende Entschädigung möglich, eine solche bedingt eine umfassendere verbindliche Definition in einem Pflichtenheft oder Ähnliches.¹⁾
- 3.5 Die Jahresentschädigungen der Gemeinderatsmitglieder werden nach BVG versichert.

¹⁾Teilrevision vom 09.03.2021

²⁾Teilrevision vom 11.02.2025