




Personal reglement

Gemeinde Lyss

Personaldienst
Marktplatz 6
Postfach 368
3250 Lyss
T 032 387 03 55
F 032 387 03 82
E finanz@lyss.ch
I www.lyss.ch

Der Grosse Gemeinderat beschließt, gestützt auf Art. 45 Abs. 1 und Art. 58 f. der Gemeindeordnung vom 1. Dezember 1996:

I. Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich	Art. 1 Dieses Reglement gilt für das gesamte Personal der Einwohnergemeinde Lyss mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen (Art. 7).
Grundsätze	Art. 2 ¹ Die Gemeinde betreibt eine zeitgemässe Personalpolitik mit dem Ziel, geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Erfüllung ihrer Aufgaben zu gewinnen und zu erhalten. ² Sie stellt einen wirtschaftlichen und wirksamen Personaleinsatz sicher. ³ Sie unterhält eine Personalkultur, welche anhand messbarer Kriterien den modernen Anforderungen der Qualitätssicherung entspricht. ⁴ Sie schreibt ihre Kaderstellen öffentlich aus.
 Mitsprache	Art. 3 ¹ Die Gemeinde gewährt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Mitsprache, soweit dies möglich und sinnvoll ist. ² Sie hört diese vor dem Erlass von Vorschriften an, die für die Stellung des Personals von Bedeutung sind.
Anstellungsverhältnis 1. im Allgemeinen	Art. 4 ¹ Das Personal der Gemeinde wird öffentlich-rechtlich angestellt (GO Art. 58 Abs. 1). ² Der endgültigen Anstellung geht in der Regel ein Probeverhältnis voran. ³ Der Gemeinderat stellt das ihm direkt unterstellte Personal an.
2. Begründung und Beendigung	Art. 5 ¹ Die Gemeinde begründet und beendet Anstellungsverhältnisse durch Verfügung (GO Art. 59 Abs. 1). ² Sie kann ein Verhältnis beenden, wenn triftige Gründe vorliegen. ³ Die Kündigungsfrist beträgt in der Regel 3 Monate.
Wohnsitzpflicht	Art. 6 Der Gemeinderat kann die Wohnsitznahme in der Gemeinde Lyss vorschreiben, wenn dies die in Frage stehende Funktion verlangt.
Aushilfspersonal	Art. 7 ¹ Aushilfspersonal wird durch privatrechtlichen Vertrag angestellt (GO Art. 58 Abs. 3). ² Der Gemeinderat bestimmt, welche Funktionen durch Aushilfspersonal besetzt werden (GO Art. 53 Abs. 3 lit. c). ³ Massgebend sind die vertraglichen Bestimmungen, das Schweizerische Obligationenrecht und allfällige weitere Vorschriften des übergeordneten Rechts.

II. Gehalt und Entschädigungen

Ansprüche im Allgemeinen

Art. 8

¹ Das Personal hat Anspruch auf Gehalt.

² Die Ausrichtung von Kinderzulagen und Betreuungszulagen richtet sich nach kantonalem Recht.

Ansprüche des Gemeindepräsidenten/der Gemeindepräsidentin

Art. 9 ^A

¹ Der/die hauptamtliche Gemeindepräsident/in hat Anspruch auf eine dem Anstellungsgrad entsprechende Entschädigung.

² Die Ausrichtung von Kinderzulagen und Betreuungszulagen richtet sich nach kantonalem Recht.

³ Er/sie erhält eine pauschale Spesenentschädigung, welche vom Grosse Gemeinderat festgelegt wird.

⁴ Mit der Entschädigung und der Spesenpauschale sind sämtliche Dienste und Aufgaben, auch ausserhalb des eigenen Ressorts, abgegolten.

Ansprüche der übrigen Mitglieder des Gemeinderates

Art. 10

¹ Die übrigen Mitglieder des Gemeinderates haben Anspruch auf eine Entschädigung, welche eine Gehaltsklasse über der Gehaltsklasse des am höchsten eingereichten Abteilungsleiters/der Abteilungsleiterin liegt. Der Grosse Gemeinderat legt den prozentualen Anteil der Entschädigung fest ^B.

² Jedes übrige Mitglied erhält eine pauschale Spesenentschädigung, welche vom Grosse Gemeinderat festgelegt wird.

³ Zusätzlich zur Entschädigung nach Abs. 1 wird das Vizepräsidium mit einer pauschalen Zusatzentschädigung abgegolten, welche durch den Grosse Gemeinderat festgelegt wird.

⁴ Mit der Entschädigung und der Spesenpauschale sind sämtliche Dienste und Aufgaben, auch ausserhalb des eigenen Ressorts, abgegolten.



