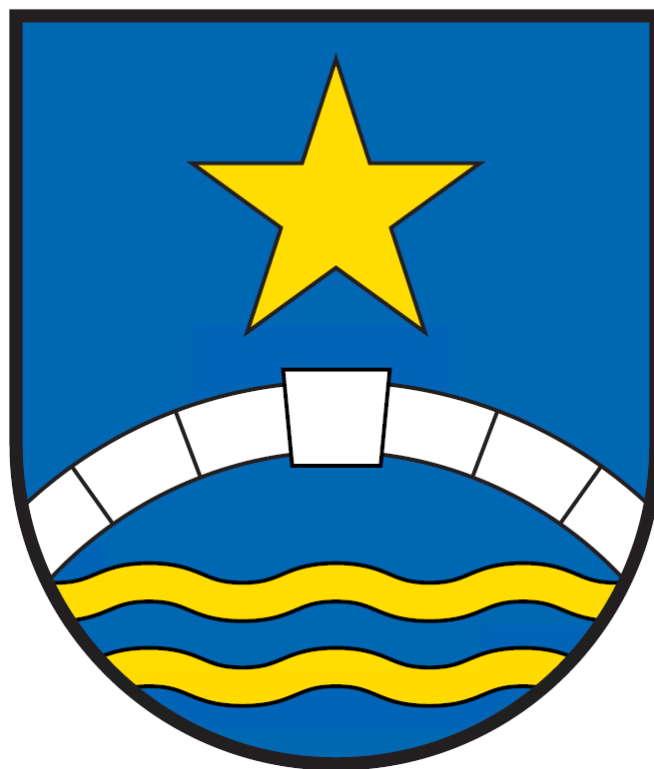


Einwohnergemeinde Reutigen



Personalreglement 01. Juli 2026

Inhaltsverzeichnis

I. RECHTSVERHÄLTNIS	3
II. LOHNSYSTEM.....	3
III. LEISTUNGSBEURTEILUNG	5
IV. BESONDERE BESTIMMUNGEN	5
V. AUSFÜHRUNGS-, ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN	7
ANHANG I (GEHALTSKLASSEN).....	8
ANHANG II (ENTSCHÄDIGUNGEN, SITZUNGSGELDER, TAGGELDER, SPESEN)	9

~~GESCHLECHTSNEUTRALE BEZEICHNUNG~~

~~Sämtliche Personen- und Ämterbezeichnungen im Organisationsreglement sowie der Organisationsverordnung der Einwohnergemeinde Reutigen sind in geschlechtsneutraler Form gehalten, d.h. die männliche Form gilt automatisch auch für die weibliche.~~

I. Rechtsverhältnis

Geltungsbereich	Art. 1 1 Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen und Absatz 2 dieses Artikels für das gesamte Personal der Gemeinde. 2 Vorbehalten bleiben die Bestimmungen der Gesetzgebung über die Anstellung der Lehrkräfte.
Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal	Art. 2 1 Das Personal der Einwohnergemeinde Reutigen wird öffentlich-rechtlich mit einem Vertrag angestellt. 2 Ergänzend gelten die Bestimmungen der Personalverordnung Reutigen und des kantonalen Rechts.
Privatrechtlich angestelltes Personal	Art. 3 1 Aushilfspersonal wird privatrechtlich angestellt. 2 Die Entschädigung der privatrechtlich angestellten Personen wird vom Gemeinderat festgesetzt, die Funktionen sind in der Organisationsverordnung und im Funktionendiagramm aufgeführt. 3 Massgebend sind ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.
Kündigungsfristen	Art. 4 1 Die Kündigungsfrist beträgt 3 Monate, für das Kader gemäss Anhang I Bst. a – d 4 Monate. 2 Die Kündigung durch die Gemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.

II. Lohnsystem

Grundsatz	Art. 5 1 Jede Stelle wird einer Gehaltsklasse zugeordnet (Anhang I). 2 Das Gehalt richtet sich nach den jährlich festgelegten Gehaltsklassen und Gehaltsstufen des Kantons Bern. 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. ³ 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. 6¹ Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt jährlich durch Anrechnung von Gehaltsstufen.

