

Gemeinde Bowil



Personalreglement Bowil 2027

OneGov 1.1.0/76

Inkraftsetzung: 01.01.2027

Inhaltsverzeichnis

<u>Titel</u>	<u>Seite</u>
1. Rechtsverhältnis	3
2. Lohnsystem	3
3. Leistungsbeurteilung	4
4. Aus- und Weiterbildung	5
5. Besondere Bestimmungen	5
6. Übergangs- und Schlussbestimmungen	6
Anhang I Gehaltsklassen Personal	8
Anhang II Jahresentschädigungen Gemeinderat	8

Personalreglement

der Gemeinde Bowil

1. Rechtsverhältnis

Geltungsbereich	Art. 1 Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen und Absatz 2 für das gesamte Personal der Gemeinde. ² Vorbehalten bleiben die Bestimmungen der Gesetzgebung über die Anstellung der Lehrkräfte.
Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal	Art. 2 ¹ Das Personal der Einwohnergemeinde Bowil wird öffentlich-rechtlich mit Vertrag angestellt. ² Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts. ³ Die Beschlüsse des Regierungsrats zu personalpolitischen Fragen (Teuerung etc.) gelten auch für das Gemeindepersonal.
Privatrechtlich angestelltes Personal	Art. 3 ¹ Aushilfspersonal und im Stundenlohn angestelltes Personal 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 der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse 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 besteht ein Grundgehalt von 100 Prozent und 80 Gehaltsstufen. Innerhalb der Gehaltsklasse ist die Gehaltsentwicklung bezogen auf das Grundgehalt wie folgt abgestuft: ¹ a) 12 Gehaltsstufen à 1.5 % b) 08 Gehaltsstufen à 1.0 % c) 26 Gehaltsstufen à 0.75 % d) 29 Gehaltsstufen à 0.5 %
-----------	--

¹ Überarbeitung per 01.01.2027

- Aufstieg**
- Art. 6** ¹ Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen.
- ² Der Gemeinderat legt fest, welche Mittel für Aufstiege insgesamt zur Verfügung stehen. Er berücksichtigt bei seinem Entscheid die finanzielle Lage der Gemeinde, die Konjunkturlage und die Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft.
- ³ 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.
- ⁴ Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen.
- Überzeit**
- Art. 7** ¹ Überzeit muss grundsätzlich von der vorgesetzten Stelle angeordnet und visiert werden.
- ² Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer legt gegenüber der direkt vorgesetzten Stelle gemäss Anordnung Rapport über die geleistete Überzeit ab.
- ³ Überzeit, welche Ende Jahr das Maximum des gemäss Arbeitszeitreglement des Kantons Bern vorgesehenen Saldos übersteigt, muss bis 30. September des Folgejahres kompensiert werden, ansonsten verfällt die Überzeit zugunsten des Arbeitgebers.
- ⁴ Der Gemeinderat kann ausserordentliche Überzeit (temporäre Projektarbeit) vorgängig bewilligen. Er beschliesst dabei auch über eine allfällige Auszahlung, die maximal nach der aktuellen Gehaltseinreihung (inkl. Anteil 13. Monatslohn und ohne allfällige Zulagen) erfolgen kann.
- ⁵ Für die übrigen Bestimmungen gilt das kantonale Recht.

3. Leistungsbeurteilung

- Organigramm/
Kaderstellen**
- Art. 8** ¹ Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm dar.
- ² Das dem Gemeinderat direkt unterstellte Personal bildet das Kader der Gemeinde.
- Kader**
- Art. 9** ¹ Der oder die Verantwortliche des nach Organigramm zuständigen Ressorts ist für die Leistungsbeurteilung des ihm unterstellten Kadern verantwortlich.
- ² Es geht dabei wie folgt vor:
- Es führt mit dem Kader einzeln Beurteilungsgespräche durch;
 - Es gibt den Betroffenen die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung bekannt und gibt Gelegenheit zur Stellungnahme;

Übrige Stellen	Art. 10 ¹ Das Kader ist für die Leistungsbeurteilung der ihnen unterstellten Personen verantwortlich. ² Für das Verfahren gilt Art. 9 Abs. 2 sinngemäss.
Eröffnung/ Rechtsmittel	Art. 11 ¹ Der Entscheid ist dem Personal bekannt zu geben. ² Das Personal kann innert zehn Tagen nach Bekanntgabe des Entscheides eine beschwerdefähige Verfügung verlangen. ³ Das Personal kann die Verfügung innert 30 Tagen nach Eröffnung mit Verwaltungsbeschwerde beim Regierungsrat anfechten.
Aussergewöhnliche Leistungen	Art. 12 Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien von maximal Fr. 5'000.00 im Einzelfall belohnen.

