

Personalreglement

Version 01.01.2018

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

¹ Dieses Reglement gilt für das gesamte Personal der Einwohnergemeinde Lyss mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen (Art. 7).

² Soweit dieses Reglement keine besonderen Bestimmungen enthält, gelten die kantonalen Bestimmungen über das Personalrecht.

Grundsätze

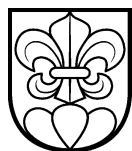
Art. 2

¹ Die Gemeinde betreibt eine zeitgemässe Personalpolitik mit dem Ziel, geeignete Mitarbeitende 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.



Betriebliches Gesundheitswesen

Art. 3

Der Gemeinderat führt betriebliche Massnahmen durch mit dem Ziel die Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten, zu verbessern und langfristige Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden.

Mitsprache

Art. 4

Die Gemeinde gewährt den Mitarbeitenden beim Erlass von Vorschriften, die für die Stellung des Personals von Bedeutung sind, Mitsprache.

Anstellungsverhältnis
1. Im Allgemeinen

Art. 5

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. 6

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.

⁴ Das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden endet spätestens auf Ende des Monats, in dem die betroffene Person ihr gesetzliches Pensionsalter erreicht hat.

⁵ Mitarbeitende, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 4 beendet worden ist, können jeweils auf ein Jahr befristet weiterbeschäftigt werden, höchstens aber bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres.

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. Arbeitszeit und Arbeitszeitmodelle

Rahmenbedingungen

Art. 8

¹ Die zeitliche Arbeitsleistung ist auf die Erfordernisse der zu erfüllenden Aufgaben auszurichten. Die Interessen der Kunden haben Vorrang gegenüber den Interessen des Personals.

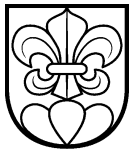
² Die Mitarbeitenden haben keinen Anspruch auf eine bestimmte Arbeitszeitform.

Arbeitszeit

Art. 9

¹ Die Arbeitszeit dauert wöchentlich im Jahresdurchschnitt 42 Stunden. Im Grundsatz gilt das Modell der Jahresarbeitszeit.

² Die Ausführungen zur Arbeitszeit regelt der Gemeinderat in der Personalverordnung.



Arbeitszeitmodelle

Art. 10

¹ Sofern es der Betrieb zulässt können Vollzeitbeschäftigte, mit Ausnahme der Abteilungsleitung, mit Einwilligung der Anstellungsbehörde ein von der Normalarbeitszeit abweichendes Arbeitszeitmodell wählen.

² Die Ausführungen über die Arbeitszeitmodelle regelt der Gemeinderat in der Personalverordnung.

III. Rechte der Mitarbeitenden

Telearbeit

Art. 11

¹ Telearbeit ermöglicht den Mitarbeitenden, unter Berücksichtigung der betrieblichen Anforderungen die Arbeitsleistung ausserhalb des Arbeitsplatzes zu erbringen.

² Telearbeit wird auf Antrag der Vorgesetzten von der Anstellungsbehörde bewilligt, sofern sich der Aufgabenbereich dafür eignet und der ausserbetriebliche Arbeitsplatz die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt.

³ Der Arbeitgeber stellt die dafür notwendige IT-Infrastruktur (exkl. Netzwerk- und Betriebskosten) im benötigten Umfang zur Verfügung.

⁴ Die Präsenzzeiten und die maximale Arbeitszeit, die im Rahmen der Telearbeit geleistet werden dürfen, werden in der Personalverordnung geregelt.

⁵ Die Bestimmungen betreffend Zuschläge für Arbeit in der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen sind bei Telearbeit nicht anwendbar, sofern die Arbeit nicht ausdrücklich für diese Zeiträume angeordnet wurde.

Weiterbildung

Art. 12

¹ Der Gemeinderat fördert und unterstützt die Mitarbeitenden bei Aus- und Weiterbildung im Rahmen ihrer beruflichen Anstellung.

² Der Gemeinderat erleichtert auch die persönliche Weiterbildung.

³ Wer zu Lasten der Gemeinde Aus- oder Weiterbildungen besucht, muss bei Austritt vor Ablauf der Verpflichtungsdauer zu einer angemessenen Rückerstattung der Aufwendungen verpflichtet werden. Die Bedingungen der Rückerstattungsverpflichtung werden im Einzelfall vor Beginn der Aus- oder Weiterbildung geregelt.

⁴ Die Ausführungen dazu regelt der Gemeinderat in der Personalverordnung.

