

**EINWOHNERGEMEINDE
WATTENWIL**



Personalreglement

Inkraftsetzung 2014
Revision per 01.01.2021

Inhaltsverzeichnis

Personalreglement	3
I. Rechtsverhältnis	3
II. Lohnsystem.....	4
III. Leistungsbeurteilung	5
IV. Besondere Bestimmungen	5
V. Übergangs- und Schlussbestimmungen	7
Anhang 1	10
Jahresentschädigungen, Tag- und Sitzungsgelder	10

Einwohnergemeinde Wattenwil

Personalreglement

Die in diesem Reglement verwendeten Personen- und Funktionsbezeichnungen gelten, soweit aus den betreffenden Bestimmungen selbst nichts Anderes hervorgeht, für Personen beiderlei Geschlechter.

I. Rechtsverhältnis

Geltungsbereich	<p>Art. 1</p> <p>¹ Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen für das gesamte Personal der Gemeinde.</p> <p>² Der Gemeinderat erlässt eine Personalverordnung mit folgenden Ausführungsbestimmungen, als Ergänzung zu diesem Reglement:</p> <ul style="list-style-type: none">• Leistungsbeurteilung• Gehaltklassen-Einteilung, Lohnaufstieg / Bonifikation und Treueprämie / Abgangsentschädigung Rentenansprüche• Funktionendiagramm / Arbeitsplatzbewertung• Stellenausschreibung• Arbeitszeitregelungen• Jahresentschädigungen / Tag- und Sitzungsgelder / Spesenvergütung• Weitere besondere Bestimmungen
Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal	<p>Art. 2</p> <p>¹ Das Personal der Einwohnergemeinde Wattenwil wird öffentlich-rechtlich mit Vertrag angestellt.</p> <p>² Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts.</p> <p>³ Die Beschlüsse des Regierungsrates zu personalpolitischen Fragen (Teuerung, etc.) gelten auch für das Gemeindepersonal.</p>
Privatrechtlich angestelltes Personal	<p>Art. 3</p> <p>¹ Aushilfspersonal wird privatrechtlich angestellt.</p> <p>² Der Gemeinderat bestimmt die privatrechtlichen anzustellenden Funktionen.</p> <p>³ Massgebend sind ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.</p>

⁴ Als Aushilfspersonal gelten alle nicht nach einer Gehaltsklasse besoldeten oder im Monatslohn entschädigten Personen.

⁵ Für Lehrlinge gelten die besonderen Bestimmungen des Bundes und des Kantons über die Berufsbildung.

Art. 4

Kündigungsfristen

¹ Die Kündigungsfrist beträgt 3 Monate.

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

II. Lohnsystem

Art 5

Grundsatz

¹ Der Gemeinderat weist jede Stelle einer Gehaltsklasse in der Personalverordnung zu.

² Für jede Gehaltsklasse bestehen ein Grundgehalt von 100 Prozent und 80 Gehaltsstufen (Tabelle Kanton Bern). 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.¹

³ Ein Aufstieg erfolgt gestützt auf das Resultat der jährlichen Leistungsbeurteilung (Mitarbeitergespräch). Diese lautet wie folgt:
(B) Anforderungen oder Zielvorgaben übertroffen
(C) Anforderungen oder Zielvorgaben erfüllt
(D) Anforderungen oder Zielvorgaben nicht erfüllt

Art. 6

Aufstieg

¹ Der Gemeinderat legt jährlich fest, welche Mittel für Aufstiege und Bonifikationen insgesamt zur Verfügung stehen (mind. 0.7 % der Bruttolohnsumme). Er legt das Verhältnis zwischen Lohnaufstieg und Bonifikation jährlich fest. Er berücksichtigt bei seinem Entscheid die finanzielle Lage der Gemeinde, die

¹ Neufassung per 01.01.2021

Konjunkturlage und die Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft.

² 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 Verwaltungszweiges und der gesamten Verwaltung
- d) von anderen sachlich haltbaren Gründen.

³ Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen und/oder Bonifikation.

