



Personalreglement des Gemeindeverbandes Koppigen

Gültig ab 01.08.2025

Rechtsverhältnis

Geltungsbereich

Art. 1¹ Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten, mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen und denjenigen in Abs. 2, für das gesamte Personal des Gemeindeverbandes.

² Vorbehalten bleiben die Bestimmungen der Gesetzgebung über die Anstellung der Lehrkräfte.

³ Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts, soweit der Verbandsrat keine anderen Regelungen erlassen hat.

Anstellungsbedingungen

Art. 2¹ Das Personal des Gemeindeverbandes Koppigen wird öffentlich-rechtlich angestellt. Das Personal im Stundenlohn wird privatrechtlich angestellt (OgR Gemeindeverband Koppigen Art. 52). Vorbehalten bleibt Art. 1².

² Bei privatrechtlicher Anstellung gelten ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.

³ Bei öffentlich-rechtlicher Anstellung gelten die Bestimmungen der Lehranstellungsgesetzgebung (LAG) und die des kantonalen Rechts.

⁴ Der Ferienanspruch beträgt bei ganzjähriger Beschäftigung pro Kalenderjahr:

- 28 Arbeitstage bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird.
- 25 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 44. Altersjahr vollendet wird.
- 28 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 54. Altersjahr vollendet wird.
- 33 Arbeitstage ab Beginn des Kalenderjahres an, in dem das 55. Altersjahr vollendet wird.

⁵ Der Ferienanspruch reduziert sich anteilmässig, wenn das Dienstverhältnis noch nicht ein Kalenderjahr gedauert hat.

Kündigungsfristen

Art. 3¹ Der Verbandsrat regelt die Austrittsmodalitäten innerhalb der Probezeit. Die Kündigungsfristen betragen während des ordentlichen Dienstverhältnisses:

- a) übriges Personal/Hilfspersonal gemäss Schweizerischem Obligationenrecht
 - b) öffentlich-rechtlich angestelltes Personal: 3 Monate
- Der Verbandsrat kann einer kürzeren Austrittsfrist zustimmen, wenn nicht wichtige Gründe dagegen sprechen.

² Eine Ausnahme betrifft das Personal der Tagesschule. Dort gilt eine Kündigungsfrist von zwei Monaten.

³ Die Kündigung durch den Gemeindeverband erfolgt, beim öffentlich-rechtlich angestellten Personal, in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.

Art. 4 Anstellungsbehörde für das gesamte Personal ist der Verbandsrat. Er ist auch oberste Entscheidbehörde in Personal- und Gehaltsfragen.

Lohnsystem

Grundsatz

Art. 5¹ Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal wird angelehnt an das kantonale Recht für öffentlichrechtliches Personal entlohnt.

² Jede Stelle wird einer Gehaltsklasse nach der kantonalen Personalverordnung zugeordnet (Anhang I).

³ Für jede Gehaltsklasse bestehen ein Grundgehalt von 100 Prozent und 80 Gehaltsstufen. Innerhalb der Gehaltsklassen 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.

Aufstieg

Art. 6¹ Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen.

² Der Verbandsrat legt fest, welche Mittel für Aufstiege insgesamt zur Verfügung stehen. Er berücksichtigt bei seinem Entscheid die finanzielle Lage des Gemeindeverbandes, 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.

Übriges Personal / Hilfspersonal

Art. 7¹ Das übrige Personal wird im Stundenlohn angestellt.

² Die Stundenlohnansätze richten sich nach dem Gemeindeansatz I der Einwohnergemeinde Koppigen.

Lohnfortzahlung bei Abwesenheit infolge Krankheit und Unfall

Art. 8¹ Sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wird, wird den Mitarbeitern bei Abwesenheit infolge Krankheit oder Unfall der Lohn gemäss der Regelung in der kantonalen Personalverordnung bezahlt.

² Dauert das Arbeitsverhältnis weniger als drei Monate, wird bei der Abwesenheit infolge Krankheit oder Unfalls das volle Gehalt höchstens während 3 Wochen ausgerichtet.

³ Die Leistungen beim privatrechtlich angestellten Personal richten sich im gleichen Falle, sofern vertraglich nichts anderes vereinbart ist, nach dem OR.

Leistungsbeurteilung

Organigramm / Kaderstellen

Art. 9¹ Der Verbandsrat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm (im Anhang) dar.

² Die Leistungsbeurteilung wird einmal pro Jahr in der Form eines Mitarbeitergesprächs vorgenommen. Das MAG wird auf einem einheitlichen Formular festgehalten. Das Formular ist vertraulich zu behandeln.

