



Verordnung

Gehalt, Gehaltsaufstieg, Leistungs- und Treueprämien

Gestützt auf die Art. 55 und 57 des geltenden Personalreglements der Gemeinde Lauterbrunnen erlässt der Gemeinderat folgende Verordnung.¹⁾

I Allgemeines

Art. 1

Grundsatz

Jede Stelle ist einer Gehaltsklasse gemäss Stellenzuordnungstabelle der Einwohnergemeinde Lauterbrunnen zugeordnet (Anhang I).

Art. 2²⁾

Gehaltsklassentabelle

¹ Die Gehaltsklassentabelle der Einwohnergemeinde Lauterbrunnen (Anhang II), ist auf der Gehaltsklassentabelle 2011 des Kantons Bern aufgebaut.

² Der Gemeinderat beschliesst jährlich (erstmalig für das Jahr 2012) gestützt auf dem Landesindex für Konsumentenpreise, Stand Juni, die Teuerung welche den Gemeindeangestellten gewährt wird. (<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/05/02/blank/ke y/aktuell.html>)

³ Der Gemeinderat kann zusätzlich zur Teuerung eine generelle Lohnerhöhung gewähren.

⁴ Die vom Gemeinderat beschlossenen Sätze (Abs. 2 und 3) werden in die Gehaltsklassentabelle der Einwohnergemeinde Lauterbrunnen übertragen.

Art der Gehaltsausrichtung
a) Monatslohn

⁵ Das Gehalt wird in der Regel als Monatslohn ausgerichtet. Falls sinnvoll, kann das Gehalt als Stundenlohn (auf der Basis eines Monatslohnes) oder als Pauschalentschädigung ausbezahlt werden.

b) Pauschalentschädigung

⁶ Die Pauschalentschädigung wird von der Personalkommission festgelegt.

c) Stundenlohn

⁷ Der Stundenlohn berechnet sich wie folgt:

Monatslohn geteilt durch 182, zuzüglich Anteil Feriengeldentschädigung, Anteil Feiertagsentschädigung und Anteil 13. Monatslohn. Die Höhe der Zuschläge richtet sich nach den kantonalen Ansätzen.

Die Feiertagsentschädigung wird ab dem zweiten Anstellungsjahr in Folge (befristet oder unbefristete Anstellung) gewährt.

¹⁾ GR-Beschluss vom 16. März 2015

²⁾ GR-Beschluss vom 17. Mai 2016



Anfangsgehalt

Art. 3

¹ Das Anfangsgehalt entspricht dem Grundgehalt der in der Stellenzuordnungstabelle (Anhang I) vorgesehenen Gehaltsklasse, wenn die grundsätzlichen Anforderungen der Stelle erfüllt sind und keine Gehaltsstufen angerechnet werden.

² Der Gemeinderat kann für bestimmte Funktionen eine Einstiegsstufe als Anfangsgehalt bestimmen, wenn das Grundgehalt wesentlich höher ist als das Anfangsgehalt vergleichbarer Stellen öffentlicher Gemeinwesen und der Privatwirtschaft.

Gehaltsstufen für neu anzustellendes Personal

Art. 4

¹ Für die Bestimmung der Gehaltsstufe für neu anzustellendes Personal sind die zur Ausübung der Funktion dienlichen Erfahrungen und Fähigkeiten zu berücksichtigen. Dabei wird die Tätigkeit (Praxisjahre) einer Gewichtung zugeordnet.

² Bei der Einstufung von neu anzustellendem Personal ist auf die Einstufung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine vergleichbare Funktion unter ähnlichen beruflichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllen, Rücksicht zu nehmen.

³ Direkt dienliche Praxisjahre können mit einer Gewichtung von bis zu vier angerechnet werden. Dabei sind der Beschäftigungsgrad in früheren Stellen und die Vergleichbarkeit früherer Tätigkeiten mit der neuen Stelle sowie die Arbeitsmarktlage angemessen zu berücksichtigen. Eine weiter gehende Anrechnung von Praxisjahren ist im Einvernehmen mit dem Gemeinderat zulässig.

