

Personalreglement der Gemeinde Belp

Gründe für die Anpassung, Erstellung oder Löschungen von Artikel im Personalreglement

Version 16.6.2016	Totalrevision 1.1.2027	Bemerkungen / Änderungsgründe
Einleitung	Gestrichen	«Geschlechter-Präambel» ist nicht mehr zeitgemäss
Art. 1 Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten mit Ausnahmen der privatrechtlich angestellten Personen für das gesamte Personal der Gemeinde.	Abs. 1 ¹ Dieses Reglement regelt die Grundsätze für die Arbeitsverhältnisse zwischen der Einwohnergemeinde Belp (Gemeinde Belp) und ihren Mitarbeitenden.	Vereinfachte Formulierung. Der Hinweis auf die Nicht-Anwendbarkeit von privatrechtlich Angestellten führte zu rechtlichen Diskussionen. Einerseits stehen unmittelbar in Art. 3 weitere Aussagen zum privatrechtlichen Personal. Andererseits enthalten mehrere Verordnungen Ausführungsbestimmungen sowohl zu öffentlich-rechtlich wie auch zu privatrechtlich angestelltem Personal, deren Anwendbarkeit in Frage gestellt wurde.
	Abs. 2 ² Die Anstellung von Lehrpersonen richtet sich nach der kantonalen Lehreranstellungsgesetzgebung.	Ergänzung und Schaffung von Klarheit
	Abs. 3 ³ Das Reglement gilt für Mitglieder des Gemeinderates, wo dies explizit bei ausgewählten Artikeln vorgesehen und festgehalten ist.	Rückmeldung AGR: Es braucht in Art. 1 einen Absatz, welcher darauf hinweist, dass das Reglement bei bestimmten Themen auch für Mitglieder des Gemeinderats gilt.
Art. 2 ¹ Das Personal der Einwohnergemeinde Belp wird öffentlich-rechtlich mit Verfügung angestellt.	Art. 2 ¹ Das Personal der Gemeinde Belp wird, unter Vorbehalt von Artikel 3, öffentlich-rechtlich mit Vertrag angestellt.	Anpassung an heutige Rechtsituation. Eine Verfügung ist nicht mehr nötig.
² Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts.	² Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts.	Keine Veränderung
³ Die Kündigungsfrist beträgt 3 Monate.	³ Die Kündigungsfrist beträgt 3 Monate.	Keine Veränderung

Version 16.6.2016	Totalrevision 1.1.2027	Bemerkungen / Änderungsgründe
⁴ Die Kündigung durch die Gemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.	⁴ Die Kündigung durch die Gemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Der betroffenen Person wird vorher das rechtliche Gehör gewährt.	Wortlaut optimiert
Art. 3 ¹ Aushilfspersonal wird privat-rechtlich angestellt.	Art. 3 ¹ Der Gemeinderat kann privatrechtliche Anstellungen vorsehen, namentlich für befristete Arbeitsverhältnisse und für Mitarbeitende im Stundenlohn und/oder mit einem geringen Anstellungsgrad.	Der Begriff «Aushilfspersonal» wird als abwertend empfunden, daher erfolgt eine Umformulierung. Grundsätzlich ist das Gemeindepersonal öffentlich-rechtlich angestellt. Die Kompetenz, welche Mitarbeitenden öffentlich-rechtlich angestellt sind und welche privat-rechtlich, bleibt beim Gemeinderat. Diese Flexibilität ist wichtig.
² Der Gemeinderat bestimmt die privat-rechtlich anzustellenden Funktionen in einer Verordnung.	² Der Gemeinderat bestimmt die privat-rechtlich anzustellenden Funktionen in einer Verordnung.	Keine Veränderung
³ Massgebend sind ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.	³ Mitarbeitende in einem Praktikum werden mit privatrechtlichem Arbeitsvertrag nach den Artikeln 319 ff des Schweizerischen Obligationenrecht angestellt. Lernende werden durch Lehrvertrag nach den Artikeln 344 ff OR angestellt.	Ergänzung bezüglich Praktika und Lernende.
	⁴ Massgebend sind die vertraglichen Bestimmungen im Arbeitsvertrag, die Verordnungen der Gemeinde Belp mit Bezug auf privat-rechtlich angestellte Personen und ergänzend das schweizerische Obligationenrecht.	Neuer Absatz mit Präzisierung der rechtlichen Rang-Reihenfolge.
Art. 4 Der Gemeinderat erlässt die zum Vollzug dieses Reglements erforderlichen Verordnungen, namentlich: - Verordnung über die Arbeitszeit - Verordnung über die privat-rechtliche Anstellung und Funktionenentschädigung - Verordnung über das Versicherungswesen	Gestrichen	Rückmeldung AGR: Artikel 4 ist grundsätzlich überflüssig, da im weiteren Verlauf des Personalreglements angegeben ist, bei welchen Themen/Artikeln weitere Details mittels Verordnung gelöst werden. Die Verordnungsbezeichnungen müssen nicht aufgeführt werden. Es ist möglich, Details zurzeit in mehreren Verordnungen geregelt zu haben. Ebenso ist möglich, diese später zu einer einzigen Verordnung zusammenzuführen, sofern eben im Personalreglement nicht Bezeichnungen namentlich aufgeführt sind.

