

21.
Juni
2010

Personal- und Behördenreglement

Der Grosse Gemeinderat von Worb,

gestützt auf Art. 47 Abs. 1 Bst. a der Verfassung der Einwohnergemeinde Worb vom 13. Juni 1999,

beschliesst:

1 Allgemeine Bestimmungen

Gegenstand

Art. 1 ¹ Der Erlass regelt

- a das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einwohnergemeinde Worb (im Folgenden Gemeinde),
- b die Entschädigungen und besondere Beiträge für die Mitglieder von Behörden,
- c die Sitzungsgelder und den Ersatz von Auslagen.

² Vorbehalten bleiben Vorschriften des übergeordneten Rechts über das Arbeitsverhältnis bestimmter Personen, namentlich von Lehrpersonen oder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in besonderen nebenamtlichen Funktionen.

Geltungsbereich

Art. 2 Die personalrechtlichen Bestimmungen dieses Reglements gelten für alle öffentlichrechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde.

Zuständigkeiten

Art. 3 Die Zuständigkeiten in personalrechtlichen Angelegenheiten richten sich nach den allgemeinen organisationsrechtlichen Vorschriften der Gemeinde, soweit dieses Reglement und die gestützt darauf erlassene Verordnung dazu keine besonderen Bestimmungen enthalten.

2 Personal

2.1 Allgemeines

Personalpolitik

Art. 4 ¹ Die Gemeinde verfolgt eine zeitgemässe Personalpolitik mit dem Ziel, geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu erhalten.

² Die Personalpolitik der Gemeinde beruht auf dem Grundsatz der Chancengleichheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie berücksichtigt die Erfahrung in Betreuungs- und Hausaufgaben sowie in ausserberuflichen Tätigkeiten angemessen.

³ Die Gemeinde schafft Instrumente zur Personalpolitik, insbesondere zur Fort- und Weiterbildung, und sichert den Personal- und Kadernachwuchs unter Einbezug des eigenen Personals.

⁴ Sie fördert die Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten.

⁵ Sie fördert die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie für Frauen und Männer, insbesondere durch die Schaffung von Teilzeitstellen.

⁶ Sie nutzt die Fachkenntnis und die Berufserfahrung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

⁷ Sie räumt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angemessene Mitspracherechte ein.¹

⁸ Aufgehoben.¹

Gemeindepersonal-
verband

Art. 4a ¹ Der Gemeinderat informiert den Gemeindepersonalverband rechtzeitig über alle wichtigen Personalangelegenheiten.

² Er hört den Gemeindepersonalverband an, bevor er wesentliche Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis erlässt, ändert oder aufhebt sowie bevor er die jährlichen Gehaltsmassnahmen beschliesst; er erlässt dafür ein Mitsprachekonzept.

³ Der Gemeindepersonalverband kann dem Gemeinderat Anträge unterbreiten.¹

Grundsätze der Personalführung

Art. 5 ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden soweit möglich durch Zielsetzung geführt.

² Die Vorgesetzten streben die Delegation von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung an.

³ Sie informieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Wahrung persönlicher und betrieblicher Interessen möglichst frühzeitig über Tatsachen und Vorhaben, die für ihre Tätigkeit von Bedeutung sind.

Bewirtschaftung der Stellen

Art. 6 ¹ Voraussetzung für eine Anstellung ist eine bewilligte und nicht besetzte Stelle.

² Die Gemeinde prüft vor jeder Neubesetzung einer Stelle, ob diese aufgehoben oder durch die Inhaberin oder den Inhaber einer andern Stelle besetzt werden kann.

¹ Beschluss des Grossen Gemeinderates vom 14. November 2016

Ausschreibung der Stellen

Art. 7 ¹ Die Gemeinde schreibt offene Stellen öffentlich aus.

² Sie kann eine Stelle durch Berufung besetzen, wenn die Ausschreibung kein genügendes Resultat ergibt.

³ In besonderen Fällen kann sie eine Person auch ohne Ausschreibung berufen.