⁴ Berufliche oder ausserberufliche Tätigkeiten wie die Betreuungsarbeit oder die Ausübung eines öffentlichen Amtes, die für die Ausübung der Funktion indirekt dienlich sind, können mit einer Gehaltsstufe für ein volles Jahr, höchstens aber mit 15 Gehaltsstufen, angerechnet werden.

⁵ Für das gleiche Jahr dürfen Praxisjahre nicht mehrfach angerechnet werden.

⁶ Nicht angerechnet wird die Zeit der Aus- und Weiterbildung einschliesslich der dazu gehörenden Praktika, die für die Ausübung der Funktion erforderlich sind.

⁷ Beim Stellenwechsel innerhalb der Gemeindeverwaltung kann das Anfangsgehalt nach den Grundsätzen der Absätze 1 bis 6 festgelegt werden. Organisatorisch bedingte Stellenwechsel begründen keinen Anspruch auf die Anrechnung zusätzlicher Gehaltsstufen.

Gehaltsaurichtung bei Krankheit und Unfall

Art. 5

Es gilt die Regelung gemäss Kantonalen Personalverordnung.



Erfahrungsaufstieg

Art. 6 ³⁾

¹ Pro Jahr wird ein Erfahrungsaufstieg in der Höhe von 2 Gehaltsstufen angestrebt. Dieser ist abhängig von der Leistung, der Wirtschaftslage und der Konkurrenzfähigkeit in der Region. Der Erfahrungsaufstieg wird nicht gewährt, wenn die Gesamtbeurteilung B oder C beträgt.

² Die Gewährung von Erfahrungsstufen endet beim Erreichen der Gehaltsstufe 48.

³ Der Erfahrungsaufstieg wird nur gewährt, wenn ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht und das jährliche Arbeitspensum im Durchschnitt mindestens 25 Stellenprozent beträgt. ⁴⁾

Individueller Gehaltsaufstieg

Art. 7 ⁵⁾

¹ Der individuelle Aufstieg kann gestützt auf das Resultat der jährlichen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung erfolgen. Leistung und Verhalten werden mit C, B, A⁻¹, A, A⁺¹, A⁺² und A⁺³ beurteilt.

² Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt in der Regel jährlich durch Anrechnung von Gehaltsstufen.

³ Der Aufstieg ist abhängig von der individuellen Leistung und vom Verhalten. Grundlage für die Beurteilung ist in der Regel die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung.

Anzahl zu gewährende Gehaltsstufen

Art. 8 ⁶⁾⁷⁾

¹ Bis und mit Gehaltsstufe 80 können jährlich wie folgt Gehaltsstufen gewährt werden:

- a keine, wenn Leistung und Verhalten mit B oder C bewertet werden;
- b bis zu einer, wenn Leistung und Verhalten mit A⁻¹ bewertet werden;
- c bis zu einer, wenn Leistung und Verhalten mit A bewertet werden;
- d bis zu einer, wenn Leistung und Verhalten mit A⁺¹ bewertet werden;
- e bis zu zwei, wenn Leistung und Verhalten mit A⁺² bewertet werden.
- f bis zu vier, wenn Leistung und Verhalten mit A⁺³ bewertet werden.

³⁾ GR-Beschluss vom 03.09.2012

⁴⁾ GR-Beschluss vom 16.12.2013

⁵⁾ GR-Beschluss vom 17.05.2016

⁶⁾ GR-Beschluss vom 03.09.2012

⁷⁾ GR-Beschluss vom 17.05.2016



² Der Gemeinderat entscheidet jährlich auf Antrag der Personalkommission, ob und falls ja wie viele Gehaltsstufen für die jeweilige Gesamtbeurteilung gewährt werden. Er entscheidet ob anstelle der Gewährung eines individuellen Gehaltsaufstiegs eine Einmalprämie gemäss Art. 8a oder Art. 8b gewährt wird.

Einmalprämie

- a) Auf der Basis der Gehaltsklasse berechnete Einmalprämie.

Art. 8a⁸⁾

¹ Anstelle des individuellen Gehaltsaufstiegs gemäss Art. 7 und Art. 8 kann gestützt auf das Resultat der jährlichen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung eine auf der Basis der jeweiligen Gehaltsklasse berechnete Einmalprämie gewährt werden.

