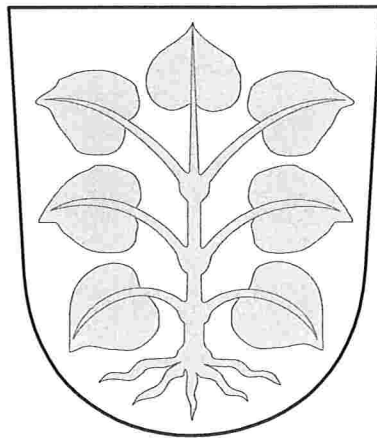


# Einwohnergemeinde Laupen



# Personalreglement

**Beschlossen an Gemeindeversammlung vom 29. Mai 2008**  
Mit Teilrevision vom 7.12.2017



---

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Geltungsbereich und Rechtsverhältnis</b>	<b>4</b>
Art. 1. Geltungsbereich	4
Art. 1a. Teilzeitmandat Gemeindepräsidium	4
Art. 2. Rechtsverhältnis, 1. Öffentlich-rechtliche Anstellung	4
Art. 3. Rechtsverhältnis, 2. Privatrechtliche Anstellung	4
Art. 4. Probezeit, Kündigung	4
Art. 5. Zuweisung anderer Arbeit	5
<b>2. Lohnsystem</b>	<b>5</b>
Art. 6. Grundsatz; Monatslohn	5
Art. 7. Stundenlohn	5
Art. 8. Änderung des Gehalts	5
Art. 9. Berücksichtigung der finanziellen Situation der Gemeinde	6
Art. 10. Teuerungsausgleich	6
Art. 11. Zulagen	6
<b>3. Leistungs- und Verhaltensbeurteilung</b>	<b>6</b>
Art. 12. Mitarbeitergespräche	6
Art. 13. Leistungs- und Verhaltensbeurteilung	7
Art. 14. Kaderstellen	7
Art. 15. Übrigen Stellen	7
Art. 16. Aussergewöhnliche Leistungen	7
<b>3. Besondere Bestimmungen</b>	<b>8</b>
Art. 17. Stellenausschreibung	8
Art. 18. Unfallversicherung	8
Art. 19. Krankentaggeldversicherung	8
Art. 20. Pensionskasse	8
Art. 21. Arbeitszeit	8
Art. 22. Ferien und arbeitsfreie Tage	8
Art. 23. Lohnfortzahlung	8
Art. 24. Bezahlter Kurzurlaub	8
Art. 25. Treueprämie	9
Art. 26. Ausübung eines öffentlichen Amtes	9
Art. 27. Nebenbeschäftigungen	9
Art. 28. Weiterbildung	9
Art. 29. Information, Mitsprache	9
<b>5. Entschädigung des Gemeinderates</b>	<b>10</b>
Art. 30. Entschädigung	10
<b>6. Schlussbestimmungen</b>	<b>10</b>
Art. 31. Delegation an Gemeinderat	10
Art. 32. Übergangsbestimmung	10
Art. 33. Inkrafttreten	10



---

Teilrevision 7.12.2017 .....	12
ANHANG .....	14



**Die Gemeindeversammlung erlässt, gestützt auf:**

- das Organisationsreglements vom 13. März 2002, Artikel 26,

**nachfolgendes Personalreglement.**

## 1. Geltungsbereich und Rechtsverhältnis

Geltungsbereich **Art. 1. Geltungsbereich**

Dieses Reglement ordnet die Rechte und Pflichten des gesamten Gemeindepersonals sowie die Entschädigungen und Spesen der Behördenmitglieder und der nebenamtlichen Funktionäre der Gemeinde.

Teilzeitmandat Gemeindepräsidium **Art. 1a. Teilzeitmandat Gemeindepräsidium**

<sup>1</sup> Das Teilzeitamt des Gemeindepräsidiums (Art. 39a OgR 2019) wird gemäss Gehaltsklasse 24, Gehaltsstufe 80 entlohnt.

<sup>2</sup> Auf das Teilzeitamt sind im Übrigen ausschliesslich die versicherungsrechtlichen Bestimmungen anwendbar (z.B. Unfallversicherung, Sozialversicherung).<sup>1</sup>

Rechtsverhältnis  
1. Öffentlich-rechtliche Anstellung **Art. 2. Rechtsverhältnis, 1. Öffentlich-rechtliche Anstellung**

<sup>1</sup> Das Personal der Gemeinde wird öffentlich-rechtlich angestellt.