Arbeitsverhältnis

Art. 8 ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befinden sich unter Vorbehalt von Artikel 9 in einem öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnis.

² Soweit dieses Reglement, die gestützt darauf erlassene Verordnung des Gemeinderates (Artikel 44) oder andere Vorschriften der Gemeinde eine Frage nicht regeln, gelten sinngemäss die Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung.

Privatrechtlich angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Art. 9 ¹ Die Gemeinde stellt Aushilfspersonal sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in besonderen nebenamtlichen Funktionen unter Vorbehalt von Artikel 1 Absatz 2 durch privatrechtlichen Arbeitsvertrag nach Artikel 319 ff. des Schweizerischen Obligationenrechts an.

² Sie stellt Lernende durch privatrechtlichen Lehrvertrag nach Artikel 344 ff. des Obligationenrechts an.

³ Die Gemeinde behandelt die privatrechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere in Bezug auf die Höhe des Gehalts, gleich wie das übrige Personal, soweit sich aus der Natur des Anstellungsverhältnisses oder den gesetzlichen Vorgaben nichts anderes ergibt.

⁴ Im Übrigen richten sich die Rechte und Pflichten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach dem Arbeits- oder Lehrvertrag und nach dem Schweizerischen Obligationenrecht.

2.2 *Beginn und Ende der Anstellung*

Form der Anstellung

Art. 10 ¹ Die Gemeinde stellt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch öffentlichrechtlichen Vertrag an.

² Der Gemeinderat bestimmt den Mindestinhalt des Vertrags.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 11 ¹ Das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter endet spätestens auf Ende des Monats, in dem die betroffene Person ihr 65. Lebensjahr vollendet hat.

² Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 beendet worden ist, können jeweils auf ein Jahr befristet weiterbeschäftigt werden, höchstens aber bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres.

- ³ Das Arbeitsverhältnis endet
- a* im Umfang des Invaliditätsgrades mit Beginn einer Invalidenrente der zuständigen Vorsorgeeinrichtung
 - b* durch Tod
 - c* durch Kündigung
 - d* durch den Ablauf der Frist bei befristeten Arbeitsverhältnissen
 - e* im gegenseitigen Einvernehmen.¹

Kündigung

Art. 12 ¹ Die Kündigungsfrist beträgt nach Ablauf der Probezeit
a für die Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter sechs Monate,
b für die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter drei Monate.

² Sie endet auf das Ende eines Monats.

³ Die Kündigung durch die Gemeinde bedarf sachlicher Gründe und erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Die Gemeinde hört die betroffene Person vorher an (rechtliches Gehör).

⁴ Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien fristlos aufgelöst werden, wenn wichtige Gründe vorliegen.

Abfindung bei unverschuldeter Kündigung

Art. 13 ¹ Eine Person, die ohne eigenes Verschulden, namentlich wegen Aufhebung der Stelle, entlassen wird, hat Anspruch auf eine angemessene Abfindung.

² Der Gemeinderat legt die Höhe der Abfindung fest. Die Abfindung darf das Gehalt für sechs Monate nicht übersteigen.

³ Hat die Kündigung für die betroffene Person eine besondere Härte zur Folge, kann der Gemeinderat eine angemessene höhere Abfindung, höchstens aber in der Höhe des Gehalts für zwölf Monate, gewähren.

⁴ Der Anspruch auf eine Abfindung und deren Höhe werden in der Kündigungsverfügung festgehalten.

2.3 Gehalt und andere finanzielle Leistungen

Gehaltsklassen und Gehaltsstufen

Art. 14 ¹ Das Gehaltssystem der Gemeinde besteht aus 30 Gehaltsklassen mit je 80 Gehaltsstufen und 12 Anlaufstufen gemäss kantonaler Personalgesetzgebung.

² Der Gemeinderat ordnet jede Stelle einer Gehaltsklasse zu. Er berücksichtigt dabei die Anforderungen und Belastungen und vergleicht die Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft.

