

EINWOHNERGEMEINDE SUMISWALD



Gemeinde Sumiswald
Fortschritt hat Tradition.

Personalreglement

Fassung: 15.12.2020
Teilrevision: 16.06.2022

Inhaltsverzeichnis

	Seite
I. Die Gemeindeorgane	4
Organe	4
II. Allgemeine Bestimmungen	4
Geltungsbereich	4
Personalpolitische Grundsätze	4
Persönlichkeitsschutz	5
Aufsicht, Unterstellung	5
III. Arbeitsverhältnis	5
Anstellungsverhältnis	5
Personaldaten	5
Bewirtschaftung	5
Stellenbeschreibung	6
Ausschreibung	6
Probezeit	6
Beendigung	6
Kündigung durch die Gemeinde	7
Freistellung	7
Beschwerde	7
Kündigung zur Unzeit	8
Fristlose Kündigung	8
IV. Gehalt und weitere finanzielle Leistungen	8
Grundsatz	8
Gehaltssystem	8
Persönliche Einreihung	9
Gehalt	9
Ordentliche und ausserordentliche Lohnentwicklung	9
Anreizsysteme (Prämien und Naturalleistungen)	10
Übrige Entschädigungen	10
Sitzungsgeld	10
Ausrichtung des Gehalts in besonderen Fällen	10
V. Weitere Aspekte des Arbeitsverhältnisses	10
Arbeitszeit und Arbeitsmodell	10
Überzeit und Überstunden	11
Ferien, arbeitsfreie Tage, Urlaub	11
Mitarbeitergespräche	11
Arbeitszeugnis	11
Personalentwicklung	11
Ausspracherecht	12
Nebenbeschäftigungen	12
Ausüben eines öffentlichen Amtes	12
Versicherungen	12
Haftung	12
VI. Pflichten und Verantwortlichkeiten der Mitarbeitenden	12
Allgemeine Pflichten	12
Sorgfaltspflicht, Verantwortlichkeit	12
Weisungen der Vorgesetzten	13
Zusammenarbeit	13
Stellvertretung / Mehrbelastung	13
Wohnsitz	13

VII. Gehalt privatrechtlich angestellter Mitarbeiter, Entschädigungen	13
Privatrechtlich Angestellte, nebenamtliche Funktionen	13
Entschädigungen, Auslagenersatz	14
VIII. Übergangs- und Schlussbestimmungen	14
Ergänzendes Recht	14
Übergangsrecht, Grundsätze	14
Übergangsrecht, Besitzstand	14
Übergangsrecht, Zuständigkeiten	14
Inkrafttreten, Aufhebung bisheriges Recht	15
Anhang	
Entschädigungen für die Mitglieder des Gemeinderats und von Kommissionen, Entschädigungen für besondere Dienstleistungen für die Gemeinde, Ersatz von Auslagen	16

Die in diesem Reglement aus Gründen der besseren Lesbarkeit gewählte männliche Schreibform gilt selbstverständlich für beide Geschlechter.

Die Einwohnergemeinde Sumiswald erlässt gestützt auf Arikel 5 Buchstabe a des Organisationsreglements vom 10. Dezember 2014 das folgende

Personalreglement

I. Die Gemeindeorgane

- Art. 1**
- Organe
- ¹ Die Organe dieses Reglements sind:
- a das Führungsorgan, welches sich aus Mitgliedern des Gemeinderates, insbesondere dem Gemeindepräsidenten und den Mitgliedern der Geschäftsleitung zusammensetzt und
 - b der Leiter Verwaltung in der Funktion als Personalverantwortlicher.

II. Allgemeine Bestimmungen

- Art. 2**
- Geltungsbereich
- ¹ Die personalrechtlichen Bestimmungen gelten für das gesamte Personal der Gemeinde mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden (Artikel 6 Absatz 3).

² Soweit dieses Reglement nichts anderes bestimmt, gelten für die vollzeitlich und die teilzeitlich angestellten Mitarbeitenden die gleichen Bestimmungen.

³ Für Lehrpersonen gelten die Bestimmungen der kantonalen Lehreranstellungsgesetzgebung.

- Art. 3**
- Personalpolitische Grundsätze
- ¹ Der Gemeinde Sumiswald ist es wichtig, fachlich kompetente, verantwortungsbewusste, leistungsfähige und einsatzfreudige Mitarbeitende zu gewinnen, zu binden sowie in ihrer Entwicklung zu fördern. Sie setzt auf eine inspirierende Lernkultur.

² Sie schafft die Voraussetzungen für eine leistungsorientierte, motivierende und partnerschaftliche Zusammenarbeit.

³ Die Chancen- und Rechtsgleichheit wird gewährleistet, losgelöst von Alter, Hautfarbe, Geschlecht, Herkunft, sexueller Orientierung, Sprache, sozialer Stellung, religiöser, weltanschaulicher und politischer Überzeugungen oder einer Behinderung.

