



# Personalreglement Synopsis GGR 06.11.2017

(Änderungen aufgrund Vernehmlassung = grün)

(Änderungen gegenüber Reglement aus dem Jahr 2006 = gelb)

Gemeinde **Lyss**

Marktplatz 6  
Postfach 368  
3250 Lyss  
T 032 387 01 11  
F 032 387 03 81  
E [gemeinde@lyss.ch](mailto:gemeinde@lyss.ch)  
I [www.lyss.ch](http://www.lyss.ch)

<b>Personalreglement</b>		
<b>Bisherige Fassung</b>	<b>Neue Fassung</b>	<b>Bemerkungen</b>
<b>I. Allgemeine Bestimmungen</b>		
<p><b>Art. 1 – Geltungsbereich</b> Dieses Reglement gilt für das gesamte Personal der Einwohnergemeinde Lyss mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen (Art. 7).</p>	<p><b>Art. 1 – Geltungsbereich</b> <sup>1</sup> Dieses Reglement gilt für das gesamte Personal der Gemeinde Lyss; ausgenommen privatrechtlich angestelltes Personal (Art. 7).</p> <p><sup>2</sup> Soweit dieses Reglement keine besonderen Bestimmungen enthält, gelten die kantonalen Bestimmungen über das Personalrecht.</p>	<p>unverändert</p> <p>Absatz 2 regelt die Normenhierarchie.</p>
<p><b>Art. 2 – Grundsätze</b> <sup>1</sup> Die Gemeinde betreibt eine zeitgemässe Personalpolitik mit dem Ziel, geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Erfüllung ihrer Aufgaben zu gewinnen und zu erhalten.</p> <p><sup>2</sup> Sie stellt einen wirtschaftlichen und wirksamen Personaleinsatz sicher.</p> <p><sup>3</sup> Sie unterhält eine Personalkultur, welche anhand messbarer Kriterien den modernen Anforderungen der Qualitätssicherung entspricht.</p> <p><sup>4</sup> Sie schreibt ihre Kaderstellen öffentlich aus</p>	<p><b>Art. 2 – Grundsätze</b> <sup>1</sup> Die Gemeinde betreibt eine zeitgemässe Personalpolitik mit dem Ziel, geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Erfüllung ihrer Aufgaben zu gewinnen und zu erhalten.</p> <p><sup>2</sup> Sie stellt einen wirtschaftlichen und wirksamen Personaleinsatz sicher.</p> <p><sup>3</sup> Sie unterhält eine Personalkultur, welche anhand messbarer Kriterien den modernen Anforderungen der Qualitätssicherung entspricht.</p> <p><sup>4</sup> Sie schreibt ihre Kaderstellen öffentlich aus</p>	<p>unverändert</p>
<p><b>Neu</b></p>	<p><b>Art. 3 – Betriebliches Gesundheitsmanagement</b> <sup>1</sup> Der Gemeinderat führt betriebliche Massnahmen durch mit dem Ziel die Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten, zu verbessern und langfristige Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden.</p>	
<p><b>Art. 3 – Mitsprache</b> <sup>1</sup> Die Gemeinde gewährt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Mitsprache, soweit dies möglich und sinnvoll ist.</p>	<p><b>Art. 4 – Mitsprache</b> <sup>1</sup> Die Gemeinde gewährt den Mitarbeitenden beim Erlass von Vorschriften, die für die Stellung des Personals von Bedeutung sind, Mitsprache.</p>	<p>Sinnvolle Kürzung</p>

