

# Einwohnergemeinde Brienz



---

## **Personalverordnung** vom 21. Dezember 2009

Anhang vom 21. Dezember 2009  
(Privatrechtlich angestellte Mitarbeitende)

---

Einsehbar unter [www.brienz.ch](http://www.brienz.ch)

**Systematische Reglementssammlung**

Staat, Volk, Behörden  
Behörden  
Dienstrecht  
Dienstverhältnis im Allgemeinen

## **Inhalt**

### **I. Allgemeine Bestimmungen**

- Art. 1**        Gegenstand
- Art. 2**        Bewirtschaftung der Stellen
- Art. 3**        Privatrechtlich angestelltes Personal

### **II. Gehalt und andere finanzielle Leistungen**

- Art. 4**        Einreihung der Funktionen
- Art. 5**        Gehaltsklassen, Gehaltsstufen, Grundgehalt, Erfahrungsanteil, Leistungsanteil
- Art. 6**        Anfangsgehalt
- Art. 7**        Systempflege
- Art. 8**        Anspruch auf Sitzungsgeld
- Art. 9**        Treueprämien
- Art. 10**       Austrittsgeschenk

### **III. Mitarbeitendenbeurteilung**

- Art. 11**       Allgemeines
- Art. 12**       Mitarbeitendengespräch
- Art. 13**       Vertraulichkeit, Unterlagen

### **IV. Arbeitszeit, Ferien, arbeitsfreie Tage**

- Art. 14**       Arbeitszeit
- Art. 15**       Leistung der Arbeit
- Art. 16**       Sitzungen
- Art. 17**       Nacht- und Wochenendarbeit
- Art. 18**       Ferien
- Art. 19**       Urlaub, arbeitsfreie Tage

### **V. Aus- und Weiterbildung, Versicherungen**

- Art. 20**       Aus- und Weiterbildung
- Art. 21**       Versicherungen

### **VI. Schlussbestimmungen**

- Art. 22**       Inkrafttreten

- Anhang**      Privatrechtlich angestellte Mitarbeitende

Der Gemeinderat der Einwohnergemeinde Brienz, gestützt auf

- Artikel 50 Absatz 3 Buchstabe a der Gemeindeordnung vom 21. August 2003,
- Artikel 33 des Personalreglements vom 10. Dezember 2009,

*beschliesst:*

## I. Allgemeine Bestimmungen

Gegenstand **Art. 1** <sup>1</sup> Diese Verordnung regelt im Rahmen des Personalreglements vom 10. Dezember 2009

- a die Funktionen, für welche das Personal privatrechtlich angestellt wird,
- b Einzelheiten betreffend das Arbeitsverhältnis der öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeitenden der Einwohnergemeinde Brienz (im Folgenden Gemeinde).

<sup>2</sup> Der Anhang ist Bestandteil dieser Verordnung.

Bewirtschaftung der Stellen **Art. 2** <sup>1</sup> Die Gemeinde bewirtschaftet die Stellen im Rahmen des beschlossenen Stellenetats.

<sup>2</sup> Sie kann die Aufteilung einer Stelle in Teilzeitstellen oder die Anstellung von Mitarbeitenden im Job Sharing beschliessen oder bewilligen, wenn dies die Verhältnisse gestatten und die Erfüllung der Aufgaben nicht darunter leidet.

Privatrechtlich angestelltes Personal **Art. 3** Die Funktionen, für welche das Personal privatrechtlich angestellt wird (Artikel 3 des Personalreglements), richten sich nach dem Anhang.

## II. Gehalt und andere finanzielle Leistungen

Einreihung der Funktionen **Art. 4** <sup>1</sup> Jede Funktion wird nach dem System der „Vereinfachten Funktionsanalyse“ bewertet. Die Bewertung berücksichtigt

- a das vorausgesetzte Ausbildungsniveau und die notwendige Erfahrung,
- b die geistigen Anforderungen und Belastungen,
- c die psychosoziale Kompetenz und die psychischen Belastungen,
- d die Verantwortung,
- e die physischen Anforderungen und Belastungen,
- f die Beanspruchung der Sinnesorgane und spezielle Arbeitsbedingungen.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat umschreibt die Richtpositionen des Einreihungsplans in Anhang I zum Personalreglement. Die Umschreibung zeigt modellhaft die für die Zuordnung einer Funktion massgebenden Anforderungen und Belastungen auf.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat vereinbart im Rahmen des Einreihungsplans und gestützt auf die Richtpositionsumschreibungen die zutreffende Gehaltsklasse im Arbeitsvertrag.