⁴ Die Gemeinde Sumiswald trifft Massnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung sowie zur Verhinderung von Diskriminierung.

⁵ Die Gemeinde Sumiswald fördert Umweltschutzmassnahmen in der Verwaltung in folgenden möglichen Handlungsfeldern: Energie, Wasser/Abwasser, Mobilität, Abfall, Baumaterialien sowie Gefahr- und Schadstoffe.

⁶ Die Gemeinde Sumiswald entwickelt im Einklang mit den geltenden gesetzlichen Bestimmungen herkömmliche Organisationsformen und

Arbeitsmethoden weiter, um den Herausforderungen des steten gesellschaftlichen Wandels gerecht zu werden und als Arbeitgeberin attraktiv zu bleiben.

⁷ Die Gemeinde Sumiswald unterstützt und fördert im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten flexible Arbeitseinsatzmodelle mit dem Ziel einer hohen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Art. 4

Persönlichkeitsschutz ¹ Die Gemeinde Sumiswald schützt die Persönlichkeit der Mitarbeitenden und nimmt insbesondere auf ihre physische und psychische Gesundheit ausreichend Rücksicht.

² Die Gemeinde Sumiswald schützt die Mitarbeitenden durch geeignete Massnahmen wie zum Beispiel durch Information vor Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

³ Die Mitarbeitenden handeln in Bezug auf die Erhaltung ihrer physischen und psychischen Gesundheit eigenverantwortlich.

Art. 5

Aufsicht, Unterstellung ¹ Die Abteilungsleiter unterstehen der Aufsicht des Gemeinderates, insbesondere dessen Präsidenten. Die Mitarbeitenden wiederum unterstehen den Abteilungsleitenden.

² Die Unterstellungsverhältnisse richten sich nach dem Organigramm der Gemeinde Sumiswald.

³ Das Personal untersteht administrativ dem Personalverantwortlichen.

III. Arbeitsverhältnis

Art. 6

Anstellungsverhältnis ¹ Die Begründung eines Arbeitsverhältnisses setzt persönliche und fachliche Eignung voraus.

² Die Anstellung der Mitarbeitenden erfolgt öffentlich-rechtlich mit Vertrag.

³ Das Aushilfspersonal und Personen in besonderen nebenamtlichen Funktionen werden privatrechtlich nach den Artikeln 319 ff. des Schweizerischen Obligationenrechts (OR), die Lernenden durch Lehrvertrag nach den Artikeln 344 ff. OR angestellt.

⁴ Der Gemeinderat legt die Ansätze für das Gehalt fest.

⁵ Zur Einarbeitung von Mitarbeitenden können Stellen vorübergehend doppelt besetzt werden.

Art. 7

Personaldaten Die Mitarbeitenden haben das Recht auf Einsicht in ihre eigenen Personaldaten.

Art. 8

Bewirtschaftung ¹ Das Führungsorgan beschliesst über die Schaffung und Aufhebung von

	<p>Stellen. Es legt die Stellenprozente für das gesamte Personal fest.</p> <p>² Anerkannte Berufsverbände und Fachorganisationen können mit einer Arbeitsplatzbewertung beauftragt werden.</p>
Stellenbeschreibung	<p>Art. 9</p> <p>¹ Der Gemeinderat erlässt für die Stellen der Abteilungsleiter eine Stellenbeschreibung.</p> <p>² Die Geschäftsleitung erlässt für die übrigen Mitarbeitenden der Gemeinde eine Stellenbeschreibung.</p>
Ausschreibung	<p>Art. 10</p> <p>¹ Die Gemeinde Sumiswald schreibt zu besetzende Kader-Stellen öffentlich aus.</p> <p>² Sie schreibt auch die weiteren Stellen öffentlich aus, sofern nicht ihre Besetzung durch Beförderung oder Berufung angezeigt erscheint.</p>
Anstellung	<p>Art. 11</p> <p>¹ Der Gemeinderat stellt das Kader an.</p> <p>² Die Geschäftsleitung stellt das übrige Verwaltungspersonal an.</p> <p>³ Die Praxisbildner stellen die Lernenden an.</p>
Probezeit	<p>Art. 12</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden werden in der Regel auf Probe angestellt. Die Probezeit ist auf drei Monate befristet.</p> <p>² Die vorgesetzte Stelle entscheidet aufgrund von Eignung, Leistung und Verhalten, ob der Mitarbeitende im Probeverhältnis ins definitive Arbeitsverhältnis angestellt werden kann.</p> <p>³ Genügen Eignung, Leistung und Verhalten den Anforderungen nicht, wird kein definitives Arbeitsverhältnis begründet. In besonderen Fällen kann das Probeverhältnis auf 6 Monate verlängert werden.</p> <p>⁴ Das Führungsorgan eröffnet dem betroffenen Mitarbeitenden im Probeverhältnis spätestens einen Monat vor dessen Ablauf die begründete Verlängerung der Probezeit schriftlich.</p>
Beendigung	<p>Art. 13</p> <p>¹ Die Arbeitsverhältnisse enden durch:</p> <ul style="list-style-type: none">a Kündigung,b Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen,c Ablauf der Frist bei befristeten Arbeitsverhältnissen,d vorzeitige Pensionierung oder Erreichen des ordentlichen Rentenalters,e Invalidität im Sinne des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsgesetzes (ATSG),f Tod. <p>² Das Arbeitsverhältnis kann durch beide Parteien jederzeit unter Wahrung folgender Fristen schriftlich gekündigt werden:</p> <ul style="list-style-type: none">a während der Probezeit unter Beachtung einer Frist von sieben Tagen