<p><sup>2</sup> Sie hört diese vor dem Erlass von Vorschriften an, die für die Stellung des Personals von Bedeutung sind.</p>		
<p><b>Art. 4 – Anstellungsverhältnis</b>  <b>1 im Allgemeinen</b>  <sup>1</sup> Das Personal der Gemeinde wird öffentlich-rechtlich angestellt (GO Art. 58 Abs. 1).  <sup>2</sup> Der endgültigen Anstellung geht in der Regel ein Probeverhältnis voran.  <sup>3</sup> Der Gemeinderat stellt das ihm direkt unterstellte Personal an.</p>	<p><b>Art. 5 – Anstellungsverhältnis</b>  <sup>1</sup> Das Personal der Gemeinde wird öffentlich-rechtlich angestellt (GO Art. 58 Abs. 1).  <sup>2</sup> Der endgültigen Anstellung geht in der Regel ein Probeverhältnis voran.  <sup>3</sup> Der Gemeinderat stellt das ihm direkt unterstellte Personal an.</p>	<p>unverändert</p>
<p><b>Art. 5 –</b>  <b>2. Begründung und Beendigung</b>  <sup>1</sup> Die Gemeinde begründet und beendet Anstellungsverhältnisse durch Verfügung (GO Art. 59 Abs. 1).  <sup>2</sup> Sie kann ein Verhältnis beenden, wenn triftige Gründe vorliegen.  <sup>3</sup> Die Kündigungsfrist beträgt in der Regel 3 Monate.</p>	<p><b>Art. 6 – Begründung und Beendigung</b>  <sup>1</sup> Die Gemeinde begründet und beendet Anstellungsverhältnisse durch Verfügung (GO Art. 59 Abs. 1).  <sup>2</sup> Sie kann ein Verhältnis beenden, wenn triftige Gründe vorliegen.  <sup>3</sup> Die Kündigungsfrist beträgt in der Regel 3 Monate.  <sup>4</sup> Das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden endet spätestens auf Ende des Monats, in dem die betroffene Person ihr gesetzliches Pensionsalter erreicht hat.  <sup>5</sup> 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.</p>	<p>unverändert</p> <p>unverändert</p> <p>unverändert</p> <p>Reglement wird mit kantonaler Regelung ergänzt.</p>

<p><b>Art. 6 – Wohnsitzpflicht</b> Der Gemeinderat kann die Wohnsitznahme in der Gemeinde Lyss vorschreiben, wenn dies die in Frage stehende Funktion verlangt.</p>	<p><b>Art. 6 – Wohnsitzpflicht</b> Der Gemeinderat kann die Wohnsitznahme in der Gemeinde Lyss vorschreiben, wenn dies die in Frage stehende Funktion verlangt.</p>	<p>Die Wahl des Wohnsitzes ist grundsätzlich freigestellt, soweit eine Wohnsitzpflicht nicht in Spezialgesetzen vorgeschrieben ist (vgl. z. B. Art. 11 Gesetz vom 20. Juni 1996 über die Kantonspolizei, KPG, BSG 552.1). Zu den Dienstwohnungen vgl. Art.192 - 194a PV.</p>
<p><b>Art. 7 – Aushilfspersonal</b> <sup>1</sup> Aushilfspersonal wird durch privatrechtlichen Vertrag angestellt (GO Art. 58 Abs. 3).  <sup>2</sup> Der Gemeinderat bestimmt, welche Funktionen durch Aushilfspersonal besetzt werden (GO Art. 53 Abs. 3 lit. c).  <sup>3</sup> Massgebend sind die vertraglichen Bestimmungen, das Schweizerische Obligationenrecht und allfällige weitere Vorschriften des übergeordneten Rechts.</p>	<p><b>Art. 7 – Aushilfspersonal</b> <sup>1</sup> Aushilfspersonal wird durch privatrechtlichen Vertrag angestellt (GO Art. 58 Abs. 3).  <sup>2</sup> Der Gemeinderat bestimmt, welche Funktionen durch Aushilfspersonal besetzt werden (GO Art. 53 Abs. 3 lit. c).  <sup>3</sup> Massgebend sind die vertraglichen Bestimmungen, das Schweizerische Obligationenrecht und allfällige weitere Vorschriften des übergeordneten Rechts.</p>	<p>Unverändert</p>

II. Arbeitszeit und Arbeitszeitmodelle		
<p><b>Neu</b></p>	<p><b>Art. 8 Rahmenbedingungen</b> Die zeitliche Arbeitsleistung ist auf die Erfordernisse der zu erfüllenden Aufgaben auszurichten. Die Interessen der Kunden haben Vorrang gegenüber den Interessen des Personals.  <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben keinen Anspruch auf eine bestimmte Arbeitszeitform.</p>	
<p><b>Neu</b></p>	<p><b>Art. 9 Arbeitszeit</b> <sup>1</sup> Die Arbeitszeit dauert wöchentlich im Jahresdurchschnitt 42 Stunden. Grundsätzlich gilt das Modell der Jahresarbeitszeit.  <sup>2</sup> Die Ausführungen zur Arbeitszeit regelt der Gemeinderat in der Personalverordnung.</p>	

