



# **Personalreglement**

2014/Änderungen Anhang 2015

für den

Gemeindeverband

Abwasserreinigungsanlage

Region Interlaken

# Personalreglement Gemeindeverband ARA Region Interlaken

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Allgemeine Bestimmungen</b> .....	<b>4</b>
Art. 1 Geltungsbereich .....	4
Art. 2 Personalpolitik.....	4
Art. 3 Arbeitsverhältnis.....	4
Art. 4 Führungsgrundsätze .....	4
Art. 4a Zuständigkeiten.....	4
Art. 5 Information, Mitwirkung .....	4
Art. 6 Anwendbarkeit des kantonalen Rechts.....	5
<b>2. Entstehung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b> .....	<b>5</b>
Art. 7 Anstellung .....	5
Art. 8 Probezeit.....	5
Art. 9 Beendigung.....	5
Art. 10 Kündigung.....	5
Art. 11 Kündigung zur Unzeit.....	5
Art. 12 Pensionierung .....	6
<b>3. Gehalt, Zulagen, Prämien</b> .....	<b>7</b>
Art. 13 Gehalt und Gehaltsklassen .....	7
Art. 14 Zuordnung der Stellen.....	7
Art. 15 Anfangsgehalt .....	7
Art. 16 Gehaltsanpassungen .....	7
Art. 17 Teuerung.....	7
Art. 18 Familienzulagen .....	7
Art. 19 Betreuungszulagen .....	8
Art. 20 Zulagen für Pikettdienst.....	8
Art. 21 Prämien.....	8
Art. 22 Gehaltsnachgenuss.....	8
<b>4. Leistungsbeurteilung</b> .....	<b>8</b>
Art. 23 Allgemeines .....	8
Art. 24 Verfahren .....	8

<b>5. Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden .....</b>	<b>9</b>
Art. 25 Ferien, Freitage, Urlaub .....	9
Art. 26 Öffentliche Ämter .....	9
Art. 27 Entgeltliche Nebenbeschäftigungen .....	9
Art. 28 Unfallversicherung .....	9
Art. 29 Berufliche Vorsorge.....	10
Art. 30 Arbeitszeit .....	10
Art. 31 Zuweisung zusätzlicher Aufgaben .....	10
Art. 32 Wohnsitzpflicht .....	10
Art. 33 Weiterbildung .....	10
Art. 34 Medizinische Untersuchung .....	10
Art. 35 Aufsichtsrechtliche Anzeige, Rechtsschutz .....	11
<b>6. Schluss- und Übergangsbestimmungen .....</b>	<b>11</b>
Art. 36 Verordnung .....	11
Art. 37 Inkrafttreten .....	11
<b>Anhang 1.....</b>	<b>12</b>
Entschädigungen.....	12

Grundlagen Die Delegiertenversammlung des Gemeindeverbandes ARA Region Interlaken, gestützt auf Artikel 22 Buchstabe d des Organisationsreglementes vom 22. Juni 2006, beschliesst.

## 1. Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich	<b>Art. 1</b> Dieses Reglement gilt für alle Mitarbeitenden des Gemeindeverbandes ARA Region Interlaken mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen.
Personalpolitik	<b>Art. 2</b> <sup>1</sup> Der Verband richtet seine Personalpolitik darauf aus, für alle Stellen fachlich kompetente, verantwortungsbewusste, leistungsfähige und einsatzfreudige Mitarbeitende zu gewinnen und zu erhalten.  <sup>2</sup> Er schafft die Voraussetzungen für eine leistungsorientierte und partnerschaftliche Zusammenarbeit unter Wahrung der Zuständigkeiten.
Arbeitsverhältnis	<b>Art. 3</b> <sup>1</sup> Der Verband stellt die Mitarbeitenden öffentlich-rechtlich an.  <sup>2</sup> Aushilfspersonal wird privatrechtlich angestellt.  <sup>3</sup> Für die privatrechtlichen Anstellungsverhältnisse gelten die Bestimmungen des Arbeitsvertrags und des Obligationenrechts (OR Artikel 319 ff.).
Führungsgrundsätze	<b>Art. 4</b> <sup>1</sup> Die Vorgesetzten führen die Mitarbeitenden soweit möglich durch Zielvereinbarung.  <sup>2</sup> Sie streben die Delegation von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung an, soweit dies rechtlich möglich ist.
Zuständigkeiten	<b>Art. 4a</b> <sup>1</sup> Zuständige Stelle für die Anstellung, die Entlassung und für alle weiteren Entscheide in personalrechtlichen Angelegenheiten ist:  <i>a</i> der Vorstand, wenn der Betriebsleiter betroffen ist;  <i>b</i> der Betriebsleiter, wenn das übrige Personal betroffen ist.  <sup>2</sup> Der Vorstand und der Betriebsleiter können Entscheide mit Ausnahme der Anstellung, der Entlassung und anderer förmlicher Verfügungen an andere Personen delegieren.
Information, Mitwirkung	<b>Art. 5</b> <sup>1</sup> Der Verband informiert die Mitarbeitenden möglichst frühzeitig über Tatsachen und Vorhaben, die für ihre Tätigkeit von Bedeutung sind.  <sup>2</sup> Er hört die Vertretung der Mitarbeitenden vor Entscheiden über wichtige Personalfragen an.  <sup>3</sup> Vorbehalten bleiben die Wahrung berechtigter betrieblicher und persönlicher Interessen sowie die gesetzlichen Vorschriften über den Persönlichkeits- und Datenschutz.