² Der Gemeinderat entscheidet auf Antrag der Personalkommission über die Anzahl Gehaltsstufen, die für die Berechnung der Einmalprämie massgebend sind. Er kann für jede Gesamtbeurteilung unterschiedlich viele Gehaltsstufen beschliessen.

³ Die Einmalprämie wird wie folgt berechnet: Differenz zwischen zwei Gehaltsstufen der jeweiligen Gehaltsklasse multipliziert mit der Anzahl gewährten Gehaltsstufen multipliziert mit 13.

⁴ Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter mit einer Gesamtbeurteilung B oder C haben keinen Anspruch auf eine Einmalprämie.

- b) Frei gewählte Höhe der Einmalprämie

Art. 8b⁹⁾

¹ Anstelle des individuellen Gehaltsaufstiegs gemäss Art. 7 und Art. 8 und als Variante zu Art. 8a kann gestützt auf das Resultat der jährlichen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung eine Einmalprämie gewährt werden.

² Der Gemeinderat entscheidet auf Antrag der Personalkommission über die Höhe der Einmalprämie. Diese kann für jede Gesamtbeurteilungen verschieden sein.

³ Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter mit einer Gesamtbeurteilung B oder C haben keinen Anspruch auf eine Einmalprämie.

Eröffnung / Rechtsmittel

Art. 9

¹ Der Entscheid des Gemeinderates über den Gehaltsaufstieg ist dem Personal mittels Lohnmitteilung bekanntzugeben.

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

³ Das öffentlich-rechtlich angestellte Personal kann die Verfügung innert dreissig Tagen nach Eröffnung mit Beschwerde beim Regierungsverwaltungsstatthalter anfechten.

⁸⁾ GR-Beschluss vom 17.05.2016

⁹⁾ GR-Beschluss vom 17.05.2016



⁴ Das privat-rechtlich angestellte Personal kann ein Gespräch bei der Personalkommission beantragen.

Rückstufung

Art. 10

¹ Das Gehalt kann jährlich um bis zu vier Stufen reduziert werden, sofern die Leistungsbeurteilung auch im vorhergehenden Jahr ergeben hat, dass Anforderungen/Zielvorgaben in wichtigen Bereichen nicht erfüllt werden.

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

Berücksichtigung der finanziellen Situation der Einwohnergemeinde

Art. 11

Der Gemeinderat kann bei schwieriger finanzieller Lage der Einwohnergemeinde, unter Berücksichtigung der Konjunkturlage und unter der Berücksichtigung der gebundenen Ausgaben, sowie der Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen, wie der Privatwirtschaft, auf die Gewährung von Gehaltsstufen ganz oder teilweise verzichten.

Leistungsprämien
a) Allgemein

Art. 12

¹ Der Gemeinderat kann auf Antrag der Personalkommission den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einmalige Prämien für ausserordentliche Leistungen ausrichten.

² Sie kann im Laufe eines Kalenderjahrs einmalig oder mehrmals und unabhängig vom leistungsrelevanten Gehaltsaufstieg gesprochen werden. Die Leistungsprämie beträgt pro Jahr und Person höchstens 2'000 Franken.

³ Sie ist nicht pensionskassenpflichtig.

b) Voraussetzungen

Art. 13

¹ Eine Leistungsprämie wird für Leistungen ausgerichtet, die nach ihrer Art, ihrem Umfang und ihrer Qualität deutlich über die nach der entsprechenden Stellenbeschreibung zu erwartende Leistung hinausgehen.

² Als prämiierungswürdige Leistungen kommen insbesondere in Betracht:

- a ein besonders erfolgreicher Projekteinsatz,
- b eine hervorragende Leistung auf einem Gebiet oder Teilgebiet,
- c ein massgebender Beitrag im Rahmen eines Gruppeneinsatzes,
- d ein besonderer Einsatz für die betreffende Organisationseinheit,
- e eine besonders effiziente Problemlösung oder Auftragserledigung,
- f ein massgeblicher Beitrag an ein gutes Arbeitsklima.