<p><b>Neu</b></p>	<p><b>Art. 10 Arbeitszeitmodelle</b>  <sup>1</sup> Sofern es der Betrieb zulässt können Vollzeitbeschäftigte, mit Ausnahme der Abteilungsleitung, mit Einwilligung der Anstellungsbehörde ein von der Normalarbeitszeit abweichendes Arbeitszeitmodell wählen.   <sup>2</sup> Die Ausführungen über die Arbeitszeitmodelle regelt der Gemeinderat in der Personalverordnung.</p>	<p>Für die Abteilungsleitenden gilt das Jahresarbeitszeitmodell.</p> <p>Als Vollzeitbeschäftigte gelten Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von 100%.</p>
<p><b>III. Rechte der Mitarbeitende</b></p>		
<p><b>Neu</b></p>	<p><b>Art. 11 Telearbeit</b>  <sup>1</sup> Telearbeit ermöglicht den Mitarbeitenden, unter Berücksichtigung der betrieblichen Anforderungen die Arbeitsleistung ausserhalb des Arbeitsplatzes zu erbringen.   <sup>2</sup> Telearbeit wird auf Antrag der Vorgesetzten von der Anstellungsbehörde bewilligt, sofern sich der Aufgabenbereich dafür eignet und der ausserbetriebliche Arbeitsplatz die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt.   <sup>3</sup> Der Arbeitgeber stellt die dafür notwendige IT-Infrastruktur (exkl. Netzwerk- und Betriebskosten) im benötigten Umfang zur Verfügung.   <sup>4</sup> Die Präsenzzeiten und die maximale Arbeitszeit, die im Rahmen der Telearbeit geleistet werden dürfen, werden in der Personalverordnung geregelt.   <sup>5</sup> 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.</p>	<p>Für die Verrichtung der Telearbeit stellt die Anstellungsbehörde den Mitarbeitenden ein Abteilungsnotebook/Tablet zur Verfügung. Es besteht kein Anspruch auf ein persönliches Notebook oder Tablet. Der Zugriff auf die Daten der Gemeinde Lyss erfolgt mittels Sicherheitszertifikats des Rechenzentrums.</p>
<p><b>Neu</b></p>	<p><b>Art. 12 Weiterbildung</b>  <sup>1</sup> Der Gemeinderat fördert und unterstützt die Mitarbeitenden bei Aus- und Weiterbildung im Rahmen ihrer beruflichen Anstellung.</p>	

	<p><sup>2</sup> Der Gemeinderat erleichtert auch die persönliche Weiterbildung.</p> <p><sup>3</sup> 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.</p> <p><sup>4</sup> Die Ausführungen dazu regelt der Gemeinderat in der Personalverordnung.</p>	
Neu	<p><b>Art. 13 Datenschutz</b> Die Mitarbeitenden haben hinsichtlich ihrer Personaldaten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen der Datenschutzgesetzgebung.</p>	
Neu	<p><b>Art. 14 Mutterschaftsurlaub</b> <sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen haben Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub. <sup>2</sup> Dauer und Umfang richten sich nach der kantonalen Personalverordnung</p>	Unverändert; wird aufgrund der bisherigen Praxis im Personalreglement festgeschrieben (PV Art. 60 Abs. 1; 16 Wochen).
Neu	<p><b>Art. 15 Vaterschaftsurlaub</b> Männliches Personal hat anlässlich der Geburt eines eigenen Kindes Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von zehn Arbeitstagen.</p>	(PV Art. 60a Abs. 1, 10 Arbeitstagen) Bisherige Regelung bezahlte 2 Vaterschaftstage.
Neu	<p><b>Art. 16 Adoptionsurlaub</b> <sup>1</sup> Mitarbeitende haben Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von zehn Arbeitstagen, wenn sie ein Kind adoptieren.  <sup>2</sup> Dauer und Umfang richten sich nach der kantonalen Personalverordnung.</p>	(PV Art. 60a Abs. 2+3, 10 Arbeitstagen) Diese Regelung ist auch bei gleichgeschlechtlichen Paaren anzuwenden.
Neu	<p><b>Art. 16 Unterstützung von Familien</b> <sup>†</sup> Die Gemeinde Lyss unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familien mit der Ausrichtung von Sozialzulagen.</p>	Derzeit laufen im Kanton Bern diverse Abklärungen zur Anpassung der Unterstützung der familienergänzenden Kinderbetreuung (KITA- und TEV-Gutscheine). Folglich wird abgewartet, wie die neuen Rahmenbedingungen sind und

