



eigenständig
fortschrittlich
regional stark

Personalreglement Heimberg (PRH)

vom 2. September 2013

mit Änderungen vom 14. Oktober 2024

Geltungsbereich	<p>Art. 1 ¹ Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten für das gesamte Personal der Gemeinde. ¹</p> <p>² Vorbehalten bleiben die Bestimmungen der Gesetzgebung über die Anstellung der Lehrkräfte.</p>
Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal	<p>Art. 2 ¹ Das Personal der Einwohnergemeinde Heimberg wird unter Vorbehalt von Art. 3 öffentlich-rechtlich mit Vertrag angestellt.</p> <p>² Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts.</p>
Privat-rechtlich angestelltes Personal	<p>Art. 3 ¹ Im Stundenlohn und befristet angestellte Mitarbeitende werden privat-rechtlich mit schriftlichem Arbeitsvertrag nach Art. 319 ff. OR angestellt. ¹</p> <p>² Der Gemeinderat legt das Lohnsystem in einer Verordnung fest.</p> <p>³ Im Übrigen sind ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht massgebend.</p>
Probezeit	<p>Art. 4 ¹ Vor der endgültigen Begründung des Arbeitsverhältnisses erfolgt die Anstellung auf Probe.</p> <p>² Die Probezeit dauert sechs Monate. ¹</p>
Kündigungsverfahren	<p>Art. 5 ¹ Die Kündigungsfrist beträgt nach Ablauf der Probezeit drei Monate.</p> <p>² Die Kündigung durch die Gemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Die betroffene Person ist vorher anzuhören.</p>
Grundsatz	<p>Art. 6 ¹ Der Gemeinderat weist jede Stelle durch Verordnung einer Gehaltsklasse zu.</p> <p>² Jede Gehaltsklasse besteht aus 80 Gehaltsstufen. ¹</p> <p>³ Der Aufstieg erfolgt gestützt auf das Resultat der jährlichen Leistungs- und Verhaltensbewertung. Diese kann wie folgt lauten:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Anforderungen/Zielvorgaben übertroffen: A+ b) Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt: A c) Anforderungen/Zielvorgaben nicht erfüllt: B

¹ geändert mit GRB vom 14.10.2024

Aufstieg	<p>Art. 7</p> <p>¹ Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen.</p> <p>² 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 der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft.</p> <p>³ Ob ein Aufstieg erfolgt, ist abhängig</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>⁴ Folgende Gehaltsanpassungen können aufgrund der Leistungs- und Verhaltensbewertung vorgenommen werden:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Anforderungen/Zielvorgaben übertroffen (A+): bis zu 6 Gehaltsstufen b) Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt (A): bis zu 4 Gehaltsstufen c) Anforderungen/Zielvorgaben nicht erfüllt (B): keine Gehaltsstufen <p>⁵ Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen.</p>
Treueprämien	<p>Art. 8</p> <p>¹ Das Personal hat erstmals Anspruch auf eine Treueprämie nach 5 Dienstjahren. ¹</p> <p>² Der Anspruch richtet sich nach den geltenden Bestimmungen für das kantonale Personal.</p>
Organigramm / Kaderstellen	<p>Art. 9</p> <p>¹ Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm dar.</p> <p>² Das durch den Gemeinderat zu wählende Personal (Abteilungsleitung und Abteilungsleitung-Stellvertretung) bildet das Kader der Gemeinde. ¹</p>
Kader	<p>Art. 10</p> <p>¹ Das Gemeindepräsidium ist für die Leistungs- und Verhaltensbewertung der Abteilungsleitungen verantwortlich. ¹</p> <p>² Es geht dabei wie folgt vor:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Es führt mit den Abteilungsleitungen einzeln Bewertungsgespräche durch. ¹ b) Es gibt den Betroffenen die Bewertung bekannt und gibt ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme. c) Es unterbreitet dem Gemeinderat aufgrund seiner Bewertung seinen Antrag über die Veränderung des Gehalts zum Beschluss. <p>³ gestrichen. ¹</p>
Übrige Stellen	<p>Art. 11</p> <p>¹ Die Abteilungsleitungen sind für die Leistungs- und Verhaltensbewertung der ihnen unterstellten Personen verantwortlich. ¹</p> <p>² Sie können die Leistungs- und Verhaltensbewertung an Linienvorgesetzte delegieren. ¹</p> <p>³ Sie entscheiden im Rahmen der verfügbaren Mittel über die Veränderung des Gehalts. ¹</p> <p>⁴ Für das Verfahren gelten Art. 10 Abs. 2 Bst. a) + b) sinngemäss. Wird die Leistungs- und Verhaltensbewertung an Linienvorgesetzte delegiert, stellen diese der Abteilungsleitung Antrag über die Veränderung des Gehalts. ¹</p>

