



Personalreglement (PR)

1. Januar 2025

Erlass

Beschluss des Gemeinderates am 03.03.2025
Publikation: 13.03.2025

Inkrafttreten: 01.01.2025

Die Einwohnergemeinde Hindelbank

erlässt, gestützt auf das kantonale Personalgesetz vom 16.09.2004, die kantonale Personalverordnung vom 18.05.2005 und das Organisationsreglement der Einwohnergemeinde Hindelbank vom 11.06.2024 folgendes

Personalreglement

Rechtsverhältnis

- Geltungsbereich** **Art. 1** ¹ Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten mit Ausnahme der angestellten Personen nach Art. 1 Abs. 2 für das gesamte Personal der Gemeinde.
- ² Vorbehalten bleiben die Bestimmungen der Gesetzgebung über die Anstellung der Lehrkräfte.
- Personal** **Art. 2** ¹ Das Personal der Einwohnergemeinde Hindelbank wird unter Vorbehalt von Art. 3 öffentlich-rechtlich mit Vertrag angestellt.
- ² Massgebend sind die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend die Bestimmungen des kantonalen Rechts.
- Geltung von Beschlüssen des Regierungsrates** ³ Die Beschlüsse des Regierungsrates zu lohnwirksamen Fragen (Teuerung, etc.) gelten auch für das Gemeindepersonal.
- Privatrechtlich angestelltes Personal** **Art. 3** ¹ Der Gemeinderat bestimmt die privatrechtlich anzustellenden Funktionen in einer Verordnung.
- 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 beim öffentlich-rechtlich angestellten Personal in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.
- ³ Privatrechtlich Angestellte kündigen nach den Bestimmungen des Obligationenrechtes oder gemäss den vertraglichen Bestimmungen.

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.

³ Der Aufstieg erfolgt gestützt auf das Resultat der jährlichen Leistungsbeurteilung. Der Gemeinderat regelt die Details in einer Verordnung.

Aufstieg **Art. 6** ¹ Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt jährlich durch Anrechnung von bis zu fünf Gehaltsstufen.

² Dieser Aufstieg ist von der Erfahrung sowie von der individuellen Leistung und vom Verhalten abhängig. Der Gemeinderat legt das Verfahren und die weiteren Bestimmungen dazu in einer Verordnung fest.

Rückstufung **Art. 7** 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. 8** Der Gemeinderat kann bei schwieriger finanzieller Lage der Gemeinde auf die Gewährung von Gehaltsstufen ganz oder teilweise verzichten.

Leistungsbeurteilung

Organigramm / Kaderstellen **Art. 9** 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. 10** ¹ Der/die RC Präsidiales ist für die Koordination der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung des Kadere verantwortlich. Das Gespräch wird durch die ressortverantwortliche Person des Gemeinderats geführt.

² Er oder sie geht dabei wie folgt vor:

- a) er oder sie führt mit dem Kader einzeln Beurteilungsgespräche durch;
- b) er oder sie gibt den Betroffenen die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung bekannt und gibt ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme;
- c) er oder sie unterbreitet dem Gemeinderat seinen Antrag zum Beschluss.

Übrige Stellen **Art. 11** ¹ Das Kader ist für die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung der ihnen unterstellten Personen verantwortlich.

² Für das Verfahren gilt Art. 10 Abs. 2 sinngemäss.

Eröffnung /
Rechtsmittel

Art. 12 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. 13 Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien von maximal CHF 5'000.00 im Einzelfall belohnen.

Besondere Bestimmungen

Arbeitsplatzbewertung

Art. 14 Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, kann der Gemeinderat die Stellen in der Verwaltung neu bewerten.

Stellenausschreibung

Art. 15 Die Gemeinde schreibt freie Kaderstellen öffentlich aus.

Unfallversicherung, Krankentaggeldversicherung

Art. 16 ¹ Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG).

² Der Gemeinderat versichert das Personal gegen krankheitsbedingte Arbeitsausfälle (Krankentaggeld ohne Heilungskosten).