	<sup>2</sup> Die Ausführungen dazu regelt der Gemeinderat in der Personalverordnung.	mit welchen Mitteln Familien unterstützt werden können. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kanton Bern: subventionierte Kindertagesplätze</li> <li>• Stadt Bern: zusätzliche Betreuungszulagen für Familien, unabhängig davon ob die Kinder zu Hause oder extern betreut werden.</li> </ul> Im Rahmen des Personalreglements wird die ergänzende Familienunterstützung erst legitimiert, sobald nähere Rahmenbedingungen bekannt sind.
<b>IV. Gehalt und Entschädigungen</b>		
<b>Art. 8 – Ansprüche im Allgemeinen</b> <sup>1</sup> Das Personal hat Anspruch auf Gehalt.  <sup>2</sup> Die Ausrichtung von Kinderzulagen und Betreuungszulagen richtet sich nach kantonalem Recht.	<b>Art. 17 – Ansprüche im Allgemeinen</b> <sup>1</sup> Das Personal hat Anspruch auf Gehalt.  <sup>2</sup> Die Ausrichtung von Kinderzulagen und Betreuungszulagen richtet sich nach kantonalem Recht.	unverändert
<b>Art. 9 – Ansprüche des Gemeindepräsidenten/der Gemeindepräsidentin</b> <sup>1</sup> Der/die hauptamtliche Gemeindepräsident/in hat Anspruch auf eine dem Anstellungsgrad entsprechende Entschädigung.  <sup>2</sup> Die Ausrichtung von Kinderzulagen und Betreuungszulagen richtet sich nach kantonalem Recht.  <sup>3</sup> Er/sie erhält eine pauschale Spesenentschädigung, welche vom Grossen Gemeinderat festgelegt wird.  <sup>4</sup> Mit der Entschädigung und der Spesenpauschale sind sämtliche Dienste und Aufgaben, auch ausserhalb des eigenen Ressorts, abgegolten.	<b>Art. 9 – Ansprüche des Gemeindepräsidenten/der Gemeindepräsidentin</b> <sup>1</sup> Der/die hauptamtliche Gemeindepräsident/in hat Anspruch auf eine dem Anstellungsgrad entsprechende Entschädigung.  <sup>2</sup> Die Ausrichtung von Kinderzulagen und Betreuungszulagen richtet sich nach kantonalem Recht.  <sup>3</sup> Er/sie erhält eine pauschale Spesenentschädigung, welche vom Grossen Gemeinderat festgelegt wird.  <sup>4</sup> Mit der Entschädigung und der Spesenpauschale sind sämtliche Dienste und Aufgaben, auch ausserhalb des eigenen Ressorts, abgegolten.	Art. 9 Alt wird ersatzlos aufgehoben. Die Regelungen über Ansprüche des Gemeindepräsidenten/der Gemeindepräsidentin wird im Reglement über die Gemeinderatsentschädigung geregelt.
<b>Art. 10 – Ansprüche der übrigen Mitglieder des Gemeinderates</b> <sup>1</sup> 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	<b>Art. 10 – Ansprüche der übrigen Mitglieder des Gemeinderates</b> <sup>1</sup> 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	Art. 10 Alt wird ersatzlos aufgehoben. Die Regelungen über Ansprüche der übrigen Mitglieder des Gemeinderates wird im Reglement über die Gemeinderatsentschädigung geregelt.

