

Personalreglement

der



**Gemischten Gemeinde
Aeschi**

Inhaltsverzeichnis

RECHTSVERHÄLTNIS	3
LOHNSYSTEM	3
LEISTUNGSBEURTEILUNG.....	4
BESONDERE BESTIMMUNGEN.....	5
ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN	6
ANHANG I	7
ANHANG II	8

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 Gemischten Gemeinde Aeschi wird öffentlich-rechtlich mit Vertrag angestellt.
- ² Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts.
- ³ 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.

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. 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** ¹ Der Aufstieg kann innerhalb einer Gehaltsklasse jährlich durch Anrechnung von Gehaltsstufen erfolgen.

² Dieser Aufstieg ist von der individuellen Leistung und vom Verhalten abhängig.

Verfahren **Art. 7** ¹ Bis und mit Gehaltsstufe 48 können jährlich wie folgt Gehaltsstufen gewährt werden:
a) keine, wenn Leistung und Verhalten mit ‚genügend‘ oder ‚ungenügend‘ bewertet werden;
b) bis zu zwei, wenn Leistung und Verhalten mit ‚gut‘ bewertet werden;
c) bis zu vier, wenn Leistung und Verhalten mit ‚sehr gut‘ bewertet werden.
d) bis zu sechs, wenn Leistung und Verhalten mit ‚ausgezeichnet‘ bewertet werden.

² Ab Gehaltsstufe 49 können jährlich wie folgt Gehaltsstufen gewährt werden:

- a) bis zu vier, wenn Leistung und Verhalten mit ‚sehr gut‘ bewertet werden;
- b) bis zu sechs, wenn Leistung und Verhalten mit ‚ausgezeichnet‘ bewertet werden.

³ Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen.

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.

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 Ein vom Gemeinderat bestimmtes Ratsmitglied ist für die Leistungsbeurteilung des Kaderns verantwortlich.

² 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 der Finanzkommission zu Händen des Gemeinderates 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 im Einzelfall belohnen.

Besondere Bestimmungen

Arbeitsplatzbewertung

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

Stellenausschreibung

Art. 16 Die Gemeinde schreibt freie Kaderstellen öffentlich aus.

Unfallversicherung

Art. 17 ¹ 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

² 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 keinen Anspruch auf Sitzungsgeld. Sitzungen werden der Arbeitszeit angerechnet.

Jahresentschädigungen,
Spesen

Art. 20 ¹ Die Entschädigungen und Spesen werden im Anhang II geregelt.

Übergangs- und Schlussbestimmungen

Inkrafttreten

Art. 21 ¹ Dieses Reglement mit Anhängen I und II tritt am 1. Januar 2026 in Kraft.

² Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Personalreglement vom 8. Dezember 2021, auf.

Genehmigung

Dieses Reglement inklusive Anhänge I und II wurde am 6. Juni 2025 von der Versammlung der Gemischten Gemeinde Aeschi angenommen.

Gemischte Gemeinde Aeschi

Christian Däpp
Gemeindepräsident

Lukas Berger
Gemeindeschreiber

Auflagezeugnis

Dieses Reglement wurde vom 6. Mai 2025 bis 6. Juni 2025 in der Gemeindeschreiberei öffentlich aufgelegt. Die Auflage wurde im Frutiger Anzeiger Nr. 19 vom 6. Mai 2025 bekannt gemacht.

Innert der gesetzlichen Frist sind keine Einsprachen eingegangen.

Aeschi, 10. Juni 2025

Gemeindeverwaltung Aeschi

Lukas Berger
Gemeindeschreiber

Anhang I

Gehaltsklasseneinreihung

Gemeindeverwalter/in <i>(mit zwei Kaderfunktionen)</i>	GK	24
Gemeindeschreiber/in	GK	22
Finanzverwalter/in	GK	22
Bauverwalter/in <i>(ohne entsprechendes Diplom oder gleichwertige Ausbildung zwei Gehaltsklassen tiefer)</i>	GK	22
Leiter/in Tiefbau	GK	18
Leiter/in AHV-Zweigstelle <i>(mit nützlicher Weiterbildung eine Gehaltsklasse höher)</i>	GK	15
Verwaltungsangestellte/r <i>(mit Diplom Fachausweis oder gleichwertige Ausbildung eine Gehaltsklasse höher)</i>	GK	12
Leiter/in Hausdienst	GK	15
Leiter/in Werkdienst <i>(ohne höhere Fachprüfung zwei Gehaltsklassen tiefer)</i>	GK	15
Mitarbeiter/in Hausdienst und Werkhof <i>(ohne abgeschlossene nützliche Berufsausbildung eine Gehaltsklasse tiefer)</i>	GK	10
Nebenamtliche Funktionen <i>(Ackerbaustellenleiter et cetera)</i>	GK	6

Anhang II

Jahresentschädigungen, Sitzungsgelder, Spesen

1. Behördenmitglieder

	<u>Funktion</u>	<u>Jahresentschädigung</u>
1.1	Gemeinderat	
1.1.1	Präsident/in	Fr. 20'000.00
1.1.2	Vizepräsident/in	Fr. 15'000.00
1.1.3	Spesen Gemeindepräsident/in	Fr. 2'000.00
1.1.4	übrige Mitglieder	Fr. 10'000.00
1.1.5	Sitzungsgeld gemäss Ziff. 2.1 und 2.2	
1.1.6	Die Jahresentschädigungen decken den gesamten Aufwand für das Amt ab. Nicht inbegriffen sind Sitzungsgelder und Delegationstätigkeiten ausserhalb der Gemeinde.	
1.2	Kommissionen	
1.2.1	Präsident/in ab 5 Sitzungen pro Jahr	Fr. 1'000.00
1.2.2	Präsident/in bis 5 Sitzungen pro Jahr	Fr. 500.00
1.2.3	Sitzungsgeld gemäss Ziff. 2.1 und 2.2	
1.2.4	Die Jahresentschädigungen decken den gesamten Aufwand für das Amt ab. Nicht inbegriffen sind Sitzungsgelder und Delegationstätigkeiten ausserhalb der Gemeinde.	

2. Taggelder, Sitzungsgelder, Spesenvergütungen

2.1	Tag- und Sitzungsgelder	
	a) Sitzungen Gemeinderat	Fr. 150.00
	b) Ganztagesitzung (<i>ab 5 Stunden</i>)	Fr. 300.00
	c) Halbtagesitzungen (<i>ab 3 Stunden</i>)	Fr. 150.00
	d) Sitzungen (<i>bis 3 Stunden</i>)	Fr. 50.00
2.2	Reisespesen	
	Nach Möglichkeit sind die öffentlichen Verkehrsmittel zu benützen, Bahn билет 2. Klasse. Kilometerentschädigungen mit privaten Personenwagen werden gemäss kantonalem Personalrecht (<i>jährlicher Regierungsratsbeschluss im Dezember</i>) vergütet.	

3. Ausserordentlicher Aufwand

Arbeiten, welche ausserhalb der ordentlichen Pauschalen und Sitzungen geleistet werden, sind als Stundenlohn gemäss Rapport mit **Fr. 40.00** zu entschädigen.