- auf das Ende einer Arbeitswoche,
- b im definitiven Arbeitsverhältnis auf Ende eines Monats unter Beachtung einer Frist von drei Monaten.

³ Die Altersgrenze wird mit dem ordentlichen AHV-Rentenalter erreicht und muss nicht gekündigt werden. Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen verlängert werden, höchstens bis zur Vollendung des 70. Altersjahres.

⁴ Bei Invalidität endet das Arbeitsverhältnis auf Ende des Monats der rechtskräftigen Feststellung der Invalidität durch die Invalidenversicherung im Umfang des Invaliditätsgrades.

Art. 14

Kündigung durch die Gemeinde

¹ Die Kündigung durch die Gemeinde Sumiswald setzt einen sachlich zureichenden Grund gemäss Absatz 3 voraus.

² Das Führungsorgan hört den betroffenen Mitarbeitenden vor einer geplanten Kündigung an und gibt ihm Gelegenheit zur Stellungnahme (rechtliches Gehör).

³ Nach Ablauf der Probezeit gelten als Gründe für die ordentliche Kündigung durch die Gemeinde insbesondere

- a die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten,
- b Mängel in der Leistung oder im Verhalten, die trotz schriftlicher Mahnung anhalten oder sich wiederholen,
- c mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die vereinbarte Arbeit zu verrichten,
- d mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit,
- e schwerwiegende wirtschaftliche oder betriebliche Gründe, sofern die Gemeinde Sumiswald dem betroffenen Mitarbeitenden keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann,
- f der Wegfall einer gesetzlichen oder vertraglichen Anstellungsbedingung.

Freistellung

⁴ Das Führungsorgan kann einen in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehenden Mitarbeitenden freistellen, sofern dies im öffentlichen Interesse liegt oder

- a die betroffene Person formell Kenntnis von der bevorstehenden Kündigung hat,
- b eine Austrittsvereinbarung abgeschlossen ist oder
- c die betroffene Person selber gekündigt hat.

⁵ Allfällige Ferienguthaben und andere Zeitguthaben gelten als abgegolten, soweit sie zusammengezählt die Dauer der Freistellung nicht übersteigen.

⁶ Freigestellte Mitarbeitende sind befugt, eine neue Erwerbstätigkeit vor Ablauf der Freistellungsdauer aufzunehmen. Eine neue Anstellung ist dem Personalverantwortlichen umgehend zu melden. Ein während der Freistellung anderweitig erzielttes Erwerbseinkommen wird angerechnet.

⁷ In Ausnahmefällen kann auf eine Anrechnung verzichtet werden.

Beschwerde

⁸ Beschwerden gegen die Kündigung von Arbeitsverhältnissen haben in der Regel keine aufschiebende Wirkung.

- Art. 15**
- Kündigung zu Unzeit ¹ Die Gemeinde Sumiswald darf Mitarbeitenden nach Ablauf der Probezeit nicht kündigen:
- a während dem schweizerischen Militärdienst, Zivildienst, Zivilschutzdienst oder Rotkreuzdienst sowie vier Wochen vorher oder nachher, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert,
 - b während sie mit Zustimmung der Gemeinde an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen,
 - c während sie ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, im ersten bis und mit fünften Dienstjahr während 90 Tagen, ab dem sechsten Dienstjahr während 180 Tagen seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit,
 - d während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft,
 - e während der Dauer eines Schlichtungs- oder Beschwerdeverfahrens wegen Verletzung des Diskriminierungsverbotes gemäss Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann sowie sechs Monate darüber hinaus.

² Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig. Ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist noch nicht abgelaufen, wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

³ Fällt das Ende der fortgesetzten Frist nicht mit dem Monatsende zusammen, verlängert sich die Frist bis zum Ende des nächstfolgenden Monats.

⁴ Diese Sperrfristen gelten nicht bei fristloser Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen.