4. Aus- und Weiterbildung

Grundsatz	Art. 13 ¹ Aus- und Weiterbildungen des Gemeindepersonals werden vom Gemeinderat unterstützt. ² Die Gemeinde kann die Kosten für Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden nach Massgabe des dienstlichen Interesses übernehmen. Art. 172ff Personalverordnung des Kantons Bern sind sinngemäss anwendbar. Über Ausnahmen entscheidet der Gemeinderat. ² ³ Für Funktionäre der Gemeinde ist dieser Artikel sinngemäss anwendbar.
Zustimmung zu Aus- und Weiterbildungen	Art. 14 ¹ Für Aus- und Weiterbildungen bis zu zwei Tage erteilt der oder die Vorgesetzte die Genehmigung. ² Für Aus- und Weiterbildungen mit längerer Dauer ist ein Gesuch an den Gemeinderat zu richten. ³ Es besteht kein Anspruch auf Genehmigung von Aus- und Weiterbildungen.
Rückzahlung	Art. 15 Die Gewährung von Leistungen durch die Gemeinde wird entsprechend der Art. 176 ff Personalverordnung des Kantons Bern mit der Verpflichtung verknüpft, dass diese ganz oder teilweise zurückerstattet werden müssen, wenn das Arbeitsverhältnis vor einem bestimmten Zeitpunkt beendet wird oder wenn die Aus- und Weiterbildung aus Gründen, die bei den Mitarbeitenden liegen, nicht abgeschlossen wird. Über Ausnahmen entscheidet der Gemeinderat. ³

5. Besondere Bestimmungen

Arbeitsplatzbewertung	Art. 16 Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, lässt der Gemeinderat die Stellen in der Verwaltung neu bewerten.
Stellenausschreibung	Art. 17 Die Gemeinde schreibt freie Stellen öffentlich aus.

² Überarbeitung per 01.01.2027

³ Überarbeitung per 01.01.2027

Unfallversicherung	Art. 18 Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG).
Taggeldversicherung	Art. 19 Schliesst die Gemeinde eine Taggeldversicherung ab, gehen die Prämien zur Hälfte zu Lasten des Personals.
Pensionskasse	Art. 20 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. ² Der ordentliche Beitrag wird zu 60 % vom Arbeitgeber und zu 40 % vom Arbeitnehmer bezahlt (inkl. Nachzahlungen und Verwaltungskosten). ⁴
Abgangsentschädigung, Rentenansprüche	Art. 21 Die Bestimmungen des kantonalen Rechts über die Abgangsentschädigungen und die Rentenansprüche (Art. 32 und 33 PG) finden in der Gemeinde keine Anwendung.
Sitzungsgelder	Art. 22 Das Personal hat Anspruch auf Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.
Jahresentschädigungen, Spesen	Art. 23 ¹ Die Entschädigungen an die Mitglieder des Gemeinderates werden im Anhang II geregelt. ² Die Entschädigungen, Sitzungsgelder und Spesen für die übrigen Behördemitglieder, Funktionen und Angestellte sowie weitergehende Personalbestimmungen werden in einer gemeinderätlichen Verordnung geregelt.

6. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Inkrafttreten	Art. 24 ¹ Dieses Reglement mit den Anhängen I und II tritt am 01.01.2027 in Kraft. ² Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Personalreglement vom 01.01.2025 auf.
---------------	---

Das Personalreglement per 01.01.2027 ist am 07.07.2026 durch den Gemeinderat beraten und beschlossen worden.