Version 16.6.2016	Totalrevision 1.1.2027	Bemerkungen / Änderungsgründe
<ul style="list-style-type: none"> - Verordnung über die Weiterbildung - Verordnung über die Stelleneinreihung - Verordnung über die Wahl und Tätigkeit der Personalkommission 		
Lohnsystem	Lohnsystem, Lohnentwicklung	Ergänzung Überschrift Lohnentwicklung
Art. 5 Grundsatz ¹ Der Gemeinderat ordnet in einer Verordnung jede Stelle einer Gehaltskasse gemäss kantonalem Recht zu. Die Gehaltsklasse wird aufgrund der Anforderungen und der Belastbarkeit sowie der Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft festgelegt.	Art. 4 Grundsätze des Lohnsystems ¹ Der Gemeinderat ordnet in einer Verordnung jede Stelle einer Gehaltskasse gemäss kantonalem Recht zu. Die Gehaltsklasse wird aufgrund der Anforderungen sowie der Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft festgelegt.	Optimierter Untertitel, Neue Nummerierung Begriff «Belastbarkeit» unterschiedlich interpretierbar gemäss Rückmeldung aus der Vernehmlassung. Er wird daher gestrichen, zumal in einem Anforderungsprofil verschiedene Kriterien enthalten sind.
² Jede Gehaltskasse besteht aus 80 Gehaltsstufen und 12 Anlaufstellen.	² Jede Gehaltskasse besteht aus 75 Gehaltsstufen und 6 Vorstufen gemäss Lohnsystem des Kantons Bern.	Belp nutzt seit Jahren das Lohnsystem des Kantons Bern. Diese Klarheit hat bisher gefehlt. Der Kanton Bern passt sein Lohnsystem per 1.7.2026 an (neu 75 GS, 6 Vorstufen). Für den Nachvollzug braucht es die Anpassung im Personalreglement. Belp will kein eigenes System entwickeln (Aufwand/Nutzen schlecht).
	³ Mitarbeitende haben bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung unabhängig ihres Geschlechts Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit.	Ergänzung Lohngleichheit.
Art. 6 Aufstieg ¹ Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltskasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen.	Art. 5 Lohnentwicklung ¹ Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltskasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen.	Geänderter Untertitel, Neue Nummerierung
² Der Gemeinderat legt jährlich im Rahmen der Budgetrichtlinien den für alle Abteilungen identischen Zuwachs der Lohnsumme (Basis 30. April), welcher für leistungsbedingten Aufstieg in höhere Gehaltsstufen zur Verfügung steht, in Prozenten fest.	² Der Gemeinderat legt jährlich im Rahmen der Budgetrichtlinien den für alle Abteilungen identischen Zuwachs der Lohnsumme (Basis 30. April), welcher für leistungsbedingten Aufstieg in höhere Gehaltsstufen zur Verfügung steht, in Prozenten fest.	Keine Veränderung