<sup>2</sup> Soweit dieses Reglement keine Regelung vorsieht, kommen die Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung nur zur Anwendung, wenn dieses Reglement oder die Verordnung des Gemeinderats dies vorsehen.

2. Privat-rechtliche Anstellung **Art. 3. Rechtsverhältnis, 2. Privatrechtliche Anstellung**

<sup>1</sup> Befristet oder im Stundenlohn angestelltes Personal und nebenamtliche Funktionäre können privatrechtlich angestellt werden.

<sup>2</sup> Für die privatrechtlich Angestellten gelten die Bestimmungen dieses Reglements, soweit im Arbeitsvertrag nicht abweichende Regelungen vereinbart werden.

<sup>3</sup> Ergänzend kommen die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts zur Anwendung.

Probezeit, Kündigung **Art. 4. Probezeit, Kündigung**

<sup>1</sup> Als Probezeit gelten die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses.

<sup>2</sup> Die Kündigungsfrist für das gesamte Gemeindepersonal beträgt drei Monate.

---

<sup>1</sup> Teilrevidiert am 7.12.2017, Artikel in Kraft gesetzt per 1.1.2019



Für das Kaderpersonal können im Arbeitsvertrag längere Fristen vereinbart werden.

<sup>3</sup> Die Gemeinde kündigt unbefristete Anstellungsverhältnisse in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.

<sup>4</sup> Die Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung betreffend die Kündigungsgründe und die Kündigung zur Unzeit sind anwendbar. Beschwerden gegen die Kündigung von Arbeitsverhältnissen haben keine aufschiebende Wirkung, ausser die instruierende Behörde ordne sie an.

#### **Art. 5. Zuweisung anderer Arbeit**

Zuweisung anderer Arbeit

Der Gemeinderat kann dem Personal unter Beibehaltung des bisherigen Gehalts vorübergehend oder dauernd eine andere zumutbare Arbeit zuweisen, wenn die Aufgabenerfüllung oder der zweckmässige und wirtschaftliche Personaleinsatz es erfordert.

## **2. Lohnsystem**

#### **Art. 6. Grundsatz; Monatslohn**

Grundsatz; Monatslohn

<sup>1</sup> Basis für die Löhne des Personals bildet das Gehaltssystem für das Kantonspersonal.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat weist jeder Funktion in der Gemeindeverwaltung eine Gehaltsklasse zu. Jede Stelle wird einer Funktion zugeordnet.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat ist zuständig für die Einstufung des Personals innerhalb der Gehaltsklassen.

#### **Art. 7. Stundenlohn**

Stundenlohn

<sup>1</sup> Teilzeitlich beschäftigtes Personal mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 50 % oder Aushilfspersonal kann im Stundenlohn besoldet werden.

<sup>2</sup> Der Besoldungsansatz entspricht der auf eine Stunde umgerechneten Besoldung für die entsprechende Funktion.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat kann für nebenamtliche Funktionen die Entschädigung vertraglich ausserhalb des Gehaltssystems festlegen.

#### **Art. 8. Änderung des Gehalts**

Änderung des Gehalts

<sup>1</sup> Der Gemeinderat beschliesst jährlich nach der Genehmigung des Gemeindebudgets im Einzelfall über den Aufstieg und die Rückstufung innerhalb der Gehaltsklasse. Es besteht kein Rechtsanspruch auf einen Gehaltsaufstieg.

<sup>2</sup> Der Gehaltsaufstieg oder die Rückstufung erfolgt gestützt auf das Resultat der jährlichen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung gemäss Artikel 12 und 13.



<sup>3</sup> Wenn Leistung und Verhalten mit „sehr gut“ bewertet werden, können bis zu fünf Gehaltsstufen gewährt werden, bei einer Bewertung mit „gut“ bis zu zwei Gehaltsstufen. Für genügende Leistungen werden keine Gehaltsstufen gewährt.

<sup>4</sup> Wenn Leistung und Verhalten als „ungenügend“ bewertet wird, kann das Gehalt jährlich um bis zu zwei Stufen gesenkt werden. Dabei wird im Einzelfall das Umfeld, insbesondere die gesundheitliche Situation im Sinne der sozialen Verantwortung des Arbeitgebers mitberücksichtigt.

<sup>5</sup> Das Gehalt kann nicht unter das Grundgehalt (Minimum der Gehaltsklasse) gesenkt werden.