<p>legt den prozentualen Anteil der Entschädigung fest<sup>1</sup>.</p> <p><sup>2</sup> Jedes übrige Mitglied erhält eine pauschale Spesenentschädigung, welche vom Grossen Gemeinderat festgelegt wird.</p> <p><sup>3</sup> Zusätzlich zur Entschädigung nach Abs. 1 wird das Vizepräsidium mit einer pauschalen Zusatzentschädigung abgegolten, welche durch den Grossen Gemeinderat festgelegt wird.</p> <p><sup>4</sup> Mit der Entschädigung und der Spesenpauschale sind sämtliche Dienste und Aufgaben, auch ausserhalb des eigenen Ressorts, abgegolten.</p>	<p>legt den prozentualen Anteil der Entschädigung fest<sup>2</sup>.</p> <p><sup>2</sup> Jedes übrige Mitglied erhält eine pauschale Spesenentschädigung, welche vom Grossen Gemeinderat festgelegt wird.</p> <p><sup>3</sup> Zusätzlich zur Entschädigung nach Abs. 1 wird das Vizepräsidium mit einer pauschalen Zusatzentschädigung abgegolten, welche durch den Grossen Gemeinderat festgelegt wird.</p> <p><sup>4</sup> Mit der Entschädigung und der Spesenpauschale sind sämtliche Dienste und Aufgaben, auch ausserhalb des eigenen Ressorts, abgegolten.</p>	
<p><b>Art. 11 – Gehaltsklassen</b></p> <p><sup>1</sup> Jede Stelle ist einer Gehaltsklasse zugeordnet.</p> <p><sup>2</sup> Eine Gehaltsklasse enthält</p> <p><sup>a</sup> ein Grundgehalt;</p> <p><sup>b</sup> 80 Gehaltsstufen über dem Grundgehalt (Leistungsanteil);</p> <p><sup>c</sup> zwölf Anlaufstufen unter dem Grundgehalt.</p> <p><sup>3</sup> Der Gemeinderat überprüft die Zuordnung der Stellen zu den Gehaltsklassen, wenn sich die Anforderungen an eine Stelle erheblich verändern.</p>	<p><b>Art. 18 – Gehaltsklassen</b></p> <p><sup>1</sup> Jede Stelle ist einer Gehaltsklasse zugeordnet.</p> <p><sup>2</sup> Eine Gehaltsklasse enthält</p> <p><sup>a</sup> ein Grundgehalt;</p> <p><sup>b</sup> 80 Gehaltsstufen über dem Grundgehalt (Leistungsanteil);</p> <p><sup>c</sup> zwölf Anlaufstufen unter dem Grundgehalt.</p> <p><sup>3</sup> Der Gemeinderat überprüft die Zuordnung der Stellen zu den Gehaltsklassen, wenn sich die Anforderungen an eine Stelle erheblich verändern.</p>	unverändert
<p><b>Art. 12 – Anspruch innerhalb der Gehaltsklassen</b></p> <p><sup>1</sup> Das Personal hat Anspruch auf das Grundgehalt.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p>	<p><b>Art. 19 – Anspruch innerhalb der Gehaltsklassen</b></p> <p><sup>1</sup> Das Personal hat Anspruch auf das Grundgehalt.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p>	unverändert

<sup>1</sup> Reglement über die Gemeinderatsentschädigungen

<p><sup>3</sup> 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).</p>	<p><sup>3</sup> Die Anrechnung und der Verlust von Gehaltsstufen innerhalb einer Gehaltsklasse richten sich nach der Erfahrung und dem Ergebnis der jährlichen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung.</p>	
<p><b>Neu</b></p>	<p><b>Art. 20 – Zuständigkeit des Gemeinderates</b>  <sup>1</sup> Der Gemeinderat bestimmt aufgrund der finanziellen Lage der Gemeinde,  <sup>a</sup> ob und in welchem Umfang die Teuerung ausgeglichen wird;  <sup>b</sup> ob und in welchem Umfang zusätzliche Gehaltsstufen angerechnet werden.  Er kann unter Berücksichtigung der Gehaltshöhe unterschiedliche Regelungen treffen.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat berücksichtigt dabei die Konjunkturlage sowie die Entwicklung der Gehälter in der öffentlichen Verwaltung und in der Privatwirtschaft und hört das Personal vor seinem Entscheid an.</p> <p><sup>3</sup> 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.</p>	<p>Neu Abs. 3 Hier wird lediglich die jährlich angewandte Praxis im Reglement festgeschrieben.</p>
<p><b>Neu</b></p>	<p><b>Art. 21 – Verfahren</b>  <sup>1</sup> Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen. Dies ist abhängig von den Entscheiden der finanzkompetenten Organe im Zusammenhang mit dem Budget.</p> <p><sup>2</sup> 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</p>	<p>Änderung auf „kann“.</p>