³ Der Gemeinderat legt die Verteilung der Prämien auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber fest.

Pensionskasse

Art. 17 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 Der Gemeinderat beschliesst die Verteilung der Prämien auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Abgangsentschädigung / Rentenansprüche

³ Die Bestimmungen des kantonalen Rechts über die Abgangsentschädigungen und die Rentenansprüche (Art. 32 und 33 PG) finden in der Gemeinde keine Anwendung.

Sitzungsgeld

Art. 18 Das Personal hat Anspruch auf Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.

Jahresentschädigungen, Spesen

Art. 19 Die Entschädigungen und Spesen werden im Anhang II geregelt.

Übergangs- und Schlussbestimmungen

Inkrafttreten **Art. 20** ¹ Dieses Reglement mit Anhängen I und II tritt am 1.1.2025 in Kraft.

² Es hebt alle ihm widersprechenden Vor-schriften, insbesondere das Personalreglement vom 1.1.2006 mit seinen Teilrevisionen vom 23.6.2014 und 4.9.2017 auf.

Hindelbank, 3. März 2025 (GRB-2025-15)

Gemeinderat Hindelbank

Der Präsident Die Sekretärin

Daniel Wenger Jasmin Regez

Auflagezeugnis

Der Gemeinderat hat das Personalreglement am 3. März 2025 in Anwendung von Art. 12 & 26 OgR genehmigt. Gemäss Art. 27 OgR wurde dieser Beschluss im amtlichen Anzeiger vom 13. März 2025 publiziert. Das fakultative Referendum wurde nicht ergriffen. Die Inkraftsetzung des Personalreglements wurde gestützt auf Art. 45 der Gemeindeverordnung im amtlichen Anzeiger vom 22. Mai 2025 veröffentlicht.

Hindelbank, 22. Mai 2025

Die Gemeindeschreiberin

Jasmin Regez

Anhang I

Gehaltsklassen

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

a) Gemeindeschreiberin / Gemeindeschreiber	GKL 20 - 22
Finanzverwalterin / Finanzverwalter	GKL 20 - 22
Bauverwalterin / Bauverwalterin	GKL 20 - 22
Stellenleiterin / Stellenleiter RSHi	GKL 20 – 22
Gesamtschulleiterin / Gesamtschulleiter	GKL gemäss Lehreranstellung
b) Gemeindeschreiberin / Gemeindeschreiber Stv.	GKL 14 – 16
Finanzverwalterin / Finanzverwalter Stv.	GKL 14 – 16
Bauverwalterin / Bauverwalter Stv.	GKL 14 – 16
Stellenleiterin / Stellenleiter Stv. RSHi	GKL 18 – 20
c) Sachbearbeiterin / Sachbearbeiter	GKL 13 – 15
Sozialarbeiter / Sozialarbeiterin	GKL 17 – 19
d) Leiterin / Leiter Infrastruktur	GKL 13 – 15
Leiterin / Leiter Hauswartung / Werkhof	GKL 11 – 13
Hauswartin / Hauswart	GKL 10 – 12
Gemeindemitarbeiterin / Gemeindemitarbeiter Werkhof	GKL 10 – 12