- Art. 16**
- Fristlose Kündigung ¹ Das Arbeitsverhältnis kann von den Mitarbeitenden wie auch durch das Führungsorgan jederzeit aus wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden.
- ² Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein den Beteiligten nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann.

IV. Gehalt und weitere finanzielle Leistungen

- Art. 17**
- Grundsatz Die Mitarbeitenden haben während der Dauer des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Gehalt.

- Art. 18**
- Gehaltssystem ¹ Jede Stelle ist einer Gehaltsklasse gemäss kantonaler Personalgesetzgebung zuzuordnen. Die Einreihung ist nicht an den Kanton gebunden.

² Für jede Gehaltsklasse besteht ein Grundgehalt von 100 % und 80 Gehaltsstufen von je 0.75 %. Dem Grundgehalt sind 12 Einstiegsstufen

von je 0.75 % vorausgestellt.

³ Bei der Zuordnung werden die Anforderungen und Belastungen sowie der Vergleich mit anderen öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft berücksichtigt.

⁴ Das Führungsorgan überprüft die Grundlagen bei erheblichen Änderungen der Anforderungen und Belastungen.

⁵ Näheres wird in der Personalverordnung geregelt.

Persönliche Einreihung

Art. 19

¹ Die Einreihung erfolgt grundsätzlich in die festgelegte Gehaltsklasse. Sind die Anforderungen der Stelle nicht erfüllt, erfolgt die Einreihung in eine Gehaltsklasse unterhalb der festgelegten Gehaltsklasse.

² Die Ausrichtung des 13. Monatslohnes richtet sich nach dem kantonalen Personalrecht.

³ Die Einreihung bei Stellenantritt richtet sich nach dem Alter, der Vorbildung und der Erfahrung der neuen Mitarbeitenden sowie dem gelebten Lohngefüge der Gemeinde Sumiswald und erfolgt bei den Kadermitarbeitenden durch den Gemeinderat und beim übrigen Verwaltungspersonal durch die Geschäftsleitung.

⁴ Näheres wird im Anhang bzw. in der Personalverordnung geregelt.

Gehalt

Art. 20

¹ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen Lohn, der ihren Aufgaben, den damit verbundenen Anforderungen und Verantwortlichkeiten sowie ihrer Leistung entspricht.

² Der Lohn setzt sich zusammen aus:
a dem Jahreslohn inkl. 13. Monatslohn,
b den Familienzulagen,
c Prämien.

³ Der Jahreslohn bemisst sich nach den in der kantonalen Gehaltsklassentabelle festgelegten Lohnklassen und Lohnstufen.

⁴ Die Anpassung des Gehalts an die Teuerung richtet sich nach den Beschlüssen des Regierungsrats für das Personal des Kantons.

⁵ Die Mitarbeitenden dürfen ihren Lohnanspruch nicht an Dritte abtreten. Trotzdem vorgenommene sowie vor dem Abschluss des Arbeitsvertrages bereits eingegangene Lohnabtretungen sind nichtig und dürfen von der Gemeinde Sumiswald nicht beachtet werden. Sie leistet Lohnzahlungen ausschliesslich an die Mitarbeitenden. Ausnahmen bilden richterliche Verfügungen und betreibungsrechtliche Lohnpfändungen.

⁶ Näheres wird in der Personalverordnung geregelt.

Ordentliche und ausserordentliche Lohn-

Art. 21

¹ Der Gemeinderat kann die Löhne generell, insbesondere zur Erhaltung der Kaufkraft, anheben. Er berücksichtigt dabei die Verhältnisse

entwicklung am Arbeitsplatz, die Konjunkturlage und die Entwicklung der Löhne der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft sowie die Teuerungsentwicklung und die Finanzlage der Gemeinde.

² Die Lohnentwicklung der Mitarbeitenden ist abhängig von deren Leistung und Verhalten sowie den zur Verfügung stehenden Mitteln.

³ Die ordentliche Lohnentwicklung erfolgt innerhalb der definierten Gehaltsklasse.

⁴ Die ausserordentliche Lohnentwicklung erfolgt als Beförderung oder Rückstufung, wenn eine andere Funktion übernommen wird oder wenn die Anforderungen und Zielvorgaben nicht erfüllt werden.

⁵ Auf einen Gehaltsanstieg besteht kein Anspruch.

⁶ Näheres wird in der Personalverordnung geregelt.

Art. 22

Anreizsysteme (Prämien und Naturalleistungen)

¹ Zur Honorierung ausserordentlicher Leistungen sowie zur Leistungs- und Motivationssteigerung kann das Führungsorgan einmalige Prämien oder Naturalleistungen ausrichten.

² Näheres wird in der Personalverordnung geregelt.

