



# **Personalreglement**

**10. Juni 2008**

geändert mit Beschluss vom 05.12.2017 (Art. 9)

## Inhaltsverzeichnis

### **I. Allgemeine Bestimmungen**

- Art. 1** Gegenstand und Geltungsbereich  
**Art. 2** Arbeitsverhältnis  
**Art. 3** Lernende und stundenweise beschäftigtes Personal  
**Art. 4** Stellen  
**Art. 5** Zuständigkeiten

### **II. Beginn und Ende Anstellung**

- Art. 6** Form der Anstellung  
**Art. 7** Beendigung des Arbeitsverhältnisses  
**Art. 8** Unverschuldete Kündigung

### **III. Gehalt**

- Art. 9** Gehaltssystem  
**Art. 10** Gehaltsaufstieg  
**Art. 11** Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall und Mutterschaft  
**Art. 12** Teuerung

### **IV. Mitarbeiterbeurteilung**

- Art. 13** Grundsatz  
**Art. 14** Verfahren

### **V. Weitere Rechte und Pflichten des Personals**

- Art. 15** Aufgaben  
**Art. 16** Familienzulagen  
**Art. 17** Sitzungsgeld  
**Art. 18** Unfallversicherung  
**Art. 19** Pensionskasse

### **VI. Entschädigungen und Auslagenersatz**

- Art. 20** Entschädigungen  
**Art. 21** Auslagenersatz

### **VII. Schlussbestimmungen**

- Art. 22** Verfügungen, Rechtsschutz  
**Art. 23** Ausführungsbestimmungen  
**Art. 24** Inkrafttreten

### **Anhang**

Entschädigungen für Mitglieder des Gemeinderats und von Kommissionen

Die Stimmberechtigten der Einwohnergemeinde Port,  
gestützt auf Artikel 26 Absatz 2 Buchstabe a der Gemeindeordnung vom 23. September 2001,  
*beschliessen:*

## I. Allgemeine Bestimmungen

Gegenstand und  
Geltungsbereich

**Art. 1** <sup>1</sup> Dieses Reglement regelt

- a das Arbeitsverhältnis sowie die Rechte und Pflichten des Personals der Einwohnergemeinde Port (im Folgenden Gemeinde),
- b die Entschädigungen und den Auslagenersatz für die Mitglieder des Gemeinderats und von Kommissionen, für Personen in nebenamtlichen Funktionen und für das Personal.

<sup>2</sup> Die personalrechtlichen Bestimmungen gelten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten (Art. 3).

Arbeitsverhältnis

**Art. 2** <sup>1</sup> Das Personal befindet sich unter Vorbehalt von Artikel 3 in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.

<sup>2</sup> Soweit dieses Reglement, die gestützt darauf erlassene Verordnung des Gemeinderats (Artikel 24) oder andere Vorschriften der Gemeinde eine Frage nicht regeln, gelten sinngemäss die Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung.

Lernende und  
stundenweise beschäftigte  
Personal

**Art. 3** <sup>1</sup> Die Gemeinde stellt Lernende durch privatrechtlichen Lehrvertrag nach Artikel 344 ff. des Schweizerischen Obligationenrechts an.

<sup>2</sup> Sie kann stundenweise beschäftigte Personen durch mündlichen oder schriftlichen privatrechtlichen Arbeitsvertrag nach Art. 319 ff des Schweizerischen Obligationenrechts anstellen.

<sup>3</sup> Für das privatrechtlich angestellte Personal gelten die vertraglichen Bestimmungen und die Vorschriften des Schweizerischen Obligationenrechts.

Stellen

**Art. 4** <sup>1</sup> Die Gemeinde schafft Stellen nach ihren Bedürfnissen und Möglichkeiten.

<sup>2</sup> Sie schreibt freie Stellen öffentlich aus, sofern nicht ihre Besetzung durch Beförderung oder Berufung angezeigt erscheint.

<sup>3</sup> Sie lässt die Stellen neu bewerten, wenn sich die Verhältnisse erheblich geändert haben.

Zuständigkeiten

**Art. 5** Die Zuständigkeiten in personalrechtlichen Angelegenheiten richten sich nach den allgemeinen organisationsrechtlichen Vorschriften der Ge-

meinde, soweit dieses Reglement und die gestützt darauf erlassene Verordnung dazu keine besonderen Bestimmungen enthalten.