Gehaltsklassen

Art. 11 ^C

¹ Jede Stelle ist einer Gehaltsklasse zugeordnet.

² Eine Gehaltsklasse enthält

^a ein Grundgehalt;

^b 80 Gehaltsstufen über dem Grundgehalt (Leistungsanteil);

^c zwölf Anlaufstufen unter dem Grundgehalt.

³ Der Gemeinderat überprüft die Zuordnung der Stellen zu den Gehaltsklassen, wenn sich die Anforderungen an eine Stelle erheblich verändern.

Anspruch innerhalb der Gehaltsklassen

Art. 12

¹ Das Personal hat Anspruch auf das Grundgehalt.

² In Ausnahmefällen, namentlich wenn das Grundgehalt wesentlich höher als die Anfangsgehälter vergleichbarer Stellen in der öffentlichen Verwaltung und der Privatwirtschaft liegt, ist für die Festsetzung des Anfangsgehalts eine Anlaufstufe massgebend.

^A Änderung 28.08.2006

^B Reglement über die Gemeinderatsentschädigungen

^C Änderung 28.08.2006

³ Die Anrechnung und der Verlust von Gehaltsstufen innerhalb einer Gehaltsklasse richten sich nach der Erfahrung und dem Ergebnis der jährlichen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung (Art. 16).

Anrechnung von Gehaltsstufen

Art. 13 ^D

¹ Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen. Ein Anspruch auf Ausrichtung von zusätzlichen Gehaltsstufen besteht nicht.

² Der Aufstieg über die Gehaltsstufen ist von der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung nach Artikel 16 abhängig und kann im Rahmen der verfügbaren Mittel wie folgt gewährt werden:

- a* für herausragende Leistungen (Beurteilungsstufe A++) jährlich bis zu zehn Gehaltsstufen,
- b* für sehr gute Leistungen (Beurteilungsstufe A+) jährlich bis zu sechs Gehaltsstufen,
- c* für gute Leistungen (Beurteilungsstufe A) bis zu drei Gehaltsstufen.

³ Für ausreichende Leistungen (Beurteilungsstufe B) oder nicht ausreichende Leistungen (Beurteilungsstufe C) können keine Gehaltsstufen angerechnet werden.

⁴ Eine gute Leistung (Beurteilungsstufe A) liegt vor, wenn die Zielvorgaben oder Leistungserwartungen vollständig erfüllt sind. Abweichungen davon sind im Beurteilungsblatt kurz zu begründen.



Verlust von Gehaltsstufen

Art. 14

¹ Werden die Anforderungen und Ziele gemäss Leistungs- und Verhaltensbeurteilung in zwei aufeinanderfolgenden Jahren nicht erreicht, ist das Gehalt um eine bis zwei Gehaltsstufen zu reduzieren.

² Das Grundgehalt darf nicht unterschritten werden.

Zuständigkeit des Gemeinderates

Art. 15

¹ Der Gemeinderat bestimmt aufgrund der finanziellen Lage der Gemeinde,

^a ob und in welchem Umfang die Teuerung ausgeglichen wird;

^b ob und in welchem Umfang zusätzliche Gehaltsstufen angerechnet werden.

Er kann unter Berücksichtigung der Gehaltshöhe unterschiedliche Regelungen treffen.

² Der Gemeinderat berücksichtigt dabei die Konjunkturlage sowie die Entwicklung der Gehälter in der öffentlichen Verwaltung und in der Privatwirtschaft und hört das Personal vor seiner Entscheidung an.

³ Auf den Ausgleich der Teuerung und die Anrechnung zusätzlicher Gehaltsstufen besteht kein Anspruch.

III. Leistungs- und Verhaltensbeurteilung

Grundsatz

Art. 16 ^E

¹ Der Gemeinderat formuliert für jede Stelle Anforderungen und Ziele.

² Die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung erfolgt insbesondere anhand der vereinbarten Ziele und der vorgegebenen Leistungs- und

^D Änderung 28.08.2006

^E Änderung 28.08.2006

Qualitätsstandards (Leistungserwartungen) für die Erfüllung der in der Stellenbeschreibung festgelegten Hauptaufgaben.

³ Die zusammenfassende, nicht rechnerisch ermittelte Gesamtbeurteilung erfolgt nach folgendem Beurteilungsschema:

- A++ Zielvorgaben oder Leistungserwartungen deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen (herausragende Leistungen),
- A+ Zielvorgaben oder Leistungserwartungen in wichtigen Bereichen übertroffen (sehr gute Leistungen),
- A Zielvorgaben oder Leistungserwartungen erfüllt (gute Leistungen),
- B Zielvorgaben oder Leistungserwartungen teilweise erfüllt (ausreichende Leistungen),
- C Zielvorgaben oder Leistungserwartungen in wichtigen Bereichen nicht erfüllt (nicht ausreichende Leistungen).