Art. 23

Übrige Entschädigungen

Übrige Entschädigungen werden in der Personalverordnung geregelt.

Art. 24

Sitzungsgeld

¹ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf ein Sitzungsgeld, wenn eine Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.

² Näheres wird im Anhang zum Personalreglement geregelt.

Art. 25

Ausrichtung des Gehalts in besonderen Fällen

¹ Die Gemeinde Sumiswald regelt die Ausrichtung des Gehalts bei Krankheit, Unfall, Mutter- und Vaterschaft sowie Erfüllung gesetzlicher Pflichten sowie die Gehaltsfortzahlung im Todesfall.

² Sie hat das Recht, die Mitarbeitenden hinsichtlich ihrer Arbeitsfähigkeit durch einen Vertrauensarzt begutachten zu lassen. Die Kosten gehen zulasten der Gemeinde. Im Falle einer unterschiedlichen Beurteilung durch die Ärzte ist für die Gemeinde die Beurteilung des Vertrauensarztes massgebend.

³ Näheres wird in der Personalverordnung geregelt.

V. Weitere Aspekte des Arbeitsverhältnisses

Art. 26

Arbeitszeit und Arbeitsmodell

¹ Die Mitarbeitenden haben die vom Gemeinderat festgesetzte Arbeitszeit einzuhalten, Teilzeitbeschäftigte im Ausmass ihres Beschäftigungsgrades.

²Das Führungsorgan legt das Arbeitszeitmodell fest.

³Näheres wird in der Personalverordnung geregelt.

Überzeit und
Überstunden

Art. 27

¹Bei voll- und teilzeitbeschäftigtem Personal liegt Überzeit vor, wenn auf besondere vorgängige Anordnung der Vorgesetzten über die tägliche Betriebszeit (06.00 bis 20.00 Uhr) hinaus oder an einem arbeitsfreien Tag gearbeitet werden muss.

²Die Mitarbeitenden sind im Bedarfsfall verpflichtet, Pikett- und Notfalldienst sowie Überzeit zu leisten, und zwar auch an arbeitsfreien Tagen.

³Überstunden sind Stunden, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet werden.

³Näheres wird in der Personalverordnung geregelt.

Ferien, arbeitsfreie
Tage, Urlaub

Art. 28

¹Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Ferien, arbeitsfreie Tage und bezahlten Kurzurlaub im Fall besonderer familiärer Ereignisse.

²Der Gemeinderat bezeichnet die arbeitsfreien Tage in der Personalverordnung.

³Das Führungsorgan kann weitere arbeitsfreie Tage gewähren.

⁴Das Führungsorgan kann einen unbezahlten Urlaub bewilligen, sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist.

⁵Näheres wird in der Personalverordnung geregelt.

Mitarbeitergespräche

Art. 29

¹Die vorgesetzten Stellen führen mindestens einmal jährlich mit jedem Mitarbeitenden ein Gespräch im Sinne einer zukunftsgerichteten Standortbestimmung durch.

²Näheres wird in der Personalverordnung geregelt.

Arbeitszeugnis

Art. 30

¹Die Mitarbeitenden können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht.

²Die Mitarbeitenden können verlangen, dass sich das Zeugnis bloss auf Angaben über Art und Dauer des Dienst- oder Anstellungsverhältnisses beschränkt.

Personalentwicklung

Art. 31

¹Die Gemeinde Sumiswald unterstützt und fördert fortwährendes Lernen wie auch die persönliche und fachliche Entwicklung der Mitarbeitenden.

²Näheres wird in der Personalverordnung geregelt.

Ausspracherecht	<p>Art. 32 Den Mitarbeitenden steht ein Ausspracherecht zu. Dieses ist zuerst mit dem jeweiligen Abteilungsleiter wahrzunehmen. Es kann eine Vertrauensperson beigezogen werden. Verlaufen die Aussprachen ergebnislos, können sich die Mitarbeitenden unter Einhaltung des Dienstweges an das Gemeindepräsidium wenden.</p>
Nebenbeschäftigungen	<p>Art. 33 ¹ Als Nebenbeschäftigung gelten alle im Auftrags- und Anstellungsverhältnis oder als selbständig erwerbende Person ausserhalb des Arbeitsverhältnisses gegen Entgelt ausgeübte Tätigkeiten wie Berater- und Referentenfunktionen, Verwaltungsratsmandate, Expertentätigkeiten. ² Näheres wird in der Personalverordnung geregelt.</p>
Ausübung eines öffentlichen Amtes	<p>Art. 34 ¹ Die Mitarbeitenden sind berechtigt, öffentliche Ämter auszuüben, soweit diese mit ihrer beruflichen Tätigkeit vereinbar sind. ² Näheres wird in der Personalverordnung geregelt.</p>
Versicherungen	<p>Art. 35 ¹ Die berufliche Vorsorge der Mitarbeitenden richtet sich nach den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung der Gemeinde. ² Die Gemeinde Sumiswald versichert die Mitarbeitenden gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG). ³ Die Mitarbeitenden können im Rahmen eines Kollektivvertrages freiwillig eine Krankenversicherung abschliessen.</p>
Haftung	<p>Art. 36 Die Gemeinde Sumiswald haftet für den Schaden, den die Mitarbeitenden und die nebenamtlich Tätigen in Ausübung ihrer amtlichen Tätigkeit Dritten widerrechtlich zugefügt haben. Näheres ist dem kantonalen Personalgesetz zu entnehmen.</p>

