Gemeinde
TSCHUGG
am Jolimont

Personalreglement
Einwohnergemeinden Tschugg

erarbeitet in Zusammenarbeit mit
- Bernisches Gemeindekader
- Verband Bernischer Gemeinden

02/2022

Inhaltsverzeichnis

1. Rechtsverhältnis 3

2. Lohnsystem 3

3. Leistungsbeurteilung 5

4. Besondere Bestimmungen 5

5. Übergangs- und Schlussbestimmungen 6

Anhang I 7

Anhang II 8

Auflagezeugnis 10

Erläuterungen zu den Änderungen Musterpersonalreglement aufgrund der Teilrevision der kantonalen Personalverordnung vom 9. November 2016 11

Erläuterungen zu den Änderungen Musterpersonalreglement aufgrund der Teilrevision des kantonalen Personalgesetzes vom Juni 2008 12

Anhang II 15

Erläuterungen zum Muster-Personalreglement 16

Allgemeine Bemerkungen 16

Vorgehen / Begriffserklärungen 16
Die sich stellenden Hauptfragen 16
Unterschied-öffentlich-rechtliches / privatrechtliches Anstellungsverhältnis 17
Die Stimmberechtigen als Wahl- resp. Anstellungsbehörde? 17
Geltungsbereich 18

Zum Muster-Personalreglement 18
Rechtsverhältnis 18
Das Gehaltsystem 19
Leistungsbeurteilung 22
Besondere Bestimmungen 24
Übergangs- und Schlussbestimmungen 25

Anhang II 26
Ferienanteil bei Angestellten mit Jahresentschädigung und im Stundenlohn 26

1. Rechtsverhältnis

1. Geltungsbereich

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

[2] Vorbehalten bleiben die Bestimmungen der Gesetzgebung über die Anstellung der Lehrkräfte.

1.1 Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal

Art. 2 [1] Das Personal der Gemeinde Tschugg wird öffentlich-rechtlich mit Vertrag angestellt.

[2] Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts.

Geltung von Beschlüssen des Regierungsrats

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

1.2 Privatrechtlich angestelltes Personal

Art. 3 [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.

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 einer Gehaltsklasse zugeordnet (Anhang I).

[2] 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.

Aufstieg

Art. 6 [1] Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt jedes Jahr durch Anrechnung von Gehaltsstufen.

[2] Dieser Aufstieg ist von der Erfahrung sowie von der individuellen Leistung und vom Verhalten abhängig.

Verfahren

Art. 7 [1] Bis zur Gehaltsstufe 48 werden jährlich zwei Gehaltsstufe(n) gewährt, sofern die Anforderungen/Zielvorgaben der Stelle erfüllt werden (Erfahrungsanteil). Sofern die Anforderungen/Zielvorgaben

a) erfüllt und in wichtigen Bereichen übertroffen werden, können zwei weitere Gehaltsstufen angerechnet werden;
b) deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen werden, können bis zu vier weitere Gehaltsstufen angerechnet werden.

[2] Ab Gehaltsstufe 49 bis Gehaltsstufe 68 können

a) bis zu vier Gehaltsstufen angerechnet werden, sofern die Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt und in wichtigen Bereichen übertroffen werden;
b) bis zu sechs Gehaltsstufen angerechnet werden, sofern die Anforderungen/Zielvorgaben deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen werden.

[3] Ab Gehaltsstufe 69 bis Gehaltsstufe 80 können bis zu sechs Gehaltsstufen angerechnet werden, sofern die Anforderungen/Zielvorgaben deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen werden.

Rückstufung

Art. 8 [1] Das Gehalt kann jährlich um bis zu vier Stufen reduziert werden, sofern die Leistungsbeurteilung 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.

Berücksichtigung der finanziellen Situation der Gemeinde

Art. 9 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.

3. Leistungsbeurteilung

Organigramm / Kaderstellen

Art. 10 [1] Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm dar.

[2] Das dem Gemeinderat direkt unterstellte Personal bildet das Kader der Gemeinde.

Kader

Art. 11 [1] Die Gemeindepräsidentin oder der Gemeindepräsident ist für die Leistungsbeurteilung des Kaders verantwortlich.

[2] Sie oder er geht dabei wie folgt vor:

a) Sie oder er führt mit dem Kader einzeln Beurteilungsgespräche durch;
b) Sie oder er gibt den Betroffenen die Leistungsbeurteilung und die entsprechende Veränderung des Gehalts bekannt und gibt ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme;
c) Sie oder er unterbreitet dem Gemeinderat seinen Antrag zum Beschluss.

Übrige Stellen

Art. 12 [1] Das Kader ist für die Leistungsbeurteilung der ihnen unterstellten Personen verantwortlich.

[2] Für das Verfahren gilt Art. 11 Abs. 2 sinngemäss.

Eröffnung/Rechtsmittel

Art. 13 [1] Der Entscheid des Gemeinderates ist dem Personal bekanntzugeben.

[2] Das Personal kann innert zehn Tagen nach Bekanntgabe des Entscheides eine beschwerdefähige Verfügung verlangen.

[3] Das Personal kann die Verfügung innert dreissig Tagen nach Eröffnung mit Beschwerde beim Regierungsstatthalter anfechten.

Aussergewöhnliche Leistungen

Art. 14 Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien von maximal Fr. 2000.00 im Einzelfall belohnen.

