



Personalreglement

der Einwohnergemeinde Schüpfen

inkl. Änderungen vom
10. Dezember 2008, 3. Juni 2009 und
2. Dezember 2015

Personalreglement (PersR)

1. Rechtsverhältnis

- Geltungsbereich Art. 1** ¹ Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen und Abs. 2¹ für das gesamte Personal der Gemeinde.
- ² Vorbehalten bleiben die Bestimmungen der Gesetzgebung über die Anstellung der Lehrkräfte.²
- Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal Art. 2** ¹ Das Personal der Einwohnergemeinde Schüpfen (gemäss Anhang 1) wird öffentlich-rechtlich mit Vertrag³ angestellt.
- ² Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts.
- Privatrechtlich angestelltes Personal Art. 3** ¹ Das Aushilfspersonal wird privatrechtlich angestellt.
- ² Der Gemeinderat bestimmt die privatrechtlich anzustellenden Funktionen.
- ³ Massgeblich sind ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.
- Kündigungsfristen Art. 4** ¹ Die Kündigungsfrist für das Kader ab Gehaltsstufe 19 beträgt sechs Monate, für die übrigen Gemeindeangestellten drei Monate.

2. Lohnsystem

- Grundsatz Art. 5** ¹ Jede Stelle wird einer Gehaltsklasse nach kantonalem Recht zugeordnet (Anhang 1).
- ² Jede Gehaltsklasse besteht aus 80 Gehaltsstufen und zwölf Anlaufstufen (Gehaltsklassentabelle des Kantons).
- ³ Der Aufstieg erfolgt gestützt auf das Resultat der jährlichen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung⁴. Diese kann wie folgt lauten:
- A++ Anforderungen/Zielvorgaben deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen (herausragende Leistung)
 - A+ Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt und in wichtigen Bereichen übertroffen (sehr gute Leistung)
 - A Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt (gute Leistung)
 - B Anforderungen/Zielvorgaben teilweise erfüllt (ausreichende Leistung)

¹ Eingefügt mit Beschluss der GV vom 02.12.2015

² Eingefügt mit Beschluss der GV vom 02.12.2015

³ Eingefügt mit Beschluss der GV vom 02.12.2015

⁴ Eingefügt mit Beschluss der GV vom 02.12.2015

		<p>C Anforderungen/Zielvorgaben in wichtigen Bereichen nicht erfüllt (ungenügende Leistung)</p> <p>⁴ Von der Bewertung A abweichende Leistungen müssen im Ergebnisblatt begründet werden.</p>										
Aufstieg	Art. 6	<p>¹ Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen.</p> <p>² Dieser Aufstieg ist von der individuellen Leistung und vom Verhalten abhängig.</p> <p>³ Es besteht die Möglichkeit zur Gewährung von Gehaltsstufen aufgrund von Zusatzausbildungen. Zudem können Gehaltsstufen zur Behebung von strukturellen Verzerrungen oder bei besonderen Verhältnissen gewährt werden.</p> <p>⁴ Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen.</p>										
Verfahren	Art. 7	<p>¹ Der Aufstieg kann wie folgt gewährt werden:</p> <table><tr><td>a) A++, herausragende Leistung</td><td>bis zu 10 Gehaltsstufen</td></tr><tr><td>b) A+, sehr gute Leistung</td><td>bis zu 6 Gehaltsstufen</td></tr><tr><td>c) A, gute Leistung</td><td>bis zu 3 Gehaltsstufen</td></tr><tr><td>d) B, ausreichende Leistung</td><td>keine Gehaltsstufe</td></tr><tr><td>e) C, ungenügende Leistung</td><td>keine Gehaltsstufe</td></tr></table> <p>² Der Aufstieg erfolgt auf den 1. Januar des folgenden Jahres.</p>	a) A++, herausragende Leistung	bis zu 10 Gehaltsstufen	b) A+, sehr gute Leistung	bis zu 6 Gehaltsstufen	c) A, gute Leistung	bis zu 3 Gehaltsstufen	d) B, ausreichende Leistung	keine Gehaltsstufe	e) C, ungenügende Leistung	keine Gehaltsstufe
a) A++, herausragende Leistung	bis zu 10 Gehaltsstufen											
b) A+, sehr gute Leistung	bis zu 6 Gehaltsstufen											
c) A, gute Leistung	bis zu 3 Gehaltsstufen											
d) B, ausreichende Leistung	keine Gehaltsstufe											
e) C, ungenügende Leistung	keine Gehaltsstufe											
Einstufung bei Neuanstellung	Art. 8	<p>¹ Neu Angestellte werden in die der Stelle zugewiesene Gehaltsklasse eingestuft.</p> <p>² Basis für die Festlegung der Anzahl Stufen sind die Erfahrung und die Fähigkeiten sowie der Quervergleich mit dem bestehenden Personal.</p> <ul style="list-style-type: none">- Direkt dienliche Praxisjahre: bis 4 Stufen pro Jahr- Indirekt dienliche Tätigkeiten (z. B. Betreuungsarbeit): eine Stufe pro Jahr bis höchstens 15 Stufen <p>³ Allfällige Praktika werden angerechnet, sofern es sich nicht um einen Bestandteil der erforderlichen Ausbildung handelt.</p> <p>⁴ Bei Nichterfüllen aller Voraussetzungen bei Stellenantritt erfolgt die Einstufung in eine tiefere Stufe.</p> <p>⁵ Bei jüngeren und unerfahrenen Mitarbeitenden kann den Umständen entsprechend eine Anlaufstufe gewählt werden.</p> <p>⁶ Eine Einreihung in das Grundgehalt ist bis spätestens 1 1/2 Jahren nach Eintritt anzustreben.</p> <p>⁷ Während der Probezeit kann die Einstufung bis zu 6 Stufen tiefer als das grundsätzlich festgelegte Gehalt angesetzt werden.</p>										

