

Personalreglement

Totalrevision und Einführung Personalverordnung per 1. Juli 2025 / Erläuterungen

1. Einleitung

Mit der vorliegenden Erläuterung informieren wir Sie über die Totalrevision des Personalreglements sowie die Einführung einer neuen Personalverordnung. Ziel dieser Anpassungen ist es, die Gemeinde Amsoldingen als moderne und attraktive Arbeitgeberin neu zu positionieren und gleichzeitig den veränderten Anforderungen gerecht zu werden.

Die nachfolgenden Ausführungen zeigen auf, weshalb eine Überarbeitung notwendig ist, welche konkreten Änderungen vorgenommen werden und wie sich diese auf die Organisation und das Personalwesen auswirken.

2. Ausgangslage

2.1. Differenzierung zwischen Reglement und Verordnung

Ein Reglement ist ein Erlass der legislativen Organe (Stimmberechtigte bzw. Gemeinderat unter Vorbehalt des fakultativen Referendums). Mittels Reglement werden Grundsätze zur Gestaltung der Gemeinde festgeschrieben.

Eine Verordnung ist ein Erlass des Gemeinderates und der ihm untergeordneten Organe. Mittels Verordnung werden die Grundsätze aus den Reglementen konkretisiert und die Ausführung/Umsetzung definiert.

2.2. Handlungsbedarf aufgrund veränderter Rahmenbedingungen im Gemeindewesen

Bereits im Juni 2023 hat der Gemeinderat im Rahmen der Gemeindeversammlung folgendes festgehalten:

«In Amsoldingen ist derzeit die Gemeindeversammlung zuständig für die Schaffung und Aufhebung von Stellen. Diese Handhabung ist nicht mehr zeitgemäss. Die Zeit ist heute sehr schnelllebig und normalerweise finden zwei Gemeindeversammlungen pro Jahr statt. Der Gemeinderat und das Kader sind näher am Geschehen und spüren den Puls der Verwaltung. Daher können sie den Personalbedarf am besten beurteilen. Entsprechend muss gehandelt werden können, wenn die Vorzeichen auf dunkelorange stehen. So kann das Risiko von personellen Ausfällen oder Wechseln reduziert werden. Mit der aktuellen Regelung ist das nicht möglich. Die Ansprüche an die Gemeinde steigen fortlaufend, der

Aufwand für den Einzelfall nimmt wegen der «Verrechtlichung» zu und es werden immer mehr und neue Aufgaben geschaffen.»

Im Herbst 2024 wurde festgestellt, dass die Ressourcen des externen Bauverwalters nicht ausreichen, um neben den neuen Baugesuchen auch die bewilligten Bauvorhaben zu begleiten. Aufgrund dessen, hat der Gemeinderat u.a. entschieden, dass die Dienstleistungen «Inhouse» mit einer angestellten Person erbracht werden sollen. Leider konnte sich noch keine geeignete Person finden lassen – wir bleiben dran!

Die Erfahrungen der letzten Jahre haben den Gemeinderat zudem veranlasst, das Personalrecht und die Organisation zu überdenken. Dabei ist er zum Schluss gekommen, dass er mehr Handlungsspielraum benötigt, um auf dem anspruchsvollen Arbeitsmarkt der Gemeinden konkurrenzfähig zu bleiben. Hierzu gehören nicht nur Massnahmen zur Personalgewinnung, sondern auch zur Personalbindung.

3. Änderungen

3.1. Konkreter Handlungsbedarf im Personalreglement

Das Personalreglement wurde auf Basis des Musterpersonalreglements des Kantons Bern überarbeitet und beschränkt sich auf die Grundsätze (siehe 1.1.). Die Gemeinde Amsoldingen benötigt keine bis ins letzte Detail individuelle Lösung. Es ist vielmehr wichtig, dass das Personalrecht des Kantons konsequent zur Anwendung kommt und den Bedürfnissen für Amsoldingen entsprechend präzisiert wird. Dies stellt sicher, mit den anderen Gemeinden sowie den kantonalen Ämtern konkurrenzfähig zu bleiben.