Anwendbarkeit des kantonalen Rechts

**Art. 6** Soweit dieses Reglement, die gestützt darauf erlassene Verordnung des Vorstands (Artikel 37) oder weitere Vorschriften des Verbandes eine Frage nicht regeln, gelten sinngemäss die auf das Personal des Kantons Bern anwendbaren Bestimmungen.

## 2. Entstehung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Anstellung

**Art. 7** Der Verband begründet Arbeitsverhältnisse durch einen öffentlichrechtlichen Vertrag.

Probezeit

**Art. 8** <sup>1</sup> Unter Vorbehalt einer abweichenden Regelung im Einzelfall stellt der Verband die Mitarbeitenden auf Probe an.

<sup>2</sup> Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Während des ersten Monats beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage, während der weiteren Probezeit einen Monat.

<sup>3</sup> Die Probezeit dauert unter Vorbehalt von Absatz 4 höchstens drei Monate. Erfolgt während der Probezeit keine Kündigung, wird das Arbeitsverhältnis definitiv.

<sup>4</sup> Verkürzt sich die Beurteilungszeit infolge Abwesenheit vom Arbeitsplatz, kann die zuständige Stelle (Artikel 4a) die Probezeit entsprechend verlängern.

Beendigung

**Art. 9** <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird beendet:

- a durch den Ablauf der Frist bei befristeten Arbeitsverhältnissen;
- b durch ordentliche Kündigung;
- c durch reguläre oder vorzeitige Pensionierung;
- d durch Invalidität, welche dem Mitarbeitenden die Erfüllung seiner bisherigen Tätigkeit verunmöglicht;
- e durch den Tod des Mitarbeitenden;
- f im gegenseitigen Einvernehmen.

<sup>2</sup> Im Fall der Invalidität endet das Arbeitsverhältnis mit dem Beginn einer Rentenzahlung durch die Invalidenversicherung.

Kündigung

**Art. 10** <sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist drei Monate.

<sup>2</sup> Im gegenseitigen einvernehmen sind kürzere oder längere Fristen möglich

<sup>3</sup> Kündigungstermin ist das Ende eines Kalendermonats.

<sup>4</sup> Aus wichtigem Grund kann das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt werden.

<sup>5</sup> Die Kündigung durch den Verband setzt einen sachlichen Grund voraus und erfolgt durch begründete Verfügung. Der Verband hört die betroffene Person vorher an.

Kündigung zur Unzeit

**Art. 11** <sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit darf der Verband das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a während die Mitarbeitenden schweizerischen Militärdienst, Zivil-

dienst, Zivildienst oder Rotkreuzdienst leisten sowie vier Wochen davor und danach, wenn die Dienstleistung mehr als zwölf Tage dauert;

- b* während die Mitarbeitenden ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 60 Tagen, ab sechstem bis und mit neuntem Dienstjahr während 150 Tagen und ab zehntem Dienstjahr während 180 Tagen seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit;
- c* während die Mitarbeitenden mit Zustimmung der Behörde an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen;
- d* für weibliche Mitarbeitende während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Geburt;
- e* während der Dauer eines Schlichtungs- oder Beschwerdeverfahrens wegen Verletzung des Diskriminierungsverbotes gemäss Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann sowie sechs Monate darüber hinaus;
- f* während der Dauer eines rechtmässigen Streiks oder einer Aussperrung, sofern die Mitarbeitenden am Streik teilnehmen oder von der Aussperrung betroffen sind.

