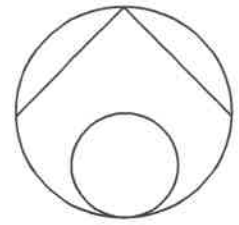


Sozialdienst  
Region Trachselwald



# **Personalreglement**

für den

**Gemeindeverband**

**Sozialdienst**

**Region Trachselwald**

Gültig ab 1. Januar 2024

---

## Inhaltsverzeichnis

<b>RECHTSVERHÄLTNIS</b> .....	<b>3</b>
<b>LOHNSYSTEM</b> .....	<b>3</b>
<b>LEISTUNGSBEURTEILUNG</b> .....	<b>4</b>
<b>BESONDERE BESTIMMUNGEN</b> .....	<b>5</b>
<b>SCHLUSSBESTIMMUNGEN</b> .....	<b>6</b>
<b>AUFLAGEZEUGNIS</b> .....	<b>6</b>
<b>ANHANG I</b> .....	<b>7</b>
Rahmentarif für Jahresentschädigungen, Sitzungsgelder, Spesen	
1. Behördenmitglieder	
2. Taggelder, Sitzungsgelder, Spesenvergütungen	

## Rechtsverhältnis

Geltungsbereich	<b>Art. 1</b> Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen für das gesamte Personal des Gemeindeverbandes Sozialdienst Region Trachselwald.
Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal	<b>Art. 2</b> <sup>1</sup> Das Personal des Gemeindeverbandes wird öffentlich-rechtlich mit Vertrag angestellt.  <sup>2</sup> Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts.  <sup>3</sup> Die Beschlüsse des Regierungsrats zu personalpolitischen Fragen (Teuerung, etc.) gelten auch für das Personal des Gemeindeverbandes.
Privatrechtlich angestelltes Personal	<b>Art. 3</b> <sup>1</sup> Aushilfspersonal wird privatrechtlich angestellt.  <sup>2</sup> Der Verbandsrat bestimmt die privatrechtlich anzustellenden Funktionen in einer Verordnung.  <sup>3</sup> Massgebend sind ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.
Kündigungsfristen	<b>Art. 4</b> <sup>1</sup> Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate.  <sup>2</sup> Die Kündigung durch den Gemeindeverband erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.
Personalverordnung	<b>Art. 5</b> Der Verbandsrat ist befugt, im Rahmen dieses Reglements Ausführungsbestimmungen zu erlassen, sowie die Bestimmungen dieses Reglements auszulegen.

## Lohnsystem

Grundsatz	<b>Art. 6</b> <sup>1</sup> Der Verbandsrat weist mittels Verordnung jede Stelle einer Gehaltsklasse zu.  <sup>2</sup> Für jede Gehaltsklasse bestehen ein Grundgehalt von 100 Prozent und 80 Gehaltsstufen. Innerhalb der Gehaltsklasse ist die Gehaltsentwicklung bezogen auf das Grundgehalt wie folgt abgestuft: a) 20 Gehaltsstufen von je 1,0 Prozent, b) 40 Gehaltsstufen von je 0,75 Prozent, c) 20 Gehaltsstufen von je 0,5 Prozent.  Dem Grundgehalt sind 6 Einstiegsstufen von je 1,5 Prozent des Grundgehalts vorangestellt.
-----------	--

- <sup>3</sup> Der Aufstieg erfolgt gestützt auf das Resultat der jährlichen Leistungsbeurteilung anhand des Kriterienkatalogs. Diese kann wie folgt lauten:
- a) Zielvorgaben oder Leistungserwartungen in wichtigen Bereichen übertroffen
  - b) Zielvorgaben oder Leistungserwartungen erfüllt
  - c) Zielvorgaben oder Leistungserwartungen teilweise erfüllt

Aufstieg

**Art. 7** <sup>1</sup> Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse kann jährlich durch Anrechnung von Gehaltsstufen erfolgen.

<sup>2</sup> Dieser Aufstieg ist von der Beurteilung der Leistung und dem durch den Verbandsrat festgelegten Prozentsatz abhängig.

<sup>3</sup> Die Grundlagen für die Gehaltsaufstiege sind in folgenden Dokumenten festgehalten:

- Mitarbeitendengespräche und Lohnaufstieg
- MAG-Leistungskriterien zum individuellen Lohnsystem.

Verfahren

**Art. 8** Bei einer Bewertung von A und A+ wird eine generelle Lohnerhöhung gewährt, sofern der definierte Prozentsatz des Verbandsrats ausreichend ist.

- a) Bewertungen mit A+ können (zusätzlich) eine individuelle Lohnerhöhung erhalten.
- b) Bewertungen mit B erhalten keine Lohnerhöhung.

Rückstufung

**Art. 9** <sup>1</sup> Das Gehalt kann jährlich um bis zu vier Stufen reduziert werden, sofern die Leistungsbeurteilung auch im vorhergehenden Jahr ergeben hat, dass Zielvorgaben oder Leistungserwartungen 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 des Gemeindeverbands

**Art. 10** Der Verbandsrat kann bei entsprechender finanzieller Lage des Gemeindeverbands, 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. 11** Der Verbandsrat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm dar.

Zuständigkeiten

**Art. 12** <sup>1</sup> Das Präsidium und ein weiteres vom Verbandsrat bestimmtes Ratsmitglied sind für die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung der Geschäftsführung des Sozialdienstes verantwortlich.

<sup>2</sup> Die Geschäftsführung des Sozialdienstes beurteilt die Leistungen und das Verhalten der unterstellten Geschäftsleitungsmitglieder.