Berücksichtigung der  
finanziellen Situation  
der Gemeinde

#### **Art. 9. Berücksichtigung der finanziellen Situation der Gemeinde**

Der Gemeinderat kann auf die Gewährung von Gehaltsstufenerhöhungen ganz oder teilweise verzichten

- a) bei schwieriger finanzieller Lage der Gemeinde,
- b) wenn es die Konjunkturlage und die Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft nahe legen.

Teuerungsausgleich

#### **Art. 10. Teuerungsausgleich**

<sup>1</sup> Zur Erhaltung der Kaufkraft passt der Gemeinderat jeweils per 1. Januar die Gehälter des Gemeindepersonals der Teuerung an. Die Teuerungszulage wird jährlich in die Gehälter integriert.

<sup>2</sup> Bei schwieriger finanzieller Lage der Gemeinde kann der Gemeinderat unter Berücksichtigung der Konjunkturlage, der Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft beschliessen, dass die Teuerung nicht ausgeglichen wird.

Zulagen

#### **Art. 11. Zulagen**

Der Anspruch des Personals auf Familienzulagen (Kinder-, Ausbildungs- und Betreuungszulagen) sowie auf Zulagen für Nacht- und Wochenendarbeit richtet sich nach den Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung.

### **3. Leistungs- und Verhaltensbeurteilung**

Mitarbeitergespräche

#### **Art. 12. Mitarbeitergespräche**

<sup>1</sup> Mit jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter wird alljährlich ein Mitarbeitergespräch (MAG) durchgeführt.

<sup>2</sup> Das MAG sollte in der Regel spätestens Ende November erledigt sein.



---

**Art. 13. Leistungs- und Verhaltensbeurteilung**

Leistungs- und Verhaltensbeurteilung

<sup>1</sup> Kernpunkte des MAG sind die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung, die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsklima, die berufliche Entwicklung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters und die Vereinbarung von Zielen.

<sup>2</sup> Die Bewertung von Leistung und Verhalten erfolgt mit

- a) sehr gut
- b) gut
- c) genügend
- d) ungenügend.

**Art. 14. Kaderstellen**

Kaderstellen

<sup>1</sup> Die Gemeindepräsidentin oder der Gemeindepräsident sowie ein weiteres vom Gemeinderat bestimmtes Ratsmitglied sind für die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung der dem Gemeinderat direkt unterstellten Kaderstellen zuständig. In die Beurteilung werden die Stellungnahmen der Ressortchefs zu den Kernpunkten des MAG einbezogen.

<sup>2</sup> Die beiden beurteilenden Personen führen mit dem Kader einzeln Beurteilungsgespräche durch.

<sup>3</sup> Die Kaderpersonen erhalten von den beiden beurteilenden Personen eine gemeinsame schriftliche Leistungs- und Verhaltensbeurteilung mit der Gelegenheit zur Stellungnahme.

<sup>4</sup> Die beurteilenden Personen teilen dem Gemeinderat das Resultat der Beurteilung und die Stellungnahme der Betroffenen schriftlich mit.

**Art. 15. Übrigen Stellen**

Übrige Stellen

<sup>1</sup> Das Kader ist für die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung des ihm unterstellten Personals verantwortlich.

<sup>2</sup> In die Beurteilung können auf Antrag der beurteilenden oder der beurteilten Person die Meinungen der Ressortchefs einbezogen werden.

<sup>3</sup> Die Kaderpersonen teilen den Mitarbeitenden das Resultat ihrer Beurteilung schriftlich mit. Sie orientieren den Gemeinderat schriftlich über das Resultat ihrer Beurteilung und die Stellungnahme der Betroffenen.

**Art. 16. Aussergewöhnliche Leistungen**

Aussergewöhnliche Leistungen

Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien belohnen.



### 3. Besondere Bestimmungen

Stellenausschreibung **Art. 17. Stellenausschreibung**

Die Gemeinde schreibt freie Stellen öffentlich aus. In begründeten Fällen kann der Gemeinderat davon absehen.

Unfallversicherung **Art. 18. Unfallversicherung**

<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 obligatorische Nichtbetriebsunfallversicherung trägt die Gemeinde.

Krankentaggeldversicherung **Art. 19. Krankentaggeldversicherung**

Die Gemeinde kann für das Personal eine Krankentaggeldversicherung abschliessen. Die Prämien trägt die Gemeinde.

Pensionskasse **Art. 20. Pensionskasse**

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). Der Gemeinderat beschliesst den Prämienbeitragschlüssel.

Arbeitszeit **Art. 21. Arbeitszeit**

<sup>1</sup> Die Normalarbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt das Nähere, insbesondere den Arbeitszeitrahmen, das Gleitzeitmodell, die Präsenz- und Gleitzeiten und die Überzeit.