Treueprämie

Art. 14

¹ Eine langjährige Anstellung honoriert die Einwohnergemeinde mit einer Treueprämie:

- 5	jähriges Jubiläum	Erinnerungsgeschenk
-10	jähriges Jubiläum	1'500 Franken ^{a)}
-15	jähriges Jubiläum	2'000 Franken ^{b)}
-20	jähriges Jubiläum	3'000 Franken ^{c)}
-25	jähriges Jubiläum	1 Monatslohn oder 21 Ferientage
-30	jähriges Jubiläum	1 Monatslohn oder 21 Ferientage
-35	jähriges Jubiläum	1 Monatslohn oder 21 Ferientage
-40	jähriges Jubiläum	1 ½ Monatslohn oder 31,5 Ferientage

In die Berechnung der Dienstjahre im Zusammenhang mit dem Dienstaltersgeschenk werden die Lehrjahre und unbezahlte Urlaube nicht mit einbezogen.

- a) maximal 20 % der Jahresentschädigung
- b) maximal 30 % der Jahresentschädigung
- c) maximal 50 % der Jahresentschädigung

² Bei der Wahl über den Bezug der Treueprämie (Ferien) ist auf die betrieblichen Verhältnisse (Personaleinsatzplanung etc.) Rücksicht zu nehmen. Der Entscheid liegt bei der Abteilungsleitung.

³ Ferienbezüge können nur in Einheiten von mindestens fünf Tagen erfolgen und müssen im anfallenden Kalenderjahr oder spätestens im Folgejahr bezogen werden. Können diese aus betrieblichen Gründen nicht bezogen werden, werden diese in das Langzeitkonto Feriensaldo überführt. Es gilt im speziellen die Verordnung Langzeitkonten.

⁴ Teilzeitangestellte können von diesen Treueprämien im Verhältnis zu ihrer Anstellung profitieren (80%, 50% etc.; mindestens aber mit 20%). Anstelle des Monatslohnes gilt der Durchschnitt der letztjährigen Lohnzahlung gemäss Lohnbuchhaltung.

⁵ Erfolgt der Rücktritt des Arbeitnehmers wegen Alters, Invalidität oder Tod nach mehr als 25 Dienstjahren bei der Gemeinde, so wird ihm bzw. den Erben für jedes vollendete Dienstjahr seit der letzten Treueprämie ein Fünftel eines Monatslohnes ausgerichtet.

Art. 14a ¹⁰⁾

Abschiedsgeschenk bei Pensionierung

¹ Bei Pensionierung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin (inklusive Lehrpersonal), mit mindestens 10 Dienstjahren, wird ein Abschiedsgeschenk in folgendem Umfang geleistet:

- a Ein Apéro riche. Eingeladen werden Vorgesetzte, direkte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie die Behörde.
- b Ein Abschiedsgeschenk im Wert von max. 300 Franken.

¹⁰⁾ GR-Beschluss vom 23.09.2013



² Bei Pensionierung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin (inklusive Lehrpersonal), mit mindestens 20 Dienstjahren, wird ein Abschiedsgeschenk in folgendem Umfang geleistet:

- c Ein Essen oder Apéro riche. Eingeladen werden Vorgesetzte, direkte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie die Behörde.
- d Ein Abschiedsgeschenk im Wert von max. 500 Franken.

³ Geschenke, welche durch die Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen organisiert werden, sind von dieser Regelung nicht betroffen. Es ist jedoch möglich, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zusammen mit der Gemeinde ein Abschiedsgeschenk oder Anlass organisieren und finanzieren. Die Gemeinde beteiligt sich wie in Abs. 1 und 2 definiert.

Abschiedsgeschenk bei Austritt

Art. 14b ¹¹⁾

Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen (inklusive Lehrpersonal) erhalten beim Austritt ein Abschiedsgeschenk im Wert von 100 Franken. Voraussetzung ist, dass sie mindestens 2 Dienstjahre und im Durchschnitt 30 Stellenprozent vorweisen können.

Personalanlass

Art. 14c ¹²⁾

Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen (inklusive Lehrpersonal) werden einmal pro Jahr zu einem gemeinsamen Personalanlass eingeladen.

II Schluss- und Übergangsbestimmungen

Treueprämie

Art. 15

Eine rückwirkende Abgeltung von Treueprämie gemäss neuer Regelung wird nicht gewährt.