Version 16.6.2016	Totalrevision 1.1.2027	Bemerkungen / Änderungsgründe
Er berücksichtigt beim Entscheid die finanzielle Lage der Gemeinde, die Konjunkturlage und die Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft	Er berücksichtigt beim Entscheid die finanzielle Lage der Gemeinde, die Konjunkturlage und die Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft	
<p>---</p> <p>³ Ob und in welchem Ausmass ein Aufstieg erfolgt, ist abhängig</p> <ul style="list-style-type: none"> - von der individuellen Leistung; - vom individuellen Verhalten; - von der gerechten Verteilung der zur Verfügung stehenden Mittel innerhalb des Verwaltungszweigs und der gesamten Verwaltung; - von anderen sachlich haltbaren Gründen. 	<p>Parameter Aufstieg</p> <p>³ Ob und in welchem Ausmass ein Aufstieg erfolgt, ist abhängig</p> <ul style="list-style-type: none"> - von der individuellen Leistung; - vom individuellen Verhalten; - von der gerechten Verteilung der zur Verfügung stehenden Mittel innerhalb des Verwaltungszweigs und der gesamten Verwaltung; - von anderen sachlich haltbaren Gründen. 	Ergänzung «Parameter Aufstieg» Behebung Rechtschreibfehler
⁴ Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen.	⁴ Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen.	Keine Veränderung
⁵ Die Teuerungszulage richtet sich nach der Vorgabe des Kantons Bern.	⁵ Die Teuerungszulage richtet sich nach der Vorgabe des Kantons Bern.	Keine Veränderung
	⁶ 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.	Ergänzung Option «Rückstufung» Zurzeit eher theoretischer Natur. Bei mangelhafter Leistung/Verhalten wird wie üblich die Möglichkeit zur Verbesserung gegeben. Bei grösseren und andauernden Problemen wird im Normalfall eher eine Trennung angestrebt. Die Option könnte im Einzelfall eine Möglichkeit sein, um einer Trennung noch vorzubeugen.
	⁷ Eine allfällige Rückstufung von Gehaltsstufen bedingt vorher geführte und dokumentierte Mitarbeitendengespräche mit Zielvorgaben und Bewährungsfrist zur Verbesserung.	Nach Rückmeldungen aus der Vernehmlassung wurde diese zusätzliche Präzisierung eingefügt.
Leistungsbeurteilung	---	Überschrift Leistungsbeurteilung gestrichen
Organigramm / Kaderstellen Art. 7	Organigramm Art. 6	Neue Nummerierung Begriff «Kader» wird im Subtitel gestrichen.

Version 16.6.2016	Totalrevision 1.1.2027	Bemerkungen / Änderungsgründe
¹ Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm dar.	¹ Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm dar.	
² Die Abteilungsleiter sind dem Gemeindepräsidenten direkt unterstellt.	² Die Abteilungsleitungen sind dem Gemeindepräsidium direkt unterstellt.	Geschlechterneutrale Umformulierung

Art. 8 ¹ Der Gemeindepräsident ist für die Leistungsbeurteilung der Abteilungsleiter verantwortlich. Er kann dazu die entsprechenden Departementsvorsteher beiziehen.	Mitarbeitenden Gespräche, Leistungsbeurteilungen Art. 7 ¹ Die Vorgesetzten sind für die Leistungsbeurteilung der ihnen unterstellten Mitarbeitenden verantwortlich. Sie führen jährlich mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mindestens ein Mitarbeitendengespräch. Die Gespräche werden dokumentiert.	Neue Nummerierung Ergänzung «Mitarbeitenden Gespräche, Leistungsbeurteilung» Neu wird bisheriger Art. 8 und 9 in einem Artikel zusammengefasst, da thematische Zusammengehörigkeit. Dadurch geänderte Absatz-Reihenfolge.
---	Entscheid	Ergänzung «Entscheid»
² Sie gehen dabei wie folgt vor: a. Sie führen mit den Abteilungsleitern einzeln Beurteilungsgespräche durch. b. Sie geben den Betroffenen die Leistungsbeurteilung und die vorgesehene Veränderung des Gehalts bekannt, geben ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme und c. beschliessen über den allfälligen Aufstieg innerhalb der Gehaltsklasse	² Die Abteilungsleitenden entscheiden – auf Vorschlag der pro Bereich/Team zuständigen Vorgesetzten - über einen allfälligen Aufstieg oder eine allfällige Rückstufung innerhalb der Gehaltsklasse. Die Vorgesetzten geben den Entscheid ihren Mitarbeitenden bekannt.	Präzisierungen gemäss Organigramm und den heute definierten und gelebten Verantwortlichkeiten.
	³ Das Gemeindepräsidium ist für die Leistungsbeurteilung und den Entscheid bezüglich der Gehaltsstufen der Abteilungsleitungen verantwortlich. Dazu werden die entsprechenden Departementsvorstehenden miteinbezogen.	Zusammenfügung aus bisherigem Art. 9
	⁴ Für das Verfahren gilt Art. 165 PV Kanton Bern.	Um-Nummerierung und Präzisierung zum Differenzverfahren.
Art 9	Gestrichen	Zusammenfügung im Art. 8

