



Personalreglement 2026

Januar 2026

1. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	3
1.1 Zielsetzung	3
Gegenstand und Zweck	3
Ziele	3
1.2 Organisation und Kompetenzen	3
Gemeinderat	3
2. RECHTSVERHÄLTNISSE	3
Geltungsbereich	3
Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal	3
Privatrechtlich angestelltes Personal	4
Kündigungsfristen	4
3. BESOLDUNGEN UND ENTSCHÄDIGUNGEN	4
3.1 Lohnsystem	4
Austieg	4
Verfahren	4
Finanzielle Situation der Gemeinde	5
3.2 Leistungsbeurteilung	5
Unterstellungsverhältnisse	5
Eröffnung, Rechtsmittel	5
Aussergewöhnliche Leistungen	5
3.3 Besondere Bestimmungen	5
Aus- und Weiterbildung	5
Entschädigungen, Obergrenzen	6
Arbeitsplatzbewertung	6
Sitzungsgeld für Personal	6
4. SCHLUSSBESTIMMUNGEN	6
Inkrafttreten	6

Der Gemeinderat von Oberthal,

- gestützt auf Art. 41 der Gemeindeordnung 2005

erlässt folgendes

Personalreglement

1. Allgemeine Bestimmungen

1.1 Zielsetzung

Gegenstand und Zweck

Art. 1 ¹Dieses Reglement ist die Grundlage für die Personalpolitik der Gemeinde und regelt das Arbeitsverhältnis mit dem Gemeindepersonal.

²Ergänzend gelten die kantonalen Bestimmungen des Personalrechts.

Ziele

Art. 2 Die Personalpolitik der Gemeinde richtet sich nach den Bedürfnissen der Mitarbeitenden, dem Arbeitsmarkt sowie nach den Möglichkeiten des kommunalen Finanzhaushaltes.

1.2 Organisation und Kompetenzen

Gemeinderat

Art. 3 Der Gemeinderat erlässt im Rahmen des Personalreglements eine Personalverordnung. Er regelt dabei

- a) die öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Anstellungen
- b) die Detailbestimmungen für das Gemeindepersonal
- c) Die Jahresentschädigungen, Sitzungsgelder und Spesen
- d) Die Stelleneinreihungen in die Gehaltsklassen
- e) Die Ausrichtung von Pauschalentschädigungen, Stundenentschädigungen und Spesenvergütungen.

2. Rechtsverhältnisse

Geltungsbereich

Art. 4 Die Vorschriften gelten mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen für das gesamte Personal der Gemeinde.

Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal

Art. 5 ¹Das Personal der Einwohnergemeinde Oberthal wird in der Regel öffentlich-rechtlich mit Vertrag angestellt.

²Ergänzend gelten die Bestimmungen des Kantonalen Rechts.

³Die Beschlüsse des Regierungsrats zu personalpolitischen Fragen (Teuerung, etc.) gelten auch für das Gemeindepersonal.

Privatrechtlich angestelltes Personal **Art. 6** ¹Personal im Stundenlohn und Aushilfspersonal wird in der Regel privatrechtlich angestellt.

²Massgebend sind ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.

Kündigungsfristen **Art. 7** ¹Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate.

²Die Kündigung durch die Gemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.

3. Besoldungen und Entschädigungen

3.1 Lohnsystem

Grundsatz **Art. 8** ¹Jede Stelle wird einer Gehaltsklasse zugeordnet.

²Jede Gehaltsklasse setzt sich aus dem Grundgehalt von 100 % und 80 Gehaltsstufen von je 0,75 % sowie 12 Anlaufstufen zusammen.

Aufstieg **Art. 9** ¹Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt jährlich durch Anrechnung von Gehaltsstufen.

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

³Der Aufstieg erfolgt gestützt auf das Resultat der jährlichen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung. Leistung und Verhalten werden wie folgt beurteilt:

- 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

Verfahren **Art. 10** ¹Bis und mit Gehaltsstufe 48 können jährlich wie folgt Gehaltsstufen gewährt werden:

- a) keine, wenn Anforderungen/Zielvorgaben nur teilweise oder in wichtigen Bereichen nicht erfüllt werden.
- b) bis zu drei, wenn Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt werden.
- c) bis zu sechs, wenn Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt und in wichtigen Bereichen übertroffen werden.
- d) bis zu zehn, wenn Anforderungen/Zielvorgaben deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen bewertet werden.