Inkrafttreten

Art. 16

Diese Weisung (neu Verordnung) wurde an der Sitzung vom 25. Juni 2012 durch den Gemeinderat beschlossen und tritt rückwirkend per 1. Januar 2012 in Kraft.

Lauterbrunnen, 25. Juni 2012

NAMENS DES GEMEINDERATES

Der Präsident

Der Sekretär

sig. P. Wälchli

sig. T. Graf

¹¹⁾ GR-Beschluss vom 16.03.2020

¹²⁾ GR-Beschluss vom 16.03.2020



Anhang I, Stellenzuordnungstabelle¹³⁾¹⁴⁾¹⁵⁾¹⁶⁾¹⁷⁾¹⁸⁾¹⁹⁾²⁰

Die Stellen werden den Gehaltsklassen wie folgt zugeordnet:

Funktionsbezeichnung	Gehaltsklasse	Kaderstufe 1	Stellenbezeichnung		
			Abteilung Gemeindeschreiberei/Schule	Abteilung Finanzverwaltung	Abteilung Bauverwaltung
Leitung Verwaltung	22	X	Gemeindeschreiberei, Einwohner- und Fremdenkontrolle, Bildung und Kultur (Tagesschule), Projektleitung, AHV-Zweigstelle, Sicherheit (Parkplatzwarte, Fleischkontrolle)	Finanzen, Steuern, Lohnwesen, Liegenschaften, Hauswartdienste, Reinigung	Bauverwaltung, Wegmeisterien, Forstwesen, ARA, Wasserversorgung, Planung, Baupolizei, Schutzwerke/Gefahren, Verkehrswesen
Abteilungsleitung	21	X	- Gemeindeschreiber/in ¹ [1/2]	- Finanzverwalter/in ¹ [2/3]	- Bauverwalter/in ¹ [2/2]
	17		- Gemeindeschreiber/in Stv ²		
Fachbereichsleitung	16			- Leitung Steuern ^{2/9}	- Fachbereichsleitung ^{2/9} [2/1] - Betriebsleiter ARA [1/3]
	15		- Leitung EWK - Leitung AHV-Zweigstelle - Tagesschulleitung und KiTa-Leitung mit Leitungsausbildung [1/-] ²¹⁾ - Fachbereichsleitung Sicherheit ²²⁾	- Hauswart Schulhaus Lauterbrunnen (zust. für alle Reinigungsdienste) [1/1] - Fachbereichsleitung Liegenschaften	- Wegmeister Talboden/Isenfluh [1/1]
	14				- Wegmeister Wengen und Mürren [1/1]
Personal	13		- Feuerungsaufsicht - Projektleiter/in - Tagesschulleitung und KiTa-Leitung ohne Leitungsausbildung ²³⁾ - Elementarschadenschätzer (GS00)	- Hauswart Schulhaus Wengen [2/2] - Projektleiter/in	- Projektleiter/in [2/1]*
	12		- Sekretär/in Bildung, Kultur, Freizeit - Sachbearbeiter/in Schreiberei - Betreuungspersonal Tagesschule und KiTa m. päd. Ausb. Ter. ¹¹⁾ - [aufgehoben] ²⁴⁾	- Sachbearbeiter/in Finanzen - Sachbearbeiter/in Steuern	- Mitarbeiter ARA ⁵ [2/3] - Sachbearbeiter diverses
	09			- Schulhauswart Stv.	- Gemeindearbeiter ^{6/7} [2/2] - Friedhofwart [2/1]