---

Gehaltsklassen, Gehaltsstufen, Grundgehalt, Erfahrungsanteil, Leistungsanteil	<p><b>Art. 5</b> <sup>1</sup> Für jede Gehaltsklasse bestehen ein Minimum (Grundgehalt), ein Erfahrungsanteil von maximal 50 Gehaltsstufen sowie ein Leistungsanteil von maximal 30 Gehaltsstufen.</p> <p><sup>2</sup> Jede Gehaltsstufe entspricht 0.75 Prozent des Grundgehalts. Das maximal mögliche Gehalt beträgt somit 160 Prozent des entsprechenden Grundgehalts.</p> <p><sup>3</sup> Im Erfahrungsanteil kann in jeder Gehaltsklasse vom Minimum aus in 20 Schritten aufgestiegen werden. In der Regel beträgt der jährliche Erfahrungsaufstieg während der ersten 5 Dienstjahre 4 Gehaltsstufen, in den Jahren 6 bis 10 3 Gehaltsstufen, in den Jahren 11 bis 15 2 Gehaltsstufen und in den Jahren 16 bis 20 noch eine Gehaltsstufe.</p> <p><sup>4</sup> Der Leistungsanteil ist abhängig vom Ergebnis der jährlichen Mitarbeitendenbeurteilung. Die Beurteilung erfolgt aufgrund von 5 Beurteilungsstufen, wobei über die ganze Gemeindeverwaltung hinweg eine sogenannte „Normalverteilung“ anzustreben ist.</p>
Anfangsgehalt	<p><b>Art. 6</b> <sup>1</sup> Das Anfangsgehalt setzt sich aus dem Grundgehalt sowie den fest zu legenden Erfahrungs- und Leistungsanteilen zusammen.</p> <p><sup>2</sup> Bei der Festlegung des Erfahrungsanteils können berufliche und ausserberufliche Erfahrungen berücksichtigt werden, bei der Festlegung des Leistungsanteils vorhandene Fähigkeiten sowie die Eignung für die Stelle.</p> <p><sup>3</sup> Wenn es die Umstände erfordern, kann zusätzlich die Höhe der Gehälter der übrigen Mitarbeitenden oder der Arbeitsmarkt angemessen berücksichtigt werden.</p> <p><sup>4</sup> Mitarbeitende, welche die Anforderungen an die für die Stelle vorausgesetzte Ausbildung oder Erfahrung noch nicht erfüllen, können in einer Anlaufstufe eingestuft werden. Das Gehalt ist innerhalb von drei Jahren in eine Gehaltsstufe innerhalb des Erfahrungsanteils zu überführen, sofern die Voraussetzungen erfüllt sind.</p> <p><sup>5</sup> Der Gemeinderat kann ergänzende Weisungen erlassen.</p>
Systempflege	<p><b>Art. 7</b> Der Gemeinderat überprüft periodisch, ob das Gehaltssystem den aktuellen Anforderungen noch entspricht, und sorgt gegebenenfalls für die sinnvolle Weiterentwicklung des Systems.</p>
Anspruch auf Sitzungsgeld	<p><b>Art. 8</b> <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben für die Teilnahme an Sitzungen des Gemeinderats oder von Kommissionen Anspruch auf ein Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nach 18.00 Uhr anberaumt wird oder über 18.00 Uhr hinaus dauert.</p> <p><sup>2</sup> Die an der Sitzung nach 18.00 Uhr verbrachte Zeit wird nicht mehr als Arbeitszeit angerechnet.</p>
Treueprämien	<p><b>Art. 9</b> <sup>1</sup> Die Gemeinde richtet folgende Treueprämien aus:</p> <p>a nach 10 Dienstjahren: ¼ Monatsbesoldung,</p> <p>b nach 15 Dienstjahren: ½ Monatsbesoldung,</p>

- c nach 20 Dienstjahren:  $\frac{3}{4}$  Monatsbesoldung,
- d nach 25 Dienstjahren: 1 Monatsbesoldung,
- e nach jeweils 5 weiteren Dienstjahren: 1 Monatsbesoldung.

