



# Personalreglement

29. November 2013

mit Änderungen vom 1. Juni 2016 und 1. Dezember 2017

## Rechtsverhältnis

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.

Öffentlich-rechtlich  
angestelltes Personal

**Art. 2** <sup>1</sup> Das Personal der Einwohnergemeinde Krattigen wird öffentlich-rechtlich mit Vertrag angestellt.

<sup>2</sup> Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts.

<sup>3</sup> Den Bereich „Nacht- und Wochenendarbeit“ für das Gemeindepersonal regelt der Gemeinderat in einem separaten Beschluss.

<sup>4</sup> Folgende Spezialregelungen für die Aussendienste (Werkhof, Hauswart) werden vom Gemeinderat mit separaten Beschlüssen geregelt: Pikettdienst, Überwachungsdienst, Winterdienst, Zeitzuschläge, a.o. Ereignisse, Dienstkleider und Schutzausrüstungen, Verpflegungsentschädigungen, Benützung private Motorsägen.

Geltung von Beschlüssen  
des Regierungsrats

<sup>5</sup> Die Beschlüsse des Regierungsrats zu personalpolitischen Fragen (Teuerung, etc.) gelten auch für das Gemeindepersonal.

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:

- 3 Monate

<sup>2</sup> Die Kündigung durch die Gemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.

<sup>3</sup> Für die privatrechtlich Angestellten gelten die Bestimmungen des Obligationenrechtes (Art. 335).

## Lohnsystem

Grundsatz

**Art. 5** <sup>1</sup> Jede Stelle wird einer Gehaltsklasse zugeordnet (Anhang I).

<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 Leistungs- und Verhaltensbeurteilung. Diese kann wie folgt lauten:

- a) sehr gut
- b) gut
- c) genügend
- d) ungenügend

Aufstieg

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

<sup>2</sup> Der Gemeinderat legt fest, welche Mittel für Aufstiege insgesamt zur Verfügung stehen. Er berücksichtigt bei seiner Entscheidung die finanzielle Lage der Gemeinde, die Konjunkturlage und die Entwicklung der Gehälter bei öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft.

<sup>3</sup> Ob und in welchem Ausmass ein Aufstieg erfolgt, ist abhängig

- a) von der individuellen Leistung
- b) vom individuellen Verhalten
- c) von der gerechten Verteilung der zur Verfügung stehenden Mittel innerhalb des Verwaltungszweigs und der gesamten Verwaltung
- d) von anderen sachlich haltbaren Gründen

<sup>4</sup> Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen.

## Leistungsbeurteilung

Organigramm / Kaderstellen	<p><b>Art. 7</b> <sup>1</sup> Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm dar.</p> <p><sup>2</sup> Das dem Gemeinderat direkt unterstellte Personal bildet das Kader der Gemeinde.</p>
Kader	<p><b>Art. 8</b> <sup>1</sup> Zwei vom Gemeinderat bestimmte Ratsmitglieder sind für die Leistungsbeurteilung des Kadere verantwortlich.</p> <p><sup>2</sup> Sie gehen dabei wie folgt vor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) sie führen mit dem Kader einzeln Beurteilungsgespräche durch;</li> <li>b) sie geben den Betroffenen die Leistungsbeurteilung und die entsprechende Veränderung des Gehalts bekannt und geben ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme;</li> <li>c) sie unterbreiten dem Gemeinderat ihren Antrag zum Beschluss.</li> </ul>
Übrige Stellen	<p><b>Art. 9</b> <sup>1</sup> Das Kader ist für die Leistungsbeurteilung der ihnen unterstellten Personen verantwortlich.</p> <p><sup>2</sup> Für das Verfahren gilt Art. 8 Abs. 2 sinngemäss.</p>
Eröffnung/Rechtsmittel	<p><b>Art. 10</b> <sup>1</sup> Der begründete Entscheid des Gemeinderates ist dem Personal bekanntzugeben.</p> <p><sup>2</sup> Das Personal kann innert 10 Tagen nach Bekanntgabe des Entscheides eine beschwerdefähige Verfügung verlangen.</p> <p><sup>3</sup> Das Personal kann die Verfügung innert 30 Tagen nach Eröffnung mit Verwaltungsbeschwerde beim Regierungsrat anfechten.</p>
Aussergewöhnliche Leistungen	<p><b>Art. 11</b> Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien von maximal Fr. 500.-- im Einzelfall belohnen.</p>

