

---

Einwohnergemeinde  
Forst-Längenbühl

---

# Behörden- und Personalreglement (BPR)

---



2022  
Totalrevision

Vorlage zuhanden der Gemeindeversammlung vom  
07.06.2022



**Inhaltsverzeichnis**

<b>RECHTSVERHÄLTNIS .....</b>	<b>4</b>
GELTUNGSBEREICH .....	4
ÖFFENTLICH-RECHTLICH ANGESTELLTES PERSONAL.....	4
PRIVATRECHTLICH ANGESTELLTES PERSONAL.....	4
KÜNDIGUNGSFRISTEN .....	4
<b>LOHNSYSTEM.....</b>	<b>5</b>
GRUNDSATZ.....	5
AUFSTIEG .....	5
RÜCKSTUFUNGEN.....	5
<b>LEISTUNGSBEURTEILUNG .....</b>	<b>6</b>
ORGANIGRAMM / KADERSTELLEN .....	6
VORGEHEN .....	6
ERÖFFNUNG / RECHTSMITTEL .....	6
AUSSERGEWÖHNLICHE LEISTUNGEN.....	6
<b>BESONDERE BESTIMMUNGEN .....</b>	<b>7</b>
ARBEITSPLATZBEWERTUNG .....	7
STELLENAUSSCHREIBUNG .....	7
UNFALLVERSICHERUNG .....	7
PENSIONSKASSE .....	7
ABGANGSENTSCHÄDIGUNG RENTENANSPRÜCHE.....	7
ANSPRUCH AUF REDUKTION DES BESCHÄFTIGUNGSGRADS BEI GEBURT ODER ADOPTION EINES KINDES .....	7
SITZUNGSGELD .....	8
JAHRESENTSCHÄDIGUNGEN / SPESEN .....	8
VERORDNUNG DES GEMEINDERATES.....	8
<b>ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN.....</b>	<b>8</b>
INKRAFTTRETEN .....	8
<b>GENEHMIGUNG .....</b>	<b>9</b>
<b>AUFLAGEZEUGNIS .....</b>	<b>9</b>
<b>ANHANG .....</b>	<b>11</b>
JAHRESENTSCHÄDIGUNGEN GEMEINDERAT.....	11
ENTSCHÄDIGUNGEN, SITZUNGSGELDER GEMEINDERAT .....	11
REISESPESEN .....	11

## 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 sowie allfällige Auslagerungsverträge mit Dritten.

### *Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal*

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

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

<sup>3</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 drei Monate.

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

## Lohnsystem

### **Grundsatz**

**Art. 5**<sup>1</sup> Jede Stelle wird einer Gehaltsklasse zugeordnet.

<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.

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

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

### **Rückstufungen**

**Art. 7**<sup>1</sup> 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..

<sup>2</sup> Das Gehalt kann nicht unter das Grundgehalt (Minimum der Gehaltsklasse) reduziert werden.

## Leistungsbeurteilung

### ***Organigramm / Kaderstellen***

**Art. 8**<sup>1</sup> Der Gemeinderat regelt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einer Verordnung.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat deklariert in einer Verordnung, welche Stellen das Kader bilden.

### ***Vorgehen***

**Art. 9**<sup>1</sup>

Die vorgesetzte(n) Person(en) (übergordnete Stelle) nimmt/nehmen die Leistungsbeurteilung vor.

<sup>2</sup> Sie geht / sie gehen dabei wie folgt vor:

- a) Sie führt / sie führen mit dem Kader einzeln Beurteilungsgespräche durch,
- b) Sie gibt / sie geben den Betroffenen die Leistungsbeurteilung und die entsprechende Veränderung des Gehalts bekannt und gibt/geben ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme,
- c) Sie unterbreitet / sie unterbreiten dem Gemeinderat seinen / ihren Antrag zum Beschluss.

### ***Eröffnung / Rechtsmittel***

**Art. 10**<sup>1</sup> Der Entscheid des Gemeinderates ist dem Personal bekanntzugeben.

<sup>2</sup> Das Personal kann innert zehn Tagen nach Bekanntgabe des Entscheides eine beschwerdefähige Verfügung verlangen.

<sup>3</sup> Das Personal kann die Verfügung innert dreissig Tagen nach Eröffnung mit Verwaltungsbeschwerde beim Regierungsstatthalter anfechten.