<sup>2</sup> Massgebend ist die aktuelle Monatsbesoldung einschliesslich Teuerungsausgleich, aber ohne Sozialzulagen. Berücksichtigt werden die in der Gemeinde Brienz geleisteten vollendeten Dienstjahre mit Einschluss allfälliger in der Gemeinde absolvierten Lehrjahre.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat kann auf Gesuch hin an Stelle der Auszahlung der Treueprämie den Bezug von Ferien in entsprechendem Umfang bewilligen.

<sup>4</sup> Mitarbeitende, deren Leistung und Verhalten anlässlich der letzten Beurteilung als ungenügend beurteilt worden ist, haben keinen Anspruch auf eine Treueprämie.

Austrittsgeschenk

**Art. 10** Der Gemeinderat kann austretende Mitarbeitende für ihre geleisteten Dienste mit einem Austrittsgeschenk im Wert von bis zu 500 Franken belohnen.

### III. Mitarbeitendenbeurteilung

Allgemeines

**Art. 11** <sup>1</sup> Die Beurteilung der Leistungen und des Verhaltens der Mitarbeitenden dient

- a als Führungsinstrument, in erster Linie für einen zweckmässigen Einsatz des Personals,
- b der Förderung der individuellen Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden,
- c der Festlegung des Leistungsanteils im Gehaltssystem (Artikel 5 Absatz 4).

<sup>2</sup> Der Gemeinderat erlässt Weisungen für die Mitarbeitendenbeurteilung. Er stellt das geeignete System und Verfahren sowie das entsprechende Instrumentarium zur Verfügung und sorgt für die Schulung der verantwortlichen Personen.

Mitarbeitendengespräch

**Art. 12** <sup>1</sup> Die vorgesetzte Stelle erörtert das Ergebnis der Beurteilung in einem persönlichen Gespräch mit der betroffenen Person und gibt dieser Gelegenheit zur Stellungnahme.

<sup>2</sup> Die oder der Mitarbeitende bestätigt mit der eigenen Unterschrift, dass sie oder er von der Beurteilung Kenntnis genommen hat.

Vertraulichkeit, Unterlagen

**Art. 13** <sup>1</sup> Die Mitarbeitendenbeurteilung ist vertraulich. Die Unterlagen werden im Personaldossier aufbewahrt.

<sup>2</sup> Mitarbeitende erhalten auf Verlangen Einsicht in ihr Personaldossier.

<sup>3</sup> Vorbehalten bleiben Artikel 19 des Personalreglements sowie die Vorschriften der Gesetzgebung über den Datenschutz und die Information der Bevölkerung.

#### IV. Arbeitszeit, Ferien, arbeitsfreie Tage

Arbeitszeit	<b>Art. 14</b> Die Arbeitszeit beträgt bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent 42 Stunden pro Woche.
Leistung der Arbeit	<b>Art. 15</b> <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden leisten ihre Arbeit nach dem Modell der Jahresarbeitszeit. <sup>2</sup> Sie leisten ihre Arbeit nach den betrieblichen Bedürfnissen der Gemeinde. <sup>3</sup> Die Einzelheiten richten sich nach den Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung, soweit die Gemeinde keine abweichenden Bestimmungen erlässt. Der Gemeinderat kann zu besonderen Punkten präzisierende oder vom kantonalen Recht abweichende Weisungen erlassen.
Sitzungen	<b>Art. 16</b> <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, an bis zu drei Abendsitzungen pro Monat teilzunehmen, sofern die dienstlichen Bedürfnisse der Gemeinde dies erfordern. <sup>2</sup> Mitarbeitende in leitenden Funktionen können zur Teilnahme an weiteren Abendsitzungen verpflichtet werden.
Nacht- und Wochenendarbeit	<b>Art. 17</b> <sup>1</sup> Mitarbeitenden in den Gehaltsklassen bis und mit Gehaltsklasse 13 wird die über Nacht oder an Wochenenden geleistete Arbeitszeit mit einem Zuschlag angerechnet. <sup>2</sup> Der Zuschlag beträgt <i>a</i> 25 Prozent für die Zeit von 18.00 bis 22.00 Uhr, Montag bis Freitag, <i>b</i> 50 Prozent für die Zeit von 22.00 bis 07.00 Uhr, Montag bis Samstag, <i>c</i> 25 Prozent für die Zeit von 07.00 bis 22.00 Uhr an Samstagen, <i>d</i> 100 Prozent für die Zeit von 22.00 bis 07.00 Uhr, Samstag bis Montag. <sup>3</sup> Eine Zulage in bar wird für Nacht- oder Wochenendarbeit nicht ausgerichtet.
Ferien	<b>Art. 18</b> <sup>1</sup> Der Anspruch auf Ferien richtet sich unter Vorbehalt von Absatz 2 nach den Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung. <sup>2</sup> Nicht anwendbar sind die Bestimmungen des kantonalen Rechts über tiefere Altersgrenzen für das Personal ab einer bestimmten Gehaltsklasse.
Urlaub, arbeitsfreie Tage	<b>Art. 19</b> <sup>1</sup> Der Anspruch auf bezahlten oder unbezahlten Urlaub und auf arbeitsfreie Tage richtet sich unter Vorbehalt der Absätze 2 und 3 nach den Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung. <sup>2</sup> Der Gemeinderat kann unter Berücksichtigung lokaler Gegebenheiten und Veranstaltungen zusätzliche arbeitsfreie Tage gewähren. <sup>3</sup> Die Gemeinde leistet keine Arbeitgeberbeiträge an Versicherungen während eines unbezahlten Urlaubs.