Höhere Einstufung	Art. 9	<p>¹ Der Gemeinderat kann ausnahmsweise einen Mitarbeiter um max. eine Gehaltsklasse höher einstufen, als für die betreffende Stelle vorgesehen ist, wenn ihm Obliegenheiten übertragen werden, deren Besorgung mit besonders hohen Anforderungen oder Belastungen verbunden sind oder es sich um die Gewinnung oder Erhaltung einer hervorragenden Arbeitskraft handelt.</p> <p>² Diese höhere Entlohnung kann zeitlich begrenzt werden.</p>
Berücksichtigung der finanziellen Situation der Gemeinde	Art. 10	<p>¹ Der Gemeinderat legt fest, welche Mittel für Aufstiege insgesamt zur Verfügung stehen.</p> <p>² 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. Leistungsbeurteilung

Organigramm / Kaderstellen	Art. 11	<p>¹ Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm dar.</p> <p>² Das dem Gemeinderat direkt unterstellte Personal bildet das Kader der Gemeinde.</p>
Kader	Art. 12	<p>¹ Das Gemeindepräsidium⁵ oder die Ressortvorstehenden⁶ sind für die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung⁷ des Kadere verantwortlic.</p> <p>² Sie gehen dabei wie folgt vor:</p> <ol style="list-style-type: none">Sie führen mit dem Kader einzeln Beurteilungsgespräche durch;Sie geben den Betroffenen die Leistungsbeurteilung bekannt und geben ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme;Sie unterbreiten dem Gemeinderat einen allfälligen lohnwirksamen⁸ Antrag zum Beschluss.
Übrige Stellen	Art. 13	<p>¹ Das Kader oder der Gemeinderat ist für die Leistungsbeurteilung der ihnen unterstellten Personen verantwortlic.</p> <p>² Für das Verfahren gilt Art. 12 Abs. 2 sinngemäss.</p>
Personalausschuss	Art. 14	<p>¹ Der Gemeinderat bezeichnet 3 seiner Mitglieder, die zusammen mit der Gemeindeschreiberin⁹ oder dem Gemeindeschreiber den Personalausschuss bilden.</p>

⁵ Angepasst mit Beschluss der GV vom 02.12.2015

⁶ Angepasst mit Beschluss der GV vom 02.12.2015

⁷ Eingefügt mit Beschluss der GV vom 02.12.2015

⁸ Eingefügt mit Beschluss der GV vom 02.12.2015

⁹ Eingefügt mit Beschluss der GV vom 02.12.2015

² Der Ausschuss ist für die Organisation, Überprüfung der Mitarbeitergespräche des gesamten Personals, für die Vorbereitung der Personalgeschäfte sowie für die jährliche Antragstellung an den Gemeinderat betreffend die individuellen Lohnerhöhungen verantwortlich.¹⁰

³ Der Gemeinderat erlässt auf Vorschlag des Personalausschusses Richtlinien für die Leistungsbeurteilung.