VI. Pflichten und Verantwortlichkeiten der Mitarbeitenden

Allgemeine Pflichten	<p>Art. 37 Die Mitarbeitenden der Gemeinde Sumiswald legen zusammen mit der Geschäftsleitung verwaltungsinterne Ziele fest. Zu diesen definierten Zielen holen sie, falls massgebend, regelmässige Rückmeldungen bei der Bevölkerung ein.</p>
Sorgfaltspflicht, Verantwortlichkeit	<p>Art. 38 ¹ Die Mitarbeitenden unterstehen der Sorgfaltspflicht und Verantwortlichkeit gemäss Organisationsreglement der Einwohnergemeinde Sumiswald. ² Die Mitarbeitenden haben ihre Aufgaben sorgfältig auszuführen, die Ressourcen zu schonen und die Interessen der Gemeinde Sumiswald in guten Treuen zu wahren. Die Mitarbeitenden haben im Rahmen ihrer</p>

Tätigkeiten alles zu unternehmen, um die Gemeinde Sumiswald vor Schäden und Verlusten aller Art zu bewahren.

³ Alle in Ausübung der Tätigkeiten anfallenden Akten und Datenträger gehören der Gemeinde Sumiswald. Sie sind ihr bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu übergeben.

⁴ Die strafrechtliche Verantwortlichkeit von Mitarbeitenden richtet sich nach den Vorschriften des Strafrechts.

³ Die Mitarbeitenden unterstehen dem Amtsgeheimnis. Die Verpflichtung zur Wahrung des Amtsgeheimnisses bleibt auch nach der Beendigung des Dienstverhältnisses bestehen. Der Gemeinderat kann im Einzelfall vom Amtsgeheimnis entbinden.

Art. 39

Weisungen der Vorgesetzten

¹ Die vorgesetzten Stellen sorgen für eine zweckmässige und wirtschaftliche Arbeitsorganisation. Den Mitarbeitenden steht dabei ein Mitwirkungsrecht zu.

² Die Mitarbeitenden haben die sicherheitstechnischen Weisungen zu befolgen, die Sicherheitsvorschriften zu beachten sowie die Sicherheitseinrichtungen und persönlichen Schutzausrüstungen ohne Abänderungen richtig zu benützen.

³ Die Mitarbeitenden können zum Tragen von Arbeitskleidung verpflichtet werden.

Art. 40

Zusammenarbeit

Die Mitarbeitenden der Gemeinde Sumiswald sind für eine respektvolle und wertschätzende Zusammenarbeit eigenverantwortlich. Werte bilden die Basis für ein gemeinsames Verständnis, leiten das Handeln im Arbeitsalltag und leisten einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Weiterentwicklung der Gesamtverwaltung.

Art. 41

Stellvertretung / Mehrbelastung

¹ Die Mitarbeitenden sind im Rahmen des Zumutbaren verpflichtet, Stellvertretungen oder andere ausserordentliche Aufgaben zu übernehmen.

² Bei längerer Dauer und starker Mehrbelastung durch eine Stellvertretung oder Übertragung anderer ausserordentlicher Aufgaben kann eine besondere Entschädigung ausgerichtet werden.

Art. 42

Wohnsitz

Das Führungsorgan kann von den Mitarbeitenden verlangen, dass sie in der näheren Umgebung zu wohnen haben, wenn dies aus betrieblichen Gründen angebracht ist.

VII. Gehalt privatrechtlich angestellter Mitarbeiter, Entschädigungen

Art. 43

Privatrechtlich Angestellte, nebenamtliche Funktionen

Der Gemeinderat legt in der Verordnung die Ansätze für das Gehalt der privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden sowie die Entschädigung für besondere nebenamtliche Funktionen fest.