Version 16.6.2016	Totalrevision 1.1.2027	Bemerkungen / Änderungsgründe
<p>¹ Die Abteilungsleiter sind für die Leistungsbeurteilung der ihnen unterstellten Mitarbeiter verantwortlich. Sie können dazu ihre Dienststellenleiter beiziehen oder sie mit der Durchführung einer Leistungsbeurteilung beauftragen. Die Abteilungsleiter entscheiden über den allfälligen Aufstieg innerhalb der Gehaltsklasse.</p>		
<p>² Für das Verfahren gilt Art. 8 Abs. 2 sinngemäss.</p>	gestrichen	Zusammenfügung im Art. 8
<p>Art. 10 Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien von höchstens Fr. 5'000 im Einzelfall belohnen.</p>	<p>Art. 8 Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien von höchstens Fr. 5'000 im Einzelfall belohnen.</p>	Neue Nummerierung
<p>Art. 11 Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, lässt der Gemeinderat die Stellen in der Verwaltung neu bewerten.</p>	---	Bisherigen Art. 11 streichen. Ist obsolet. Die Stelleneinreihung erfolgt gemäss Art. 5 durch den GR und beinhaltet logischerweise auch eine allfällige Neubewertung einer Stelle. Die Initiative zu einer Neubewertung kann von unterschiedlichsten Zuständigkeiten ausgehen (z.B. von AL, BL, VG, HR, GP)
<p>Art. 12 Der Gemeinderat umschreibt die Zuständigkeit der einzelnen Stellen in einem Funktionendiagramm.</p>	<p>Art. 9 Der Gemeinderat umschreibt die Zuständigkeit der einzelnen Stellen in einem Funktionendiagramm.</p>	Neue Nummerierung
<p>Art. 13 Die Gemeinde schreibt freie Stellen öffentlich aus. In begründeten Fällen können die Personalverantwortlichen davon absehen.</p>	<p>Art. 10 Die Gemeinde schreibt offene, wieder zu besetzende Stellen öffentlich aus. In begründeten Fällen können die Vorgesetzten davon absehen.</p>	Neue Nummerierung Verbesserung Wortlaut
<p>Art. 14 Arbeitszeit und allfällige Arbeitszeitmodelle werden in einer Verordnung geregelt.</p>	<p>Art. 11 ¹ Arbeitszeit und allfällige Arbeitszeitmodelle werden in einer Verordnung geregelt.</p>	Neue Nummerierung