## V. Aus- und Weiterbildung, Versicherungen

Aus- und Weiterbildung

**Art. 20** <sup>1</sup> Die Gemeinde fördert und unterstützt die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden.

<sup>2</sup> Sie regelt die Modalitäten, insbesondere die Übernahme von Kosten und die Gewährung von Urlaub sowie die Pflicht zur Rückerstattung erfolgter Leistungen im Einzelfall durch Vertrag mit der oder dem betroffenen Mitarbeitenden. Sie kann dabei von den Vorgaben der kantonalen Personalgesetzgebung abweichen.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat kann Richtlinien für die Leistungen der Gemeinde und die Rückzahlungspflicht erlassen.

Versicherungen

**Art. 21** <sup>1</sup> Die Gemeinde übernimmt die Prämien

a für die Versicherung gegen die Folgen von Berufsunfällen in vollem Umfang,

b für die Versicherung gegen die Folgen von Nichtberufsunfällen zu mindestens 50 Prozent,

c für die Versicherung bei der Pensionskasse zu mindestens 50 Prozent.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat bestimmt die weiteren Einzelheiten im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben.

## VI. Schlussbestimmungen

Inkrafttreten

**Art. 22** <sup>1</sup> Diese Verordnung tritt auf den 1. Januar 2010 in Kraft.

<sup>2</sup> Mit dem Inkrafttreten sind die Personalverordnung der Einwohnergemeinde Brienz vom 13. September 2004 sowie allfällige weitere widersprechende Bestimmungen aufgehoben.

Brienz, 21. Dezember 2009

## Namens des Gemeinderates

Die Präsidentin:

Der Sekretär:

Annelise Zimmermann

Thomas Dräyer

## **Anhang vom 21. Dezember 2009**

### **Privatrechtlich angestellte Mitarbeitende**

Folgende Personen werden privatrechtlich angestellt (Art. 3 Personalreglement):

#### **1. Aushilfspersonal**

Mitarbeitende mit einem Anstellungsgrad von weniger als 20 Prozent.

Befristet, in der Regel für nicht länger als neun Monate, angestellte Mitarbeitende.

#### **2. Personen in besonderen nebenamtlichen Funktionen**

Desinfektorin / Desinfektor

Feueraufseherin / Feueraufseher

Fleischkontrolleurin / Fleischkontrolleur

Gemeindeschätzerin / Gemeindeschätzer (landwirtschaftlich)

Oelfeuerungskontrolleurin / Oelfeuerungskontrolleur

Pflegekinderaufsicht

Pilzkontrolleurin / Pilzkontrolleur

Siegelungsbeamtin / Siegelungsbeamter

Ackerbaustellenleiterin / Ackerbaustellenleiter

Düngeberaterin / Düngeberater

Jugendbeauftragte / Jugendbeauftragter

Preiskontrolleurin / Preiskontrolleur

Seerettungsdienst

Lawinendienst

#### **3. Lernende**