³ Er überprüft die Zuordnung der Stellen zu den Gehaltsklassen, wenn die Anforderungen und Belastungen erheblich geändert haben. Er nimmt zudem in der Regel alle fünf Jahre eine generelle Überprüfung der Zuordnung vor.

¹ Beschluss des Grossen Gemeinderates vom 13. November 2017

Veränderungen des Gehalts

Art. 15 Innerhalb einer Gehaltsklasse steigt oder sinkt das Gehalt durch die Anrechnung zusätzlicher Gehaltsstufen (Aufstieg) oder durch Rückstufung.

Aufstieg

Art. 16 ¹ Der Gemeinderat legt im Rahmen des Voranschlags jährlich fest, wieviele Mittel für den Gehaltsaufstieg der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt zur Verfügung stehen. Er berücksichtigt dabei die finanzielle Lage der Gemeinde, die Konjunkturlage und die Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft.

² Ob und in welchem Ausmass ein Aufstieg erfolgt, ist abhängig
a von der individuellen Leistung,
b vom individuellen Verhalten,
c von andern sachlich haltbaren Gründen.

³ Ein Aufstieg kann frühestens sechs Monate nach Beginn der Anstellung erfolgen. Er setzt voraus, dass die Leistungen und das Verhalten im Rahmen der Mitarbeiterbeurteilung (Artikel 25) als mindestens gut beurteilt werden.

⁴ Auf die Anrechnung zusätzlicher Gehaltsstufen (Aufstieg) besteht kein Rechtsanspruch.

Rückstufung

Art. 17 ¹ Das Gehalt kann jährlich um bis zu vier Stufen reduziert werden, sofern die Leistungsbeurteilung in laufenden und im vorangehenden Jahr ergeben hat, dass die Anforderungen und Zielvorgaben in wichtigen Bereichen nicht erfüllt werden.

² Das Gehalt kann nicht unter das Grundgehalt (Minimum der Gehaltsklasse) reduziert werden.

Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall, Mutterschaft und Dienstleistungen

Art. 18 Der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall, Mutterschaft und Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst richtet sich nach den Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung.

Familien- und Betreuungszulagen

Art. 19 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Familienzulagen (Kinderzulagen und Ausbildungszulagen) sowie auf Betreuungszulagen nach Massgabe der Bestimmungen der übergeordneten Gesetzgebung.

Prämien

Art. 20 Der Anspruch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Treueprämien und weitere Prämien richtet sich nach den Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung.

Teuerung	<p>Art. 21 Die Gemeinde gleicht die Teuerung gemäss den Beschlüssen des Regierungsrates über den Teuerungsausgleich für das kantonale Personal aus.</p>
Unfallversicherung	<p>Art. 22 ¹ Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG).</p> <p>² Sie übernimmt die Prämie für die Berufsunfallversicherung sowie die Hälfte der Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung.</p>
Krankentaggeldversicherung	<p>Art. 23 Sofern die Gemeinde eine Krankentaggeldversicherung abschliesst, übernimmt sie die entsprechenden Prämien zu mindestens 50 Prozent.</p>
Berufliche Vorsorge	<p>Art. 24 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).</p> <p>² Die Einzelheiten richten sich nach dem Reglement der betreffenden Personalvorsorgeeinrichtung.</p> <p>³ Die Ausrichtung einer Überbrückungsrente bei vorzeitigem Altersrücktritt richtet sich nach dem Reglement die Überbrückungsrente für das Personal der Gemeindeverwaltung.</p>
<p><i>2.4 Mitarbeiterbeurteilung</i></p>	
Grundsatz	<p>Art. 25 ¹ Die Gemeinde beurteilt jährlich die Leistungen und das Verhalten der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>² Die Beurteilung erfolgt auf Grund nachvollziehbarer Kriterien.</p>
Verfahren	<p>Art. 26 ¹ Die vorgesetzten Stellen beurteilen die ihnen unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>² Sie erörtern das Ergebnis in einem persönlichen Mitarbeitergespräch mit der betroffenen Person.</p> <p>³ Der Gemeinderat entscheidet gestützt auf das Ergebnis über eine allfällige Veränderung des Gehalts. Er teilt diesen Entscheid der betroffenen Person schriftlich mit.</p> <p>⁴ Die betroffene Person kann innert 10 Tagen verlangen, dass der Gemeinderat ihr den Entscheid über die Mitarbeiterbeurteilung und die allfällige Veränderung des Gehalts in Form einer anfechtbaren Verfügung eröffnet.</p>