Version 16.6.2016	Totalrevision 1.1.2027	Bemerkungen / Änderungsgründe
	² Für das Gemeindepräsidium gilt die Vertrauensarbeitszeit.	Neu
	³ Der Gemeinderat kann für bestimmte Kaderfunktionen die Vertrauensarbeitszeit vorsehen.	Kann-Formulierung «Vertrauensarbeitszeit», damit bei Bedarf ein solches Modell eingeführt werden könnte. Gemäss Rückmeldung AGR braucht es eine Ergänzung, bei welcher «Art» von Funktionen die Vertrauensarbeitszeit eingeführt werden könnte. Alle weiteren Details werden (im Fall einer Einführung) in der Verordnung geregelt.
Art. 15 ¹ Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG) und für Lohnausfall bei Krankheit.	Art. 12 ¹ Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG) und kann das Personal gegen Lohnausfälle bei Krankheiten versichern.	Neue Nummerierung Es ist denkbar, dass die Gemeinde aufgrund zu hoher Prämien irgendwann keine KTG-Versicherung mehr abschliessen will und die Lohnfortzahlung direkt übernimmt, da unter dem Strich kostengünstiger (deshalb «kann»-Formulierung). Die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht und die Dauer der Lohnfortzahlung sind in der entsprechenden Verordnung definiert.
² Wird das Personal infolge Krankheit oder Unfall ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert, wird das Gehalt unter Berücksichtigung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise befristet weiter entrichtet.	---	Überflüssig. Ist in der Verordnung geregelt bzw. erfolgt gemäss gesetzlichen Bestimmungen des Kantons Bern, wenn gemeindeintern nichts anderes geregelt ist.
³ Die Einzelheiten werden in einer Verordnung geregelt.	² Die Einzelheiten werden in einer Verordnung geregelt.	Neue Absatznummer
Art. 16 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).	Art. 13 ¹ Die Gemeinde versichert das Personal und den Gemeinderat gegen die wirtschaftlichen Folgen der Invalidität, des Alters und des Ablebens im Rahmen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) und besonderer Gemeindevorschriften.	Neue Nummerierung Ergänzung Gemeinderat und besondere Gemeindevorschriften.
	Abgangsentschädigung, Rentenansprüche ² Die Bestimmungen des kantonalen Rechts über die Abgangsentschädigungen und die Rentenansprüche (Art. 32 und 33 PG) finden in der Gemeinde keine Anwendung.	Ergänzung Abs. 2 mit Ausschluss von Abgangsentschädigungen und Rentenansprüchen

Version 16.6.2016	Totalrevision 1.1.2027	Bemerkungen / Änderungsgründe
² Die Einzelheiten werden in einer Verordnung geregelt.	³ Die Einzelheiten werden in einer Verordnung geregelt.	Neue Nummerierung
Art. 17 ¹ Der Gemeinderat fördert und unterstützt die Weiterbildung des Gemeindepersonals.	Art. 14 ¹ Der Gemeinderat fördert und unterstützt die Weiterbildung des Gemeindepersonals.	Neue Nummerierung
² Die Einzelheiten werden in einer Verordnung geregelt.	² Die Einzelheiten werden in einer Verordnung geregelt.	Keine Veränderung
Art. 18 ¹ Zur Behandlung allgemeiner Personalfragen sowie zur Mitgestaltung der Arbeitsverhältnisse wird eine vom Personal gewählte, aus allen Abteilungen zusammengesetzte Personalkommission eingesetzt.	Art 15 ¹ Zur Behandlung allgemeiner Personalfragen sowie zur Mitgestaltung der Arbeitsverhältnisse kann eine vom Personal gewählte Personalkommission eingesetzt werden.	Neue Nummerierung Anpassung an Realität – bei kleinen Abteilungen sind Vertretende nicht mehr zu finden/verfügbar.
² Die Einzelheiten werden in einer Verordnung geregelt.	² Die Einzelheiten werden in einer Verordnung geregelt.	Keine Veränderung
---	Entschädigung	Verbesserung Überschrift gemäss Rückmeldung AGR, da Art. 17-19 teils auch Aussagen zum Personal enthalten
Art. 19 Jahresentschädigung, Spesen Die Jahresentschädigungen und Spesen werden in einer Verordnung geregelt.	Art. 16 Funktionsentschädigung Die Funktionsentschädigungen und Spesen werden in einer Verordnung geregelt.	Korrektur Begriff
Art. 19a ¹ Es werden die folgenden Entschädigungen ausgerichtet: a. Präsidium: Jahresentschädigung, Pensum 80 %, kantonale Gehaltsklasse 25/80 b. Vizepräsidium: Fr. 24'000 pro Jahr c. übrige Gemeinderatsmitglieder: Fr. 20'000 pro Jahr	Art. 17 ¹ Es werden die folgenden Entschädigungen ausgerichtet: d. Präsidium: Jahresentschädigung, Pensum 80 %, kantonale Gehaltsklasse 25/75 e. Vizepräsidium: CHF 26'000 pro Jahr f. übrige Gemeinderatsmitglieder: CHF 22'000 pro Jahr	Abs. 1a: Zwingende Anpassung maximale Gehaltsstufe gemäss neuem Lohnsystem des Kantons Bern per 1.6.2026 Abs. 1b+c: Erstmalige Anpassung der Spesenentschädigung an Teuerung seit 2016, +8% Teuerung
² Die Entschädigung des Gemeindepräsidiums nach Abs. 1 Bst. a wird nach den Vorgaben dieses Reglements (Art. 6 Abs. 5) der Teuerung angepasst.	² Die Entschädigung des Gemeindepräsidiums nach Abs. 1 Bst. a wird nach den Vorgaben dieses Reglements (Art. 6 Abs. 5) der Teuerung angepasst.	Keine Veränderung