<sup>2</sup> Kündigungen, die während einer Sperrfrist erklärt werden, sind nichtig. Bei Arbeitsverhältnissen, die vor Beginn einer Sperrfrist gekündigt worden sind, wird die ordentliche Kündigungsfrist für die Dauer der Sperrfrist unterbrochen.

<sup>3</sup> Fällt der Termin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen einer unterbrochenen Kündigungsfrist nicht mit dem Monatsende zusammen, so verlängert sich das Arbeitsverhältnis bis zum nächsten Monatsende.

<sup>4</sup> Diese Sperrfristen gelten nicht bei fristloser Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund.

Pensionierung

**Art. 12** <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden werden ordentlicherweise mit vollendetem 65. Altersjahr pensioniert.

<sup>2</sup> Sie können sich frühestens mit vollendetem 63. Altersjahr vorzeitig pensionieren lassen. Sie teilen dem Verband eine gewünschte vorzeitige Pensionierung neun Monate im Voraus schriftlich mit.

<sup>3</sup> Mitarbeitende, die sich mit vollendetem 63. Altersjahr vorzeitig pensionieren lassen, kann der Vorstand auf Gesuch hin eine Überbrückungsrente in der Höhe von 50 Prozent einer maximalen einfachen AHV-Altersrente bewilligen:

- a* vom Zeitpunkt der vorzeitigen Pensionierung bis zum Erreichen des AHV-Alters, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 20 Jahre gedauert hat;
- b* vom Zeitpunkt der vorzeitigen Pensionierung bis zum Erreichen des AHV-Alters, höchstens aber während einem Jahr, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 10 Jahre gedauert hat.

<sup>4</sup> Im Fall einer teilzeitlichen Anstellung wird die Überbrückungsrente

nach Absatz 3 entsprechend gekürzt. Massgebend für die Berechnung ist im Fall einer Rente nach Absatz 3 Buchstabe a der Beschäftigungsgrad der letzten 20 Jahre und im Fall einer Rente nach Absatz 3 Buchstabe b der Beschäftigungsgrad der letzten 10 Jahre.

<sup>5</sup> Die Überbrückungsrente wird im Voraus halbjährlich ausbezahlt. Verstirbt die Person, erlischt der Anspruch; bereits ausbezahlte Beträge werden jedoch nicht zurückgefordert.

### 3. Gehalt, Zulagen, Prämien

Gehalt und Gehaltsklassen

**Art. 13** <sup>1</sup> Das Gehalt setzt sich zusammen aus dem Grundgehalt und einem individuell festgelegten Gehaltsbestandteil.

<sup>2</sup> Das Grundgehalt bemisst sich nach der für die Funktion massgebenden Gehaltsklasse.

<sup>3</sup> Die Einzelheiten richten sich nach der Gehaltsklassentabelle des Kantons.

Zuordnung der Stellen

**Art. 14** <sup>1</sup> Der Vorstand reiht durch Verordnung jede Funktion in eine Gehaltsklasse ein.

<sup>2</sup> Er passt die Einreihungen periodisch allfällig veränderten Verhältnissen an.

Anfangsgehalt

**Art. 15** <sup>1</sup> Das Anfangsgehalt entspricht dem Grundgehalt der für die betreffende Funktion vorgesehenen Gehaltsklasse, wenn die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber die grundsätzlichen Anforderungen der Stelle erfüllt. Zur Bestimmung des individuellen Gehaltsbestandteils sind die zur Ausübung der Funktion dienlichen Erfahrungen und Fähigkeiten, die Gehälter der bereits beschäftigten Mitarbeitenden und die Lage auf dem Arbeitsmarkt angemessen zu berücksichtigen.

<sup>2</sup> Das Anfangsgehalt kann tiefer festgelegt werden als das Grundgehalt, wenn das Gehalt vergleichbarer Funktionen in anderen öffentlichen Gemeinwesen und in der Privatwirtschaft wesentlich tiefer ist als das Grundgehalt oder wenn nicht alle für die Funktion verlangten Voraussetzungen erfüllt werden.

<sup>3</sup> Der Vorstand regelt die Einzelheiten durch Verordnung.

