



Personalreglement Einwohnergemeinden Tschugg

erarbeitet in Zusammenarbeit mit

- Bernisches Gemeindegader
- Verband Bernischer Gemeinden

Inhaltsverzeichnis

1.	Rechtsverhältnis	3
2.	Lohnsystem.....	3
3.	Leistungsbeurteilung.....	5
4.	Besondere Bestimmungen	5
5.	Übergangs- und Schlussbestimmungen.....	6
Anhang I		7
Anhang II		8
Auflagezeugnis		10
Erläuterungen zu den Änderungen Musterpersonalreglement aufgrund der Teilrevision der kantonalen Personalverordnung vom 9. November 2016		11
Erläuterungen zu den Änderungen Musterpersonalreglement aufgrund der Teilrevision des kantonalen Personalgesetzes vom Juni 2008.....		12
Anhang II		15
Erläuterungen zum Muster-Personalreglement.....		16
Allgemeine Bemerkungen		16
Vorgehen / Begriffserklärungen		16
Die sich stellenden Hauptfragen.....		16
Unterschied-öffentlich-rechtliches / privatrechtliches Anstellungsverhältnis		17
Die Stimmberechtigten als Wahl- resp. Anstellungsbehörde?		17
Geltungsbereich.....		18
Zum Muster-Personalreglement.....		18
Rechtsverhältnis		18
Das Gehaltssystem.....		19
Leistungsbeurteilung		22
Besondere Bestimmungen		24
Übergangs- und Schlussbestimmungen		25
Anhang II 26		
Ferienanteil bei Angestellten mit Jahresentschädigung und im Stundenlohn		26

1. Rechtsverhältnis

1. Geltungsbereich **Art. 1** ¹Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen und Abs. 2 für das gesamte Personal der Gemeinde.
- ² Vorbehalten bleiben die Bestimmungen der Gesetzgebung über die Anstellung der Lehrkräfte.
- 1.1 Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal **Art. 2** ¹ Das Personal der Gemeinde Tschugg wird öffentlich-rechtlich mit Vertrag angestellt.
- ² Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts.
- Geltung von Beschlüssen des Regierungsrats ³ Die Beschlüsse des Regierungsrats zu personalpolitischen Fragen (Teuerung, etc.) gelten auch für das Gemeindepersonal.
- 1.2 Privatrechtlich angestelltes Personal **Art. 3** ¹ Aushilfspersonal wird privatrechtlich angestellt.
- ² Der Gemeinderat bestimmt die privatrechtlich anzustellenden Funktionen.
- ³ Massgebend sind ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.
- Kündigungsfristen **Art. 4** ¹ Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate.
- ² Die Kündigung durch die Gemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.

2. Lohnsystem

- Grundsatz **Art. 5** ¹ Jede Stelle wird einer Gehaltsklasse zugeordnet (Anhang I).
- ² 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 ¹ Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt jedes Jahr durch Anrechnung von Gehaltsstufen.

² Dieser Aufstieg ist von der Erfahrung sowie von der individuellen Leistung und vom Verhalten abhängig.

Verfahren

Art. 7 ¹ Bis zur Gehaltsstufe 48 werden jährlich zwei Gehaltsstufe(n) gewährt, sofern die Anforderungen/Zielvorgaben der Stelle erfüllt werden (Erfahrungsanteil). Sofern die Anforderungen/Zielvorgaben

- a) erfüllt und in wichtigen Bereichen übertroffen werden, können zwei weitere Gehaltsstufen angerechnet werden;
- b) deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen werden, können bis zu vier weitere Gehaltsstufen angerechnet werden.

² Ab Gehaltsstufe 49 bis Gehaltsstufe 68 können

- a) bis zu vier Gehaltsstufen angerechnet werden, sofern die Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt und in wichtigen Bereichen übertroffen werden;
- b) bis zu sechs Gehaltsstufen angerechnet werden, sofern die Anforderungen/Zielvorgaben deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen werden.

³ Ab Gehaltsstufe 69 bis Gehaltsstufe 80 können bis zu sechs Gehaltsstufen angerechnet werden, sofern die Anforderungen/Zielvorgaben deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen werden.

Rückstufung

Art. 8 ¹ 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.

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

Berücksichtigung der finanziellen Situation der Gemeinde

Art. 9 Der Gemeinderat kann bei schwieriger finanzieller Lage der Gemeinde, unter Berücksichtigung der Konjunkturlage sowie der Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft auf die Gewährung von Gehaltsstufen ganz oder teilweise verzichten.