4. Besondere Bestimmungen

Arbeitsplatzbewertung

Art. 15 Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, lässt der Gemeinderat die Stellen in der Verwaltung neu bewerten.

Stellenausschreibung

Art. 16 Die Gemeinde schreibt freie Kaderstellen öffentlich aus.

Unfallversicherung

Art. 17 Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG).

Pensionskasse

Art. 18 [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.

Abgangsentschädigung Rentenansprüche

Art. 19 [1] Wird einer mindestens 50-jährigen angestellten Person aus unverschuldeten Gründen im Sinne des PG gekündigt, legt der Gemeinderat eine Abgangsentschädigung von bis 8 Monatslöhnen fest.

[2] Er berücksichtigt bei der Höhe der Abgangsentschädigung das Alter und die bei der Gemeinde geleisteten Dienstjahre der betroffenen Person.

[3] Besteht ein Anspruch auf eine finanzielle Leistung der Vorsorgeeinrichtung der Gemeinde, ist das Ausrichten einer Abgangsentschädigung ausgeschlossen.

Sitzungsgeld

Art. 20 Das Personal hat Anspruch auf Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.

Jahresentschädigungen, Spesen

Art. 21 Die Entschädigungen und Spesen werden im Anhang II geregelt.

5. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Inkrafttreten

Art. 22 [1] Dieses Reglement mit Anhängen I und II tritt am 01.01.2026. in Kraft.

[2] Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Dienst- und Besoldungsreglement vom 16.05.2014, auf.

Die Versammlung vom 21.11.2025 nahm dieses Reglement an.

Die Präsidentin/
Der Präsident:

Stephan Garo

Die Sekretärin/
Der Sekretär:

Martin Schneider

Anhang I

Gehaltsklassen

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

a) Gemeindeschreiber:in Finanzverwalter:in, Bauverwalter:in	GKL 20 - 22
b) Gemeindeschreiber:in Stellvertreter:in mit fachspezifischer Weiterbildung I	GKL 19 – 21
c) Gemeindeschreiber:in Stellvertreter:in II	GKL 16 – 18
d) Verwaltungsangestellte:r I mit fachspezifischer Weiterbildung	GKL 13 – 14
e) Verwaltungsangestellte:r II	GKL 10 - 12
f) Gemeindearbeiter:in I	GKL 11 – 12
g) Gemeindearbeiter:in II	GKL 9 - 10

Anhang II

Jahresentschädigungen, Sitzungsgelder, Spesen

1. Behördenmitglieder

	Funktion	Jahresentschädigung	Stundenentschädigung
1.1	Gemeinderat		
1.1.1	Präsident:in	Fr. 5000.00	Entspricht
1.1.2	Vizepräsident:in	Fr. 2000.00	jeweils der
1.1.3	übrige Mitglieder	Fr. 1500.00	Entschädigung
1.1.4	Sitzungsgeld und Spesen gem. Ziff. 3.1/3.2		Gemeindepersonal
1.1.5	Entschädigung für Spezialaufgaben gem. Ziff. 3.3		
1.2	Delegierte Sitzungsgeld und Spesen gemäss Ziff. 3.1/3.2		

2. Gemeindeangestellte im Stundenlohn

2.1	Wegmeister:in, Abwart:in, Gemeindearbeiter:in	Fr. 32.00

2.2 Im jeweiligen Stundenansatz sind enthalten und jährlich mindestens einmal separat in der Lohnabrechnung aufzuführen:

10,64 Prozent auf Anteil Ferien (= 25 Tage)
8,33 Prozent auf Anteil 13. Monatslohn
3,29 Prozent auf Anteil Feiertage

Eine allfällige Familienzulage und anteilsmässige Betreuungszulage werden zusätzlich entrichtet.

Die Stundenansätze werden jährlich vom Gemeinderat festgesetzt.

3. Taggelder, Sitzungsgelder, Spesenvergütungen

3.1 Tag- und Sitzungsgelder

Mitglieder des Gemeinderates, der ständigen Kommissionen und der nichtständigen Kommissionen, Gemeindedelegierte sowie Angestellte und beamtete Personen

a) Ganztagessitzung (ab 5 Stunden)	Fr. 200.00
b) Halbtagessitzungen (min. 3 Stunden)	Fr. 100.00
c) Abendsitzungen	
– Gemeinderat	Fr. 50.00
– Kommissionen / Delegierte	Fr. 30.00
– Fixe Spesenentschädigung Gemeindepräsidentin / Gemeindepräsident	Fr. 2000.00

- Fixe Spesenentschädigung Gemeinderäte Fr. 1000.00

Präsidenten und Sekretäre erhalten das doppelte Sitzungsgeld

3.2 Reisespesen

Bahnbillet 2. Klasse oder Fr. 0.70 pro Autokilometer. Nach Möglichkeit sind die öffentlichen Verkehrsmittel zu benützen. Für Reisen auf Gemeindegebiet werden keine Reisespesen ausbezahlt.

3.3 Besondere Aufträge

Die Mitglieder des Gemeinderates, der ständigen Kommissionen und der nichtständigen Kommissionen (ohne Personal der Gemeindeverwaltung) beziehen für besondere Aufgaben und Arbeiten, die nicht mit Tag- oder Sitzungsgeldern gemäss Ziff. 3.1 abgegolten werden, die Entschädigung für Gemeindearbeiterinnen / Gemeindearbeiter gemäss Ziff. 2.2.3 hievor.