



---

# **Personalreglement**

**vom 12. Juni 2006**

**3. Dezember 2012 (Änderung)**

**4. Dezember 2017 (Änderung)**

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>RECHTSVERHÄLTNIS .....</b>	<b>3</b>
<b>LOHNSYSTEM.....</b>	<b>3</b>
<b>LEISTUNGS- UND VERHALTENSBEURTEILUNG .....</b>	<b>4</b>
<b>BESONDERE BESTIMMUNGEN .....</b>	<b>5</b>
<b>ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN.....</b>	<b>6</b>
<b>GENEHMIGUNG.....</b>	<b>7</b>
<b>AUFLAGEBESCHEINIGUNG .....</b>	<b>7</b>
<b>ANHANG I .....</b>	<b>8</b>

## Rechtsverhältnis

Geltungsbereich	<b>Art. 1</b> Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen für das gesamte Personal der Gemeinde.
Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal	<b>Art. 2</b> <sup>1</sup> Das mit Voll- oder Teilpensen angestellte Personal der Einwohnergemeinde Bärswil wird öffentlich-rechtlich angestellt.  <sup>2</sup> Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts.
Geltung von Beschlüssen des Regierungsrats	<sup>3</sup> Die Beschlüsse des Regierungsrats zu personalpolitischen Fragen (Teuerung etc.) gelten auch für das Gemeindepersonal.
Privatrechtlich angestelltes Personal	<b>Art. 3</b> <sup>1</sup> Nicht diesem Reglement, sondern dem Privatrecht (Art. 319 ff OR) unterliegt das Arbeitsverhältnis von a Aushilfen und befristet Beschäftigten b Praktikantinnen und Praktikanten c im Stundenlohn Beschäftigten  <sup>2</sup> Massgebend sind ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.
Kündigungsfristen	<b>Art. 4</b> <sup>1</sup> Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate.  <sup>2</sup> Die Kündigung durch die Gemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.

## Lohnsystem

Grundsatz	<b>Art. 5</b> <sup>1</sup> Der Gemeinderat ordnet in einer Verordnung die Stellen des Personals einer Gehaltsklasse gemäss kantonalem Recht zu.  <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: <sup>1</sup> 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>1</sup> Änderung wurde von der Gemeindeversammlung am 4. Dezember 2017 beschlossen und tritt per 1. Januar 2018 in Kraft.

<sup>3</sup> Der Aufstieg erfolgt gestützt auf das Resultat der jährlichen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung. Leistung und Verhalten werden wie folgt beurteilt:

- A++ herausragend
- A+ sehr gut
- A gut
- B ausreichend
- C nicht ausreichend

Aufstieg

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

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

Verfahren

**Art. 7** <sup>1</sup> Im Rahmen der verfügbaren Mittel und in Abhängigkeit der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung können jährlich wie folgt Gehaltsstufen gewährt werden:

- a keine, wenn Leistung und Verhalten mit B „ausreichend“ oder C „nicht ausreichend“ bewertet werden;
- b bis zu drei, wenn Leistung und Verhalten mit A „gut“ bewertet werden;
- c bis zu sechs, wenn Leistung und Verhalten mit A+ „sehr gut“ bewertet werden;
- d bis zu zehn, wenn Leistung und Verhalten mit A++ „herausragend“ bewertet werden.

<sup>2</sup> Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen.

Rückstufung

**Art. 8** <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. 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.

## Leistungs- und Verhaltensbeurteilung

Organigramm / Kaderstellen

**Art. 10** <sup>1</sup> Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm dar.

<sup>2</sup> Das dem Gemeinderat direkt unterstellte Personal bildet das Kader der Gemeinde.

Kader

**Art. 11** <sup>1</sup> Der zuständige Gemeinderat/Die zuständige Gemeinderätin ist für die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung des Kadere verantwortlich.

<sup>2</sup> Er/Sie geht dabei wie folgt vor:

- a) Er/Sie führt mit dem Kader einzeln Beurteilungsgespräche durch;
- b) Er/Sie gibt den Betroffenen die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung bekannt und gibt ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme;
- c) Er/Sie unterbreitet den Betroffenen den in Aussicht genommenen Entscheid betreffend den Gehaltsaufstieg aufgrund des Verfahrens nach Art. 6 und gibt nochmals Gelegenheit zur Stellungnahme;
- d) Er/Sie unterbreitet dem Gemeinderat seinen/ihren Antrag zum Beschluss.