## Besondere Bestimmungen

Arbeitsplatzbewertung	<p><b>Art. 12</b> Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, lässt der Gemeinderat die Stellen neu bewerten.</p>
Zuständigkeiten und Aufgaben	<p><b>Art. 13</b> Der Gemeinderat umschreibt die Zuständigkeiten und Aufgaben der einzelnen Stellen in einem Funktionendiagramm.</p>

Stellenausschreibung	<b>Art. 14</b> Die Gemeinde schreibt freie Kaderstellen öffentlich aus.
Unfallversicherung	<b>Art. 15</b> Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG).
Taggeldversicherung	<b>Art. 16</b> Schliesst die Gemeinde eine Taggeldversicherung ab, übernimmt die Gemeinde 50 % der Prämie und 50 % gehen zu Lasten des Personals.
Pensionskasse	<b>Art. 17</b> <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 allfälliger besonderer Gemeindevorschriften.
Abgangsentschädigungen / 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	<b>Art. 18</b> Der Zeitaufwand für Sitzungen gilt als Arbeit. Bei Abendsitzungen wird kein Zeitzuschlag berechnet. Ergibt sich aus diesen Sitzungsstunden Überzeit, wird diese kompensiert.
Jahresentschädigungen, Spesen	<b>Art. 19</b> Die Entschädigungen und Spesen werden im Anhang II geregelt.  <sup>2</sup> Die im Anhang II festgelegten Entschädigungen und Spesen können vom Gemeinderat der Teuerung angepasst werden.

## Übergangs- und Schlussbestimmungen

Inkrafttreten	<b>Art. 20</b> <sup>1</sup> Dieses Reglement mit Anhängen I und II tritt am 1. Januar 2014 in Kraft.  <sup>2</sup> Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Personalreglement vom 16. Dezember 2005 auf.
---------------	---

Dieses Reglement wurde durch die Gemeindeversammlung vom 29. November 2013 genehmigt.

Krattigen, 29. November 2013

**EINWOHNERGEMEINDE KRATTIGEN**

Der Präsident      Der Sekretär

Christian Kummer   Philipp Schopfer

---

Die Versammlung vom 1. Juni 2016 hat die 1. Teilrevision des Personalreglements genehmigt. Die Teilrevision tritt per 1. Juni 2016 in Kraft.

Krattigen, 2. Juni 2016

**GEMEINDEVERSAMMLUNG KRATTIGEN**

Der Präsident                      Der Sekretär

Christian Kummer              Philipp Schopfer

---

**Auflagezeugnis**

Der Gemeindeverwalter hat dieses Reglement dreissig Tage vor der beschlussfassenden Versammlung in der Gemeindeverwaltung öffentlich aufgelegt. Er gab die Auflage im amtlichen Anzeiger Nr. 44 vom 29. Oktober und in Nr. 45 vom 5. November 2013 bekannt.

Krattigen, 2. Dezember 2013

**DER GEMEINDEVERWALTER**

Philipp Schopfer

---

**Auflagezeugnis – 1. Teilrevision Personalreglement**

Der unterzeichnete Gemeindeverwalter bescheinigt, dass das Reglement während 30 Tagen vor der Gemeindeversammlung öffentlich aufgelegt worden ist. Die Auflage wurde im amtlichen Anzeiger vorschriftsgemäss publiziert.

Krattigen, 2. Juni 2016

**DER GEMEINDEVERWALTER**

Philipp Schopfer

---

Die Versammlung vom 1. Dezember 2017 hat die 2. Teilrevision des Personalreglements genehmigt. Die Teilrevision tritt per 1. Januar 2018

Krattigen, 1. Dezember 2017

**GEMEINDEVERSAMMLUNG KRATTIGEN**

Der Präsident                      Der Sekretär

Christian Kummer              Philipp Schopfer

---

**Auflagezeugnis – 2. Teilrevision Personalreglement**

Der unterzeichnete Gemeindeverwalter bescheinigt, dass das Reglement während 30 Tagen vor der Gemeindeversammlung öffentlich aufgelegt worden ist. Die Auflage wurde im amtlichen Anzeiger vorschriftsgemäss publiziert.