## II. Beginn und Ende Anstellung

Form der Anstellung

**Art. 6** <sup>1</sup> Die Gemeinde stellt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch befristeten oder unbefristeten öffentlich-rechtlichen Vertrag an.

<sup>2</sup> Der Vertrag regelt namentlich

- a die Funktion und den Arbeitsort,
- b den Beginn und eine allfällige Befristung der Anstellung,
- c den Beschäftigungsgrad,
- d die gehaltsmässige Einstufung zu Beginn der Anstellung das sich daraus ergebende Gehalt,
- e die gesetzlichen Versicherungen und die Aufteilung der Prämien,
- f die Probezeit, wenn eine solche vereinbart wird.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

**Art. 7** <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet

- a durch den Ablauf der Frist bei befristeten Arbeitsverhältnissen,
- b auf Ende des Monats, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das ordentliche Rentenalter erreicht hat, oder durch den vorzeitigen Altersrücktritt,
- c im Umfang des Invaliditätsgrades mit Beginn einer Invalidenrente der zuständigen Vorsorgeeinrichtung,
- d durch Tod,
- e durch Kündigung der Gemeinde oder der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters oder
- f im gegenseitigen Einvernehmen.

<sup>2</sup> Die Kündigungsfrist beträgt nach Ablauf der Probezeit drei Monate. Sie endet auf das Ende eines Monats.

<sup>3</sup> Die Kündigung durch die Gemeinde bedarf sachlicher Gründe und erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Die Gemeinde hört die betroffene Person vorher an (rechtliches Gehör).

Unverschuldete Kündigung

**Art. 8** <sup>1</sup> Eine Person, die ohne eigenes Verschulden, namentlich wegen Aufhebung der Stelle, entlassen wird, hat Anspruch auf eine angemessene Abfindung.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat legt die Höhe der Abfindung, abgestuft nach Lebensalter und für die Gemeinde geleisteten Dienstjahren, fest. Die Abfindung darf das Gehalt für sechs Monate nicht übersteigen.

<sup>3</sup> Hat die Kündigung für die betroffene Person eine besondere Härte zur Folge, kann der Gemeinderat eine angemessene höhere Abfindung, höchstens aber in der Höhe des Gehalts für zwölf Monate, gewähren.

<sup>4</sup> Der Anspruch auf eine Abfindung und deren Höhe werden in der Kündigungsverfügung festgehalten.

### III. Gehalt

Gehaltssystem

**Art. 9** <sup>1</sup> Das Gehaltssystem der Gemeinde ~~richtet sich nach der kantonalen Personalgesetzgebung. besteht aus 30 Gehaltsklassen mit je 80 Gehaltsstufen und 12 Anlaufstufen gemäss kantonalen Personalgesetzgebung.~~<sup>1</sup>

<sup>2</sup> Der Gemeinderat ordnet jede Stelle einer Gehaltsklasse zu. Er berücksichtigt dabei die Anforderungen und Belastungen und vergleicht die Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft.

<sup>3</sup> Innerhalb einer Gehaltsklasse steigt das Gehalt durch die Anrechnung zusätzlicher Gehaltsstufen (Aufstieg).

Gehaltsaufstieg

**Art. 10** <sup>1</sup> Der Gemeinderat legt im Rahmen des Voranschlags jährlich fest, wieviele Mittel für den Gehaltsaufstieg der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt zur Verfügung stehen. Er berücksichtigt die finanzielle Lage der Gemeinde, die Konjunkturlage und die Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft.

<sup>2</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 der Gemeinde,
- d von andern sachlich haltbaren Gründen.

<sup>3</sup> Ein Aufstieg setzt voraus, dass die Leistungen und das Verhalten im Rahmen der Mitarbeiterbeurteilung (Artikel 14 und 15) mindestens als gut beurteilt werden.

<sup>4</sup> Auf die Anrechnung zusätzlicher Gehaltsstufen (Aufstieg) besteht kein Rechtsanspruch.

Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall und Mutterschaft

**Art. 11** Der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall und Mutterschaft richtet sich nach den Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung.