Eröffnung /
Rechtsmittel

Art. 15

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

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 Regierungsstatthalteramt anfechten.

Aussergewöhnliche Leistungen

Art. 16

¹ Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien von maximal Fr. 5'000.00 im Einzelfall belohnen.

² Die kollektive Leistung eines Teams kann ebenfalls prämiert werden. Für die Teampremie gilt der Höchstbetrag nach Abs. 1.

Innovationsprämie

Art. 17

Vorschläge für organisatorische, technische oder wirtschaftliche Verbesserungen der Verwaltung oder des Betriebes können nach Massgabe des Nutzens prämiert werden. Der Gemeinderat legt die Prämie fest. Es gilt der Höchstbetrag nach Art. 16 Abs. 1.

4. Besondere Bestimmungen

Arbeitsplatzbewertung

Art. 18

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

Funktionendiagramm

Art. 19

Der Gemeinderat umschreibt die Zuständigkeiten der einzelnen Stellen in einem Funktionendiagramm.

Stellenausschreibung

Art. 20

Die Gemeinde schreibt freie Kaderstellen öffentlich aus.

Probezeit¹¹

Art. 21

¹ Neu angestelltes Personal wird während den ersten drei Monaten auf Probe eingestellt.

² Bei internem Stellenwechsel wird auf eine Probezeit verzichtet.

³ Erfolgt während der Probezeit keine Kündigung, wird das Arbeitsverhältnis definitiv.

Unfallversicherung

Art. 22

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

¹⁰ Angepasst mit Beschluss der GV vom 02.12.2015

¹¹ Angepasst mit Beschluss der GV vom 02.12.2015

Pensionskasse **Art. 23** 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.

² Von der 100%-igen Versicherungsprämie übernimmt die Gemeinde 50% und der/die Versicherte 50%. Allfällige ordentliche Nachzahlungen in die Pensionskasse werden ebenfalls nach dieser Regelung aufgeteilt.

Arbeitszeit **Art. 24** ¹ Bezüglich der Arbeitszeit wird auf die Weisungen über die gleitende Arbeitszeit (GLAZ) verwiesen.

² Ab der Gehaltsklasse 19 besteht kein Anspruch auf Übertrag der geleisteten Überstunden in Folgejahre. Es gilt die Jahresarbeitszeit. Der Saldo per Ende Jahr verfällt.

Jahresentschädigungen, Spesen **Art. 25** Die Entschädigungen und Spesen werden im Anhang 3 geregelt.

5. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Inkrafttreten **Art. 26** ¹ Dieses Reglement mit den Anhängen 1, 2 und 3 tritt am 1. Juli 2006 in Kraft.

² Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Personal- und Besoldungsreglement vom 28. Mai 1998 auf.

Genehmigung

Die Einwohnergemeinde Schüpfen hat das Personalreglement der Gemeinde Schüpfen an der Versammlung vom 31. Mai 2006 genehmigt.

Schüpfen, 1. Juli 2006

Einwohnergemeinde Schüpfen

sig. Ueli Hunziker
Gemeindepräsident

sig. Patrik Schenk
Gemeindeschreiber

Auflagezeugnis

Der unterzeichnende Gemeindeschreiber der Einwohnergemeinde Schüpfen bescheinigt, dass das vorliegende Personalreglement der Gemeinde Schüpfen während 30 Tagen vor der Gemeindeversammlung vom 31. Mai 2006 öffentlich aufgelegt ist.

Schüpfen, 1. Juli 2006

Einwohnergemeinde Schüpfen

Patrik Schenk
Gemeindeschreiber

Anhang 1: Gehaltsklassen

Die Stellen der Einwohnergemeinde Schüpfen werden wie folgt den Gehaltsklassen zugeordnet:

a) Kaderpersonal (öffentlich-rechtlich)

Gemeindeschreiber(in)	GKL 21
Finanzverwalter(in)	GKL 21
Bauverwalter (in)	GKL 19

b) Übriges Personal (öffentlich-rechtlich)