III. Leistungsbeurteilung

Organigramm	Art. 7 Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm dar.
Aussergewöhnliche Leistungen	Art. 8 Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien oder Ferien belohnen.

IV. Besondere Bestimmungen

Unfallversicherung	Art. 9 ¹ Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG). ² Die Prämien für die Berufs- und die Nichtberufsunfallversicherung trägt die Gemeinde. ³ Die Lohnzahlung bei Unfall richtet sich nach den Bestimmungen des Kantons.
Pensionskasse	Art. 10 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.

Beitragsaufteilung ² Die Beiträge werden zu 45% vom Personal und zu 55% von der Gemeinde getragen.

Unbezahlter Urlaub ³ Bei unbezahltem Urlaub hat der Arbeitnehmer ebenfalls die Pensionskassenbeiträge des Arbeitgebers zu übernehmen.

Taggeldversicherung **Art 11**
¹ Die Gemeinde versichert das Personal für den Lohnausfall bei Krankheit.

² Die Prämien trägt die Gemeinde.

³ Die Lohnzahlung bei Krankheit richtet sich nach den Bestimmungen des Kantons.

Jahresentschädigungen,
Spesen **Art. 12**
¹ Die Entschädigungen und Spesen für den Gemeinderat werden im Anhang 1 geregelt. Die übrigen Entschädigungen und Spesen werden in der Personalverordnung geregelt.

² Das Pensum des Gemeindepräsidiums beträgt pauschal 40 %. Davon beträgt die wöchentliche Anwesenheitspflicht auf der Verwaltung mind. 20 %, d. h. ein Tag oder zwei Halbtage pro Woche. In der Pauschale sind sämtliche Entschädigungen und Spesen enthalten.²

³ Das Gehalt fürs Gemeindepräsidium richtet sich nach Anhang I. Die Einreihung in die Gehaltsstufe erfolgt nach Altersjahr. Der jährliche Aufstieg beträgt eine Gehaltsstufe.³

Abgangsentschädigung
Rentenansprüche **Art. 13**
Die Bestimmungen des kantonalen Rechts über die Abgangsentschädigungen und die Rentenansprüche (Art. 32 und 33 PG) finden in der Gemeinde keine Anwendung.

Anspruch auf Reduktion des
Beschäftigungsgrads bei Geburt
oder Adoption eines Kindes **Art. 13a**⁴
¹ Der Anspruch auf Reduktion des Beschäftigungsgrads bei Geburt oder Adoption eines Kindes nach Art. 60c PV des Kantons Bern findet in der Gemeinde keine Anwendung.

² Es ist individuell zu prüfen, ob der Beschäftigungsgrad auf Wunsch des Mitarbeiters reduziert werden kann.

² Neufassung per 01.01.2021

³ Neufassung per 01.01.2021

⁴ Neufassung per 01.01.2021

Überzeit

Art. 14

¹ Das Personal ist verpflichtet bei Anfall dringender Arbeiten Überstundenarbeit zu leisten, soweit es diese zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

Ausbildung

Art. 15

Über die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungskursen sowie über die Kostenübernahme, soweit ein Kredit vorhanden ist, beschliesst:

- 1 Tag der Abteilungsleiter, sofern die Kosten Fr. 750.00 nicht übersteigen
- bis 5 Tage der Verwaltungsleiter, sofern die Kosten Fr. 3'000.00 nicht übersteigen
- ab 6 Tagen der Gemeinderat oder für Kurse von kürzerer Dauer, sofern die Kosten die Limite von Fr. 750.00 resp. Fr. 3000.00 übersteigen.

Rückzahlungspflicht

Art. 16

¹ Leistete die Gemeinde an die Kosten der freiwilligen Weiterbildung namhafte Beiträge, so verpflichten sich die Betroffenen zur Rückerstattung des Aufwandes der Gemeinde, wenn sie die Stelle vorzeitig nach Abschluss der Ausbildung verlassen.

² Der Aufwand umfasst die geleisteten Beiträge an Schul- und Kursgelder sowie die Lohnzahlungen während der Kursteilnahme.