---

<sup>1</sup> Geändert mit GV-Beschluss vom 05.12.2017; rückwirkend per 01.07.2017

- Teuerung
- Art. 12** <sup>1</sup> Der Gemeinderat entscheidet, ob und in welchem Ausmass die Teuerung ausgeglichen wird.
- <sup>2</sup> Er berücksichtigt die finanzielle Lage der Gemeinde, die Konjunkturlage und die Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft.

#### IV. Mitarbeiterbeurteilung

- Grundsatz
- Art. 13** <sup>1</sup> Die Gemeinde beurteilt jährlich die Leistungen und das Verhalten der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- <sup>2</sup> Die Beurteilung erfolgt auf Grund nachvollziehbarer Kriterien.
- Verfahren
- Art. 14** <sup>1</sup> Die vorgesetzten Stellen beurteilen das ihnen unterstellte Personal.
- <sup>2</sup> Sie erörtern das Ergebnis in einem persönlichen Mitarbeitergespräch mit der betroffenen Person.
- <sup>3</sup> Der Gemeinderat entscheidet gestützt auf das Ergebnis über eine allfällige Veränderung des Gehalts. Er teilt diesen Entscheid der betroffenen Person schriftlich mit.
- <sup>3</sup> Die betroffene Person kann innert 10 Tagen verlangen, dass der Gemeinderat ihr den Entscheid über die Mitarbeiterbeurteilung und die allfällige Veränderung des Gehalts in Form einer anfechtbaren Verfügung eröffnet.

#### V. Weitere Rechte und Pflichten des Personals

- Aufgaben
- Art. 15** <sup>1</sup> Der Gemeinderat umschreibt die Zuständigkeiten der Inhaberinnen und Inhaber der einzelnen Stellen in einem Funktionendiagramm oder Stellenbeschrieb.
- <sup>2</sup> Er kann den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weitere Aufgaben zuweisen, wenn die wirksame Erfüllung der Gemeindeaufgaben oder der wirtschaftliche Einsatz der Mittel dies erfordern.
- Familienzulagen
- Art. 16** Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Familienzulagen (Kinderzulagen und Ausbildungszulagen) mindestens nach Massgabe der Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung.
- Sitzungsgeld
- Art. 17** Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf ein Sitzungsgeld, wenn eine Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.

Unfallversicherung **Art. 18** Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG).

Pensionskasse **Art. 19** Die Gemeinde versichert das Personal bei der Pensionskasse für das Personal bernischer Gemeinden Previs gegen die wirtschaftlichen Folgen der Invalidität, des Alters und des Ablebens im Rahmen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG).

## VI. Entschädigungen und Auslagenersatz

Entschädigungen **Art. 20** <sup>1</sup> Die Mitglieder des Gemeinderats, die Mitglieder der ständigen und nichtständigen Kommissionen sowie Personen, die in nebenamtlichen Funktionen für die Gemeinde tätig sind, haben Anspruch auf eine Entschädigung für Ihre Tätigkeit.

<sup>2</sup> Die Entschädigungen der Mitglieder des Gemeinderats und der Kommissionen richten sich nach dem Anhang zu diesem Reglement.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt die weiteren Entschädigungen.

Auslagenersatz **Art. 21** <sup>1</sup> Die Mitglieder des Gemeinderats und der Kommissionen, die Personen in nebenamtlichen Funktionen sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Ersatz der Auslagen, die ihnen in der Erfüllung ihrer Tätigkeit für die Gemeinde entstehen.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt die Ansätze.

## VII. Schlussbestimmungen

Verfügungen, Rechtsschutz **Art. 22** <sup>1</sup> Die Gemeinde eröffnet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch schriftliche und begründete Verfügung

*a* die Verlängerung der Probezeit,

*b* die Änderung der Einreihung in eine Gehaltsklasse,

*c* das Ergebnis der Mitarbeiterbeurteilung und eine allfällige Veränderung des Gehalts, wenn dies die betroffene Person verlangt,

*d* die Kündigung,

*e* eine allfällige vorläufige Einstellung im Amt.

<sup>2</sup> Sie erlässt unter Vorbehalt besonderer anders lautender gesetzlicher Bestimmungen auf Verlangen der betroffenen Person oder von Amtes wegen eine Verfügung, wenn eine Streitigkeit aus dem Arbeitsverhältnis nicht einvernehmlich beigelegt werden kann.

<sup>3</sup> Für den Erlass, den Inhalt und die Anfechtung der Verfügungen gelten die

Vorschriften des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG).