¹³⁾ GR-Beschluss vom 03.09.2012

¹⁴⁾ GR-Beschluss vom 16.12.2013

¹⁵⁾ GR-Beschluss vom 21.09.2020

¹⁶⁾ GR-Beschluss vom 20.09.2021

¹⁷⁾ GR-Beschluss vom 14.03.2022

¹⁸⁾ GR-Beschluss vom 25.04.2022

¹⁹⁾ GR-Beschluss vom 18.07.2022

²⁰⁾ GR-Beschluss vom 03.04.2023

²¹⁾ GR-Beschluss vom 11.12.2017

²²⁾ GR-Beschluss vom 20.11.2023

²³⁾ GR-Beschluss vom 11.12.2017

²⁴⁾ GR-Beschluss vom 16.03.2020



08	<ul style="list-style-type: none"> - Betreuungspersonal Tagesschule und KiTa m. päd. Ausb. Sek.II (ab GS 08 steigend) - Koch mit EFZ (ab GS 08 steigend) 	-	-
07	<ul style="list-style-type: none"> - Parkwart ^{8[1/1]} [2/3] - Leitung Spielgruppe (GS 19) - MitarbeiterIn Spielgruppe (GS 02) - Betreuungspersonal Tagesschule und KiTa o. päd. Ausb. EFZ (GS 02) - Betreuungspersonal Mittagstisch ohne päd. Betreuung (GS 02) - Koch ohne EFZ (GS 11) ²⁵⁾ 		- Brunnenmeister
04	<ul style="list-style-type: none"> - Parkwartgehilfe 	<ul style="list-style-type: none"> - Reinigungspersonal (GS 10) ^{10 26)27)} - Alparbeiten 	- Hilfsarbeiter

- 1 Ohne Fachdiplom, aber mit Diplom Gemeindefachfrau/-fachmann eine Gehaltsklasse tiefer, ohne Diplom Gemeindefachfrau/-fachmann zwei Gehaltsklassen tiefer, ohne Praxisjahre bis zu drei Gehaltsklassen tiefer.
- 2 Mit Fachdiplom eine Gehaltsklasse höher, nur in Verbindung mit Pos. 9.
- 3 Mit Diplom Gemeindefachfrau/-fachmann eine Gehaltsklasse höher (bei Werkhofchef/in mit höherer Berufsprüfung; bei Bereichsleiter/in Hauswardienste mit eidg. Hauswardiplom).
- 4 Mitarbeit bei den Naturgefahren eine Gehaltsklasse höher.
- 5 Betriebsleiter ARA Stellvertreter eine Gehaltsklasse höher.
- 6 Wegmeister Stellvertreter Talboden zwei Gehaltsklasse höher.
- 7 Wegmeister Stellvertreter Wengen und Mürren eine Gehaltsklasse höher.
- 8 Leitung Parkwarte drei Gehaltsklassen höher
- 9 Stellvertreterfunktion für die Abteilungsleitung eine Gehaltsklasse höher
- 10 Schmutzzulage von 5 Franken pro Stunde für die Reinigung der öffentlichen WC-Anlagen

Natelentschädigung (Beitragskategorie) ²⁸⁾

gemäss Art. 16ff Spesen-, Sitzungsgeld- und Entschädigungsreglement

Legende:

- [n / n] [Erreichbarkeit / Entschädigung]
 * Nur wenn Projekte ausserhalb der Verwaltung (Bau) betreut werden.
 (GS XX) Feste Gehaltsstufe ²⁹⁾

²⁵⁾ GR-Beschluss vom 11.12.2017
²⁶⁾ GR-Beschluss vom 16.03.2020
²⁷⁾ GR-Beschluss vom 20.11.2023
²⁸⁾ GR-Beschluss vom 03.09.2012
²⁹⁾ GR-Beschluss vom 11.12.2017