2.5 Weitere Rechte und Pflichten des Personals

Grundsatz	<p>Art. 27 ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, ihre Aufgaben gewissenhaft und sorgfältig zu erfüllen.</p> <p>² Sie achten die Rechte und Freiheiten der Bevölkerung und das Recht des Bundes, des Kantons und der Gemeinde.</p>
Übernahme anderer Aufgaben	<p>Art. 28 ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, ihren Fähigkeiten entsprechende Aufgaben zu erfüllen, die nicht zu ihren Obliegenheiten gemäss ihrem Stellenbeschrieb gehören, sofern die Aufgabenerfüllung oder der zweckmässige und wirtschaftliche Personaleinsatz dies erfordert.</p> <p>² Sie können unter den gleichen Voraussetzungen an eine andere Stelle versetzt werden, sofern dieser Massnahme keine besonderen Vorschriften entgegenstehen.</p> <p>³ Sie können ihre eigene Versetzung beantragen.</p> <p>⁴ Die Zuweisung anderer Arbeit oder die Versetzung begründen keinen Anspruch auf besondere Entschädigung.</p>
Besondere Pflichten der Vorgesetzten	<p>Art. 29 ¹ Die Vorgesetzten sind für einen zweckmässigen und wirtschaftlichen Personaleinsatz verantwortlich.</p> <p>² Sie führen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach den Grundsätzen gemäss Artikel 5.</p>
Wohnsitz	<p>Art. 30 Der Gemeinderat kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten, in der Gemeinde Wohnsitz zu nehmen, wenn überwiegende öffentliche Interessen oder die konkrete Funktion der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters dies erfordern.</p>
Arbeitszeit	<p>Art. 31 ¹ Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit sowie die Art und Weise, wie diese geleistet wird (Arbeitszeitmodell).</p> <p>² Die vorgesetzte Stelle kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten, vorübergehend mehr als die vorgesehene Arbeitszeit zu leisten, wenn dies betriebliche Bedürfnisse der Gemeinde erforderlich machen.</p>
Ferien, Urlaub, arbeitsfreie Tage	<p>Art. 32 Der Anspruch auf Ferien sowie auf bezahlten oder unbezahlten Urlaub und auf arbeitsfreie Tage richtet sich nach den Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung.</p>
Aus- und Weiterbildung	<p>Art. 33 ¹ Die Gemeinde fördert und unterstützt die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>² Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten.</p>

3 Behörden

Entschädigung

Art. 34 ¹ Der Anspruch der Mitglieder von Behörden auf eine Jahresentschädigung richtet sich nach dem Anhang.

² Wird eine nebenamtlich tätige Präsidentin oder ein nebenamtlich tätiger Präsident länger als einen Monat durch die Vizepräsidentin oder den Vizepräsidenten vertreten, richtet die Gemeinde pro Monat einen Zwölftel der Jahresentschädigung an die Stellvertretung aus. Angebrochene Monate fallen ausser Betracht.

³ Mit der Jahresentschädigungen ist der Aufwand für die Vorbereitung von Sitzungen, Kontaktnahmen, Kurzgesprächen, Besprechungen mit der Verwaltung sowie von Repräsentationen, Empfängen von Vereinen und Organisationen und Begrüssungen anlässlich von Versammlungen und Festen abgegolten.

⁴ Vorbehalten bleibt der Anspruch auf ein Sitzungsgeld nach Artikel 38.