	<p>Gehaltsstufen, bei ausgezeichneten Leistungen können jährlich bis zu zehn Gehaltsstufen gewährt werden.</p> <p><sup>3</sup> Bei ungenügender Leistung werden keine zusätzlichen Gehaltsstufen gewährt.</p>	
<p><b>Art. 13 – Anrechnung von Gehaltsstufen</b></p> <p><sup>1</sup> Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen. Ein Anspruch auf Ausrichtung von zusätzlichen Gehaltsstufen besteht nicht.</p> <p><sup>2</sup> 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a für herausragende Leistungen (Beurteilungsstufe A++) jährlich bis zu zehn Gehaltsstufen,</li> <li>b für sehr gute Leistungen (Beurteilungsstufe A+) jährlich bis zu sechs Gehaltsstufen,</li> <li>c für gute Leistungen (Beurteilungsstufe A) bis zu drei Gehaltsstufen.</li> </ul> <p><sup>3</sup> Für ausreichende Leistungen (Beurteilungsstufe B) oder nicht ausreichende Leistungen (Beurteilungsstufe C) können keine Gehaltsstufen angerechnet werden.</p> <p><sup>4</sup> Eine gute Leistung (Beurteilungsstufe A) liegt vor, wenn die Zielvorgaben oder Leistungserwartungen vollständig erfüllt sind. Abweichungen davon sind im Beurteilungsblatt kurz zu begründen.</p>	<p><b>Art. 22 – Anrechnung von Gehaltsstufen</b></p> <p><sup>1</sup> Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen.</p> <p><sup>2</sup> Dieser Aufstieg ist von der individuellen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung (LVB) abhängig.</p>	<p>Artikel wird auf aktuelle Praxis abgeändert. Siehe auch Art. 26 (neu).</p>
<p><b>Art. 14 – Verlust von Gehaltsstufen</b></p> <p><sup>1</sup> 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.</p>	<p><b>Art. 23 – Verlust von Gehaltsstufen</b></p> <p><sup>1</sup> 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.</p>	<p>unverändert</p>

<p><sup>2</sup> Das Grundgehalt darf nicht unterschritten werden.</p>	<p><sup>2</sup> Das Grundgehalt darf nicht unterschritten werden.</p>	
<p><b>Art. 15 – Zuständigkeit des Gemeinderates</b>  <sup>1</sup> Der Gemeinderat bestimmt aufgrund der finanziellen Lage der Gemeinde,  <sup>a</sup> ob und in welchem Umfang die Teuerung ausgeglichen wird;  <sup>b</sup> ob und in welchem Umfang zusätzliche Gehaltsstufen angerechnet werden.  Er kann unter Berücksichtigung der Gehaltshöhe unterschiedliche Regelungen treffen.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat berücksichtigt dabei die Konjunkturlage sowie die Entwicklung der Gehälter in der öffentlichen Verwaltung und in der Privatwirtschaft und hört das Personal vor seinem Entscheid an.</p> <p><sup>3</sup> Auf den Ausgleich der Teuerung und die Anrechnung zusätzlicher Gehaltsstufen besteht kein Anspruch.</p>		<p>Neu im Art. 22 geregelt.</p>
<p><b>V. Leistungs- und Verhaltensbeurteilung</b></p>		
<p><b>Art. 16 – Grundsatz</b>  <sup>1</sup> Der Gemeinderat formuliert für jede Stelle Anforderungen und Ziele.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p> <p><sup>3</sup> Die zusammenfassende, nicht rechnerisch ermittelte Gesamtbeurteilung erfolgt nach folgendem Beurteilungsschema:  A++ Zielvorgaben oder Leistungserwartungen deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen (herausragende Leistungen),</p>	<p><b>Art. 24 – Grundsatz</b>  <sup>1</sup> Der Gemeinderat formuliert für jede Stelle Anforderungen und Ziele.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p> <p><sup>3</sup> Die ermittelte und zusammengefasste Gesamtbeurteilung erfolgt nach dem Raster des jeweils gültigen Beurteilungssystems.  A++ Zielvorgaben oder Leistungserwartungen deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen (herausragende Leistungen);</p>	<p>Das Beurteilungsschema wird ersatzlos gestrichen und der Abs. 3 auf „des jeweils gültigen Beurteilungssystems“ geändert.</p>

