



# **Gemischte Gemeinde Schattenhalb**

## **Personalreglement**

**Gültig ab 01.01.2022  
Mit Änderungen gemäss GR-Beschluss vom 16.05.2024**

## **Inhalt**

<b>Rechtsverhältnis</b>	<b>3</b>
<b>Lohnsystem</b>	<b>4</b>
<b>Leistungsbeurteilung</b>	<b>5</b>
<b>Besondere Bestimmungen</b>	<b>6</b>
<b>Übergangs- und Schlussbestimmungen</b>	<b>7</b>
<b>Auflagenzeugnis</b>	<b>8</b>

Aus Gründen der Lesbarkeit wurde im vorliegenden Reglement die männliche Form gewählt. Der Inhalt bezieht sich jedoch auf die Angehörigen beider Geschlechter.

# Rechtsverhältnis

1. Geltungsbereich **Art. 1** <sup>1</sup> Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen und Abs. 2 für das gesamte Personal der Gemeinde.
- <sup>2</sup> Vorbehalten bleiben die Bestimmungen der Gesetzgebung über die Anstellung der Lehrkräfte.
- 1.1 Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal **Art. 2** <sup>1</sup> Das Personal der Gemischten Gemeinde Schattenhalb wird öffentlich-rechtlich mit Vertrag angestellt.
- <sup>2</sup> Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts.
- <sup>3</sup> Die Beschlüsse des Regierungsrats zu personalpolitischen Fragen (Teuerung, etc.) gelten auch für das Gemeindepersonal.
- 1.2 Privatrechtlich angestelltes Personal **Art. 3** <sup>1</sup> Aushilfspersonal wird privatrechtlich angestellt.
- <sup>2</sup> Der Gemeinderat bestimmt die privatrechtlich anzustellenden Funktionen.
- <sup>3</sup> Massgebend sind ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.
- Kündigungsfristen **Art. 4** <sup>1</sup> Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate.
- <sup>2</sup> Die Kündigungsfrist für den Gemeindeverwalter, den Gemeindeschreiber, den Finanzverwalter und den Bauverwalter beträgt 6 Monate.
- <sup>3</sup> Die Kündigung durch die Gemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.

# Lohnsystem

## Grundsatz

**Art. 5** <sup>1</sup> Der Gemeinderat ordnet im Anhang I jeder Stelle einer Gehaltsklasse gemäss kantonalem Recht zu. Dabei berücksichtigt er die Anforderungen und Belastungen und vergleicht die Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Der Aufstieg erfolgt gestützt auf das Resultat der jährlichen Leistungsbeurteilung. Diese kann wie folgt lauten:

- a) Anforderungen/Zielvorgaben deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen.
- b) Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt und in wichtigen Bereichen übertroffen.
- c) Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt.
- d) Anforderungen/Zielvorgaben teilweise erfüllt.
- e) Anforderungen/Zielvorgaben in wichtigen Bereichen nicht erfüllt.

## Aufstieg

**Art. 6** <sup>1</sup> Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt jährlich durch Anrechnung von Gehaltsstufen.

<sup>2</sup> Dieser Aufstieg ist von der Erfahrung sowie von der individuellen Leistung und vom Verhalten abhängig.

## Rückstufung

**Art. 7** <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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, unter Berücksichtigung der Konjunkturlage sowie der Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft auf die Gewährung von Gehaltsstufen ganz oder teilweise verzichten.

## Leistungsbeurteilung

Organigramm / Kaderstellen

**Art. 9**<sup>1</sup> Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm dar.

<sup>2</sup> Der Gemeindeverwalter, der Gemeindeschreiber, der Finanzverwalter und der Bauverwalter bilden das Kader und sind dem Gemeinderat direkt unterstellt.

Kader

**Art. 10**<sup>1</sup> Ein vom Gemeinderat bestimmtes Ratsmitglied ist für die Leistungsbeurteilung des Kaderns verantwortlich.

<sup>2</sup> Es geht dabei wie folgt vor:

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

Übrige Stellen

**Art. 11**<sup>1</sup> Das Kader ist für die Leistungsbeurteilung der ihnen unterstellten Personen verantwortlich.

<sup>2</sup> Für das Verfahren gilt Art. 10 Abs. 2 sinngemäss.