Entschädigungen, Auslagenersatz	Art. 44 Die Entschädigung für die Mitglieder des Gemeinderats und von Kommissionen, die Entschädigung für besondere Dienstleistungen für andere Gemeinden sowie der Ersatz von Auslagen des Personals und von Behördenmitgliedern richten sich nach dem Anhang, welcher Bestandteil dieses Reglements ist.
------------------------------------	--

VIII. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Vollzug	Art. 45 Der Gemeinderat erlässt zum Vollzug dieses Personalreglements eine Personalverordnung und, soweit erforderlich, Weisungen und Richtlinien.
Rechtspflege	Art. 46 ¹ Sind Mitarbeitende mit der Regelung einer personalrechtlichen Angelegenheit durch das Führungsorgan oder eines anderen zuständigen Gemeindeorgans nicht einverstanden, können sie beim Gemeinderat schriftlich eine anfechtbare Verfügung verlangen. ² Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Gemeinde (Artikel 13), die fristlose Kündigung (Artikel 16) und die Freistellung (Artikel 14 Absatz 4) erfolgen immer mittels Verfügung des Gemeinderates. ³ Für die Anfechtung von Verfügungen in personalrechtlichen Angelegenheiten gelten die Bestimmungen des Personalgesetzes (PG) und des Verwaltungsrechtspflegegesetzes (VRPG).
Ergänzendes Recht	Art. 47 ¹ Soweit dieses Reglement, die gestützt darauf erlassene Verordnung des Gemeinderates oder andere Vorschriften der Gemeinde eine Frage nicht regeln, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts. ² Die Bestimmungen des kantonalen Rechts über die Abgangsentschädigungen und die Rentenansprüche finden in der Gemeinde keine Anwendung.
Übergangsrecht, Grundsätze	Art. 48 ¹ Tatsachen und Umstände aus der Zeit vor Inkrafttreten dieses Reglements berechtigen nicht zum Anspruch auf rückwirkende Anwendung des neuen Rechts. ² Auf hängige Verfahren, die bei Inkrafttreten dieses Reglements noch nicht durch rechtskräftigen Entscheid abgeschlossen sind, findet das alte Recht Anwendung.
Übergangsrecht, Besitzstand	Art. 49 Der Gemeinderat kann Besitzstände gewähren.
Übergangsrecht, Zuständigkeiten	Art. 50 Die Zuständigkeiten im Arbeitsverhältnis liegen beim Führungsorgan des neuen Rechts, auch wenn ein Arbeitsverhältnis nach altem Recht begründet wurde.

Inkrafttreten, Aufhebung bisheriges Recht

Art. 51

¹ Dieses Reglement tritt per 1. Januar 2021 in Kraft.

² Mit dem Inkrafttreten werden alle mit diesem Reglement im Widerspruch stehenden früheren Vorschriften aufgehoben, insbesondere das Personalreglement der Einwohnergemeinde Sumiswald vom 12. Dezember 2007 inklusive dessen Anhängen.

Die Gemeindeversammlung Sumiswald hat dieses Reglement am 15.12.2020 angenommen.

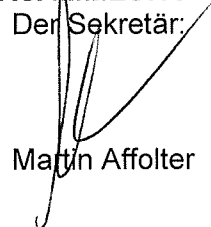
NAMENS DER GEMEINDEVERSAMMLUNG

Der Präsident:

Der Sekretär:



Fritz Kohler



Martin Affolter

AUFLAGEZEUGNIS

Der unterzeichnende Leiter Verwaltung hat dieses Reglement vom 12. November 2020 bis 14. Dezember 2020 (dreissig Tage vor der beschlussfassenden Versammlung) in der Abteilung Präsidiales öffentlich aufgelegt. Er gab die Auflage im Anzeiger Trachselwald Nr. 46 vom 12. November 2020 bzw. Nr. 47 vom 19. November 2020 bekannt.

Sumiswald, 29. Dezember 2020

Der Leiter Verwaltung:



Martin Affolter

Teilrevision Personalreglement

Die Teilrevision Personalreglement der Einwohnergemeinde Sumiswald betreffend Artikel 6 Absatz 2 (Anstellungsverhältnis) sowie die Anpassungen im Anhang zum Personalreglement wurden am 16. Juni 2022 durch die Gemeindeversammlung beschlossen und auf 01. Januar 2023 in Kraft gesetzt.

NAMENS DER GEMEINDEVERSAMMLUNG

Der Präsident:

Der Sekretär:



Fritz Kohler



Martin Affolter

Anhang

Entschädigungen für die Mitglieder des Gemeinderats und von Kommissionen, Entschädigungen für besondere Dienstleistungen für die Gemeinde, Ersatz von Auslagen

1. Pauschale Behördenentschädigungen (pro Jahr)

<u>Gemeinderat</u>	
Präsident	Fr. 30'000.00
Vizepräsident	Fr. 12'000.00
Mitglieder	Fr. 10'000.00
<u>Erwachsenenbildung</u>	Fr. 1'200.00
<u>Feuerwehr</u>	gemäss Feuerwehrverordnung
<u>Nichtständige Kommissionen</u>	Festlegung durch Gemeinderat