GEMEINDERAT BOWIL



Manuel Lüscher
Gemeindepräsident



Urs Rügger
Gemeindeschreiber

⁴ Überarbeitung per 01.01.2027

Auflagezeugnis/Inkraftsetzung:

Das Reglement untersteht der Zuständigkeit des Gemeinderats (OgR, Art. 11 Bst. d). Der Beschluss ist gestützt auf Art. 25 OgR im Anzeiger Konolfingen vom 13.08.2026 publiziert worden. Gegen den Beschluss ist ????.

3533 Bowil, xxxx

Urs Rüegger
Gemeindeschreiber

Publikation nach Art. 45 Gemeindeverordnung: Anzeiger Konolfingen Nr. xx vom xxxx

Anhang I zum Personalreglement Bowil

Gehaltsklassen Personal

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

Stelle	Gehaltsklasse
Gemeindeschreiber/in	21
Finanzverwalter/in	20
Fachbereichsleitung / Stellvertretung (bspw. Gemeindebetrieb, Tagesschule, Bauwesen, etc.)	15
Leitung Gemeindebetrieb	15
Leitung Tagesschule	15
Verwaltungsangestellte	10 - 13
Wegdienst (Wegmeister)	10 – 12
Hauswart/in	10 – 12

Anhang II zum Personalreglement Bowil

Jahresentschädigungen des Gemeinderates

Funktion	Entschädigung pro Monat		Entschädigung pro Jahr	
Präsident/in	Fr.	1'250.00	Fr.	15'000.00
Vizepräsident/in	Fr.	700.00	Fr.	8'400.00
Übrige Ratsmitglieder	Fr.	500.00	Fr.	6'000.00

- Für jedes vollendete Dienstjahr wird ein Zuschlag von Fr. 50.00 pro Monat auf der Ausgangsent-schädigung gewährt (Praxiserweiterung der Exekutivtätigkeit). Diese Regelung ist anwendbar ab der Legislatur 2025 - 2028.
- In der Jahresentschädigung sind Bürositzungen und Besprechungen mit Sachbearbeitenden, die Sitzungsvorbereitung (Aktenstudium, Informationsbeschaffungen und Abklärungen) für Gemein-deratssitzungen sowie repräsentative und gesellige Anlässe in der Funktion als Behördenvertre-ter eingeschlossen. Ebenfalls eingeschlossen sind die private Büroinfrastruktur (Einrichtung und Material) und die nötigen Kommunikationsmittel und deren Betriebskosten.
- Anderweitiger Aufwand der Gemeinderatsmitglieder wird mit einem Stundenlohn auf Basis der jeweils geltenden Gehaltsklassentabelle des Kantons Bern (Gehaltsklasse 23, Gehaltsstufe GG) entschädigt. Sitzungsgelder und Spesenvergütungen richten sich nach der Personalverordnung.

Änderungstabelle – nach Beschlüssen

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung
08.08.2017 GR	01.01.2018	Erlass	Neufassung
19.10.2021 GR	01.01.2022	Absatz 4 (Art. 12 – 14): Aus- und Weiterbildung	Neufassung
17.01.2023 GR	01.01.2023	Art. 7 und 21 Art. 9, 10, 17, 24	Neufassung Überarbeitung
16.10.2024 GR	01.01.2025	Art. 7/4, Art. 23/2, Art. 24, Anhang I	GK Personal
07.07.2026 GR	01.01.2027	Art. 5/2, 13/2, 15, 20/2, 24, Anhang I und II	Gehaltsstufen, Aus- und Weiterbildung, PK-Anteile, Entschädigung Exekutive

Änderungstabelle – nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung
Erlass	08.08.2017 GR	01.01.2018	Neufassung
Absatz 4 (Art. 12 – 14): Aus- und Weiterbildung	19.10.2021 GR	01.01.2022	Neufassung
Art. 7 und 21 Art. 9, 10, 17, 24	17.01.2023 GR	01.01.2023	Neufassung Überarbeitung
Art. 7/4, Art. 23/2, Art. 24, Anhang I	16.10.2024 GR	01.01.2025	GK Personal
Gehaltsstufen, Aus- und Weiterbildung, PK-Anteile, Entschädigung Exekutive	07.07.2026 GR	01.01.2027	Art. 5/2, 13/2, 15, 20/2, 24, Anhang I und II