Ferien und arbeitsfreie Tage **Art. 22. Ferien und arbeitsfreie Tage**

Der Anspruch auf Ferien und arbeitsfreie Tage richtet sich nach den Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung.

Lohnfortzahlung **Art. 23. Lohnfortzahlung**

Bei Krankheit, Unfall und Geburt sowie während Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst hat das Personal Anspruch auf Lohnfortzahlung nach den Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung.

Bezahlter Kurzurlaub **Art. 24. Bezahlter Kurzurlaub**

Der Anspruch auf bezahlten Kurzurlaub richtet sich nach den Bestimmungen





der kantonalen Personalgesetzgebung.

**Art. 25. Treueprämie**

Treueprämie

<sup>1</sup> Dem Gemeindepersonal wird eine Treueprämie nach den Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung in Geld oder zusätzlichen Ferientagen gewährt.

<sup>2</sup> Es werden nur in der Gemeinde geleistete Dienstjahre angerechnet.

**Art. 26. Ausübung eines öffentlichen Amtes**

Ausübung eines öffentlichen Amtes

<sup>1</sup> Das Personal ist berechtigt, öffentliche Ämter auszuüben, soweit diese mit seiner beruflichen Tätigkeit vereinbar sind.

<sup>2</sup> Je nach Bedeutung des auszuübenden Amtes können maximal 15 Arbeitstage in Anspruch genommen werden, ohne dass damit eine Gehaltskürzung oder eine Abgabepflicht verbunden ist. Erfordert die Ausübung des Amtes eine weiter gehende Abwesenheit, ist der Gemeinderat zur Regelung des Einzelfalls ermächtigt. Er kann in diesem Fall eine angemessene Gehaltskürzung oder eine Abgabepflicht der für die Ausübung des öffentlichen Amtes bezogenen Entschädigung festlegen.

**Art. 27. Nebenbeschäftigungen**

Nebenbeschäftigungen

Entgeltliche Nebenbeschäftigungen sind nur zulässig, wenn sie die Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen.

**Art. 28. Weiterbildung**

Weiterbildung

<sup>1</sup> Die Gemeinde unterstützt die Aus- und Weiterbildung des Personals durch Beiträge und Gewährung von bezahltem Urlaub, sofern sie im Interesse der Gemeinde liegt.

<sup>2</sup> Über Gesuche für den Besuch von Weiterbildungskursen von mehr als zwei Tagen während der Arbeitszeit entscheidet der Gemeinderat. Die oder der Vorgesetzte stellt einen Antrag. Die Kompetenz zur Bewilligung von Weiterbildungskursen unter zwei Tagen liegt beim zuständigen Abteilungsleiter.

<sup>3</sup> Für die Rückzahlungspflicht gelten die Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung. Der Gemeinderat kann auf die Rückzahlung bei besonderer Härte ganz oder teilweise verzichten. Als besondere Härte gelten eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Grund einer Krankheit oder familiärer Verpflichtungen.

<sup>4</sup> Das Personal kann zum Besuch von Kursen verpflichtet werden.

**Art. 29. Information, Mitsprache**

Information, Mitsprache

Der Gemeinderat informiert über alle Entwicklungen und Vorhaben, welche das Personal betreffen. Es kann dazu Stellung nehmen und aus eigener Initiative Vorschläge unterbreiten.



## 5. Entschädigung des Gemeinderates

Entschädigung **Art. 30. Entschädigung**

Die Entschädigung des Gemeinderats ist im Anhang geregelt.

## 6. Schlussbestimmungen

Delegation  
an Gemeinderat **Art. 31. Delegation an Gemeinderat**

Der Gemeinderat regelt in einer Verordnung

- a) die Zuteilung der Gehaltsklassen für die einzelnen Funktionen des Gemeindepersonals (Art. 6 Abs. 2);
- b) den Prämienbeitragsschlüssel der beruflichen Vorsorge (Art. 20);
- c) das Arbeitszeitmodell für das Gemeindepersonal (Art. 21 Abs. 2)
- d) die Sitzungsgelder und Spesenentschädigungen der Behörden und des Personals,
- e) die Entschädigung der nebenamtlichen Funktionäre,
- f) weitere Ausführungsbestimmungen zu diesem Reglement.