### ***Aussergewöhnliche Leistungen***

**Art. 11** Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien von maximal CHF 1'000.00 im Einzelfall belohnen.

## Besondere Bestimmungen

- Arbeitsplatzbewertung** **Art. 12** Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, lässt der Gemeinderat die Stellen neu bewerten.
- Stellenausschreibung** **Art. 13** Die Gemeinde schreibt freie Kaderstellen öffentlich aus.
- Unfallversicherung** **Art. 14** <sup>1</sup> Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG).
- <sup>2</sup> Die Prämien für die Berufs- und die Nichtberufsunfallversicherung trägt die Gemeinde.
- <sup>3</sup> Die Lohnzahlung bei Unfall richtet sich nach den Bestimmungen des Kantons.
- Pensionskasse** **Art. 15** <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 besonderer Gemeindevorschriften.
- <sup>2</sup> Die Beiträge werden zu 45% vom Personal und zu 55% von der Gemeinde getragen.
- <sup>3</sup> Bei unbezahltem Urlaub hat der Arbeitnehmer ebenfalls die Pensionskassenbeiträge des Arbeitgebers zu übernehmen.
- Abgangsentschädigung  
Rentenansprüche** **Art. 16** 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 Beschäftigungs-  
grads bei Geburt oder  
Adoption eines Kindes** **Art. 17** <sup>1</sup> 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.
- <sup>2</sup> Es ist individuell zu prüfen, ob der Beschäftigungsgrad auf Wunsch des Mitarbeiters reduziert werden kann.

- Sitzungsgeld** **Art. 18** Das Personal hat Anspruch auf Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.
- Jahresentschädigungen / Spesen** **Art. 19** Die Entschädigungen und Spesen des Gemeinderates werden im Anhang geregelt.
- Verordnung des Gemeinderates** **Art. 20** Der Gemeinderat erlässt in einer Verordnung Ausführungsbestimmungen zum Personalreglement. Der Gemeinderat regelt insbesondere folgende Bereiche:
- Allgemeine Bestimmungen
  - Behörde (Gemeinderat)
  - Kommissionen / Delegierte
  - Personal
  - Funktionäre
  - Verschiedenes

In diesen Bereichen sind insbesondere folgende Regelungen enthalten:

- Entschädigungen und Spesen (mit Ausnahme derjenigen des Gemeinderates)
- Ordentlicher Stundenansatz
- Einreihung Gehaltsklassen Personal
- Organisation
- Aufgaben
- Kompetenzen / finanzielle Befugnisse

## Übergangs- und Schlussbestimmungen

- Inkrafttreten** **Art. 21** <sup>1</sup> Dieses Reglement mit dem Anhang tritt am 01.08.2022 in Kraft.

<sup>2</sup> Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Personalreglement vom 25.11.2010, auf.



## Genehmigung

Die Gemeindeversammlung genehmigte dieses Reglement mit Anhang  
am .....

Längenbühl, .....

Der Gemeindepräsident

Der Gemeindeschreiber

Kurt Kindler

Anton Wenger

## Auflagezeugnis

Der Gemeindeschreiber hat dieses Reglement 30 Tage vor der beschlussfassenden  
Versammlung in der Gemeindeschreiberei öffentlich aufgelegt. Er gab die Auflage im  
Amtsanzeiger Nr. .... vom ..... bekannt.

Längenbühl, .....

Der Gemeindeschreiber

Anton Wenger



## Anhang

### *Jahresentschädigungen Gemeinderat*

	<u>Funktion</u>		<u>Jahresent-</u> <u>schädigung</u>
a)	Alle Gemeinderatsmitglieder	CHF	3'000.00
b)	Zusatz Präsidentin / Präsident	CHF	14'500.00
c)	Zusatz Vizepräsidentin / Vizepräsident	CHF	1'800.00

### *Entschädigungen, Sitzungsgelder Gemeinderat*

Gemeinderats-Mitglieder, die im Auftrage der Gemeinde an Sitzungen, Kursen, Versammlungen etc. teilnehmen, haben Anspruch auf eine Entschädigung.

a)	Taggessitzung Gemeinderat	CHF	30.00	pro Stunde
b)	Abendsitzungen Gemeinderat bis drei volle Stunden	CHF	50.00	pro Sitzung
	ab vierter Stunde			
	- pro zusätzliche Stunde	CHF	30.00	pro Stunde
	- bzw. pro zusätzliche Halbstunde	CHF	15.00	pro Halbstunde

### *Reisespesen*

Bahnbillet 2. Klasse oder CHF 0.70 pro Autokilometer bzw. CHF 0.30 pro Motorrad-/Fahrradkilometer . Nach Möglichkeit sind die öffentlichen Verkehrsmittel zu benützen.