Version 16.6.2016	Totalrevision 1.1.2027	Bemerkungen / Änderungsgründe
	³ Mit Ausnahme des Gemeindepräsidiums erhalten sämtliche Gemeinderatsmitglieder zusätzlich eine jährliche Spesenpauschale von CHF 300 für die Nutzung von privaten Informatik- und Telefongeräten	Neu, reglementarische Festlegung. Seit 2020 wurde jeweils zu Beginn der Legislatur CHF 1'000 für vier Jahre ausbezahlt.
Art. 19b Den Mitgliedern des Gemeinderats und der Kommissionen sowie den Delegierten werden die folgenden Sitzungsgelder ausgerichtet: a. Sitzungen mit einer Dauer von mehr als 6 Stunden: Fr. 250.– b. Sitzungen mit einer Dauer von mehr als 3 Stunden: Fr. 150.– c. Sitzungen mit einer Dauer von weniger als 3 Stunden: Fr. 75.–	Art. 18 Den Mitgliedern des Gemeinderats, der ständigen und nichtständigen Kommissionen, den Gemeindedelegierten sowie dem Personal/Gemeindepräsidium, sofern die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird, werden die folgenden Sitzungsgelder ausgerichtet: a. Sitzungen mit einer Dauer von mehr als 6 Stunden: CHF 250.– b. Sitzungen mit einer Dauer von mehr als 3 Stunden: CHF 150.– c. Sitzungen mit einer Dauer von weniger als 3 Stunden: CHF 75.–	Präzisierungen im Wortlaut, neue Nummerierung
---	Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter Gemeinderatsmitglieder und öffentlich-rechtlich angestellte Mitarbeitende	Verbesserung Überschrift gemäss Rückmeldung AGR. Die Weisung des Gemeinderates über Nebenbeschäftigungen und öffentlicher Ämter wird in das Personalreglement integriert. Nachfolgend sind Art. 20-23 neu
	Art. 19 Offenlegung Aktivitäten Gemeinderatsmitglieder ¹ Das Gemeindepräsidium legt beim Amtsantritt sowie während der Amtszeit alle Nebenbeschäftigungen, Verwaltungsratsmandate und dergleichen, einschliesslich der damit verbundenen Entschädigungen, offen.	Neue Nummerierung
	² Die übrigen Mitglieder des Gemeinderats legen beim Amtsantritt sowie während der Amtszeit alle Beschäftigungen, Verwaltungsratsmandate und dergleichen, ohne der damit verbundenen Entschädigungen, offen.	