Übergangsbestimmung **Art. 32. Übergangsbestimmung**

<sup>1</sup> Die Ansätze der Jahresentschädigung des Gemeinderats gemäss Anhang werden um 25 % erhöht, so lange die Entschädigungen voll steuerpflichtig sind.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat wird verpflichtet, die Erhöhung aufzuheben oder anteilmässig zu reduzieren, wenn Entschädigungen ganz oder teilweise steuerbefreit werden.

Inkrafttreten **Art. 33. Inkrafttreten**

<sup>1</sup> Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2009 in Kraft.

<sup>2</sup> Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Personalreglement vom 23. Dezember 1996 und den Anhang 2 der Verordnung vom 20. März 2006 über die öffentliche Sicherheit auf.

---

△△△△

---

Die Gemeindeversammlung vom 29. Mai 2008 nahm dieses Reglement mit Anhang an.



---

Namens der Gemeindeversammlung

Der Gemeindepräsident:

Der Gemeindeschreiber:

sig. Manfred Zimmermann

sig. Michel Brönnimann

### **Auflagezeugnis**

Der Gemeindeschreiber hat dieses Reglement vom 30. April 2008 bis und mit 29. Mai 2008 (dreissig Tage vor der beschlussfassenden Versammlung vom 29. Mai 2008) in der Gemeindeschreiberei öffentlich aufgelegt. Er gab die Auflage erstmals im Amtsanzeiger Nr. 17, vom 24. April 2008, bekannt.

Laupen, 29. Mai 2008

Der Gemeindeschreiber:

sig. Michel Brönnimann

### **Publikation Genehmigung Reglement**

Der Gemeindeschreiber hat die Inkraftsetzung obigen Reglements, per 1. Januar 2009, im Laupen Anzeiger,

am: 30. Oktober 2008

Nr.: 44

bekannt gegeben.

Laupen, 30. Oktober 2008

Der Gemeindeschreiber:

sig. Michel Brönnimann



## Teilrevision 7.12.2017

Gemeindepräsidium in  
Teilzeit, Inkraftsetzung

### Art. 34 Gemeindepräsidium in Teilzeit, Inkraftsetzung

Der am 7.12.2017 beschlossene neue Artikel 1a tritt am 1.1.2019 in Kraft.

#### Namens der Gemeindeversammlung

Der Gemeindepräsident:



Urs Balsiger

Der Gemeindegemeinschreiber:



Michel Brönnimann

#### Auflagezeugnis

Der Gemeindegemeinschreiber hat dieses Reglement vom 2.11.2017 bis und mit 7.12.2017 in der Gemeindegemeinschreiberei öffentlich aufgelegt. Er gab die Auflage erstmals im Amtsanzeiger vom 26.10.2017, bekannt.

Laupen, 26.10.2017

Der Gemeindegemeinschreiber:



Michel Brönnimann



---

**Publikation Inkraftsetzung neuer Artikel 1a**

Der Gemeindeschreiber hat die Inkraftsetzung per 1.1.2019 des neuen Art. 1a, im Laupen Anzeiger vom 28. Juni 2018 bekanntgegeben.

Laupen, 25.06.2018

Der Gemeindeschreiber:

A handwritten signature in blue ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines, positioned above the name 'Michel Brönnimann'.

Michel Brönnimann



## **ANHANG**

### **Entschädigungen des Gemeinderats**

Die Mitglieder des Gemeinderats haben Anspruch auf folgende Entschädigungen, bzw. Geschenke:

#### **1. Jahresentschädigung:**

<b>Funktion</b>	<b>Franken</b>
Präsident, Teilzeitamt 20%	GK 24, GS 80
Präsident, Ehrenamtlich	30'000
Vizepräsidentin/ Vizepräsident	15'000
Übrige Mitglieder	10'000

(Entschädigungen inkl. 25% gem. Art. 32)

#### **2. Abgangsgeschenk pro abgeschlossene Amtsperiode**

<b>Funktion</b>	<b>Franken</b>
Präsident	2'000
Vizepräsidentin/ Vizepräsident	1'500
Übrige Mitglieder	1'000

#### **3. Inkonvenienzentschädigung**

<b>Funktion</b>	<b>Franken</b>
Gemeindepräsident Teilzeit 20%, nur bei Nichtwiederwahl für eine neue Amtsperiode	5'000

#### **3. Anpassung an die Teuerung**

Die Ansätze basieren auf dem Landesindex der Konsumentenpreise von 102,5 Punkten (Indexbasis Dezember 2005 = 100 Punkte). Der Gemeinderat kann die Ansätze der Teuerung anpassen, sofern der Index um mehr als 5 Punkte gestiegen ist.