Verdienstausfall

Art. 35 ¹ Die Gemeinde kann einer Person, die als Mitglied des Grossen Gemeinderates, des Gemeinderates, einer ständigen oder nicht ständigen Kommission, eines behördlichen Ausschusses oder infolge Vertretung der Gemeinde in einer Institution oder einem Unternehmen einen Verdienstausfall erlitten hat, diesen Ausfall auf Gesuch hin vergüten.

² Der Gemeinderat entscheidet über das Gesuch.

³ Sitzungsgelder werden nicht angerechnet.

Gemeindepräsidium

Art. 36 ¹ Die Gemeindepräsidentin oder der Gemeindepräsident wird in die Gehaltsklasse 27 mit 48 Gehaltsstufen nach kantonaler Tabelle eingereiht. Bei Wiederwahl werden für jedes geleistete ganze Amtsjahr der zurückliegenden Amtsdauer zwei zusätzliche Gehaltsstufen angerechnet.

² Im Übrigen gelten für die finanziellen Leistungen der Gemeinde die Bestimmungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Weiterbildung

Art. 37 ¹ Die Gemeinde unterstützt die Mitglieder des Grossen Gemeinderates, des Gemeinderates und der ständigen Kommissionen in der Erfüllung ihrer Aufgaben durch eigene Kurse und durch Beiträge an externe Veranstaltungen.

² Sie unterstützt Veranstaltungen, soweit diese die Mitglieder von Behörden befähigen, ihre behördlichen Aufgaben rascher, zweckmässiger, umfassender und kompetenter zu erledigen. Veranstaltungen, die hauptsächlich dem persönlichen Fortkommen dienen und keinen direkten Bezug zur behördlichen Aufgabe haben, werden nicht unterstützt.

4 Sitzungsgeld, Auslagenersatz

Sitzungsgeld

Art. 38 ¹ Die Mitglieder von Gemeindebehörden haben bei Kommissionssitzungen und Delegationen Anspruch auf ein nach zeitlicher Beanspruchung abgestuftes Sitzungsgeld.¹

² Die Ansätze für die zeitliche Beanspruchung betragen:

a bis zu 3 Stunden	CHF	50.00
b über 3 bis 6 Stunden	CHF	80.00
c über 6 Stunden	CHF	110.00 ¹

³ Aufgehoben.¹

⁴ Protokollführende Sekretärinnen und Sekretäre oder gleichwertige Arbeit ausführende Personen erhalten ein Zusatzgeld von 20 Franken.

⁵ Die Gemeindepräsidentin oder der Gemeindepräsident hat Anspruch auf ein Sitzungsgeld für Abendsitzungen ab 19.00 Uhr und auf ein Sitzungsgeld für die Beanspruchung an Wochenenden oder gesetzlichen Feiertagen.¹

⁶ Richtet eine andere Institution oder ein anderes Unternehmen eine Entschädigung aus, besteht kein Anspruch auf eine Entschädigung der Gemeinde.

Auslagenersatz
1. Allgemeines

Art. 39 ¹ Die Mitglieder des Gemeinderates und der Kommissionen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und weitere Personen, die im Auftrag der Gemeinde tätig sind, haben Anspruch auf Ersatz der Auslagen, die ihnen in Erfüllung ihrer Tätigkeit für die Gemeinde entstehen.

² Sie sorgen dafür, dass möglichst geringe Auslagen anfallen. Sie benützen nach Möglichkeit öffentliche Verkehrsmittel.

³ Der Gemeinderat legt die Ansätze fest.

⁴ Soweit Auslagen durch andere Institutionen oder Unternehmen ersetzt werden, besteht kein Anspruch auf Auslagenersatz durch die Gemeinde.

¹ Beschluss des Grossen Gemeinderates vom 13. November 2017

2. Mitglieder des Gemeinderates

Art. 40 ¹ Die Gemeindepräsidentin oder der Gemeindepräsident sowie die übrigen Mitglieder des Gemeinderates haben Anspruch auf einen pauschalen Auslagenersatz.

