



---

Einwohnergemeinde Matten b. Interlaken

## **PERSONAL-VERORDNUNG**

13. Oktober 2009



## Inhaltsverzeichnis

LOHNSYSTEM.....	3
LEISTUNGSBEURTEILUNG .....	4
VERGÜTUNGEN, SPESEN .....	5
NEBENAMTLICH BESCHÄFTIGTES PERSONAL UND AUSZUBILDENDE.....	6
GEHALTSKLASSEN .....	7
WEITERE BESTIMMUNGEN.....	8
INKRAFTTRETEN .....	9

Der Gemeinderat gestützt auf Art. 6 des Personal-Reglements vom 10. Dezember 2009 beschliesst:

## Lohnsystem

Grundsatz

### Art. 1

<sup>1</sup> Jede Stelle wird einer Gehaltsklasse zugeordnet (Art. 15).

<sup>2</sup> Jede Gehaltsklasse besteht aus 40 Gehaltsstufen und sechs Anlaufstufen.

<sup>3</sup> Der Aufstieg erfolgt gestützt auf das Resultat der jährlichen Leistungsbeurteilung. Diese kann wie folgt lauten:

- a) Anforderungen/Zielvorgaben deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen
- b) Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt und in wichtigen Bereichen übertroffen
- c) Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt
- d) Anforderungen/Zielvorgaben teilweise erfüllt
- e) Anforderungen/Zielvorgaben in wichtigen Bereichen nicht erfüllt.

Aufstieg

### Art. 2

<sup>1</sup> Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt jährlich durch Anrechnung von Gehaltsstufen.

<sup>2</sup> Dieser Aufstieg ist von der Erfahrung sowie von der individuellen Leistung und vom Verhalten abhängig.

Verfahren

### Art. 3

<sup>1</sup> Bis zur Gehaltsstufe 24 wird jährlich eine Gehaltsstufe gewährt, sofern die Anforderungen/Zielvorgaben der Stelle erfüllt werden (Erfahrungsanteil). Sofern die Anforderungen/Zielvorgaben

- a) erfüllt und in wichtigen Bereichen übertroffen werden, kann eine weitere Gehaltsstufe(n) angerechnet werden;
- b) deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen werden, können bis zu zwei weitere Gehaltsstufen angerechnet werden.

<sup>2</sup> Ab Gehaltsstufe 25 bis Gehaltsstufe 34 können

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

<sup>3</sup> Ab Gehaltsstufe 35 bis Gehaltsstufe 40 können bis zu drei Gehaltsstufen angerechnet werden, sofern die Anforderungen/Zielvorgaben deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen werden.

Rückstufung

### Art. 4

<sup>1</sup> Das Gehalt kann jährlich um bis zu zwei 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.

Berücksichtigung der finanziellen Situation der Gemeinde

### Art. 5

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.

## Leistungsbeurteilung

Organigramm / Kaderstellen

### Art. 6

<sup>1</sup> Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm dar.

<sup>2</sup> Das dem Ressortvorsteher direkt unterstellte Personal bildet das Kader der Gemeinde.

Kader

### Art. 7

<sup>1</sup> Die Ressortvorsteher sind für die Leistungsbeurteilung des Kaderns verantwortlich (die Leistungsbeurteilung der Schulleitung erfolgt gemäss Volksschulgesetzgebung).

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

- a) Sie führen mit dem Kader einzeln Beurteilungsgespräche durch;
- b) Sie geben den Betroffenen die Leistungsbeurteilung und die entsprechende Veränderung des Gehalts bekannt und geben ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme;
- c) Sie unterbreiten dem Personalausschuss ihren Antrag zum Beschluss.

Übrige Stellen

### Art. 8

<sup>1</sup> Das Kader ist für die Leistungsbeurteilung der ihnen unterstellten Personen verantwortlich (Lehrpersonen gemäss Volksschulgesetzgebung).

<sup>2</sup> Für das Verfahren gilt Art. 7 Abs. 2 sinngemäss.

Personalausschuss

### Art. 9

Für die Durchführung des Lohnsystems und die Festlegung der Gehälter setzt sich der Personalausschuss wie folgt zusammen:

- Gemeindepräsident,
- Vizegemeindepräsident,
- Finanzvorsteher,
- Gemeindeschreiber.

Eröffnung/Rechtsmittel

### Art. 10

<sup>1</sup> Der Entscheid des Personalausschusses 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 Regierungsrat anfechten.

Aussergewöhnliche Leistungen

### Art. 11

Der Personalausschuss kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien von maximal Fr. 2'000 im Einzelfall belohnen.