<p>A+ Zielvorgaben oder Leistungserwartungen in wichtigen Bereichen übertroffen (sehr gute Leistungen),</p> <p>A Zielvorgaben oder Leistungserwartungen erfüllt (gute Leistungen),</p> <p>B Zielvorgaben oder Leistungserwartungen teilweise erfüllt (ausreichende Leistungen),</p> <p>C Zielvorgaben oder Leistungserwartungen in wichtigen Bereichen nicht erfüllt (nicht ausreichende Leistungen).</p>	<p><del>A+ Zielvorgaben oder Leistungserwartungen in wichtigen Bereichen übertroffen (sehr gute Leistungen),</del></p> <p><del>A Zielvorgaben oder Leistungserwartungen erfüllt (gute Leistungen),</del></p> <p><del>B Zielvorgaben oder Leistungserwartungen teilweise erfüllt (ausreichende Leistungen),</del></p> <p><del>C Zielvorgaben oder Leistungserwartungen in wichtigen Bereichen nicht erfüllt (nicht ausreichende Leistungen).</del></p>	
<p><b>Art. 17 – Zuständigkeit</b></p> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat beurteilt die Leistungen des ihm direkt unterstellten Personals.</p> <p><sup>2</sup> Er regelt die Zuständigkeiten in den übrigen Fällen.</p>	<p><b>Art. 25 – Zuständigkeit</b></p> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat beurteilt die Leistungen des ihm direkt unterstellten Personals.</p> <p><sup>2</sup> Er regelt die Zuständigkeiten in den übrigen Fällen.</p>	unverändert
<p><b>Art. 18 – Verfahren</b></p> <p><sup>1</sup> Die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung erfolgt nach systematischen und nachvollziehbaren Kriterien und gestützt auf ein Beurteilungsgespräch.</p> <p><sup>2</sup> Die zuständige Stelle eröffnet den Mitarbeiterinnen und den Mitarbeitern das Ergebnis der Beurteilung und die entsprechende Veränderung des Gehalts.</p> <p><sup>3</sup> Sie sichert den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der Beurteilung das Gespräch zu.</p>	<p><b>Art. 26 – Verfahren</b></p> <p><sup>1</sup> Die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung erfolgt nach systematischen und nachvollziehbaren Kriterien und gestützt auf ein Beurteilungsgespräch.</p> <p><sup>2</sup> Die zuständige Stelle eröffnet den Mitarbeitenden das Ergebnis der Beurteilung und die entsprechende Veränderung des Gehalts.</p> <p><sup>3</sup> Sie sichert den Mitarbeitenden im Rahmen der Beurteilung das Gespräch zu.</p>	unverändert
<p><b>Art. 19 – Rechtsschutz</b></p> <p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> Für die Anfechtung der Verfügung gilt das kantonale Recht.</p>	<p><b>Art. 27 – Rechtsschutz</b></p> <p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> Für die Anfechtung der Verfügung gilt das kantonale Recht.</p>	unverändert
<b>VI. Ausführende und ergänzende Vorschriften</b>		
<p><b>Art. 20 – Verordnung des Gemeinderates</b></p>	<p><b>Art. 28 – Verordnung des Gemeinderates</b></p>	unverändert