¹ geändert mit GRB vom 14.10.2024

Eröffnung / Rechtsmittel	<p>Art. 12 ¹ Der Entscheid über die Leistungs- und Verhaltensbewertung und die Gehaltsveränderung ist dem Personal bekanntzugeben.</p> <p>² Das Personal kann innert zehn Tagen nach Bekanntgabe des Entscheides eine beschwerdefähige Verfügung verlangen.</p> <p>³ Die betroffene Person kann die Verfügung innert dreissig Tagen nach Eröffnung mit Beschwerde beim Regierungsstatthalteramt anfechten.</p>
Teuerungsausgleich	<p>Art. 13 Die Teuerung wird jährlich gemäss dem Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) ausgeglichen. Massgebend ist jeweils der LIK Stand Oktober.</p>
Arbeitsplatzbewertung	<p>Art. 14 Ändert das Arbeitsvolumen wesentlich, lässt der Gemeinderat die Stellen in der Verwaltung neu bewerten.</p>
Stellenbeschreibungen	<p>Art. 15 ¹ Für jede Stelle existiert eine Stellenbeschreibung.</p> <p>² Der Gemeinderat beschliesst die Stellenbeschreibungen der Abteilungsleitungen. ¹</p> <p>³ Im Übrigen gilt für die Zuständigkeiten das Funktionendiagramm (Art. 50 Abs. 2 Gemeindeverfassung).</p>
Stellenausschreibungen	<p>Art. 16 Die Gemeinde schreibt freie Stellen in der Regel öffentlich aus.</p>
Arbeitszeit	<p>Art. 17 Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit und die Art und Weise, wie diese zu leisten ist (Arbeitszeitmodell), in einer Verordnung.</p>
Ferien, weitere bezahlte Absenzen	<p>Art. 18 Der Anspruch auf Ferien, arbeitsfreie Tage und Kurzurlaube richtet sich nach den für das kantonale Personal geltenden Bestimmungen.</p>
Gehaltsfortzahlung	<p>Art. 19 Die Gehaltsfortzahlung bei Arbeitsverhinderung richtet sich nach den für das kantonale Personal geltenden Bestimmungen.</p>
Familien- und Betreuungszulagen	<p>Art. 20 Die Gemeinde richtet Familien- und Betreuungszulagen nach den für das kantonale Personal geltenden Bestimmungen aus.</p>
Zulagen für besondere Arbeitsverhältnisse	<p>Art. 21 Der Gemeinderat regelt durch Verordnung Zulagen oder die Abgeltung für Arbeit unter besonderen Verhältnissen (Überzeit-, Pikett-, Nacht-, Wochenend-, Schichtarbeit u.a.).</p>
Unfallversicherung	<p>Art. 22 Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG).</p>
Pensionskasse	<p>Art. 23 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).</p>