Aussergewöhnliche Leistungen

Art. 10 Der Verbandsrat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien im Einzelfall belohnen.

Besondere Bestimmungen

Arbeitsplatzbewertung

Art. 11 Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, kann der Verbandsrat die Stellen neu bewerten lassen.

Arbeitszeit

Art. 12¹ Für das öffentlich-rechtlich angestellte Personal richtet sich die Arbeitszeit nach der kantonalen Regelung.

² Es gilt grundsätzlich das Arbeitszeitmodell der Jahresarbeitszeit.

Stellenbeschreibung

Art. 13 Der Verbandsrat legt die Aufgaben der einzelnen Stellen in einer Stellenbeschreibung (Pflichtenheft) fest.

Stellenausschreibung

Art. 14 Der Verbandsrat entscheidet über die Ausschreibung frei werdender Stellen.

Unfallversicherung

Art. 15¹ Der Gemeindeverband versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG). Die Prämien für Berufsunfälle gehen zu Lasten des Gemeindeverbandes, diejenigen für nicht Berufsunfälle werden zu gleichen Teilen vom Gemeindeverband und vom Arbeitnehmer getragen.

² Bei wöchentlich unter 8 Stunden angestelltem Personal leistet der Gemeindeverband keine Beiträge an die privat abzuschliessende Nichtberufsunfallversicherung.

Taggeldversicherung

Art. 16 Schliesst der Gemeindeverband eine Taggeldversicherung ab werden die Prämien zu gleichen Teilen vom Gemeindeverband und vom Arbeitnehmer getragen.

Pensionskasse	Art. 17 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). Es gilt das Beitragsprimat. Die Beiträge werden zu gleichen Teilen vom Gemeindeverband und vom Arbeitnehmer getragen.
Treueprämie	Art. 18¹ Dem öffentlich-rechtlich angestellten Personal werden folgende einmalige Treueprämien ausgerichtet: <ul style="list-style-type: none"> - nach 10 Jahren 11 Arbeitstage - nach jeweils 5 weiteren Jahren 11 Arbeitstage <p>Für die Berechnung ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad während der vorausgegangenen fünf Jahre massgebend.</p> <p>² Eine ganze oder teilweise Umwandlung in das entsprechende Entgelt kann durch den Verbandsrat bewilligt werden. In diesem Fall sind das anteilmässige 13. Monatsgehalt und allfällige Zulagen nicht zu berücksichtigen.</p>
Besoldungsnachgenuss	Art. 19 Im Todesfall haben die Familienangehörigen oder andere Personen, deren Versorger die verstorbene Person war, vom Todestag an Anspruch auf das Gehalt für den laufenden und die folgenden drei Monate.
Sitzungsgeld	Art. 20 Das Personal hat Anspruch auf Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird. Was als Arbeitszeit gilt ist im Pflichtenheft geregelt.
Jahresentschädigungen, Spesen	Art. 21 Die Entschädigungen und Spesen werden im Anhang II geregelt.

Übergangs- und Schlussbestimmungen

Inkrafttreten	Art. 22¹ Dieses Reglement tritt rückwirkend auf den 01.08.2025 in Kraft und ersetzt jenes vom 01.04.2024. <p>² Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften auf.</p>
---------------	---

Beschlossen an der Abgeordnetenversammlung vom 03.09.2025.

Der Präsident

Hans Rudolf Lüthi

Der Sekretär

Sven Widmer

Auflagezeugnis

Der Sekretär des Gemeindeverbandes Koppigen hat dieses Reglement vom 31. Juli – 03. September 2025 im Sekretariat des Gemeindeverbandes öffentlich aufgelegt. Er gab die Auflage im Anzeiger Nr. 31 vom 30. Juli 2025 bekannt.

Der Sekretär
Sven Widmer

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'S' followed by 'Widmer'. The signature is written over the printed text 'Der Sekretär' and 'Sven Widmer'.