Gemeindeschreiberstellvertreter(in)	GKL 16
Verwaltungsangestellte(r) mit Stv.-Funktion	GLK 13
Verwaltungsangestellte(r) I	GKL 12
Verwaltungsangestellte(r) II	GKL 11
Verwaltungsangestellte(r) III	GKL 10
Chef Wegmeister(in)	GKL 12
Wegmeister(in) I	GKL 10
Wegmeister(in) II	GKL 8
Hauswart(in) I	GKL 12
Hauswart(in) II	GKL 8
Hauswart(in) III	GKL 6
nebenamtliche(r) Hauswart(in)	GKL 2
Bademeister(in)	GKL 12
Jugendarbeiter(in)	GKL 13
Leiter/in Gemeindebibliothek ¹²	GKL 13
Gemeindebibliothekar/in ¹³	GKL 12

¹² Eingefügt mit Beschluss der GV vom 03.06.2009

¹³ Eingefügt mit Beschluss der GV vom 03.06.2009

Anhang 2: Jahresentschädigungen, Sitzungsgelder, Spesen

a) Die Einwohnergemeindeversammlung setzt die folgenden Jahresentschädigungen fest:

Gemeinderat (teuerungszulageberechtigt)¹⁴

Gemeindepräsidentin / Gemeindepräsident	Fr. 26'000.00
Spesenersatz	Fr. 2'000.00
Vize-Gemeindepräsidentin / Vize-Gemeindepräsident	Fr. 15'000.00
Spesenersatz	Fr. 2'000.00
Mitglieder des Gemeinderates	Fr. 12'000.00
Spesenersatz	Fr. 2'000.00

Zusätzliche Ereignisse können nur noch bei der Behandlung von ausserordentlichen Ereignissen mit einem Aufwand von über 20 Stunden pro Ereignis in Rechnung gestellt werden.

b) Sitzungsgelder

Abendsitzungen

- Die Präsidentin / der Präsident einer Gemeindekommission, sofern keine Pauschalentschädigung gemäss Abs. a) dieses Anhangs entschädigt wird Fr. 60.00 pro Sitzung
- Die Mitglieder von Gemeindekommissionen Fr. 50.00¹⁵ pro Sitzung

Als Abendsitzung gelten solche mit Beginn ab 17.00 Uhr. Der Anspruch auf ein Sitzungsgeld besteht ab einer Sitzungsdauer von einer Stunde¹⁶.

Tagessitzungen

Die Mitglieder sämtlicher Behörden werden wie folgt entschädigt, sofern diese nicht bereits mit einer Pauschalentschädigung gemäss Abs. a) entschädigt werden:

Pro Stunde (weniger als 3 Stunden)	Fr. 25.00
Pro halben Tag (mindestens 3 Stunden)	Fr. 80.00
Pro ganzen Tag (mindestens 6 Stunden)	Fr. 160.00

c) Sekretariate

- Die Sekretärin / der Sekretär einer Behörde oder Kommission, sofern dieses nicht durch die Gemeindeverwaltung geführt wird¹⁸ Fr. 50.00¹⁷ pro Sitzung
- Zusätzlich für die Abfassung des Protokolls sowie die Erledigung der allgemeinen Korrespondenz Fr. 30.00

d) Wahl- und Abstimmungsausschuss

¹⁴ Entschädigungen angepasst mit Beschlüssen der GV vom 10.12.2008 & 02.12.2015

¹⁵ Angepasst mit Beschluss der GV vom 02.12.2015

¹⁶ Eingefügt mit Beschluss der GV vom 02.12.2015

¹⁷ Angepasst mit Beschluss der GV vom 02.12.2015

¹⁸ Eingefügt mit Beschluss der GV vom 02.12.2015

Die Präsidentin¹⁹ / Der Präsident und die Mitglieder des Wahl- und Abstimmungsausschusses erhalten folgende Entschädigungen:

Für Abstimmungen pro Wochenende	Fr.	15.00
Für Wahlen pro Wochenende	Fr.	30.00

Die Überprüfung sämtlicher Entschädigungen erfolgt alle vier Jahre auf den Beginn einer neuen Legislaturperiode. Die Finanzkommission stellt dem Gemeinderat zu Händen der Gemeindeversammlung den entsprechenden Antrag.

Auf allen pauschalen Entschädigungen (Fixum ab Fr. 2'500.00) und Stundenlöhnen erfolgt der Abzug für die Sozialleistungen gemäss AHV-Gesetzgebung des Bundes.

Anhang 2 (alt): Funktionen²⁰

¹⁹ Eingefügt mit Beschluss der GV vom 02.12.2015

²⁰ Anhang aufgehoben mit Beschluss GV vom 02.12.2015