¹ geändert mit GRB vom 14.10.2024

Abgangsentschädigung / Rentenansprüche	<p>Art. 24 Die Bestimmungen des kantonalen Rechts über die Abgangsentschädigungen und die Rentenansprüche (Art. 32 und 33 PG) finden in der Gemeinde keine Anwendung.</p>						
Sitzungsgeld	<p>Art. 25 Der Gemeinderat regelt den Anspruch von Sitzungsgeld für das Personal in einer Verordnung.¹</p>						
Spesen	<p>Art. 26 Die Gemeinde richtet Spesen nach den für das kantonale Personal geltenden Bestimmungen aus.</p>						
Mitsprache des Personals	<p>Art. 27 Die Mitsprache/Mitwirkung des Personals bei Reglementsänderungen wird gewährleistet durch</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vernehmlassung und/oder - Personalkommission¹ 						
Behördenentschädigungen	<p>Art. 28 ¹ Die Mitglieder des Gemeinderates haben Anspruch auf folgende Jahresentschädigungen:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td>Gemeindepräsident/in (Halbamt)</td> <td>CHF 80'000 + CHF 5'000 Spesen</td> </tr> <tr> <td>Vizepräsident/in</td> <td>CHF 18'000 + CHF 2'000 Spesen</td> </tr> <tr> <td>Ressortvorsteher/in</td> <td>CHF 16'000 + CHF 2'000 Spesen</td> </tr> </table> <p>² Der Gemeinderat legt die Entschädigungen von Funktionären und Funktionärinnen sowie von weiteren Behördenmitgliedern mittels Verordnung fest.</p>	Gemeindepräsident/in (Halbamt)	CHF 80'000 + CHF 5'000 Spesen	Vizepräsident/in	CHF 18'000 + CHF 2'000 Spesen	Ressortvorsteher/in	CHF 16'000 + CHF 2'000 Spesen
Gemeindepräsident/in (Halbamt)	CHF 80'000 + CHF 5'000 Spesen						
Vizepräsident/in	CHF 18'000 + CHF 2'000 Spesen						
Ressortvorsteher/in	CHF 16'000 + CHF 2'000 Spesen						
Ausführungsbestimmungen	<p>Art. 29 ¹ Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Ausführungsbestimmungen zu diesem Reglement in Form einer Verordnung.</p> <p>² Er regelt namentlich</p> <ol style="list-style-type: none"> a) das Lohnsystem des privatrechtlich angestellten Personals (Art. 3 Abs. 2), b) die Zuweisung der Stellen zu den Gehaltsklassen (Art. 6 Abs. 1), c) die Arbeitszeit und die Art und Weise, wie diese zu leisten ist (Arbeitszeitmodell) (Art. 17), d) Zulagen für besondere Arbeitsverhältnisse (Art. 21), e) Sitzungs- und Taggelder (Art. 25), f) die Entschädigungen von Funktionärinnen und Funktionären sowie von weiteren Behördenmitgliedern (Art. 28 Abs. 2), <p>soweit erforderlich weitere Einzelheiten.</p>						
Übergangsrecht	<p>Art. 30 ¹ Der Besitzstand wird gewährleistet.</p> <p>² Die Gemeinde passt die Arbeitsverträge diesem Reglement an.</p>						
Inkrafttreten	<p>Art. 31 ¹ Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2014 in Kraft.</p> <p>² Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Personalreglement vom 5. Dezember 2005 sowie die Verordnung zum Personalreglement über die Ausrichtung einer Überbrückungsrente bei vorzeitigem Rücktritt vom 22. November 2004, auf.</p>						

¹ geändert mit GRB vom 14.10.2024

Genehmigung

Der Gemeinderat genehmigte dieses Personalreglement an seiner Sitzung vom 2. September 2013. Das Reglement unterliegt dem Referendum gemäss Gemeindeverfassung Heimberg, Art. 8 und Art. 47.

EINWOHNERGEMEINDE HEIMBERG

sig. Niklaus Röthlisberger
Gemeindepräsident

sig. Oliver Jaggi
Gemeindeschreiber

Referendum

Der Gemeindeschreiber hat dieses Reglement vom 2. September 2013 während 60 Tagen in der Präsidialabteilung öffentlich aufgelegt. Er gab die Auflage im amtlichen Anzeiger vom 19. September 2013 bekannt. Das Referendum wurde bis zum Ablauf der Frist am 18. November 2013 nicht ergriffen.

Heimberg, 20. November 2013

sig. Oliver Jaggi
Gemeindeschreiber

TEILREVISION 2024

Genehmigung

Der Gemeinderat hat die Teilrevision 2024 des Personalreglements Heimberg (Artikel 1, 3, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 15, 25, 27) am 14. Oktober 2024 genehmigt. Das Reglement unterliegt dem Referendum gemäss Artikel 8 und Artikel 47 Gemeindeverfassung Heimberg.

EINWOHNERGEMEINDE HEIMBERG

Andrea Erni Hänni
Gemeindepräsidentin

Oliver Jaggi
Gemeindeschreiber

Referendum

Der Gemeindeschreiber hat dieses Reglement vom 14. Oktober 2024 während 60 Tagen in der Präsidialabteilung der Gemeindeverwaltung Heimberg öffentlich aufgelegt. Er gab die Auflage im Thuner Amtsanzeiger vom 24. Oktober 2024 bekannt. Das Referendum wurde bis zum Ablauf der Frist am 23. Dezember 2024 nicht ergriffen.

Inkrafttreten

Das Inkrafttreten per 1. Januar 2025 wurde am 9. Januar 2025 im Thuner Amtsanzeiger publiziert.

Heimberg, 10. Januar 2025

Oliver Jaggi
Gemeindeschreiber