² Die Pauschale beträgt pro Jahr

a 5000 Franken für die Gemeindepräsidentin oder den Gemeindepräsidenten,

b 2000 Franken für die übrigen Mitglieder.

³ Mit der Entschädigung gemäss Absatz 2 sind sämtliche Auslagen im Zusammenhang mit Dienstfahrten, Besprechungen und sonstigen Verpflichtungen wie Repräsentationen, Teilnahmen an Tagungen und Konferenzen sowie Vertretungen in eidgenössischen, kantonalen und regionalen Gremien abgegolten.

⁴ Der Gemeinderat kann in begründeten Fällen beschliessen, dass besondere Auslagen nach Massgabe von Artikel 39 zusätzlich vergütet werden.

Einsitznahme im Grossen Rat und in Einem eidgenössischen Parlament

Art. 40a ¹ Die Übernahme eines Mandats im Grossen Rat des Kantons Bern durch die hauptamtliche Gemeindepräsidentin oder den hauptamtlichen Gemeindepräsidenten ist zulässig.

² Die im Rahmen der Ausübung des Amtes ausgerichteten Entschädigungen ohne Spesen sind zu 50 % der Gemeinde abzuliefern.

³ Die Übernahme eines Mandats auf eidgenössischer Ebene ist untersagt.

⁴ Die hauptamtliche Gemeindepräsidentin oder der hauptamtliche Gemeindepräsident darf Tätigkeiten in Vereinen oder gemeinnützigen Organisationen oder Unternehmen ausüben, sofern sie den Interessen der Gemeinde nicht widersprechen; sie oder er muss sie dem Gemeinderat offenlegen und allfällige Entschädigungen oder Honorare der Gemeinde abliefern.

⁵ Der Gemeinderat erteilt die Bewilligung zur Ausübung von Mandaten der hauptamtlichen Gemeindepräsidentin oder des Gemeindepräsidenten in wirtschaftlichen Unternehmen und regelt die Ablieferung der entsprechenden Entschädigungen im Einzelfall.¹

5 Verfahren

Verfügungen

Art. 41 ¹ Die Gemeinde eröffnet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch schriftliche und begründete Verfügung

a die Verlängerung der Probezeit,

b die Änderung der Einreihung in eine Gehaltsklasse,

c die Beibehaltung oder Veränderung des Gehalts aufgrund der Mitarbeiterbeurteilung, wenn dies die betroffene Person verlangt,

d die Kündigung,

e eine allfällige vorläufige Einstellung im Amt.

¹ Beschluss des Grossen Gemeinderates vom 13. November 2017

² Sie erlässt unter Vorbehalt besonderer anders lautender gesetzlicher Bestimmungen auf Verlangen der betroffenen Person oder von Amtes wegen eine Verfügung, wenn eine Streitigkeit aus dem Arbeitsverhältnis nicht einvernehmlich beigelegt werden kann.

³ Für den Erlass und den Inhalt der Verfügungen gelten die Vorschriften des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG).

Rechtsschutz

Art. 42 Der Rechtsschutz gegen Verfügungen der Gemeinde richtet sich nach dem Personalgesetz und dem Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege.

Aufsichtsrechtliche Anzeige

Art. 43 ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich beim Gemeinderat schriftlich wegen widerrechtlicher oder unangemessener Behandlung durch Vorgesetzte oder andere Mitarbeitende beschweren.

² Sie ersuchen zuvor um eine persönliche Aussprache mit der oder dem Vorgesetzten, wenn dies zumutbar ist.

³ Die Gemeindepräsidentin oder der Gemeindepräsident sucht zusammen mit den Betroffenen eine Lösung.

⁴ Ergeben die Aussprachen nach Absatz 2 und 3 keine Lösung, entscheidet der Gemeinderat über die angezeigten Massnahmen. Er begründet seinen Entscheid.