Gehaltsanpassungen

**Art. 16** <sup>1</sup> Der Aufstieg vom Grundgehalt zum maximalen Gehalt erfolgt mittels Gehaltsstufen.

<sup>2</sup> Der Gehaltsaufstieg stützt sich auf die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung nach den Artikeln 23 ff.

<sup>3</sup> Auf den Gehaltsaufstieg besteht kein Anspruch.

Teuerung

**Art. 17** Der Verband passt die Gehälter gemäss den Beschlüssen des Regierungsrats über den Teuerungsausgleich für das kantonale Personal der Teuerung an.

Familienzulagen

**Art. 18** Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen) nach dem Bundesgesetz vom 24. März 2006 über die Familienzulagen und dem kantonalen Gesetz vom 11. Juni 2008 über die Familienzulagen.

Betreuungszulagen

**Art. 19** <sup>1</sup> Mitarbeitende, die einen Anspruch auf Familienzulagen nach Artikel 19 haben, erhalten zusätzlich eine Betreuungszulage

nach Massgabe des kantonalen Rechts.

<sup>2</sup> Eltern von mehr als sechs zulagenberechtigten Kindern erhalten keine Betreuungszulage.

<sup>3</sup> Der Anspruch auf Betreuungszulage besteht auch für Mitarbeitende, deren Anspruch auf Familienzulagen wegen einer Anspruchs Konkurrenz nicht zum Zug kommt. Erhalten beide Elternteile gleichzeitig Betreuungszulagen oder vergleichbare von andern Arbeitgebern ausgerichtete Zulagen, darf der Gesamtbetrag der bezogenen Betreuungszulagen die Obergrenze gemäss kantonalem Recht nicht überschreiten.

<sup>4</sup> Für Teilzeitbeschäftigte wird die Betreuungszulage im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad ausgerichtet.

Zulagen für Pikettdienst

**Art. 20** Mitarbeitende haben Anspruch auf eine Zulage für die Leistung von Pikettdienst ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit.

Prämien

**Art. 21** <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine Treueprämie.

<sup>2</sup> Der Verband kann für ausserordentliche Leistungen einmalige Prämien ausrichten.

<sup>3</sup> Der Vorstand regelt das Nähere durch Verordnung.

Gehaltsnachgenuss

**Art. 22** <sup>1</sup> Im Todesfall haben die Familienangehörigen bzw. andere Personen, deren Versorger die verstorbene Person war, vom Todestag an Anspruch auf das Gehalt für den Rest des laufenden Monats und für drei weitere Monate.

<sup>2</sup> Bei einer Aufteilung der Gehaltsfortzahlung auf mehrere Berechtigte dürfen die Gesamtleistungen den Betrag gemäss Absatz 1 nicht übersteigen. Haben Berechtigte Unterhaltsleistungen erhalten, die auf Vertrag oder Urteil beruhen, werden diese Leistungen höchstens im bisherigen Umfang längstens drei Monate weiter ausgerichtet.

## 4. Leistungsbeurteilung

Allgemeines

**Art. 23** <sup>1</sup> Mit jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter wird periodisch, aber mindestens jährlich, ein Gespräch im Sinne einer zukunftsgerichteten Standortbestimmung geführt. Kernpunkte dieses Gesprächs sind die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung, die Zielvereinbarung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsklima, berufliche Entwicklung und Perspektiven.

<sup>2</sup> Die Mitarbeitenden können jederzeit ein Gespräch über einzelne oder mehrere der genannten Kernpunkte nach Absatz 1 verlangen.

<sup>3</sup> Der Vorstand regelt die Einzelheiten durch Verordnung. Er kann für bestimmte Funktionen abweichende Regelungen treffen.

Verfahren

**Art. 24** <sup>1</sup> Die zuständige Stelle eröffnet den Mitarbeitenden im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs das Ergebnis der Beurteilung und die entsprechende Veränderung des Gehalts.

<sup>2</sup> Die Leistungsbeurteilung ist vertraulich.

<sup>3</sup> Wer mit der Beurteilung nicht einverstanden ist, kann schriftlich



innert 10 Tagen seit der Mitteilung verlangen, dass die beurteilende Stelle eine anfechtbare Verfügung erlässt. Der Vorstand ist zu informieren.

## 5. Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden

Ferien, Freitage, Urlaub

**Art. 25** Der Vorstand regelt durch Verordnung die Gewährung von Ferien, Freitagen und Urlaub.

Öffentliche Ämter

**Art. 26** <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind berechtigt, öffentliche Ämter auszuüben, soweit diese mit ihrer beruflichen Tätigkeit vereinbar sind und sie nicht beeinträchtigen.