Änderungen

- 03.09.2012 WE Gemeinderatsbeschluss vom 03.09.2012, Einfügen von Art. 6, Anpassung von Art. 8, Anpassen und Ergänzen von Anhang I und Einfügen der Regelung über die Natelentschädigung.
- 23.09.2013 WE Gemeinderatsbeschluss vom 23.09.2013, Einfügen von Art. 14a. In Kraftsetzung per 23.09.2013
- 16.12.2013 WE Gemeinderatsbeschluss vom 16.12.2013, Einfügen von Art. 6 Abs. 3. Anpassung in Anhang I. Anhang II, die Gehaltsklassentabelle für das Jahr 2013 bleibt unverändert auf dem Stand 2012. In Kraftsetzung per 16.12.2013.
- 16.03.2015 VO Gemeinderatsbeschluss vom 16.03.2015, Umwandlung von Weisung in Verordnung. In Kraftsetzung per 16.03.2015
- 17.05.2016 VO Gemeinderatsbeschluss vom 17.05.2016, Einfügen von Art. 2 Abs. 5 bis 7; Anpassen von Art. 7 und 8; Einfügen von Art. 8a und 8b. In Kraftsetzung per 17.05.2016
- 11.12.2017 VO Gemeinderatsbeschluss vom 11.12.2017, Ergänzung der Stellenzuordnungstabelle für das Personal der Tagesschule (Tagesschulleitung, Betreuungspersonal und Koch). Bestätigung der Gehaltsklassentabelle, Stand 2012. In Kraftsetzung per 1.01.2018
- 16.03.2020 VO Gemeinderatsbeschluss vom 16.03.2020, Ergänzung der Stellenzuordnungstabelle für das Personal der Spielgruppe und Betreuungspersonal Tagesschule. Einfügen von Art. 14b und 14c und Anhang II. In Kraftsetzung per 1.05.2020
- 21.09.2020 VO Gemeinderatsbeschluss vom 21.09.2020, Ergänzung der Stellenzuordnungstabelle für das Personal der Tagesschule. Löschen der Stellen für die Forstgruppe. In Kraftsetzung per 1.11.2020
- 20.09.2021 VO Gemeinderatsbeschluss vom 20.09.2021, Ergänzung der Stellenzuordnungstabelle für den Elementarschadenschätzer, Anpassung der fixen Gehaltsstufen. Wechsel der Gehaltsklassentabelle von linear zu degressiv (Anhang II). In Kraftsetzung per 01.01.2022.
- 14.03.2022 VO Gemeinderatsbeschluss vom 14.03.2022, Ergänzung Gehaltsklasse für Betriebsleiter ARA Stellvertreter. In Kraftsetzung per 01.04.2022.
- 25.04.2022 VO Gemeinderatsbeschluss vom 25.04.2022, Ergänzung Gehaltsklasse für die Angestellten der KiTa, Anpassung der Gehaltsklassen für die Angestellten der Tagesschule und Spielgruppe. In Kraftsetzung per 01.05.2022.
- 18.07.2022 VO Gemeinderatsbeschluss vom 18.07.2022, Ergänzung Gehaltsklasse für die Fachbereichsleitung Liegenschaften. In Kraftsetzung per 01.09.2022.
- 12.12.2022 VO Gemeinderatsbeschluss vom 12.12.2022, Anpassung der Gehaltsklassentabelle, Teuerungsausgleich von 2.20 %. In Kraftsetzung per 01.01.2023.
- 03.04.2023 VO Gemeinderatsbeschluss vom 03.04.2023, Anpassung der Gehaltsklassen, Ergänzung Betreuungspersonal für Mittagstisch und Anpassung Terminologie (Fachbereichsleitung). In Kraftsetzung per 01.04.2023.
- 20.11.2023 VO Gemeinderatsbeschluss vom 20.11.2023, Einfügen der Schmutzzulage; Anpassung der Gehaltsklassentabelle, Teuerungsausgleich von 1.70 %; Anpassen der Stellenzuordnungstabelle. In Kraftsetzung per 01.01.2024.



Anhang II, Gehaltsklassentabelle 30) 31) 32) 33) 34) 35)

Gehaltsklassentabelle der Einwohnergemeinde Lauterbrunnen per 01.01.2024
 Teuerung zum Basisjahr: 4.30%
 Teuerung zum Vorjahr: 1.70%