Die wesentlichen Änderungen gestalten sich wie folgt:

- a. Das Personalreglement ist weniger umfangreich. Mit der Überführung bestimmter Bereiche in die Verordnung wird die Handlungsfähigkeit des Gemeinderates – welcher für die strategische Planung und Leitung der Gemeinde verantwortlich ist – sichergestellt und die Aufgaben/Kompetenzen und Verantwortungen (A/K/V) können stufengerecht zugewiesen werden.
- b. Die Behördenentschädigungen sind weiterhin im Anhang zum Personalreglement aufgeführt und verbleiben in der Zuständigkeit der Stimmberechtigten. Im Vergleich zum aktuellen Personalreglement werden folgende Präzisierungen vorgenommen:
 - Aus steuertechnischen Gründen wird die Spesenpauschale des Gemeindepräsidiums zu Gunsten der Jahresentschädigung um CHF 500 auf CHF 2'000 reduziert.

Die Anpassung deckt neu die effektive Handhabung ab und hat keinen finanziellen Einfluss.

- Die Entschädigung der Schulkommission wird ersatzlos gestrichen, da die Kommission per 1. August 2025 aufgehoben wurde. Neu werden die Aufgaben durch die Bildungskommission der Gemeinde Thierachern ausgeführt. Amsoldingen ist mit der Ressortvorsteherin Bildung in diesem Gremium vertreten.
 - Im Sinne der Gleichbehandlung im Vergleich zur Infrastrukturkommission wurde eine Entschädigung für das Präsidium der Begräbniskommission aufgenommen. Entsprechend dem Aufwand bzw. der Anzahl Sitzungen wird eine Jahrespauschale von CHF 300 und eine Spesenpauschale von CHF 150 vorgesehen.
- c. Das Personal im Monatslohn wird öffentlich-rechtlich angestellt.
Aktuell bestehen mit Ausnahme des Kaders privat-rechtliche Anstellungen nach Obligationenrecht mit individuellen Regelungen. Für den Gemeinderat ist es nicht mehr zeitgemäss, bei Angestellten im Monatslohn zu differenzieren. Zumal bei privatrechtlichen Anstellungen wiederum individueller Regelungsbedarf besteht und somit der administrative Aufwand für alle Beteiligten hoch ist.
- d. Mit Inkraftsetzung des neuen Personalreglements wird die degressive Gehaltstabelle des Kantons Bern angewendet.
Auf das Jahr 2018 hin hat der Kanton von der linearen Gehaltstabelle auf ein degressives Modell umgestellt. In den ersten Berufsjahren steigen die Löhne schneller als später. Dies soll insbesondere die Attraktivität für jüngere Mitarbeitende erhöhen. Aufgrund des Fachkräftemangels im Gemeindewesen ist es dem Gemeinderat wichtig, auch Anreize für jüngere Personen zu bieten. Zudem ist es eher die Ausnahme, dass noch das lineare Gehaltssystem zur Anwendung kommt. Die Überführung erfolgt in die Gehaltsstufe, die der bisherigen Bruttobesoldung entspricht oder nächsthöhere (Rundung). Es entsteht somit für die Gemeinde keine merkliche finanzielle Mehrbelastung.

3.2. Die neue Personalverordnung

Mit der Personalverordnung legt der Gemeinderat die Ausführungsbestimmungen fest. Es werden nur die Bereiche erläutert, welche im Vergleich zum aktuellen Personalreglement wesentlich angepasst werden.

- a. Es werden folgende Mitarbeiterangebote (Benefits) definiert:
- (neu) Beitrag an die dienstliche Nutzung des Mobiltelefons in der Höhe von CHF 20 pro Monat und unabhängig vom Beschäftigungsgrad.
 - (bisher) Personalausflug gemeinsam mit dem Gemeinderat.
 - (neu) Dem Personal wird Kaffee, Tee u.ä. zur Verfügung gestellt.

- (neu) Zusätzlicher Ferientag am Geburtstag, wenn der Tag auf einen ordentlichen Arbeitstag fällt.
- (neu) In Abweichung zur SOLL-Arbeitszeit gemäss Kanton gelten der Vormittag des 24. Dezembers und des 31. Dezembers als arbeitsfrei.

Diese Massnahmen helfen der Gemeinde, sich als attraktive Arbeitgeberin hervorzuheben. Dabei wird auch der Grösse und den Möglichkeiten der Gemeinde (finanziell bzw. organisatorisch) Rechnung getragen.