<p><sup>1</sup> Der Gemeinderat regelt in einer Verordnung die Einzelheiten im Rahmen dieses Reglements.</p> <p><sup>2</sup> Er regelt namentlich</p> <p><sup>a</sup> die Zuordnung der Stellen zu den Gehaltsklassen;</p> <p><sup>b</sup> die Zuständigkeiten zur Anstellung des Personals, das dem Gemeinderat nicht direkt unterstellt ist;</p> <p><sup>c</sup> das Verfahren der Leistungsbeurteilung und die Zuständigkeiten;</p> <p><sup>d</sup> die Ansprüche des Personals auf Sitzungsgelder, Entschädigungen und Spesenersatz;</p> <p><sup>e</sup> andere Sachverhalte, in denen das Gemeinderecht von den kantonalen Bestimmungen abweichen soll.</p>	<p><sup>1</sup> Der Gemeinderat regelt in einer Verordnung die Einzelheiten im Rahmen dieses Reglements.</p> <p><sup>2</sup> Er regelt namentlich</p> <p><sup>a</sup> die Zuordnung der Stellen zu den Gehaltsklassen;</p> <p><sup>b</sup> die Zuständigkeiten zur Anstellung des Personals, das dem Gemeinderat nicht direkt unterstellt ist;</p> <p><sup>c</sup> das Verfahren der Leistungsbeurteilung und die Zuständigkeiten;</p> <p><sup>d</sup> die Ansprüche des Personals auf Sitzungsgelder, Entschädigungen und Spesenersatz;</p> <p><sup>e</sup> andere Sachverhalte, in denen das Gemeinderecht von den kantonalen Bestimmungen abweichen soll.</p>	
<p><b>Art. 21 – Ergänzendes Recht</b> Soweit dieses Reglement, die Verordnung des Gemeinderates oder andere besondere Vorschriften der Gemeinde eine Frage nicht regeln, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Rechts.</p>	<p><b>Art. 29 – Ergänzendes Recht</b> Soweit dieses Reglement, die Verordnung des Gemeinderates oder andere vom Gemeinderat erlassene Vorschriften der Gemeinde eine Frage nicht regeln, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Rechts.</p>	<p>Art. 21 (alt) wird ersatzlos aufgehoben. Ist im Geltungsbereich geregelt.</p>
<b>VII. Schlussbestimmungen</b>		
<p><b>Art. 22 Wahrung des Besitzstandes</b></p> <p><sup>1</sup> Der Besitzstand ist im Rahmen der Übergangsbestimmungen gewahrt. Vorbehalten bleiben Veränderungen der Sozialzulagen sowie Art. 11 Abs. 3.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p> <p><sup>3</sup> Der Gemeinderat kann bei niedrigeren Einkommen im Einzelfall eine für das Personal günstigere Lösung anordnen, wenn die Überführung andernfalls eine unzumutbare Härte darstellen würde.</p>	<p><b>Art. 31 Wahrung des Besitzstandes</b></p> <p><sup>1</sup> Der Besitzstand ist im Rahmen der Übergangsbestimmungen gewahrt. Vorbehalten bleiben Veränderungen der Sozialzulagen sowie Art. 11 Abs. 3.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p> <p><sup>3</sup> Der Gemeinderat kann bei niedrigeren Einkommen im Einzelfall eine für das Personal günstigere Lösung anordnen, wenn die Überführung andernfalls eine unzumutbare Härte darstellen würde.</p>	<p>Art. 22 (alt) wird ersatzlos aufgehoben. Regelung bezog sich auf die Reglementsüberarbeitung per 2006.</p>
<p><b>Art. 23 Inkrafttreten</b></p>	<p><b>Art. 32 Inkrafttreten</b></p>	<p>Dieser Artikel wird ersatzlos aufgehoben.</p>

<p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> Die Dienst- und Besoldungsordnung vom 14. Dezember 1973 sowie weitere diesem Reglement widersprechende Bestimmungen werden auf diesen Zeitpunkt hin aufgehoben.</p>	<p><del><sup>1</sup> 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.</del></p> <p><del><sup>2</sup> Die Dienst- und Besoldungsordnung vom 14. Dezember 1973 sowie weitere diesem Reglement widersprechende Bestimmungen werden auf diesen Zeitpunkt hin aufgehoben.</del></p>	<p>Das Reglement muss nicht mehr durch das Amt für Gemeinden und Raumordnung genehmigt werden.</p>
	<p><b>29 Inkrafttreten</b> 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.</p>	<p>Neuer Artikel und Aufhebung des bisherigen Rechts.</p>