Ausführungsbestimmungen

**Art. 23** <sup>1</sup> Der Gemeinderat regelt in einer Verordnung soweit erforderlich die Einzelheiten im Rahmen dieses Reglements.

<sup>2</sup> Er regelt namentlich

- a die Abfindung bei unverschuldeter Kündigung (Artikel 8),
- b die Zuordnung der Stellen zu den Gehaltsklassen (Artikel 9),
- c die Einzelheiten der Mitarbeiterbeurteilung (Artikel 13 und 14),
- d die Arbeitszeit und die Art und Weise, wie diese geleistet wird (Arbeitszeitmodell),
- e die Ansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Ferien und Urlaub,
- f Treue- und andere Prämien,
- g das Sitzungsgeld der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Artikel 17), die Entschädigungen nach Artikel 20 Absatz 3 und den Ersatz von Auslagen (Artikel 21).

<sup>3</sup> Soweit der Gemeinderat keine besonderen Vorschriften erlässt, richten sich die Einzelheiten nach den Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung.

Inkrafttreten

**Art. 24** <sup>1</sup> Der Anhang tritt auf den 1. Januar 2009 in Kraft.

<sup>2</sup> Im Übrigen tritt dieses Reglement auf den 1. Juli 2008 in Kraft.

<sup>2</sup> Mit dem Inkrafttreten sind das Dienst- und Besoldungsreglement vom 12. Dezember 1997 sowie allfällige weitere widersprechende Vorschriften aufgehoben.

**Die Versammlung der Einwohnergemeinde Port hat dieses Reglement mitsamt Anhang am 10. Juni 2008 beschlossen.**

Der Gemeindepräsident:

*sig. Ulrich Trippel*

Der Gemeindeschreiber:

*sig. Gerhard Gugger*

### **Auflagezeugnis**

Der Gemeindeschreiber hat dieses Reglement vom 9. Mai 2008 bis 10. Juni 2008 in der Gemeindeschreiberei öffentlich zur Einsichtnahme aufgelegt. Die Auflage wurde ordnungsgemäss im Amtsanzeiger vom 8. Mai 2008 publiziert.

Port, 10. Juni 2008

Der Gemeindeschreiber:

*sig. Gerhard Gugger*

**Rechtsetzung**

Die Gemeindeversammlung hat am 10. Juni 2008 beschlossen, dass dieses Reglement per 01. Juli 2008 und der Anhang zu diesem Reglement per 01. Januar 2009 in Kraft zu setzen ist.

Das Inkrafttreten dieses Reglements per 01. Juli 2008 und des Anhangs zum Reglement per 01. Januar 2009 ist im Nidauer Anzeiger Nr. 40 vom 02. Oktober 2008 publiziert worden.

Port, 2. Oktober 2008

**Einwohnergemeinde Port**

Der Gemeindeschreiber:

*sig. Gerhard Gugger*

\*\*\*

**Die Versammlung der Einwohnergemeinde Port hat die Änderung von Art. 9 am 5. Dezember 2017 beschlossen.**

Der Gemeindepräsident:

Der Gemeindeschreiber:

Beat Mühlethaler

Christian Luder

**Auflagezeugnis**

Der Gemeindeschreiber hat diese Reglementsänderung vom 2. November 2017 bis 5. Dezember 2017 in der Gemeindeschreiberei öffentlich zur Einsichtnahme aufgelegt. Die Auflage wurde ordnungsgemäss im Amtsanzeiger vom 2. November 2017 publiziert.

Port, 5. Dezember 2017

Der Gemeindeschreiber:

Christian Luder

**Rechtsetzung**

Die Gemeindeversammlung hat am 5. Dezember 2017 die Reglementsänderung von Artikel 9, rückwirkend per 01.07.2017, beschlossen.

Die Änderung wurde im Nidauer Anzeiger vom 14. Dezember 2017 publiziert.