Eröffnung/Rechtsmittel

**Art. 12**<sup>1</sup> Der Entscheid des Gemeinderates ist dem Personal bekanntzugeben.

<sup>2</sup> Das Personal kann innert zehn Tagen nach Bekanntgabe des Entscheides eine beschwerdefähige Verfügung verlangen.

<sup>3</sup> Das Personal kann die Verfügung innert dreissig Tagen nach Eröffnung mit Beschwerde beim Regierungsrat 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, lässt der Gemeinderat die Stellen in der Verwaltung neu bewerten.
- Stellenausschreibung **Art. 15** Die Gemeinde schreibt freie Kaderstellen öffentlich aus.
- Unfallversicherung **Art. 16** Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG).
- Taggeldversicherung **Art. 17** Schliesst die Gemeinde eine Taggeldversicherung ab, gehen die gesamten Prämien zu ihren Lasten.
- Pensionskasse **Art. 18** <sup>1</sup> 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 <sup>2</sup> Die Bestimmungen des kantonalen Rechts über die Abgangsentschädigungen und die Rentenansprüche (Art. 32 und 33 PG) finden in der Gemeinde keine Anwendung.
- Sitzungsgeld **Art. 19** Das Personal hat Anspruch auf Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.
- Jahresentschädigungen, Spesen **Art. 20** Die Jahresentschädigungen und Spesen werden im Anhang II geregelt.

Weiterbildung

**Art. 21**<sup>1</sup> Berufliche Weiterbildung ist von Seiten der Arbeitgeberin erwünscht.

<sup>2</sup> Die Modalitäten betreffend die Übernahme von Aus- und Weiterbildungskosten, sowie die Entschädigung von Spesen werden im Anhang II Ziffer 7 geregelt.

## Übergangs- und Schlussbestimmungen

Besitzstand,  
Überführung

**Art. 22**<sup>1</sup> Der Besitzstand ist gewährleistet.

Inkrafttreten

**Art. 23**<sup>1</sup> Dieses Reglement mit den Anhängen I und II tritt am 01.01.2022 in Kraft.

<sup>2</sup> Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Personalreglement vom 01.01.2009 auf.

## Genehmigung

Das vorliegende Personalreglement wurde von der Gemeindeversammlung am 04.12.2021 beraten und genehmigt.

Namens der Gemeindeversammlung

Der Gemeindepräsident:

Der Gemeindeverwalter:

sig. Hannes Kohler

sig. Rolf Jost

## **Auflagenzeugnis**

Der Gemeindeverwalter hat das Personalreglement inklusive den Anhängen I und II vom 05. November 2021 bis am 04. Dezember 2021 in der Gemeindeverwaltung öffentlich aufgelegt. Er gab die Auflage im Rahmen der Einladung zur Gemeindeversammlung im Amtsanzeiger Oberhasli vom 29. Oktober 2021 bekannt. Es sind keine Einsprachen eingegangen.

Schattenhalb, 06. Dezember 2021

Der Gemeindeverwalter:

sig. Rolf Jost



# Anhang I

## 1. Gehaltsklassen

Die Stellen der Gemischten Gemeinde Schattenhalb werden wie folgt den Gehaltsklassen (GKL) zugeordnet:

<b>Funktion</b>	<b>Gehaltsklassen</b>
1.1. Gemeindeverwalter	20 – 22
1.2. Gemeindeschreiber	19 – 21
1.3. Finanzverwalter	19 – 21
1.4. Bauverwalter	19 – 21
1.5. Sachbearbeiter	14 – 15
1.6. Verwaltungsangestellter	08 – 11
1.7. Gemeindewerkmeister / -stellvertreter	11 – 13
1.8. Gemeindewerkmann	08 – 11

## Anhang II

### 2. Entschädigungen Behördenmitglieder

2.1.	Gemeinderat	
2.1.1.	Gemeindepräsident	CHF 7500.00 pa <sup>1</sup>
2.1.2.	Vizepräsident	CHF 5000.00 pa
2.1.3.	Übrige Mitglieder	CHF 3000.00 pa
2.2.	Kommissionen und Arbeitsgruppen	
2.2.1.	Präsident	CHF 800.00 pa
2.2.2.	Sekretär	CHF 300.00 pa
2.3.	Wahlausschuss	
2.3.1.	Präsident	CHF 500.00 pa
2.4.	Ackerbau- / Erhebungsstellenleiter	CHF 500.00 pa
2.5.	Burgergemeinde	
2.5.1.	Präsident	CHF 100.00 pa
2.6.	Delegierte	
2.6.1.	Sitzungsgelder und Spesen gemäss Ziffer 3	