- b. In Abweichung zum Kanton wird die Arbeitszeitregelung präzisiert und auf die Organisation der Gemeinde angepasst.
- Die Ampelsteuerung für das Kantonspersonal ist grosszügiger ausgelegt und hat keinen Bezug zum Beschäftigungsgrad. Dies entspricht nicht den Bedürfnissen des Gemeinderates und ist auch nicht mitarbeiterfreundlich.
 - Das Langzeitkonto bietet den Mitarbeitenden Flexibilität. Aufgrund der Organisationsstruktur können am Ende des Kalenderjahres maximal fünf Ferientage auf das Langzeitkonto übertragen werden.
- c. Die Zuordnung der Stellen zu einer Gehaltsklasse ist neu im Anhang I geregelt. Dies bietet dem Gemeinderat die Möglichkeit, sich verändernden Rahmenbedingungen schneller anpassen zu können. Im Rahmen des Projekts wurden überprüft, ob die aktuellen Gehaltsklassen noch zeitgemäss sind. Dafür wurden die kantonalen Richtpositionsumschreibungen (aktualisiert per 1. Januar 2025) herangezogen und ein umfangreicher Gemeindevergleich vorgenommen:

Funktion	Gehaltsklasse bisher ➡ neu
GemeindeschreiberIn	21 ➡ 21
FinanzverwalterIn	19 ➡ 20
BauverwalterIn	20 (neu)
Verwaltungsangestellte	12/13 ➡ 13
Wegmeister/LeiterIn Werkhof	13 ➡ 14
Wegmeister Stv. / Hauswartung	11 (neu)

Der Gemeinderat und das Kader haben gemeinsam eine Lösung erarbeitet, die eine zeitgemässe Entlohnung ermöglicht und gleichzeitig finanzpolitisch vertretbar ist. Mit jährlichen Mehraufwendungen von rund CHF 16'500 kann dieses Ziel erreicht werden.

- d. Die Funktionen, welche im Stundenlohn angestellt werden, sind neu im Anhang II geregelt. Die Feiertags- und Ferienentschädigung und der 13. Monatslohn wird wie

bisher analog dem Kanton gehandhabt. Neu wird der Stundenlohn an die Gehaltsklasse 10 gekoppelt. Zudem erfolgt eine Abstufung nach Anzahl Dienstjahre, um den Einsatz von langjährigen Mitarbeitenden zu honorieren. Aufgrund der Anpassung ergibt sich in der aktuellen Struktur keine finanzielle Mehrbelastung.

4. Zuständigkeiten

Der Gemeinderat hat die Totalrevision des Reglements an seiner Sitzung vom 26. Mai 2025, gestützt auf Art. 13 Abs. 2 der Gemeindeordnung, beschlossen. Die Inkraftsetzung des Reglements untersteht dem fakultativen Referendum. Mindestens fünf Prozent der Stimmberechtigten können innert 30 Tagen seit Veröffentlichung dieses Beschlusses durch Unterzeichnung eines entsprechenden Begehrens an den Gemeinderat Amsoldingen verlangen, dass das Reglement der Gemeindeversammlung zum Entscheid unterbreitet wird. Der Beschluss wurde im Amtsanzeiger vom 5. Juni 2025 öffentlich bekannt gemacht.

Referendumsfrist: 6. Juni 2025 – 7. Juli 2025

Nach ungenutztem Ablauf der Referendumsfrist gibt der Gemeinderat die Inkraftsetzung des Reglements öffentlich bekannt. Gegen diese Inkraftsetzung wird innert 30 Tagen nach deren Veröffentlichung beim Regierungsstatthalteramt Emmental schriftlich und begründet Beschwerde geführt werden können.

Mit dem Personalreglement hat der Gemeinderat auch die neue Personalverordnung genehmigt. Die Inkraftsetzung erfolgt unter Vorbehalt der Inkraftsetzung des Personalreglements und wird publiziert.

Alle Unterlagen liegen während der Referendumsfrist öffentlich bei der Gemeindeverwaltung Amsoldingen auf und können auf der Webseite heruntergeladen werden.

5. Fazit Gemeinderat

Der Gemeinderat ist überzeugt, mit den überarbeiteten personalrechtlichen Grundlagen eine Basis geschaffen zu haben, welche die Gemeinde Amsoldingen als Arbeitgeberin hervorhebt und er strategisch gerüstet ist, den zukünftigen Herausforderungen zu begegnen. Der Gemeinderat dankt der Bevölkerung für die Unterstützung und das entgegengebrachte Vertrauen.

4. Juni 2025

Andreas Bösch
Gemeindeschreiber