1.1. Spesenregelung Gemeinderat

Was gehört nicht auf die Spesenliste

- Ordentliche und ausserordentliche Sitzungen des Gemeinderates mit Protokollführung
- Klausursitzung des Gemeinderates
- Ordentliche und ausserordentliche Sitzungen der Kommissionen mit Protokollführung
- Repräsentationsverpflichtungen für die Ratsmitglieder ohne Auftrag für eine Vorstellung der Gemeinde
- Autospesen innerhalb der Gemeinde
- Telefonspesen

Was gilt als Spesen

• Teilnahme an Besprechungen / Besichtigungen ohne Protokollführung, mindestens eine Stunde bis maximal drei Stunden	Fr.	50.00
• Teilnahme an Besprechungen / Besichtigungen ohne Protokollführung, bis maximal sechs Stunden	Fr.	100.00
• Teilnahme an Besprechungen / Besichtigungen ohne Protokollführung, über sechs Stunden	Fr.	200.00
• Besuche bei hohen Geburtstagen (Ausnahme Präsident und Vize)	Fr.	50.00
• Firmenbesichtigungen (Halbtages-sitzung).	Fr.	100.00
• Teilnahme an Abgeordneten- oder Delegiertenversammlungen, sofern das Taggeld nicht von der Organisation ausbezahlt wird (z. B. Anzeiger)	Fr.	50.00
• Verrichtungen im Auftrag der Gemeinde für eine Abendveranstaltung	Fr.	50.00
• Verrichtungen im Auftrag der Gemeinde für einen halben Tag	Fr.	100.00
• Verrichtungen im Auftrag der Gemeinde für einen ganzen Tag	Fr.	200.00
• Teilnahme an auswärtigen Veranstaltungen (gemäss Personalreglement)		
Taggeld (ganzer Tag)	Fr.	200.00
Taggeld (halber Tag)	Fr.	100.00
auswärtige Verpflegung	Fr.	20.00
Reisespesen (öffentliches Verkehrsmittel 2. Klasse)		
Autokilometer nur in Ausnahmefällen pro km	Fr.	0.60

Mit den Pauschalen sind der ordentliche Sitzungsbetrieb (Vorbereitung, Leitung, Nacharbeit wie Vollzug mit Protokollkontrolle, Korrespondenzen, etc.) abgegolten.

In der Pauschale des Gemeindepräsidenten sind Repräsentationsverpflichtungen, welche im Einzelfall nicht länger als drei Stunden dauern, enthalten.

Jahresentschädigung bis Fr. 2'000.00 gelten als Spesen, der übersteigende Betrag ist als Lohn auszuweisen.

Für besondere Arbeiten und Aufträge legt der Gemeinderat Umfang und Entschädigung von Fall zu Fall fest. Der Grundsatzentscheid über solche Vergütungen ist vom Gemeinderat jeweils im Voraus zu beschliessen.

2. Sitzungsgelder

Mitglieder des Gemeinderates, der ständigen und der nichtständigen Kommissionen sowie Delegierte haben Anspruch auf folgende Sitzungsgelder (inkl. allfälliger Spesen):

- | | | |
|------------------------|-----|--------|
| a) Tagessitzung | Fr. | 200.00 |
| Mindestdauer 6 Stunden | | |
| b) Halbtagesitzung | Fr. | 100.00 |
| Mindestdauer 3 Stunden | | |
| c) Abendsitzung | Fr. | 50.00 |
| Beginn nach 18.00 Uhr | | |

Sitzungsgeld Personal (Artikel 24 Personalreglement): Sofern die Sitzungen nach 18.00 Uhr beginnen, ist ein Sitzungsgeld auszurichten. Bei Sitzungsbeginn vor 18.00 Uhr gilt die Sitzung als Arbeitszeit.

3. Taggelder

Den Behörden- und Kommissionsmitgliedern, den Funktionären und Angestellten der Gemeinde werden für auswärtige Verrichtungen im Auftrag der Gemeinde folgende einheitliche Taggelder (zuzüglich allfälliger Spesen) ausgerichtet:

- | | | |
|----------------------|-----|--------|
| für einen ganzen Tag | Fr. | 200.00 |
| für einen halben Tag | Fr. | 100.00 |

Mitarbeitende der Gemeinde haben bei auswärtigen Teilnahmen während der ordentlichen Arbeitszeit nur Anspruch auf Spesenersatz.

4. Spesen

Reisespesen werden generell nach den Tarifen der öffentlichen Verkehrsmittel (Fahrtkosten 2. Klasse) vergütet. Nur wenn die Reise mit einem öffentlichen Verkehrsmittel nicht zugemutet werden kann, wird eine Autoentschädigung von 60 Rappen pro Kilometer ausgerichtet.

Die Ansätze für auswärtige Verpflegung und Übernachtung werden vom Gemeinderat festgelegt.