Datenschutz

Art. 13

¹ Die Mitarbeitenden haben hinsichtlich ihrer Personaldaten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen der Datenschutzgesetzgebung.

Mutterschaftsurlaub

Art. 14

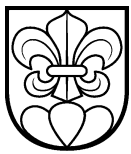
¹ Die Mitarbeiterinnen haben Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub.

² Dauer und Umfang richten sich nach der kantonalen Personalverordnung.

Vaterschaftsurlaub

Art. 15

Männliches Personal hat anlässlich der Geburt eines eigenen Kindes Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von zehn Arbeitstagen.



Adoptionsurlaub

Art. 16

¹ Mitarbeitende haben Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von zehn Arbeitstagen, wenn sie ein Kind adoptieren.

² Dauer und Umfang richten sich nach der kantonalen Personalverordnung.

IV. Gehalt und Entschädigungen

Ansprüche im Allgemeinen

Art. 17

¹ Das Personal hat Anspruch auf Gehalt.

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

Gehaltsklassen

Art. 18

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. 19

¹ Das Personal hat Anspruch auf das Grundgehalt.

² In Ausnahmefällen, namentlich wenn das Grundgehalt wesentlich höher als die Anfangsgehälter vergleichbarer Stellen in der öffentli-

chen Verwaltung und der Privatwirtschaft liegt, ist für die Festsetzung des Anfangsgehalts eine Anlaufstufe massgebend.

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

Zuständigkeit des Gemeinderats

Art. 20

¹ Der Gemeinderat bestimmt aufgrund der finanziellen Lage der Gemeinde,

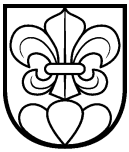
^a ob und in welchem Umfang die Teuerung ausgeglichen wird;

^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 Der Gemeinderat wendet für die Berechnung des Teuerungsausgleichs den Landesindex für Konsumentenpreise (Mai 2000 = 100 Punkte) an. Für die Festlegung der Höhe des Teuerungsausgleichs wird der jährliche Ø Landesindex Juni - Mai mit dem Vorjahresdurchschnitt verglichen. Liegt der Ø Landesindex unter demjenigen des Vorjahres, wird kein Teuerungsausgleich ausgerichtet.



Verfahren

Art. 21

¹ Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen. Dies ist abhängig von den Entscheidungen der finanzkompetenten Organe im Zusammenhang mit dem Budget.

² Es können jährlich bis zu zwei Gehaltsstufen gewährt werden, sofern die Leistungen und somit die Anforderungen der Stelle erfüllt sind. Bei guten Leistungen können jährlich bis zu sechs Gehaltsstufen, bei ausgezeichneter Leistung können jährlich bis zu zehn Gehaltsstufen gewährt werden.

³ Bei ungenügender Leistung werden keine zusätzlichen Gehaltsstufen gewährt.

Anrechnung von Gehaltsstufen

Art. 22

¹ Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen.

² Dieser Aufstieg ist von der individuellen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung (LVB) abhängig.

Verlust von Gehaltsstufen

Art. 23

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.

V. Leistungs- und Verhaltensbeurteilung

Grundsatz

Art. 24

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

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

³ Die ermittelte und zusammengefasste Gesamtbeurteilung erfolgt nach dem Raster des jeweils gültigen Beurteilungssystems.

Zuständigkeit

Art. 25

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

² Er regelt die Zuständigkeiten in den übrigen Fällen.

Verfahren

Art. 26

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

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

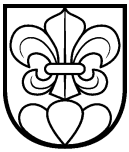
³ Sie sichert den Mitarbeitenden im Rahmen der Beurteilung das Gespräch zu.

Rechtsschutz

Art. 27

¹ Sind die Mitarbeitenden 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.



VI. Ausführende und ergänzende Vorschriften

Verordnung des Gemeinderates

Art. 28

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.

VII. Schlussbestimmungen

Inkrafttreten

Art. 29

¹ Dieses Reglement tritt auf den 01.01.2018 in Kraft und ersetzt die bisherigen und allenfalls widersprechenden Bestimmungen auf diesen Zeitpunkt. Im Speziellen wird das Personalreglement vom 22.07.1998 mit seinen Änderungen aufgehoben.

Genehmigung

Genehmigung	Organ	Gültig ab	Ablauf Fak-Ref.
06.11.2017	GGR	01.01.2018	11.12.2017

Änderungen

Genehmigung	Organ	Gültig ab	Ablauf Fak-Ref.
--------------------	--------------	------------------	------------------------