Anhang II

Jahresentschädigungen, Sitzungsgelder, Spesen

1. Behördenmitglieder

	<u>Funktion</u>	<u>Jahres-</u> <u>entschädigung</u>		<u>Stunden-</u> <u>entschädigung</u>	
1.0	<u>Leiterin/Leiter der Gemeindeversammlung</u>	CHF	300.00		
1.1	<u>Gemeinderat</u>				
1.1.1	Präsidentin/Präsident	CHF	27'000.00		
1.1.2	Vizepräsidentin/Vizepräsident	CHF	12'000.00		
1.1.3	übrige Mitglieder	CHF	10'000.00		
1.2	<u>Bildungskommission</u>				
1.2.1	Präsidentin/Präsident	CHF	4'000.00		
1.2.2	Mitglieder	CHF	500.00		
1.3	<u>Feuerwehrkommission</u>				
1.3.1	Präsidentin/Präsident	CHF	1'000.00		
1.3.2	Kommandantin/Kommandant	CHF	3'000.00		
1.3.3	Vizekommandantin/Vizekommandant	CHF	1'500.00		
1.3.4	Fourier	CHF	2'000.00		
1.3.5	Materialverwalterin/Materialverwalter	CHF	1'000.00		
1.3.6	Mitglieder	CHF	500.00		
1.3.7	Offiziere	CHF	400.00		
1.4	<u>Baukommission</u>				
1.4.1	Präsidentin/Präsident	CHF	4'000.00		
1.4.2	Mitglieder	CHF	500.00		
1.5	<u>Umweltkommission</u>				
1.5.1	Präsidentin/Präsident	CHF	3'000.00		
1.5.2	Mitglieder	CHF	500.00		
	<u>Sozial-Ausschuss</u>				
1.6	Präsidentin/Präsident	CHF	3'000.00		
1.6.1	Mitglieder	CHF	500.00		
1.6.2	Revisoren & Controlling			CHF	40.00
1.6.3					
	<u>Abstimmungs- und Wahlausschuss</u>				
1.7	Präsidentin/Präsident	CHF	2'000.00		
1.7.1	Sekretärin/Sekretär	CHF	900.00		
1.7.2	Mitglieder	CHF	800.00		
1.8	<u>Kultur- und Sportkommission</u>				
1.8.1	Präsidentin/Präsident	CHF	3'000.00		
1.8.2	Mitglieder	CHF	500.00		

Sitzungsgeld und Spesen gemäss Ziffer 3.1/3.2

2. Behördenmitglieder / übrige Angestellte nach OR / Delegierte / Helfer

		<u>Stunden-</u> <u>entschädigung</u>	
2.1	<u>Entschädigungen nach Zeitaufwand</u> inkl. Anteil Ferien, Feiertage und 13. Monatslohn	CHF	40.00
2.2	<u>Erwachsenenbibliothek / Reinigungspersonal / Personal Mittagstisch / Aufgabenhilfe / Schulsport</u>	Die Stunden-/ Lektionenansätze werden vom Gemeinderat bestimmt.	
2.3	<u>Minderjähriges Reinigungspersonal</u> Schulclassene	CHF	16.00
	Schüler	CHF	9.00

3. Sitzungsgelder, Spesenvergütungen

- 3.1 Sitzungsgelder
Mitglieder des Gemeinderates, der ständigen und nicht ständigen Kommissionen, Gemeindedelegierte sowie Angestellte
- Gemeinderat CHF 60.00 pro Sitzung
 - Kommissionen/Delegierte CHF 50.00 pro Sitzung
- 3.2 Reisespesen
Den Mitarbeitenden werden die Bahnbillette 2. Klasse nach effektiven Kosten oder CHF 0.70 pro Autokilometer vergütet. Können die Fahrkosten in öffentlichen Verkehrsmitteln durch die Verwendung von Monats-, Jahres-, Halbtax- oder Generalabonnements herabgesetzt werden, kann die Arbeitgeberin einen Beitrag an die Kosten für diese Abonnemente leisten.
Mit der Ausrichtung einer Kilometerentschädigung sind alle Aufwendungen, die im Zusammenhang mit der Benützung eines privaten Motorfahrzeuges zu dienstlichen Zwecken verbunden sind abgegolten. Nach Möglichkeit sind die öffentlichen Verkehrsmittel zu benützen. Für Reisen auf Gemeindegebiet werden keine Reisespesen ausbezahlt. Die Entschädigung für auswärts eingenommene Hauptmahlzeiten und für das Übernachten mit Morgenessen richtet sich nach dem jeweils gültigen Regierungsratsbeschluss zur Festsetzung der Gehälter, Entschädigungen und des Wertes der Naturalien für das Kantonspersonal.