Anhang I

Gehaltsklassen

Die Stellen des Gemeindeverbandes Koppigen werden wie folgt den Gehaltsklassen zugeordnet:

a) Sekretär/in des Gemeindeverbandes	GKL 18
b) Finanzverwalter/in des Gemeindeverbandes	GKL 18
c) Leiter/in Tagesschule	GKL 17
d) Leiter/in Schulsekretariat	GKL 14
e) Bibliotheksleiter/in	GKL 11

Weitere Anstellungsverhältnisse

a) Schulleitung	öffentlich rechtlich, nach den Bestimmungen der Lehreranstellungsgesetzgebung (LAG)
-----------------	--

Anhang II

Jahresentschädigungen, Stundenentschädigungen, Sitzungsgelder, Spesen

1. Behördenmitglieder

	Funktion	Jahres- Entschädigung*	Spesen**
1.1	Abgeordnetenversammlung		
1.1.1	Präsident/in	CHF 250.00	
1.1.2	Sitzungsgeld und Reisespesen	gemäss Pkt. 3 dieses Anhangs	
1.2	Verbandsrat		
1.2.1	Präsident/in	CHF 3'500.00	CHF 250.00
1.2.2	Vizepräsident/in	CHF 250.00	CHF 250.00
1.2.3	übrige Mitglieder		CHF 250.00
1.2.4	Sitzungsgeld und Reisespesen	gemäss Pkt. 3 dieses Anhangs	
1.3	Feuerwehr gem. Feuerwehrreglement		
1.4	Friedhofkommission		
1.4.1	Präsident/in	CHF 1'000.00	
1.4.2	Bestattungsbeauftragte(r)	CHF 1'000.00	
1.4.3	Sekretariat	doppeltes Sitzungsgeld	
1.4.4	Sitzungsgeld und Reisespesen	gemäss Pkt. 3 dieses Anhangs	
1.6	Schulkommission		
1.6.1	Präsident/in	CHF 1'000.00	CHF 150.00
1.6.2	Übrige Mitglieder		CHF 150.00
1.6.3	Sitzungsgeld und Reisespesen	gemäss Pkt. 3 dieses Anhangs	
1.7	übrige ständige Kommissionen		
1.7.1	Präsident/in	CHF 500.00	
1.7.2	Sekretariat	doppeltes Sitzungsgeld	
1.7.3	Sitzungsgeld und Reisespesen	gemäss Pkt. 3 dieses Anhangs	

Hinweis

* Mit der Jahresentschädigung gelten als entschädigt: Aktenstudium, Abklärungen, Besprechungen mit der Verwaltung.

** Mit der Spesenentschädigung sind sämtliche Spesen wie PC, Telefon, Büro- und Kleinmaterial, private Infrastruktur etc. abgegolten.

2. Angestellte

		Jahres- Entschädigung	Spesen
2.1	Anzeigerverträger/in Anzahl Haushalte gemäss Stichtag 15. Januar	CHF 0.20 pro Haushaltung	
2.2	Tagesschule		
2.2.1	Leiter/in siehe Anhang I		
2.2.2	Betreuer/in	Gemeindeansatz I plus CHF 5.00	
2.3	Bibliothek		
2.3.1	Leiter/in siehe Anhang I		
2.3.2	Bibliotheksmitarbeiter/in	Gemeindeansatz I	
2.4	Schulbus		
2.4.1	Chauffeure/euse	Gemeindeansatz I plus CHF 3.00	
2.5	Friedhof		
2.5.1	Jäter/in	Gemeindeansatz I	
2.5.2	Raum- und Friedhofpfleger/in	Gemeindeansatz I	
2.6	Schulzahnpflege		
2.6.1	Schulzahnpflegefachmann/frau	CHF 65.00 pro Lektion	

3. Taggelder, Sitzungsgelder, Spesenvergütungen

Ein Sitzungsgeld kann nur nach geführten Protokollen ausbezahlt werden.

- 3.1 **Tag- und Sitzungsgelder**
Mitglieder des Verbandsrates, der ständigen Kommissionen und der nichtständigen Kommissionen, Abgeordnete und Angestellte
- | | | |
|---|-----|--------|
| a) Taggeld ab 5 Stunden (Taggeld, Verpfl. Ink.) | CHF | 250.00 |
| b) Taggeld ab 3 Stunden (1/2 Taggeld) | CHF | 120.00 |
| c) Sitzung ab 1 Stunde | CHF | 55.00 |
| d) Sitzung bis 1 Stunde | CHF | 25.00 |
- 3.2 Spesen
Bahnillet 2. Klasse oder CHF 0.70 pro Autokilometer. Nach Möglichkeit sind die öffentlichen Verkehrsmittel zu benützen. Für Sitzungen, Besprechungen etc. innerhalb des Gemeindeverbandsgebietes werden keine Reisespesen ausbezahlt.
- 3.3 Entschädigung Schlusssessen
Es werden CHF 75.00 pro Mitglied und Kommission an ein Schlusssessen bezahlt.