<sup>2</sup> Für die Ausübung öffentlicher Ämter können je nach Bedeutung des auszuübenden Amtes maximal 15 Arbeitstage pro Jahr in Anspruch genommen werden, ohne dass damit eine Gehaltskürzung oder eine Abgabepflicht verbunden ist.

<sup>3</sup> Der Vorstand regelt die Einzelheiten durch Verordnung.

Entgeltliche Nebenbeschäftigungen

**Art. 27** <sup>1</sup> Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der beruflichen Tätigkeit vereinbar ist.

<sup>2</sup> Eine Bewilligung der zuständigen Stelle (Artikel 4a) ist erforderlich, sofern Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

<sup>3</sup> Für die Benutzung der Infrastruktur des Verbandes für ausserdienstliche Zwecke, insbesondere zum Erzielen eines Nebenerwerbseinkommens, ist eine kostendeckende Entschädigung zu leisten.

<sup>4</sup> Der Vorstand regelt die Einzelheiten durch Verordnung. Er kann bestimmte Nebenbeschäftigungen generell zulassen oder als unzulässig bezeichnen.

Unfallversicherung

**Art. 28** <sup>1</sup> Der Verband versichert die Mitarbeitenden gegen die Folgen von Berufsunfällen.

<sup>2</sup> Er versichert sie zusätzlich gegen die Folgen von Nichtbetriebsunfällen, sofern sie die im Unfallversicherungsgesetz (UVG) vorgeschriebene Mindestarbeitszeit erreichen.

<sup>3</sup> Die Leistungen bei Berufs- und Nichtberufsunfällen entsprechen mindestens denjenigen des UVG. Der Vorstand kann Zusatzversicherungen abschliessen.

<sup>4</sup> Die Taggelder der Unfallversicherung fallen dem Verband zu, wenn dieser den Mitarbeitenden während der Arbeitsunfähigkeit das volle Gehalt gewährt.

Berufliche Vorsorge	<p><b>Art. 29</b> <sup>1</sup> Der Verband versichert die Mitarbeitenden gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Tod und Invalidität, sofern deren Jahresbruttogehalt den im Gesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen und Invalidenvorsorge (BVG) festgelegten Mindestbetrag erreicht. Die Einzelheiten richten sich nach dem Reglement der Pensionskasse des Verbandes.</p> <p><sup>2</sup> Mitarbeitende, deren Gehalt den Mindestbetrag gemäss BVG nicht erreicht, können sich im Rahmen der reglementarischen Bestimmungen der Pensionskasse freiwillig versichern.</p>
Arbeitszeit	<p><b>Art. 30</b> <sup>1</sup> Der Vorstand legt durch Verordnung die Arbeitszeit fest.</p> <p><sup>2</sup> Er kann besondere Arbeitszeitmodelle vorsehen.</p>
Zuweisung zusätzlicher Aufgaben	<p><b>Art. 31</b> Der Verband kann Mitarbeitenden im Rahmen des Zumutbaren über den Stellenbeschrieb hinaus gehende Aufgaben zuweisen.</p>
Wohnsitzpflicht	<p><b>Art. 32</b> <sup>1</sup> Mitarbeitende, welche Pikett leisten, können zur Wohnsitznahme in der näheren Umgebung des Arbeitsortes verpflichtet werden, soweit dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist.</p> <p><sup>2</sup> Der Betriebsleiter hält eine Wohnsitzpflicht im Sinn von Absatz 1 in der Stellenbeschreibung fest.</p>
Weiterbildung	<p><b>Art. 33</b> <sup>1</sup> Der Verband kann die Kosten für die Weiterbildung der Mitarbeitenden ganz oder teilweise übernehmen, soweit er daran ein Interesse hat.</p> <p><sup>2</sup> Die Gewährung der Beiträge kann mit der Verpflichtung verknüpft werden, dass die Beiträge ganz oder teilweise zurückerstattet werden müssen, wenn das Arbeitsverhältnis vor einem bestimmten Zeitpunkt beendet wird oder wenn die Weiterbildung aus Gründen, die bei der betreffenden Person liegen, nicht abgeschlossen wird.</p> <p><sup>3</sup> Die zuständige Stelle (Artikel 4a) kann zur Regelung der Finanzierung und Rückzahlung von Weiterbildungsbeiträgen im Einzelfall öffentlich-rechtliche Verträge abschliessen.</p> <p><sup>4</sup> Rückzahlungsverpflichtungen gegenüber anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern für Bildungsbeiträge können durch den Verband abgelöst werden, wenn ein betriebliches Interesse nachgewiesen ist.</p> <p><sup>5</sup> Der Vorstand regelt das Nähere durch Verordnung. Er regelt namentlich die Form und die Modalitäten der Rückzahlungsverpflichtung.</p>
Medizinische Untersuchung	<p><b>Art. 34</b> <sup>1</sup> Der Verband kann zur Abklärung der gesundheitlichen Eignung einer Person vor der Anstellung oder während des Anstellungsverhältnisses eine vertrauensärztliche Untersuchung veranlassen.</p> <p><sup>2</sup> Er kann während des Arbeitsverhältnisses medizinische Untersuchungen und Präventivmassnahmen auf Kosten des Verbandes anbieten.</p>