Version 16.6.2016	Totalrevision 1.1.2027	Bemerkungen / Änderungsgründe
	<p>³ Der Einsitz im National- oder Ständerat ist nicht vereinbar mit dem Amt als Gemeindepräsident und deshalb nicht zulässig.</p>	
	<p>⁴ Der Gemeinderat kann den Umfang der Aktivitäten des Gemeindepräsidiums weiter einschränken, sofern dieser nicht mit den Aufgaben und vorgesehenen Stellenprozenten des Gemeindepräsidiums vereinbar ist.</p>	
	<p>Art. 20 Abgabepflicht der Gemeinderatsmitglieder aus politischem Mandat</p> <p>¹ Nimmt das Gemeindepräsidium im Grossen Rat Einsitz, sind die dafür ausgerichteten Entschädigungen und Sitzungsgelder, ohne Spesen, zu 50 % der Gemeinde abzuliefern.</p>	Neue Nummerierung
	<p>² Die übrigen Mitglieder des Gemeinderats sind nicht abgabepflichtig.</p>	
	<p>Art. 21 Abgabepflicht der Gemeinderatsmitglieder aus übrigen Mandaten</p> <p>¹ Die Abgabepflicht für das Gemeindepräsidium (Pensum 80 %) aus allen Beschäftigungen und Mandaten, ohne diejenigen gemäss Art. 21, besteht für den Teil der Bruttoeinkünfte und Sitzungsgelder (ohne Spesen), der 110 % der Bruttovollzeitgrundentschädigung, ohne Sitzungsgelder und Spesen, übersteigt</p>	Korrektur Verweis auf Art. 21 (anstelle 22) gemäss Rückmeldung AGR.
	<p>² Die übrigen Mitglieder des Gemeinderats sind nicht abgabepflichtig.</p>	
	<p>Art. 22 Nebenbeschäftigungen/öffentliches Amt durch Personal</p> <p>¹ Für das Gemeindepersonal gelten sinngemäss die Bestimmungen des Kantons Bern.</p>	Rückmeldung AGR: Es wird empfohlen, nicht auf das kantonale Merkblatt zu verweisen, da dies nur die Interpretation der kantonalen Bestimmungen ist. Der kantonale Verweis ist ausreichend.

Version 16.6.2016	Totalrevision 1.1.2027	Bemerkungen / Änderungsgründe
	² Alle Nebenbeschäftigungen oder öffentlichen Ämter sind meldepflichtig. Allfällig damit verbundene Auflagen werden mit Vertragsergänzungen geregelt.	
	³ Die Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämter der Geschäftsleitung werden dem Gemeinderat zur Kenntnis gebracht.	
Übergangs- und Schlussbestimmungen	Übergangs- und Schlussbestimmungen	
Art. 20 ¹ Das vorliegende Personalreglement tritt am 1. Januar 2008 in Kraft.	Art. 23 ¹ Das vorliegende Personalreglement tritt am 1. Januar 2027 in Kraft.	Neue Nummerierung
² Die jährliche Ausrichtung einer Gehaltsstufe bis zur Gehaltsstufe 24 (Automatismus) wird letztmals für das Jahr 2008 gewährt.		Streichung Absatz 2, nicht mehr gültig
³ Die von der Gemeindeversammlung am 16. Juni 2016 beschlossenen Änderungen treten auf den 1. Januar 2017 in Kraft.	Gestrichen	Rückmeldung AGR: Abs. 2 ist überflüssig. Streichen. Der Zeitpunkt der Auflage, der Genehmigung sowie fakultative Referendumsfrist stehen am Ende des Reglements, sind jedoch keine Artikel/Absätze.
Art. 21 Mit dem Inkrafttreten dieses Personalreglements werden alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Dienst- und Besoldungsreglement, das am 1. Januar 1999 in Kraft gesetzt wurde, aufgehoben.	Art. 24 Mit dem Inkrafttreten dieses Personalreglements werden alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Personalreglement vom 6. Dezember 2007 mit Teilrevision vom 16. Juni 2016, aufgehoben.	Neue Nummerierung
	Art. 25 Übergangsbestimmungen ¹ Die Überführung der Mitarbeitenden von den bisherigen Gehaltsstufen in die neuen Gehaltsstufen gemäss neuem kantonalem Gehaltssystem erfolgt auf den 1. Januar 2027.	Neue Nummerierung Neue Übergangsbestimmungen zur Anstellung und insbesondere Gehaltssystem.