Gehaltsklasse	GK 01	GK 02	GK 03	GK 04	GK 05	GK 06	GK 07	GK 08	GK 09	GK 10	GK 11	GK 12	GK 13	GK 14	GK 15
6. ES	3'680.35	3'729.85	3'788.05	3'846.55	3'905.25	3'964.15	4'023.25	4'082.55	4'142.05	4'201.75	4'261.65	4'321.75	4'382.05	4'442.55	4'503.25
5. ES	3'717.15	3'767.15	3'826.95	3'887.05	3'947.35	4'007.85	4'068.55	4'129.45	4'190.55	4'251.85	4'313.35	4'375.05	4'436.95	4'499.05	4'561.35
4. ES	3'753.90	3'804.45	3'865.85	3'928.05	3'990.95	4'054.65	4'119.15	4'184.35	4'249.15	4'314.65	4'380.85	4'447.75	4'515.35	4'583.65	4'652.65
3. ES	3'837.55	3'879.05	3'939.60	4'009.75	4'080.55	4'151.95	4'223.95	4'296.55	4'369.75	4'443.55	4'517.95	4'592.95	4'668.55	4'744.75	4'821.55
2. ES	3'864.35	3'916.35	3'977.55	4'048.35	4'129.05	4'209.35	4'290.15	4'371.55	4'453.55	4'536.15	4'619.35	4'703.15	4'787.55	4'872.55	4'958.15
1. ES	3'901.15	3'953.65	4'016.35	4'089.15	4'171.95	4'254.75	4'338.55	4'423.35	4'509.15	4'595.95	4'683.75	4'772.55	4'862.35	4'953.15	5'044.95
Grundgehalt	3'771.75	3'821.95	3'872.95	3'924.75	3'977.35	4'030.75	4'084.85	4'139.55	4'194.85	4'250.75	4'307.25	4'364.35	4'422.05	4'480.35	4'539.25
+01															
+02															
+03															
+04															
+05															
+06															
+07															
+08															
+09															
+10															
+11															
+12															
+13															
+14															
+15															
+16															
+17															
+18															
+19															
+20															
+21															
+22															
+23															
+24															
+25															
+26															
+27															
+28															
+29															
+30															
+31															
+32															
+33															
Aufstieg 1.5 %															
Aufstieg 0.75 %															

- 30) GR-Beschluss vom 16.03.2013
- 31) GR-Beschluss vom 11.12.2017
- 32) GR-Beschluss vom 14.10.2019
- 33) GR-Beschluss vom 20.09.2021
- 34) GR-Beschluss vom 12.12.2022
- 35) GR-Beschluss vom 20.11.2023



	GK 16	GK 17	GK 18	GK 19	GK 20	GK 21	GK 22	GK 23	GK 24	GK 25	GK 26	GK 27	GK 28	GK 29	GK 30
Gehaltsklasse	5'211.90	5'460.65	5'730.00	6'020.85	6'334.25	6'671.05	7'032.20	7'418.75	7'831.65	8'271.75	8'740.20	9'237.75	9'765.60	10'324.70	10'916.15
6. ES	5'211.90	5'460.65	5'730.00	6'020.85	6'334.25	6'671.05	7'032.20	7'418.75	7'831.65	8'271.75	8'740.20	9'237.75	9'765.60	10'324.70	10'916.15
5. ES	5'397.80	5'646.55	5'916.00	6'206.85	6'520.25	6'856.95	7'218.10	7'604.65	8'017.55	8'456.70	8'923.15	9'416.80	9'926.55	10'457.40	11'014.35
4. ES	5'583.75	5'832.50	6'102.00	6'402.85	6'716.25	7'052.95	7'414.10	7'800.65	8'213.55	8'652.70	9'119.15	9'612.80	10'112.55	10'643.40	11'200.35
3. ES	5'769.70	6'018.45	6'287.90	6'588.75	6'902.15	7'238.85	7'599.90	8'002.80	8'436.70	8'903.15	9'396.80	9'910.45	10'424.20	10'970.05	11'552.90
2. ES	5'955.65	6'204.40	6'473.90	6'774.75	7'088.15	7'424.85	7'795.90	8'298.80	8'812.70	9'348.55	9'926.40	10'536.25	11'177.10	11'849.00	12'552.85
1. ES	6'141.60	6'390.35	6'659.80	6'960.65	7'274.05	7'600.75	7'949.90	8'412.80	8'886.70	9'380.55	9'904.40	10'458.25	11'042.10	11'656.00	12'300.85
Aufstieg 1.5 %	6'141.60	6'390.35	6'659.80	6'960.65	7'274.05	7'600.75	7'949.90	8'412.80	8'886.70	9'380.55	9'904.40	10'458.25	11'042.10	11'656.00	12'300.85
Aufstieg 1 %	6'141.60	6'390.35	6'659.80	6'960.65	7'274.05	7'600.75	7'949.90	8'412.80	8'886.70	9'380.55	9'904.40	10'458.25	11'042.10	11'656.00	12'300.85
Aufstieg 0.75 %	6'141.60	6'390.35	6'659.80	6'960.65	7'274.05	7'600.75	7'949.90	8'412.80	8'886.70	9'380.55	9'904.40	10'458.25	11'042.10	11'656.00	12'300.85