²Ab Gehaltsstufe 49 können jährlich wie folgt Gehaltsstufen gewährt werden:

- a) Bis zu sechs, wenn Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt und in wichtigen Bereichen übertroffen werden.
- b) Bis zu zehn, wenn Anforderungen/Zielvorgaben deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen werden.

³Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen.

⁴Das Gehalt kann jährlich um bis zu vier Stufen reduziert werden, sofern die Leistungsbeurteilung auch im vorhergehenden Jahr ergeben hat, dass Anforderungen oder Zielvorgaben in wichtigen Bereichen nicht erfüllt werden.

Berücksichtigung der finanziellen Situation der Gemeinde

⁵Der 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.

3.2 Leistungsbeurteilung

Unterstellungsverhältnisse

Art. 11 ¹Der Gemeinderat legt die Unterstellungsverhältnisse des Personals fest.

²Das dem Gemeinderat direkt unterstellte Personal bildet das Kader der Gemeinde.

Art. 12 ¹Der Gemeinderat ist für die Beurteilung des Kaderns verantwortlich.

²Das Kader ist für die Beurteilung der ihnen unterstellten Personen verantwortlich.

Eröffnung, Rechtsmittel

Art. 13 ¹Der begründete Entscheid des Gemeinderates ist dem Personal bekannt zu geben.

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

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

Aussergewöhnliche Leistungen

Art. 14 Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien von maximal Fr. 2'000.-- im Einzelfall honorieren.

3.3 Besondere Bestimmungen

Aus- und Weiterbildung

Art. 15 Die Gemeinde fördert die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden.

Entschädigungen, Obergrenzen

Art. 16 Für die Entschädigung gelten folgende Obergrenzen:

- | | | | |
|------------------------------------|-----|--|-----------|
| a) Gemeinderat | | | |
| – Gemeindepräsident | Fr. | | 15'000.-- |
| – Vize-Präsident | Fr. | | 10'000.-- |
| – Gemeinderäte | Fr. | | 8'000.-- |
| b) Schulkommission | | | |
| – Präsident | Fr. | | 3'000.-- |
| – Sekretär | Fr. | | 2'000.-- |
| – Kommissionsmitglieder | Fr. | | 1'000.-- |
| c) Sitzungsgelder | | | |
| – Sitzungen (bis 3 Stunden) | Fr. | | 40.-- |
| – Halbtagesitzungen | Fr. | | 70.-- |
| – Tagessitzungen (ab 5 Stunden) | Fr. | | 140.-- |
| d) Variable Funktionsentschädigung | | | |
| – Pro Stunde | Fr. | | 35.-- |

Arbeitsplatzbewertung

Art. 17 Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, lässt der Gemeinderat die Arbeitsstellen bewerten.

Sitzungsgeld für das Personal

Art. 18 Das Personal hat Anspruch auf Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.

4. Schlussbestimmungen

Inkrafttreten

Art. 19 ¹Dieses Reglement tritt auf den 1. Januar 2026 in Kraft.

²Mit dem Inkrafttreten wird das Personalreglement 2019 aufgehoben.

Genehmigung

Der Gemeinderat hat dieses Reglement mit Beschluss Nr. 2026-3 an der Sitzung vom 19. Januar 2026 beschlossen.

Gemeinderat Oberthal

sig. Christoph Zbinden
Gemeindepräsident

sig. Karin Scheidegger
Gemeindeschreiberin

Referendum

Der Erlass wurde unter Hinweis auf die Referendumsmöglichkeit gemäss Art. 33 der Gemeindeordnung im Anzeiger Konolfingen am 19. und 26. Februar 2026 öffentlich bekannt gemacht.

Die Referendumsfrist ist unbenutzt abgelaufen.

Oberthal, 24. März 2026

sig. Karin Scheidegger
Gemeindeschreiberin