Krattigen, 1. Dezember 2017

**DER GEMEINDEVERWALTER**

Philipp Schopfer

## ANHANG I

### Gehaltsklassen

**Die Stellen der Einwohnergemeinde Krattigen werden wie folgt den Gehaltsklassen zugeordnet:**

a)	Gemeindevorwallerin / Gemeindevorwaller	GKL 20 – 21*
b)	Gemeindevorwallerin / Gemeindevorwaller	GKL 20
c)	Finanzvorwallerin / Finanzvorwaller	GKL 18
d)	Bauvorwallerin / Bauvorwaller Krattigen	GKL 18 – 20*
e)	Bauvorwallerin / Bauvorwaller Krattigen und angeschlossene Gemeinde(n)	GKL 19 – 21*
f)	Gemeindevorwaller-Stellvertreterin / -Stellvertreter	GKL 14 – 15*
g)	Gemeindevorwaller-Stellvertreterin / -Stellvertreter	GKL 13 – 14*
h)	Verwaltungsangestellte	GKL 12
i)	Schulhaus-/Mehrzweckgebäudeabwartin / -Abwart	GKL 11 – 12*
j)	Werkhofchef	GKL 13
k)	Wegmeister	GKL 12

\*Einreihung in obere GKL nach Abschluss Fachdiplom bzw. Fachdiplome möglich (Beschluss des Gemeinderates erforderlich).



## ANHANG II

### Jahresentschädigungen, Sitzungsgelder, Spesen

#### 1. Behördenmitglieder

Die Jahresentschädigungen werden nur ausgerichtet, wenn die entsprechende Kommission wenigstens eine Sitzung pro Jahr abgehalten hat.

Die Jahresentschädigungen für Sekretärin/Sekretär werden nicht ausgerichtet, wenn das Sekretariat der Kommission durch Personal der Gemeinde geführt wird und die Sitzungen als Arbeitszeit angerechnet werden.

	<u>Funktion</u>	<u>Jahres-</u> <u>entschädigung</u>	<u>Stunden-</u> <u>entschädi-</u> <u>gung **)</u>
1.1	<u>Gemeinderat</u>		
1.1.1	Präsidentin/Präsident	Fr. 9'000.00	
1.1.2	Vizepräsidentin/Vizepräsident	Fr. 4'000.00	
1.1.3	übrige Mitglieder	Fr. 3'000.00	
1.1.4	Sitzungsgeld und Spesen gemäss Ziff.3.1/3.2		
1.1.5	Entschädigung für Spezialaufgaben gem. Ziff.3.1		
1.2	<u>Rechnungsprüfungskommission</u>		
1.2.1	Präsidentin/Präsident	Fr. 100.00	
1.2.2	Sitzungsgeld und Spesen gemäss Ziff. 3.1./3.2		
1.2.3	Entschädigung für Spezialaufgaben gem. Ziff. 3.1		
1.3	<u>Schulkommission</u>		
1.3.1	Präsidentin/Präsident	Fr. 200.00	
1.3.	Sitzungsgeld und Spesen gemäss Ziff.3.1/3.2		
1.3.3	Entschädigung für Spezialaufgaben gem. Ziff.3.1		
1.4	<u>Bau- und Planungskommission</u>		
1.4.1	Präsidentin/Präsident	Fr. 200.00	
1.4.2	Sitzungsgeld und Spesen gemäss Ziff. 3.1/3.2		
1.4.3	Entschädigung für Spezialaufgaben gem. Ziff. 3.1		
1.5	<u>Tiefbau- und Umweltkommission</u>		
1.5.1	Präsidentin/Präsident	Fr. 200.00	
1.5.2	Sitzungsgeld und Spesen gemäss Ziff. 3.1/3.2		
1.5.3	Entschädigung für Spezialaufgaben gem. Ziff. 3.1		
1.6	<u>Spezialkommissionen</u>		
1.6.1	Präsidentin/Präsident	Fr. 100.00	
1.6.2	Sekretärin/Sekretär	Fr. 100.00	

1.6.3	Sitzungsgeld und Spesen gemäss Ziff. 3.1/3.2	
1.6.4	Entschädigung für Spezialaufgaben gemäss Ziff. 3.1	
1.7	<u>Wahl- und Abstimmungskommission</u>	
1.7.1	Präsidentin/Präsident	Fr. 50.00 pro Einsatz
1.7.2	Mitglieder	Fr. 30.00 pro Einsatz

Mit der Jahresentschädigung sind insbesondere abgegolten: Die Infrastrukturkosten für ein Heimbüro (Büroarbeitsplatz, PC, Drucker, Fax etc.) sowie damit verbundenen Betriebskosten (Telefongebühren, Schreibmaterialien, Büroartikel, Toner etc.). Diese Entschädigung bildet somit einen effektiven Spesenersatz.