<sup>3</sup>Die Mitglieder der Geschäftsleitung beurteilen die Leistungen und das Verhalten der ihnen unterstellten Mitarbeitenden.

<sup>4</sup>Die direkt Vorgesetzten beurteilen die Leistungen und das Verhalten der ihnen unterstellten Mitarbeitenden.

Durchführung	<b>Art. 13</b> Die für die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung Zuständigen gehen dabei wie folgt vor: a) Sie führen einzeln Beurteilungsgespräche durch; b) Sie unterbreiten der Geschäftsleitung ihren Antrag zum Beschluss; c) Die Geschäftsleitung unterbreitet dem Verbandsrat ihren Antrag zum Beschluss.
Eröffnung/Rechtsmittel	<b>Art. 14</b> Der Entscheid des Verbandsrates ist dem Personal bekanntzugeben.
Aussergewöhnliche Leistungen	<b>Art. 15</b> Der Verbandsrat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien von maximal CHF 5'000 im Einzelfall belohnen.

## Besondere Bestimmungen

Arbeitsplatzbewertung	<b>Art. 16</b> Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, lässt der Verbandsrat die Stellen in der Verwaltung neu bewerten.
Stellenausschreibung	<b>Art. 17</b> Der Gemeindeverband schreibt die freien Stellen der Geschäftsleitung öffentlich aus.
Unfallversicherung	<b>Art. 18</b> Der Gemeindeverband versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG und UVG Zusatzversicherung).
Pensionskasse	<b>Art. 19</b> <sup>1</sup> Der Gemeindeverband versichert das Personal gegen die wirtschaftlichen Folgen der Invalidität, des Alters und des Ablebens im Rahmen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG).
Abgangsentschädigung / Rentenansprüche	<sup>2</sup> Die Bestimmungen des kantonalen Rechts über die Abgangsentschädigungen und die Rentenansprüche (Art. 32 und 33 PG) finden im Sozialdienst Region Trachselwald keine Anwendung.
Sitzungsgeld	<b>Art. 20</b> Das Personal hat Anspruch auf Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.
Jahresentschädigungen, Spesen	<b>Art. 21</b> Die Entschädigungen und Spesen werden, unter Berücksichtigung des Rahmentarifs (Anhang I) in der Personalverordnung geregelt.

## Schlussbestimmungen

Inkrafttreten


**Art. 22** <sup>1</sup> Das Reglement tritt per 1. Januar 2024 in Kraft.

<sup>2</sup> Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften auf.

Das Verbandsparlament nahm an seiner Versammlung vom 22. November 2023 dieses Reglement an.

### Namens der Verbandsparlamentsversammlung

Die Präsidentin:

  
Therese Löffel

Der Sekretär:

  
Richard Aebi

### Auflagezeugnis

Der Verbandssekretär bestätigt, dass das Reglement in allen Verbandsgemeinden vom 23. Oktober 2023 bis 22. November 2023 in deren Gemeindeschreibereien öffentlich aufgelegt worden ist. Die Auflage wurde ordnungsgemäss in den amtlichen Anzeigern Burgdorf, Langenthal und Trachselwald vom 26. Oktober 2023 bekannt gemacht.

Huttwil, 30. November 2023

Der Sekretär:

  
Richard Aebi

## Anhang I

Rahmentarif für Jahresentschädigungen, Sitzungsgelder, Spesen

### 1. Behördenmitglieder

	<u>Funktion</u>	<u>Jahresentschädigung</u>	<u>Stundenentschädigung</u> <sup>1</sup>
1.1	<u>Verbandsrat</u>		
1.1.1	Präsidentin / Präsident	CHF 3'000 - 6'000	
1.1.2	Mitglieder	CHF 1'500 - 3'000	

### 2. Taggelder, Sitzungsgelder, Spesenvergütungen

2.1	<u>Tag- und Sitzungsgelder</u> Mitglieder des Verbandsrates, der Ausschüsse und der Spezialkommissionen		<u>Stundenentschädigung</u>
		pro Sitzung	
	a) Tagessitzungen (07:00 - 18:00 Uhr) die effektive Mittagszeit, mind. 1 Std. wird nicht vergütet		CHF 30 bis 60
	b) Entschädigung für Spezialaufgaben		CHF 30 bis 60
	c) ordentliche Sitzung Verbandsrat (unabhängig von der Tageszeit):	CHF 60 bis 120	
	d) übrige Abendsitzungen (ab 18:00 Uhr)	CHF 60 bis 120	

2.2 Reisespesen Verbandsrat und Mitarbeitende  
Nach Möglichkeit sind die öffentlichen Verkehrsmittel zu berücksichtigen. Dabei werden die Kosten für ein Bahnbillett 2. Klasse (Vollpreis) übernommen.

Die Reisespesen beim Benützen des persönlichen Fahrzeuges werden nach den jeweils gültigen Ansätzen nach Beschluss des Regierungsrates (BSIG Nr.: 1/153.01/6.2) vergütet.

Dienstlich notwendige Mahlzeiten werden mit CHF 20 entschädigt.

2.3 Pauschale Entschädigung an die Nutzung des Mobiltelefons für die Mitglieder der Geschäftsleitung mit CHF 60 / Monat (inkl. Anteil an die Beschaffung der Geräte).

Der Verbandsrat wird ermächtigt, die Ansätze im Anhang I der jährlichen Teuerung anzupassen.

---

<sup>1</sup> Im jeweiligen Stundenansatz sind die Anteile für Ferien, Feiertage und 13. Monatslohn enthalten.