Port, 14. Dezember 2017

**Einwohnergemeinde Port**

Der Gemeindeschreiber:

Christian Luder

**Anhang:****Entschädigungen für die Mitglieder des Gemeinderats und von Kommissionen****1 Jahresentschädigung****1.1 Gemeinderat**

Die Mitglieder des Gemeinderats erhalten folgende Jahresentschädigung:

	<u>Jahresentschädigung</u>
1.1.1 Gemeindepräsidentin / Gemeindepräsident	Fr. 19'000.00
Pauschalspesen	Fr. 2'000.00
1.1.2 Vizegemeindepräsidentin / Vizegemeindepräsident	Fr. 10'000.00
Pauschalspesen	Fr. 1'000.00
1.1.3 Übrige Mitglieder	Fr. 8'000.00
Pauschalspesen	Fr. 1'000.00

Mit den vorstehenden Jahresentschädigungen Ziffer 1.1 sind abgegolten:

Aktenstudium, Sitzungs- und Versammlungsvorbereitung, Vorbereitung von Sachgeschäften, Bürositzungen und Besprechungen mit Gemeindepersonal, Bürger und Bürgerinnen, Geburtstagsbesuche, Stellvertretung, Behördenausflug, Repräsentation an Vereins- und Dorfanlässen, Präsenz auf der Verwaltung, Zusammenkünfte mit Behörden und Vereinen, gesellige Anlässe.

Der Gemeinderat kann in begründeten Fällen ausserordentliche Tätigkeiten einzelner Mitglieder des Gemeinderates oder von Kommissionen mit einer zusätzlichen, angemessenen Pauschalentschädigung abgelten.

Mit den pauschalen Spesen sind abgegolten

Fahrtspesen mit dem privaten Motorfahrzeug innerhalb der Amtsbezirke Nidau, Biel, und Aarberg, Kommunikationsentschädigung (Telefongespräche, Mobiltelefon, Fax, Internetdienste), Entschädigung an private Büroinfrastruktur (PC, Drucker, Papier)

**2 Sitzungsgeld**

Die Mitglieder des Gemeinderats und von ständigen oder nichtständigen Kommissionen erhalten für Sitzungen von mindestens einer halben Stunde das folgende Sitzungsgeld:

	<u>Sitzungsgeld</u>
2.1 Gemeindepräsidentin / Gemeindepräsident und Präsidentinnen/Präsidenten von ständigen und nichtständigen Kommissionen	Fr. 80.00
2.2 Übrige Mitglieder des Gemeinderates und von ständigen oder nichtständigen Kommissionen sowie beigezogene Dritte (z.B. Mitglieder des Kommandos der Feuerwehr, des Zivilschutzes oder des Gemeindeführungsorgans etc.)	Fr. 70.00

Der Anspruch auf ein Sitzungsgeld besteht, wenn die Sitzung durch die zuständige Stelle einberufen worden ist und sich die Anwesenheit aus dem Protokoll ergibt. Dauert eine Sitzung länger als drei Stunden, wird das doppelte Sitzungsgeld gemäss Ziffer 2.1 bis 2.2 ausgerichtet.

Für die Teilnahme als Behördenvertreter an Abgeordnetenversammlungen von Gemeindeverbänden besteht Anspruch auf die Ausrichtung eines Sitzungsgeldes, soweit diese Entschädigung nicht direkt vom Gemeindeverband ausgerichtet wird

Nebenamtliche Sekretärinnen und Sekretäre von Gemeindebehörden oder Ausschüssen erhalten das doppelte Sitzungsgeld gemäss Ziffer 2.2. Dauert die Sitzung länger als drei Stunden, wird ein weiteres Sitzungsgeld ausbezahlt.

### **3 Taggeld**

Die Mitglieder des Gemeinderates oder von ständigen oder nichtständigen Kommissionen haben für Tätigkeiten im Dienste der Gemeinde Anspruch auf die Ausrichtung folgender Taggelder:

	<u>Dauer der Inanspruchnahme</u>	<u>Taggeld</u>
3.1	Weniger als sechs Stunden, aber mindestens 3 Stunden	Fr. 120.00
3.2	Mehr als sechs Stunden	Fr. 240.00

Beiträge von Dritten für die betreffende Dienstleistung werden vom Taggeld abgezogen.

Zusätzlich zum Taggeld werden Auslagen ersetzt (Bahnбилет 2. Klasse oder km-Entschädigung). Die Auslagen werden auf Nachweis zurückerstattet.

### **4 Anpassung der Ansätze**

Der Gemeinderat kann die Ansätze in diesem Anhang (Ziffer 1-3) der Teuerung anpassen.