~~² Dieser Aufstieg ist von der Erfahrung sowie von der individuellen Leistung und vom Verhalten abhängig.~~

Aus dem kantonalen Musterreglement

Aufstieg

Art. 6

¹ Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen.

² Der Gemeinderat legt fest, welche Mittel für Aufstiege insgesamt zur Verfügung stehen. Er berücksichtigt bei seiner Entscheidung die finanzielle Lage der Gemeinde, die Konjunkturlage und die Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft.

³ Ob und in welchem Ausmass ein Aufstieg erfolgt, ist abhängig

- a) von der individuellen Leistung
- b) vom individuellen Verhalten
- c) von der gerechten Verteilung der zur Verfügung stehenden Mittel innerhalb des Verwaltungszweiges und der gesamten Verwaltung
- d) von anderen sachlich haltbaren Gründen

⁴ Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen

Verfahren

~~**Art. 7.** ¹ Bis zur Gehaltsstufe 48 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 angerechnet werden;~~
- ~~b) deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen werden, können zwei weitere Gehaltsstufen angerechnet werden~~

~~² Ab Gehaltsstufe 49 können:~~

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

Rückstufung

~~**Art. 8.** ¹ Bei ungenügenden Leistungen gemäss Art. 5 Abs. 3 Ziff. e wird das Gehalt reduziert.~~

~~² Die Reduktion beträgt:~~

- ~~a) im 1. Jahr mit ungenügender Leistung ————— 1 Stufe~~
- ~~b) im 2. Jahr mit ungenügender Leistung ————— 2 Stufen~~

~~³ Das Gehalt kann nicht unter das Grundgehalt (Minimum der Gehaltsklasse) reduziert werden.~~

~~Berücksichtigung
finanzielle Situation
der Gemeinde~~

~~**Art. 9** 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.~~

III. Leistungsbeurteilung

Organigramm

Art. 10

¹ Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm dar (siehe Organisationsverordnung).

² Der Gemeinderat beurteilt das öffentlich-rechtlich angestellte Personal.

Beurteilung

Art. 11

¹ Das Kader gemäss Anhang I Bst. a – d wird vom Präsidenten und dem jeweiligen Ressortvorsteher beurteilt. Der Gemeindeschreiber wird vom Präsidenten und vom Vizepräsidenten beurteilt. Die Ressortvorsteher und das Kader beurteilen die ihnen zugeteilten übrigen Angestellten.

² Sie gehen dabei wie folgt vor:

a) sie führen mit den Angestellten 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 lassen die Bewertung und die Gewährung von Gehaltsstufen vom Gemeinderat genehmigen~~

b) Sie geben den Betroffenen die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung bekannt und geben ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme;

c) Sie unterbreiten den Betroffenen **bis spätestens Ende Jahr** den in Aussicht genommenen Entscheid betreffend den Gehaltsaufstieg aufgrund des Verfahrens nach Art. 6 und geben nochmals Gelegenheit zur Stellungnahme;

d) Sie unterbreiten dem Gemeinderat ihren Antrag zum Beschluss.

Eröffnung/Rechtsmittel

Art. 12

¹ Die Leistungsbeurteilung und die Gehaltseinreihung sind dem Personal schriftlich zu eröffnen.

² Das Personal kann innert 10 Tagen nach Bekanntgabe des Entscheides eine beschwerdefähige Verfügung verlangen.

³ Das Personal kann die Verfügung innert 30 Tagen nach Eröffnung mit Beschwerde beim Regierungsrat anfechten.

Aussergewöhnliche Leistungen

Art. 13

Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien von maximal Fr. 1'000.00 im Einzelfall belohnen.

IV. Besondere Bestimmungen

Arbeitsplatzbewertung

Art. 14

Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, bewertet der Gemeinderat die Stelle neu.

Funktionendiagramm

Art. 15

Der Gemeinderat umschreibt die Zuständigkeiten der einzelnen Stellen in einem Pflichtenheft oder im Funktionendiagramm.

Stellenausschreibung

Art. 16

Der Gemeinderat entscheidet im Einzelfall, ob eine offene Stelle öffentlich ausgeschrieben wird.