Übrige Stellen

**Art. 12** <sup>1</sup> Das Kader ist für die Leistungsbeurteilung der ihnen unterstellten Personen verantwortlich.

<sup>2</sup> Für das Verfahren gilt Art. 11 Abs. 2 sinngemäss.

Eröffnung/Rechtsmittel

**Art. 13** <sup>1</sup> Der begründete Entscheid des Gemeinderats ist dem Personal bekanntzugeben.

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

<sup>3</sup> Das Personal kann die Verfügung innert dreissig Tagen nach Eröffnung mit Verwaltungsbeschwerde beim Regierungsstatthalter anfechten.

Aussergewöhnliche Leistungen

**Art. 14** Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien von maximal Fr. 5'000.— im Einzelfall belohnen.

## Besondere Bestimmungen

Arbeitsplatzbewertung

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

Funktionendiagramm

**Art. 16** Der Gemeinderat umschreibt die Zuständigkeiten der einzelnen Stellen in einem Funktionendiagramm.

Stellenausschreibung

**Art. 17** Die Gemeinde schreibt freie Kaderstellen öffentlich aus.

Unfallversicherung

**Art. 18** <sup>1</sup> Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von

Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG).

<sup>2</sup> Das Personal hat die Hälfte der Prämien für die Nichtberufsunfälle zu tragen.

Pensionskasse

**Art. 19** <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.

<sup>2</sup> Die Gemeinde und das Personal tragen die Prämien der beruflichen Vorsorge wie folgt:<sup>2</sup>  
60 % die Gemeinde  
40 % die Versicherten

<sup>3</sup> aufgehoben<sup>1</sup>

<sup>4</sup> aufgehoben<sup>1</sup>

Sitzungsgeld

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

Jahresentschädigungen,  
Spesen

**Art. 21** <sup>1</sup> Die festen Entschädigungen des Gemeinderates werden im Anhang I geregelt.

<sup>2</sup> Die übrigen festen Entschädigungen, die Tag- und Sitzungsgelder sowie die Spesenansätze der Behördemitglieder, der nebenamtlichen Funktionäre sowie des Personals legt der Gemeinderat in einer Verordnung fest.

## Übergangs- und Schlussbestimmungen

Besitzstand, Überführung

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

<sup>2</sup> Die Überführung vom bisherigen in das neue Gehaltssystem richtet sich nach den kantonalen Vorgaben.

Inkrafttreten

**Art. 23** <sup>1</sup> Dieses Reglement tritt mit Ausnahme von Anhang I am 1.7.2006 in Kraft.

<sup>2</sup> Anhang I tritt am 1.1.2007 in Kraft. Bis zu diesem Zeitpunkt gilt Anhang II des Personalreglementes vom 2.12.1996.

---

<sup>2</sup> Änderung wurde von der Gemeindeversammlung am 3. Dezember 2012 beschlossen und tritt per 1. Januar 2013 in Kraft.

<sup>3</sup> Dieses Reglement hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Personalreglement vom 2.12.1996, auf.

## **Genehmigung**

Dieses Reglement wurde an der Gemeindeversammlung vom 12. Juni 2006 angenommen.

### **NAMENS DER GEMEINDEVERSAMMLUNG**

Der Präsident

Der Sekretär

sig. Fritz Meyer

sig. Stefan Sutter

## **Auflagebescheinigung**

Der unterzeichnete Gemeindeverwalter der Einwohnergemeinde Bärswil bescheinigt, dass das vorliegende Personalreglement in der Zeit vom 12. Mai 2006 bis und mit 12. Juni 2006 öffentlich aufgelegt ist.

Bärswil, 13. Juni 2006

Der Gemeindeverwalter

sig. Stefan Sutter

## Anhang I<sup>3</sup>

Feste Entschädigungen des Gemeinderates gemäss Art. 21 Abs. 1:

### 1. Jahresentschädigungen:

Präsident/in	Fr. 25'000.—
Vizepräsident/in	Fr. 15'000.—
Mitglieder	Fr. 10'000.—

### 2. Spesenentschädigungen:

Jährliche pauschale Spesenentschädigung pro Gemeinderat	Fr. 2'000.—
---	-------------

Tag- und Sitzungsgelder für Gemeinderats- und Kommissionssitzungen (mit Protokollführung) sowie die Erfüllung von besonderen Aufträgen werden gemäss Art. 21 Abs. 2 separat entschädigt.

---

<sup>3</sup> Änderung wurde von der Gemeindeversammlung am 3. Dezember 2012 beschlossen und tritt per 1. Januar 2013 in Kraft.