Zuständigkeit

Art. 17

¹ Der Gemeinderat beurteilt die Leistungen des ihm direkt unterstellten Personals.

² Er regelt die Zuständigkeiten in den übrigen Fällen.



Verfahren

Art. 18

¹ Die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung erfolgt nach systematischen und nachvollziehbaren Kriterien und gestützt auf ein Beurteilungsgespräch.

² Die zuständige Stelle eröffnet den Mitarbeiterinnen und den Mitarbeitern das Ergebnis der Beurteilung und die entsprechende Veränderung des Gehalts.

³ Sie sichert den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der Beurteilung das Gespräch zu.

Rechtsschutz

Art. 19

¹ Sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Beurteilung durch den Gemeinderat oder eine andere Stelle nicht einverstanden, können sie innert 10 Tagen seit der Mitteilung eine anfechtbare Verfügung des Gemeinderats verlangen.

² Für die Anfechtung der Verfügung gilt das kantonale Recht.

IV. Ausführende und ergänzende Vorschriften

Verordnung des Gemeinderates

Art. 20

¹ Der Gemeinderat regelt in einer Verordnung die Einzelheiten im Rahmen dieses Reglements.

² Er regelt namentlich

^a die Zuordnung der Stellen zu den Gehaltsklassen;

^b die Zuständigkeiten zur Anstellung des Personals, das dem Gemeinderat nicht direkt unterstellt ist;

^c das Verfahren der Leistungsbeurteilung und die Zuständigkeiten;

^d die Ansprüche des Personals auf Sitzungsgelder, Entschädigungen und Spesenersatz;

^e andere Sachverhalte, in denen das Gemeinderecht von den kantonalen Bestimmungen abweichen soll.

Ergänzendes Recht

Art. 21

Soweit dieses Reglement, die Verordnung des Gemeinderates oder andere besondere Vorschriften der Gemeinde eine Frage nicht regeln, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Rechts.

V. Schlussbestimmungen

Wahrung des Besitzstandes

Art. 22

¹ Der Besitzstand ist im Rahmen der Übergangsbestimmungen gewahrt. Vorbehalten bleiben Veränderungen der Sozialzulagen sowie Art. 11 Abs. 3.

² Die Überführung vom bisherigen in das neue Gehaltssystem und von der Familien- zur Betreuungszulage richtet sich nach den übergangsrechtlichen Bestimmungen des Kantons. Die unterschiedlichen Daten der Inkraftsetzung werden berücksichtigt.

³ Der Gemeinderat kann bei niedrigeren Einkommen im Einzelfall eine für das Personal günstigere Lösung anordnen, wenn die Überführung andernfalls eine unzumutbare Härte darstellen würde.



Inkrafttreten

Art. 23

¹ Der Gemeinderat setzt dieses Reglement nach Genehmigung durch das Amt für Gemeinden und Raumordnung in Kraft. Er bestimmt für das Inkrafttreten von Art. 22 einen besonderen Zeitpunkt.

² Die Dienst- und Besoldungsordnung vom 14. Dezember 1973 sowie weitere diesem Reglement widersprechende Bestimmungen werden auf diesen Zeitpunkt hin aufgehoben.

Lyss, 18. Mai 1998

Namens des Grossen Gemeinderates :

Der Präsident: Bruno Ronchi
Der Gemeindeschreiber: Erich Wyssbrod

Genehmigung

Gemäss Verfügung vom 22. Juli 1998 durch das Amt für Gemeinden und Raumordnung, Biel

Unterzeichnet: R. Cueni-Steiner

GENEHMIGUNG Revision 2006

Der Grosse Gemeinderat hat an seiner Sitzung vom 28. August 2006 die vorliegende Revision des Personalreglementes einstimmig unter Vorbehalt des fakultativen Referendums genehmigt und setzt sie auf 01.01.2007 in Kraft.

Lyss, 28. August 2006

Namens des Grossen Gemeinderates

Christine Schnegg
Präsidentin

Daniel Strub
Sekretär

Bescheinigung

Die Beschlussfassung über die vorliegende Revision des Personalreglementes wurde inklusive Inkraftsetzung publiziert am 01.09.2006. Bis zum 04.10.2006 sind keine Eingaben gegen den Reglementstext und die Inkraftsetzung eingegangen.

Lyss, 05.10.2006

Gemeinde Lyss



Daniel Strub
Gemeindeschreiber