### 3. Stundenlöhne netto

3.1.	Reinigungskräfte	CHF 23.60 ph <sup>2</sup>
3.2.	Wahlausschuss	CHF 23.60 ph
3.2.1.	Für die Auszählung bei Nationalrats-, Grossratswahlen zusätzlich ein einfaches Nachtessen.	
3.3.	Übrige Funktionäre	CHF 23.60 ph

Der Brutto-Stundenlohn berechnet sich wie folgt:

Netto-Stundenansatz gemäss Ziffer 3.1 / 3.2  
zuzüglich 8.333 % Anteil Ferien (4 Wochen)  
und 3.077 % Feiertagsentschädigung  
= Netto-Stundenlohn 2.

Netto-Stundenlohn 2  
zuzüglich 8.333 % Anteil 13. Monatsgehalt  
= Brutto-Stundenlohn.

---

<sup>1</sup> Pro Jahr. Unterjährige Engagements werden pro rata temporis abgerechnet

<sup>2</sup> Pro Stunde

## 4. Sitzungsgelder

4.1.	Sitzung bis 3 Stunden	CHF	35.00 pS <sup>3</sup>
4.2.	Sitzung 3 bis 6 Stunden (Halbtagesitzung)	CHF	70.00 pS
4.3.	Sitzung über 6 Stunden (Tagessitzung)	CHF	150.00 pS
4.4.	Sitzung Kommissions- / Arbeitsgruppenpräsidenten	CHF	60.00 pS

## 5. Spesenvergütungen

5.1.	Reisespesen Nach Möglichkeit sind die öffentlichen Verkehrsmittel zu benützen. Für Reisen auf dem Gemeindegebiet werden keine Reisespesen ausbezahlt.		
5.1.1.	Benützung des privaten Fahrzeuges	CHF	0.70 pkm
5.1.2.	Parkgebühren		Gemäss Quittung
5.1.3.	Bahnбилет 2. Klasse, Bus, Tram, etc.		Gemäss Quittung
5.2.	Verpflegung / Unterkunft		
5.2.1.	Bei ganz- oder mehrtägigen Abordnungen werden weitere Spesenentschädigungen vergütet		Gemäss Quittung
5.2.2.	Gemeindewerkmitarbeiter auf Baustellen ausserhalb	CHF	16.00 pT <sup>4</sup>
5.3.	Mitglieder des Gemeinderates und der Kommissionen, die eine Jahresentschädigung beziehen, erhalten keine Spesenvergütung für Telefon, Porti, etc. Diese sind in der Jahrespauschale eingeschlossen.		
5.4.	Jahresentschädigung Telefon Werkgruppe	CHF	100.00
5.5.	Jahresentschädigung Auto Verwaltung	CHF	100.00

## 6. Besondere Aufträge

6.1.	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 gemäss Ziff. 2.		
------	---	--	--

---

<sup>3</sup> Pro Sitzung

<sup>4</sup> Pro Tag

## **7. Aus- und Weiterbildung**

- 7.1. Weiterbildungen bis zu 2 Tagen und mit Tagespauschalen bis CHF 500.00 bewilligt der direkte Vorgesetzte im Rahmen des Budgets und unter Berücksichtigung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses.
- 7.2. Kurse und Fachtagungen von mehr als 2 Tagen Dauer oder mit Kosten von mehr als CHF 500.00 pro Tag, sowie Weiterbildungen von einem oder mehreren Semestern, kann der Gemeinderat, unter Berücksichtigung der betrieblichen Umstände und eines plausiblen Nutzens für die Gemeinde, bewilligen.
- 7.3. Im Rahmen der Bewilligung werden die Übernahmen der Kosten (Kurs-, Reise-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten) festgelegt.
- 7.4. Die Modalitäten, insbesondere die Übernahme der Kosten und die Gewährung von Urlaub, die Regelung bei Prüfungsmisserfolg sowie die Pflichten zur Rückerstattung, werden bei länger dauernden Ausbildungen oder bei Kosten über CHF 3'000.00 in einem separaten Vertrag geregelt.