3. Leistungsbeurteilung

Organigramm / Kaderstellen	<p>Art. 10 ¹ Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm dar.</p> <p>² Das dem Gemeinderat direkt unterstellte Personal bildet das Kader der Gemeinde.</p>
Kader	<p>Art. 11 ¹ Die Gemeindepräsidentin oder der Gemeindepräsident ist für die Leistungsbeurteilung des Kaderns verantwortlich.</p> <p>² Sie oder er geht dabei wie folgt vor:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Sie oder er führt mit dem Kader einzeln Beurteilungsgespräche durch;b) Sie oder er gibt den Betroffenen die Leistungsbeurteilung und die entsprechende Veränderung des Gehalts bekannt und gibt ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme;c) Sie oder er unterbreitet dem Gemeinderat seinen Antrag zum Beschluss.
Übrige Stellen	<p>Art. 12 ¹ Das Kader ist für die Leistungsbeurteilung der ihnen unterstellten Personen verantwortlich.</p> <p>² Für das Verfahren gilt Art. 11 Abs. 2 sinngemäss.</p>
Eröffnung/Rechtsmittel	<p>Art. 13 ¹ Der Entscheid des Gemeinderates ist dem Personal bekanntzugeben.</p> <p>² Das Personal kann innert zehn Tagen nach Bekanntgabe des Entscheides eine beschwerdefähige Verfügung verlangen.</p> <p>³ Das Personal kann die Verfügung innert dreissig Tagen nach Eröffnung mit Beschwerde beim Regierungsrat anfechten.</p>
Aussergewöhnliche Leistungen	<p>Art. 14 Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien von maximal Fr. 2000.00 im Einzelfall belohnen.</p>

4. Besondere Bestimmungen

Arbeitsplatzbewertung	<p>Art. 15 Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, lässt der Gemeinderat die Stellen in der Verwaltung neu bewerten.</p>
Stellenausschreibung	<p>Art. 16 Die Gemeinde schreibt freie Kaderstellen öffentlich aus.</p>

Personalreglement

- Unfallversicherung **Art. 17** Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG).
- Pensionskasse **Art. 18** 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.
- Abgangsentschädigung **Art. 19** ¹ Wird einer mindestens 50-jährigen angestellten Person aus unverschuldeten Gründen im Sinne des PG gekündigt, legt der Gemeinderat eine Rentenansprüche Abgangsentschädigung von bis 8 Monatslöhnen fest.
- ² Er berücksichtigt bei der Höhe der Abgangsentschädigung das Alter und die bei der Gemeinde geleisteten Dienstjahre der betroffenen Person.
- ³ Besteht ein Anspruch auf eine finanzielle Leistung der Vorsorgeeinrichtung der Gemeinde, ist das Ausrichten einer Abgangsentschädigung ausgeschlossen.
- Sitzungsgeld **Art. 20** Das Personal hat Anspruch auf Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.
- Jahresentschädigungen, Spesen **Art. 21** Die Entschädigungen und Spesen werden im Anhang II geregelt.

5. Übergangs- und Schlussbestimmungen

- Inkrafttreten **Art. 22** ¹ Dieses Reglement mit Anhängen I und II tritt am 01.01.2026. in Kraft.
- ² Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Dienst- und Besoldungsreglement vom 16.05.2014, auf.

Die Versammlung vom 21.11.2025 nahm dieses Reglement an.

Die Präsidentin/
Der Präsident:



Stephan Garo

Die Sekretärin/
Der Sekretär:



Martin Schneider

Anhang I

Gehaltsklassen

Die Stellen der Gemeinde Tschugg werden wie folgt den Gehaltsklassen zugeordnet:

a) Gemeindeschreiber:in Finanzverwalter:in, Bauverwalter:in	GKL 20 - 22
b) Gemeindeschreiber:in Stellvertreter:in mit fachspezifischer Weiterbildung I	GKL 19 – 21
c) Gemeindeschreiber:in Stellvertreter:in II	GKL 16 – 18
d) Verwaltungsangestellte:r I mit fachspezifischer Weiterbildung	GKL 13 – 14
e) Verwaltungsangestellte:r II	GKL 10 - 12
f) Gemeindearbeiter:in I	GKL 11 – 12
g) Gemeindearbeiter:in II	GKL 9 - 10