## Vergütungen, Spesen

### Vergütungen, Spesen **Art. 12**

Delegierte erhalten zuzüglich zum Sitzungsgeld für Verrichtungen im Dienste der Gemeinde auf Antrag:

Eine Verdienstausschädigung von Fr. 300.-- pro Tag für einen effektiv erlittenen Verdienstausschädigung; abgerechnet wird nach Stunden. Der Verdienstausschädigung wird während den Bürozeiten gewährt (07.30 - 12.00 und 13.30 - 17.00), ausgenommen an Samstagen, Sonntagen und allgemeinen Feiertagen. Drei Viertel davon werden als AHV-pflichtigen Lohn ausbezahlt, der restliche Viertel als Spesen. Bei den Gemeinderäten gilt die gesamte ausgerichtete Entschädigung als AHV-pflichtiger Lohn.

Die Delegierten werden durch Beschluss des Gemeinderates oder einer Kommission bezeichnet.

Die Berechtigten haben eine Liste der besuchten Veranstaltungen bis 30. November der Finanzverwaltung abzugeben.

Ferner haben die Berechtigten und das Gemeindepersonal bei auswärtigen Verrichtungen Anspruch auf Vergütung der Kosten:

Reisekosten	Bahnbillet 2. Klasse. Bei schlechten oder fehlenden Zugverbindungen wird 70 Rp. je Autokilometer vergütet. Nach Möglichkeit ist das GA der Gemeinde zu benützen. Für Reisen innerhalb der Gemeinden Interlaken, Matten, Unterseen, Bönigen und Wilderswil (Bödeli) werden keine Reisekosten vergütet. Die übrigen Dienstfahrten sind mit den Pauschalspesen abgegolten.
Verpflegungskosten	nach kantonalem Ansatz.
Übernachtungen	gegen Vorlage entsprechender Belege werden die effektiven Auslagen im Rahmen einer Mittelklassunterkunft vergütet.
Übrige Kleinspesen (Telefon, Porto,..)	gemäss effektivem Aufwand nach Vorlage der Belege. Gemeinderäte können keine zusätzlichen Kleinspesen geltend machen. Diese sind mit den Pauschalspesen abgegolten.
Dienstkleider	Das Personal des Bauamtes sowie die Hauswarte haben Anspruch auf: 2 Überkleider pro Jahr.  Die Gemeinde stellt dem Bauamt die nach den verlangten Vorschriften und gesetzlichen Sicherheitsbestimmungen geforderte Bekleidung zur Verfügung.

## Nebenamtlich beschäftigtes Personal und Auszubildende

Besoldungen  
des nebenamtlich be-  
schäftigten Personals

### Art. 13

Verrichtungen für die Gemeinde, welche nicht durch pauschale Entschädigungen entlohnt werden, sind wie folgt zu entschädigen:

#### Stundenlöhne

Das im Stundenlohn angestellte Reinigungspersonal (Verwaltung, Schulhäuser, Kindergärten, öffentliches WC,...) wird in die Gehaltsklasse 2 eingereiht. Der Personalausschuss legt die Gehaltsstufe innerhalb der Gehaltsklasse 2 für jedes Kalenderjahr fest.

Für das im Stundenlohn angestellte minderjährige Reinigungspersonal (Verwaltung, Schulhäuser, Kindergärten, öffentliches WC,...) gelten die jeweiligen Ansätze des Kantons Bern.

Der Gemeinderat kann für die Reinigung der öffentlichen Toilettenanlage eine Zulage für ausserordentliche Reinigungsarbeiten festlegen.

Zusätzlich ausgerichtet werden:

- Anteil Feiertagsentschädigung von 3,077 %
- Anteil Ferienentschädigung von 8,33 % (bei 5 Wochen Ferienanspruch 10,63 %, bei 6 Wochen Ferienanspruch 13,04 %)
- Anteil 13. Monatslohn von 8,33 %

#### Ansätze für Fachkräfte

Anlagewärter und Stellvertreter      Fr. 30.00 pro Stunde

Zusätzlich ausgerichtet werden:

- Anteil Feiertagsentschädigung von 3,077 %
- Anteil Ferienentschädigung von 8,33 % (bei 5 Wochen Ferienanspruch 10,63 %, bei 6 Wochen Ferienanspruch 13,04 %)
- Anteil 13. Monatslohn von 8,33 %

#### Diverse

Übrige Dienstleistungen wie Pferdekontrollführer, etc., werden nach dem Tagesansatz gemäss Art. 12 dieser Verordnung entschädigt.

Von den Entschädigungen werden die Arbeitnehmerbeiträge für AHV, IV und ALV in Abzug gebracht. Sofern die durchschnittliche wöchentliche Beschäftigungsdauer mehr als 8 Stunden beträgt, ist der/die im Stundenlohn Beschäftigte gegen Nichtbetriebsunfall versichert. Die entsprechende Prämie ist somit ebenfalls in Abzug zu bringen.

Auszubildende

### Art. 14

<sup>1</sup>Der Gemeindegemeinschafter nimmt die Wahl der Auszubildenden in Absprache mit dem Gemeindepräsidenten vor.

<sup>2</sup>Die Entschädigung der Auszubildenden erfolgt nach den kantonalen Ansätzen.