## 2. Angestellte/Funktionäre

2.1	<u>Teilzeitangestellte</u> <u>Werkhof/Forst</u> pro Stunde ***)		
2.3	<u>Entschädigungen nach Zeitaufwand</u>		
2.3.1	pro Stunde *) **)	Fr.	25.40
	- Ackerbaustelle		
	- AbwartIn Gemeindeverwaltung		
	- Putzfrauen Schulhaus + Turnhalle		
	- Aushilfen Tourismus etc.		
	- LeiterIn landw. Landesversorgung		
	pro Stunde *) **)		
	- Brunnenmeister	Fr.	35.50
2.3.2	Tagesschule pro Stunde *) **)		
	- Leiterin / Leiter Tagesschule	Fr.	60.85
	- Pädagogisches Personal	Fr.	60.85
	- Nicht pädagogisches Personal	Fr.	30.40
	pro Einsatz		
	- Aushilfe Tagesschule (Begleitung Mittagsmodul inkl. Verpflegung)	Fr.	40.00
2.3.3	pro Tag		
	- Schnupperlehrlinge	Fr.	25.00
2.3.4	pro Einsatz		
	- Läusekontrolle	Fr.	40.00
2.4	<u>Leiterin/Leiter Schulzahnpflege</u> gemäss Ansätzen der Erziehungsdirektion		

### 3. Taggelder, Sitzungsgelder, Spesenvergütungen

#### 3.1 Tag- und Sitzungsgelder

##### **Gemeinderat**

- a) Tagessitzungen oder Tätigkeiten ausserhalb von Sitzungen Fr. 40.00 pro Stunde  
(Pro Halbtage max. Fr. 160.00 oder pro Tag max. Fr. 250.00)
- b) Abendsitzungen Fr. 60.00 pro Sitzung
- c) Budget für das Jahresschlussessen Fr. 60.00 pro Person

##### **Kommissionen**

- d) Tagessitzungen oder Tätigkeiten ausserhalb von Sitzungen Fr. 40.00 pro Stunde  
(Pro Halbtage max. Fr. 160.00 oder pro Tag max. Fr. 250.00)
- e) Abendsitzungen Fr. 30.00 pro Sitzung
- f) Budget für das Jahresschlussessen Fr. 60.00 pro Person

#### 3.2 Reisespesen

Wer als Behördenmitglied oder als Mitarbeiter/in im Auftrag der Gemeinde reist, hat Anspruch auf Vergütung der effektiven Spesen, sofern nicht pauschale Abmachungen getroffen wurden.

Das Personal (Behörden und Mitarbeiter) hat die erforderlichen Massnahmen zu treffen, damit die aus dienstlichen Gründen auszurichtenden Entschädigungen möglichst niedrig gehalten werden können.

Mit der Ausrichtung der Sitzungsgelder sind auch die Fahr- und anderen Spesen abgegolten, soweit die Sitzung innerhalb der Gemeinde Krattigen stattfindet.

Grundsatz: Die Ansätze für Bahn- und Autospesen sowie für auswärtige Verpflegungen richten sich nach den jeweils gültigen kantonalen Ansätzen.

\*) Basis 2013 zuzüglich Teuerungszulage nach Regelung für das Staatspersonal

\*\*) Im jeweiligen Stundenansatz sind enthalten

- Ferienentschädigung
  - 10.64% (20 – 49 Jahre = 25 Tage)
  - 11.59% (50 – 59 Jahre = 27 Tage)
  - 14.04% (ab 60 Jahre = 32 Tage)
- Feiertagesentschädigung
  - 3.07%
- Entschädigung 13. Monatslohn
  - 8.33%

\*\*\*) Der Stundenansatz wird durch den Gemeinderat pro Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der GLK nach ANHANG I festgelegt (Beispiel: Teilzeitangestellter Wegmeister im Stundenlohn; Basis GLK 12)