³ Die Rückerstattungsverpflichtung wird wie folgt abgestuft:

- a) bei vorzeitigem Abbruch der Weiterbildung 100 Prozent des Gesamtbetrags;
- b) bei Austritt während der Weiterbildung oder während des ersten Jahres nach Abschluss der Weiterbildung 100 Prozent des Gesamtbetrags;
- c) bei Austritt im zweiten Jahr, nach Abschluss der Weiterbildung, reduziert sich der rückzahlbare Betrag um 10 Prozent für jeden geleisteten vollen Kalendermonat.

V. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Inkrafttreten

Art. 17

¹ Dieses Reglement mit Anhang tritt am 1. Juni 2014 in Kraft.

² Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Personalreglement vom 26.11.1998 auf.

³ Die Teilrevision von Art. 5 Abs. 2, Art. 12 Abs. 2 und 3, Art. 13a, Art. 17 Abs. 3 und Anhang 1 tritt am 1. Januar 2021 in Kraft.⁵

Wattenwil, 3. März 2014

GEMEINDERAT WATTENWIL

Der Präsident Der Gemeindeschreiber

sig. sig.

Peter Hänni Martin Frey

Auflagezeugnis

Der unterzeichnende Gemeindeschreiber bescheinigt, dass das vorliegende Reglement während 60 Tagen öffentlich aufgelegt worden ist. Gemäss Art. 34 der Gemeindeordnung unterliegt das Personalreglement dem fakultativen Referendum. Fünf Prozent der Stimmberechtigten konnten innert 60 Tagen ab 6. März bis 7. Mai 2014 durch Unterzeichnung eines entsprechenden Begehrens verlangen, dass dieses Reglement der Gemeindeversammlung zur Genehmigung unterbreitet werden muss. Begehren sind innert Frist keine eingelangt.

Wattenwil, 7. Mai 2014

Der Gemeindeschreiber

sig.

Martin Frey

Teilrevision vom 21. September 2020

Der Gemeinderat hat die Teilrevision von Art. 5 Abs. 2, Art. 12 Abs. 2 und 3, Art. 13a, Art. 17 Abs. 3 und Anhang 1 an der Sitzung vom 21. September 2020 genehmigt.

Wattenwil, 22. September 2020

GEMEINDERAT WATTENWIL

Der Präsident Die Gemeindeschreiberin

sig. sig.

Peter Hänni Lara Saurer

⁵ Neufassung per 01.01.2021

Auflagezeugnis

Die unterzeichnende Gemeindeschreiberin bescheinigt, dass die Teilrevision des vorliegenden Reglements während 60 Tagen öffentlich aufgelegt worden ist. Gemäss Art. 33 der Gemeindeordnung unterliegt das Personalreglement dem fakultativen Referendum. Fünf Prozent der Stimmberechtigten konnten innert 60 Tagen ab 1. Oktober 2020 bis 30. November 2020 durch Unterzeichnung eines entsprechenden Begehrens verlangen, dass dieses Reglement der Gemeindeversammlung zur Genehmigung unterbreitet werden muss. Begehren sind innert Frist keine eingelangt.

Wattenwil, 1. Dezember 2020

Die Gemeindeschreiberin

sig.

Lara Saurer

Anhang 1

Jahresentschädigungen, Tag- und Sitzungsgelder ⁶

Wo nichts Anderes angegeben ist, handelt es sich um Jahrespauschalansätze.

Ziffer	Funktion	Entschädigung	Spesen
1	Gemeinderat		
1.1	Präsident	GKL 23	0.00
	Die Einstufung erfolgt mit einer Gehaltsstufe pro Altersjahr (siehe Art. 12 Abs. 3). Im Lohn enthalten ist eine jährliche Spesenpauschale von CHF 2'000.00.		
1.2	Vize-Präsident	6'000.00	1'000.00
1.3	Mitglieder	4'000.00	500.00

In der Spesenpauschale sind Telefongebühren, Porti, kleinere Auslagen im Zusammenhang mit der Tätigkeit sowie sämtliche Auto- und ÖV-Fahrten enthalten.

⁶ Änderung per 01.01.2021