Aufsichtsrechtliche Anzeige, Rechtsschutz

**Art. 35** <sup>1</sup> Mitarbeitende, die sich unrechtmässig oder unkorrekt behandelt fühlen, können an den Vorstand gelangen.

<sup>2</sup> Sie sollen zunächst eine Aussprache mit dem direkt Vorgesetzten verlangen. Sie haben das Recht, zu dieser Aussprache eine Vertrauensperson beizuziehen.

<sup>3</sup> Können Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis nicht gütlich beigelegt werden, erlässt die zuständige Stelle (Artikel 4a) eine Verfügung.

<sup>4</sup> Für den Erlass und die Anfechtung von Verfügungen gilt das Gesetz vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege.

## 6. Schluss- und Übergangsbestimmungen

Verordnung

**Art. 36** <sup>1</sup> Der Vorstand regelt, soweit erforderlich, durch Verordnung Einzelheiten im Rahmen dieses Reglements.

<sup>2</sup> Er regelt, soweit erforderlich, namentlich:

- a die Zuordnung der Stellen zu den Gehaltsklassen;
- b Einzelheiten betreffend dem Gehalt sowie die Familien- und Betreuungszulagen;
- c die Zulagen für die Leistung von Pikettdienst;
- d die Gehaltsfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeit wie Unfall, Krankheit, Mutterschaft, Militärdienst, Zivildienst und dergleichen;
- e die Treueprämien und die Prämien für besondere Leistungen;
- f die Leistungsbeurteilung;
- g die Arbeitszeit;
- h die Gewährung von Ferien, Freitagen und Urlaub;
- i die Weiterbildung;
- j die Ausübung öffentlicher Ämter und Nebenbeschäftigungen;
- k den Ersatz notwendiger Auslagen (Spesen).

<sup>3</sup> Er kann im Rahmen der Verordnung auch Bestimmungen über privatrechtlich angestellte Mitarbeitende erlassen.

Inkrafttreten

**Art. 37** <sup>1</sup> Dieses Reglement tritt auf den 01. Januar 2015 in Kraft.

<sup>2</sup> Mit dem Inkrafttreten dieses Reglements sind alle Bestimmungen aufgehoben, die zu diesem Reglement in Widerspruch stehen.

Interlaken, 19. Juni 2014

Im Namen der Delegiertenversammlung des

**Gemeindeverbands ARA Region Interlaken**

Präsident

Sekretärin

Kaspar Boss

Sandra Stern

## Anhang 1: Entschädigungen

### **Präsident**

Jahresentschädigung  
Sitzungsgeld

Fr. 4'000.00  
Fr. 80.00 Für die ersten drei Stunden.  
Für jede weitere oder angefangene Stunde  
beträgt der Ansatz Fr. 20.00.

### **Mitglieder**

Jahresentschädigung  
Sitzungsgeld

keine  
Fr. 80.00 .Für die ersten drei Stunden.  
Für jede weitere oder angefangene Stunde  
Beträgt der Ansatz Fr. 20.00.

Abgeltung von zusätzlichen Arbeitsleistungen nach Zustimmung durch den Präsidenten:

Präsident und Vorstandsmitglieder Fr. 60.00 / Stunde  
Benutzung eines Privatautos Fr. 0.70 / Km

Genehmigung Anhang 1 durch die Delegiertenversammlung vom 18. Juni 2015.