Unfallversicherung	Art. 17 Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG).
Taggeldversicherung	Art. 18 ¹ Die Gemeinde kann eine Taggeldversicherung abschliessen. ² Der Gemeinderat legt die Bedingungen und die Aufteilung der Prämien fest.
Pensionskasse	Art. 19 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) und besonderer Gemeindevorschriften. ² Die Bestimmungen des kantonalen Rechts über die Abgangsentschädigungen und die Rentenansprüche finden in der Gemeinde keine Anwendung.
Arbeitszeit	Art. 20 ¹ Als ordentliche Arbeitszeit gilt für das Personal Montag bis Samstag zwischen 06.00 Uhr und 20.00 Uhr. ² Arbeiten durch das Personal, die auf dienstliche Anordnung des Gemeinderates ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit zu leisten sind, werden mit einem Zuschlag von 25 % entschädigt. ³ Für Sonntage und gesetzliche Feiertage beträgt der Zuschlag gemäss Absatz 2 50 %.
Sitzungen, Spesen Sitzungsgeld, Jahresentschädigung,	Art. 21 ¹ Die Mitglieder des Gemeinderates, der Kommissionen, der Spezialkommissionen und Ausschüsse erhalten, sofern sie nicht von einer anderen Organisation, entschädigt werden, für ihre Teilnahme an Sitzungen ein Sitzungsgeld. ² Die Sitzungsgelder, Taggelder, Behördenentschädigungen und Spesen werden im Anhang II geregelt. ³ Für das Personal gilt die effektive Sitzungsdauer als Arbeitszeit. Die Unregelmässigkeitsentschädigung richtet sich nach Art. 20 Absatz 2 und 3.
Verordnung	Art. 22 Der Gemeinderat kann die zum Vollzug dieses Reglements erforderlichen Verordnungsbestimmungen erlassen: a) Arbeitszeit, Ferien, Urlaub, arbeitsfreie Tage b) Weiterbildung c) Entschädigungen, Spesen, weitere finanzielle Leistungen d) Versicherungen und weitere Anstellungsbedingungen

V. Ausführungs-, Übergangs- und Schlussbestimmungen

Inkrafttreten

Art. 23

¹ Dieses Reglement mit Anhängen I und II tritt am 01.07.2026 in Kraft.

² Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften auf, insbesondere das Personalreglement vom 01.12.2017.

Genehmigung

Dieses Reglement wurde an der Versammlung der Einwohnergemeinde Reutigen vom 15. Juni 2026 genehmigt.

Namens der Gemeindeversammlung

Reutigen, 16. Juni 2026

Der Präsident

Die Sekretärin

Hanspeter Iseli

Daniela Meyer

Auflagezeugnis

Die Gemeindeschreiberin hat dieses Reglement vom 12. Mai 2026 bis am 15. Juni 2026 (dreissig Tage vor der beschlussfassenden Versammlung) auf der Gemeindeverwaltung öffentlich aufgelegt. Die Auflage wurde im amtlichen Publikationsorgan der Gemeinde vom 7. Mai und 15. Mai 2026 vor-schriftsgemäss publiziert.

Reutigen, 16. Juni 2026

Die Gemeindeschreiberin:

Daniela Meyer

ANHANG I (Gehaltsklassen)

Die Stellen der Einwohnergemeinde Reutigen werden wie folgt den Gehaltsklassen zugeordnet.

Kader

a)	Gemeindeverwalterin / Gemeindeverwalter	GKL 20 - 22
b)	Gemeindeschreiberin / Gemeindeschreiber	GKL 19 - 21
c)	Finanzverwalterin / Finanzverwalter	GKL 19 - 21
d)	Bauverwalterin / Bauverwalter	GKL 19 - 21