## Gehaltsklassen

Gehaltsklassen

### Art. 15

Die Stellen der Einwohnergemeinde Matten bei Interlaken werden wie folgt den Gehaltsklassen zugeordnet:

<b>Funktion</b>	<b>Gehaltsklasse</b>
<u>Verwaltung</u>	
GemeindeschreiberIn	22
FinanzverwalterIn	21
BauverwalterIn	21
StellvertreterIn (mit Diplom Gemeindeschreiber, Finanzverwalter oder Bauverwalter)	16
StellvertreterIn (ohne Weiterbildung)	14
SteuerregisterführerIn	15
Verwaltungsangestellte als Bereichsleiter	12
Verwaltungsangestellte (mit Diplom Gemeindefachfrau/mann)	11
Verwaltungsangestellte	10
Büroassistent	7
<u>Bauamt</u>	
StrassenmeisterIn	16
StrassenmeisterIn-Stv. (mit Abschluss Polierschule)	13
StrassenmeisterIn-Stv. (mit Berufslehre ohne Weiterbildung)	12
BauamtarbeiterIn (mit Berufslehraabschluss)	10
BauamtarbeiterIn (mit Anlehre)	7
BauamtarbeiterIn	3
<u>Tagesschule</u>	
TagesschulleiterIn mit Ausbildung als Lehrperson und Schulleitung	20
TagesschulleiterIn mit Ausbildung als Lehrperson ohne Schulleitung	18
Lehrpersonen	16
Betreuungspersonal	6
<u>Abwarte</u>	
SchulhauswartIn I (mit Abschluss Hauswertschule)	12
SchulhauswartIn I (ohne Weiterbildung)	11
SchulhauswartIn II	10
Hilfspersonal (Reinigungsdienst)	2
<u>Recht und Ordnung</u>	
Zivilmitarbeiter/in Sicherheit	10
GemeindepolizistIn in Ausbildung	11
GemeindepolizistIn ausgebildet	15

## Weitere Bestimmungen

### Aus- und Weiterbildung **Art. 16**

Die Gemeinde fördert und unterstützt die im dienstlichen Interesse liegende Weiterbildung des Personals.

### Weiterbildung am Putztag der Verwaltung **Art. 17**

Am Putztag der Verwaltung (ein Mal pro Jahr) findet der Ausflug des Verwaltungspersonals statt. Ist der Ausflug während mindestens eines halben Tages mit einem Kurs oder einer Besichtigung im Sinne einer Weiterbildung verbunden, wird dem teilnehmenden Personal ein freier Tag gewährt.

### Prüfungsexperte **Art. 18**

Die Ausübung des Amtes als Prüfungsexperte erfolgt mit Zustimmung des Abteilungsleiters. Der Arbeitsaufwand während der ordentlichen Arbeitszeit gilt als bezahlten Urlaub. Der Aufwand darf jedoch nicht länger als 5 Arbeitstage pro Jahr betragen.

### Schlussessen **Art. 19**

Der Gemeinderat lädt das Bauamtpersonal, die Hauswarte und das Verwaltungspersonal jährlich zu einem Schlussessen ein.

### Arbeitszeit **Art. 20**

Die wöchentliche Arbeitszeit wird durch den Gemeinderat mit dem Erlass von Richtlinien geregelt. Die tägliche Arbeitszeit wird nach den Bedürfnissen der einzelnen Abteilungen festgesetzt. Den Abteilungsleitern steht das Antragsrecht zu.

### Pikettdienst **Art 21**

Das Personal ist auf Anordnung ihrer Vorgesetzten hin verpflichtet, ausserhalb der normalen Arbeitszeit Pikettdienst zu leisten. Es besteht Anspruch auf Zeitkompensation oder Entschädigung nach den Bestimmungen des Kantons.

### Nacht- und Wochenendarbeit **Art 22**

<sup>1</sup> Die Vorgesetzten können Nacht- und Wochenendarbeit aus zwingenden betrieblichen Gründen ausnahmsweise anordnen. In diesem Fall wird eine Zulage gemäss Abs. 2 ausgerichtet. Als Nachtarbeit gilt die zwischen 20.00 bis 06.00 Uhr geleistete Arbeit.

<sup>2</sup> Für die Nacht- und Wochenendarbeit gemäss Art. 130 Abs. 2 der kantonalen Personalverordnung vom 18. Mai 2006 der nicht höher als Gehaltsklasse 18 eingereichten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung wird eine Zulage von 50 % bei Nachtarbeit und 75 % bei Wochenendarbeit ausgerichtet. Das Personal im Strassenunterhalt (Bauamt) erhält eine Zeitgutschrift von 20% für Einsätze zwischen 20.00 und 06.00 Uhr.

Inkrafttreten

**Art 23**

<sup>1</sup> Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2010 in Kraft.

<sup>2</sup> Sie hebt alle ihr widersprechenden Vorschriften auf.

**Genehmigungsvermerk**

Genehmigt an der Sitzung des Gemeinderates vom 13. Oktober 2009.

**GEMEINDERAT MATTEN**

Andres Grossniklaus  
Präsident

Peter Erismann  
Sekretär