6 Schluss- und Übergangsbestimmungen

Ausführungsbestimmungen

Art. 44 ¹ Der Gemeinderat regelt in einer Verordnung soweit erforderlich die Einzelheiten im Rahmen dieses Reglements.

² Er regelt namentlich

a die Funktionen, für welche das Personal privatrechtlich angestellt wird (Artikel 9),

b den Mindestinhalt des Arbeitsvertrags (Artikel 10),

c die Abfindung bei unverschuldeter Kündigung (Artikel 13),

d die Zuordnung der Stellen zu den Gehaltsklassen (Artikel 14),

e die Einzelheiten der Mitarbeiterbeurteilung (Artikel 25),

f die Arbeitszeit sowie die Art und Weise, wie diese geleistet wird (Artikel 31),

g die Ansätze für den Ersatz von Auslagen (Artikel 39).

³ Die Gemeinde kann Weisungen in betrieblichen Angelegenheiten erlassen, namentlich über das Rauchen am Arbeitsplatz, über die Benützung des Internets sowie über das Zur-Verfügung-Stellen von Berufskleidern und Handys oder entsprechende Abgeltungen.

Übergangsbestimmungen

Art. 45 ¹ Vor dem 31. Dezember 2010 mit Verfügung begründete Arbeitsverhältnisse werden ohne weiteres nach neuem Recht weitergeführt.

² Erfahren sie zu einem späteren Zeitpunkt eine Änderung, schliesst die Gemeinde mit den betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen öffentlichrechtlichen Vertrag gemäss diesem Reglement ab.

³ Die Festlegung des Gehalts für das Jahr 2011 und die entsprechende Beurteilung der Leistungen und des Verhaltens im Verlauf des Jahres 2010 richten sich nach diesem Reglement.

Inkrafttreten

Art. 46 ¹ Dieses Reglement tritt auf den 1. Januar 2011 in Kraft. Vorbehalten bleibt Artikel 45 Absatz 3.

² Mit dem Inkrafttreten sind das Reglement vom 16. November 1998 über das Dienstrecht (DRR) sowie allfällige weitere widersprechende Vorschriften aufgehoben.

Worb, 21. Juni 2010

Namens des Grossen Gemeinderates
Die Präsidentin: *Widmer*
Der Sekretär: *Reusser*

Fakultatives Referendum

Der Beschluss des Grossen Gemeinderates vom 21. Juni 2010 ist im Anzeiger Konolfingen vom 24. Juni 2010 öffentlich bekannt gemacht worden, und zwar mit dem Hinweis darauf, dass innert 30 Tagen, das heisst bis 26. Juli 2010, zum Beschluss des Grossen Gemeinderates das fakultative Referendum erhoben oder ein Volksvorschlag eingereicht werden kann. Die Referendumsfrist ist unbenützt abgelaufen.

Worb, 19. August 2010

Der Gemeindeschreiber: *Reusser*

Anhang
Funktionsentschädigungen

1. Grosser Gemeinderat Präsident/in	CHF	2'000.--	/ Jahr
2. Gemeinderat			
- Vizepräsident/in	CHF	3'000.--	/ Jahr
- Mitglieder	CHF	17'000.--	/ Jahr
3. Geschäftsprüfungskommission			
- Präsident/in	CHF	1'000.--	/ Jahr ¹
- Mitglieder	CHF	250.--	/ Jahr ¹
4. Aufsichtskommission			
- Präsident/in	CHF	1'000.--	/ Jahr ¹
- Mitglieder	CHF	250.--	/ Jahr ¹
5. Stimmausschuss			
- Präsident/in	CHF	120.--	/ Urnengang plus Sitzungsgeld
- Sekretär/in	CHF	70.--	/ Urnengang plus Sitzungsgeld
- Verantwortliche der Stimmlokale	CHF	30.--	/ Urnengang plus Sitzungsgeld

¹ Beschluss Grosser Gemeinderat vom 8. Dezember 2014