Übriges Personal

a)	Stv. Gemeindeverwalterin / Gemeindeverwalter	GKL 15 - 17
b)	Stv. Gemeindeschreiberin / Gemeindeschreiber	GKL 15 - 17
c)	Stv. Finanzverwalterin / Finanzverwalter	GKL 15 - 17
d)	Stv. Bauverwalterin / Bauverwalter	GKL 15 - 17
e)	Verwaltungsangestellte/r (mit höherer Fachausbildung)	GKL 13 - 15
f)	Verwaltungsangestellte/r	GKL 11 - 13
g)	Hauswartin / Hauswart Schulhaus (mit höherer Fachausbildung)	GKL 10 - 12
h)	Hauswartin / Hauswart Schulhaus	GKL 9 - 11
i)	Wegmeisterin / Wegmeister (Verantwortung Werkhof)	GKL 10 - 12
j)	Mitarbeiterin / Mitarbeiter Werkhof (mit eidg. Fähigkeitsausweis)	GKL 9 - 11
k)	Mitarbeiterin / Mitarbeiter Werkhof (ohne eidg. Fähigkeitsausweis)	GKL 8 - 10
l)	Leitung Tagesschule	GKL 16 - 18
m)	Betreuung Tagesschule mit pädagogischer Bildung	GKL 15 - 17
n)	Betreuung Tagesschule ohne pädagogische Bildung	GKL 7 - 9
o)	Köchin / Koch Tagesschule (mit eidg. Fähigkeitsausweis)	GKL 10 - 12
p)	Köchin / Koch Tagesschule (ohne Kochausbildung EFZ)	GKL 7 - 9

ANHANG II (Entschädigungen, Sitzungsgelder, Taggelder, Spesen)

1. Jahresentschädigung Behördenmitglieder

1.1 Gemeinderat (inkl. Sitzungsgeld GR, Fahrspesen, Telefonspesen)

1.1.1	Entschädigung Präsident	CHF 12'000.00	8'000.—
1.1.2	Entschädigung Vizepräsident	CHF 8'000.00	4'000.—
1.1.3	Entschädigung Mitglied	CHF 7'000.00	3'000.—
1.1.4	Spesenentschädigung (Pauschal)	CHF 1'000.—	

2. Sitzungsgelder

2.1 Sitzungen Gemeinderat

2.1.1	Präsident (in Jahresentschädigung enthalten)	CHF	keine
2.1.2	Mitglieder (in Jahresentschädigung enthalten)	CHF	keine
2.1.3	Nichtmitglieder, Referenten (pauschal)	CHF	30.00

2.2 Sitzungen Kommissionen und Ausschüsse

2.2.1	Präsident (pauschal)	CHF	75.00
2.2.2	Mitglieder (pauschal)	CHF	50.00
2.2.3	Nichtmitglieder, Referenten (pauschal)	CHF	30.00

3. Taggelder / Delegationen / Spesen von Behördenmitgliedern

3.1 Taggelder / Delegationen

3.1.1	Sitzung / Begehung (pro Stunde)	CHF	31.00	30.—
-------	---------------------------------	-----	-------	------

3.2 Reisespesen

- Bahnbillet 2. Klasse oder Fr. 0.70 pro Autokilometer. Nach Möglichkeit sind die öffentlichen Verkehrsmittel zu benutzen. Für Fahrten im Gemeindegebiet und im Umkreis von 10 km werden keine Reisespesen ausbezahlt.

4. Übrige Spesen

4.1 Übrige Spesen

- Behördenmitglieder und Angestellte, welche keine pauschale Spesenentschädigung nach Anhang II dieses Reglementes erhalten, können die effektiven Auslagen (z.B. auswärtige Verpflegung, Telefonkosten, Parkgebühren usw.) geltend machen, sofern diese im Zusammenhang mit einer Vertretung oder Tätigkeit zu Gunsten der Einwohnergemeinde Reutigen entstanden sind. **Ausführungsbestimmungen legt der Gemeinderat in der Personalverordnung fest.** Der Gemeinderat entscheidet im Zweifelsfalle.

4.2 Besondere Aufträge

- Die Mitglieder des Gemeinderates, der ständigen Kommissionen und der Spezialkommissionen (ohne Personal der Gemeindeverwaltung) erhalten für besondere Aufgaben und Arbeiten, die nicht mit Tag- oder Sitzungsgeldern gemäss Ziffer 3 / 4 abgegolten werden, eine separate Entschädigung, welche bei Auftragserteilung durch den Gemeinderat festzulegen ist.

4.3 Übrige Angestellte

- Die Entschädigungen für Angestellte, welche nicht in Anhang I und II des Personalreglementes geregelt festgelegt sind, erfolgen im Stundenlohn. Der Gemeinderat legt die Entschädigungen in der Personalverordnung fest.