

Personalreglement (Nr. 19); Totalrevision; Genehmigung

Ausgangslage / Vorgeschichte

Das Personalreglement der Gemeinde Lyss wurde letztmals im Jahr 2006 den damaligen Gegebenheiten angepasst. Zwischenzeitlich sind neue Generationen in das Berufsleben eingetreten, flexible Arbeitszeitmodelle sind entstanden, aber auch die Welt der Arbeitsplatzgestaltung hat sich verändert.

Ebenfalls häuften sich in den vergangenen Jahren Fragen im Umgang mit Weiterbildung, Vaterchaftsurlaub, Leistungshonorierung, betriebliches Gesundheitswesen, Wohnsitzpflicht, Arbeitszeitmodell, Unterstützung von Familien und Jahresteuern.

Um den heutigen Bedürfnissen gerecht zu werden, hat der Gemeinderat in enger Zusammenarbeit mit der Personalkommission, den Abteilungsleitenden und dem Gesamtpersonal (Vernehmlassung) die Überarbeitung des Personalreglements vorangetrieben.

Personalrechtliche Grundlagen - allgemein

Die Gemeinden sind im Bereich des Personalrechts grundsätzlich autonom. Gemeinden können bestimmen, ob ihr Personal öffentlich-rechtlich oder privatrechtlich angestellt wird. Sofern die Gemeinden keine eigenen Regelungen vorsehen, gilt für das Gemeindepersonal sinngemäss das kantonale Personalrecht (Art. 32 Gemeindegesetz). Viele Gemeinden sehen vor, wie auch die Gemeinde Lyss, das Personal mit Ausnahme der im Stundenlohn beschäftigten Aushilfen öffentlich-rechtlich anzustellen. Die öffentlich-rechtliche Anstellung stellt – anders als dies oft dargestellt wird – keinen übermässigen Schutz vor Kündigung dar. Soll einer öffentlich-rechtlich angestellten Person gekündigt werden, bedingt dies die vorgängige Anhörung (Gewährung des rechtlichen Gehörs) und danach eine förmliche Verfügung. Diese Verfügung kann bei den Rechtsmittelinstanzen angefochten werden. Grundsätzlich hat sich das öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnis bewährt. Es führt zu Rechtssicherheit und zu Entscheiden von Rechtsmittelinstanzen (Regierungsstatthalteramt, Verwaltungsgericht), die das kommunale Umfeld kennen und den entsprechenden Besonderheiten Rechnung tragen, während die Zivilgerichte bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen oft weit weg vom kommunalen Alltag entscheiden. Für das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis spricht die ergänzende Anwendung des kantonalen Personalrechts, was der Rechtssicherheit letztlich sehr förderlich ist.

Vorgehensmethode

Die verschiedenen Anspruchsgruppen wurden in einem Iterationsprozess in die Arbeiten über das neue Personalreglement eingebunden. Die nachfolgend aufgeführten Prozessschritte sollen den Umfang und die regelmässige Einbindung der Anspruchsgruppen aufzeigen:

25.05.2016	AL	Start – Vorgehensmethode (Iterationsprozess nach Design Thinking)
08.06.2016	AL	Vorgehen, Kommunikation, Arbeitszeitmodell
22.06.2016	AL	1. Entwurf
11.08.2016	Peko	1. Entwurf
22.08.2016	GR	Eckpfeiler Arbeitszeitmodelle und grundsätzliche Haltung aufgrund 1. Entwurf
12.09.2016	Peko	2. Entwurf
26.10.2016	AL	Arbeitszeitmodell/Entschädigungen für Kader, Vertrauensarbeitszeit
06.03.2017	Peko	3. Entwurf; erstmals auch mit Personalverordnung
15.03.2017	AL	Personalreglement z.Hd. GR
10.04.2017	Peko	4. Entwurf Personalverordnung
10.05.2017	AL	Personalverordnung z.Hd. GR (Stellungnahme Vertrauensarbeitszeit)
22.05.2017	GR	Vernehmlassung Personal (Personalreglement + Personalverordnung)
19.06.2017	Peko	Organisation Mitarbeiteranlass/Vernehmlassung per Post/E-Mail



19.06.2017	Beginn	Vernehmlassung Personal
10.08.2017	Beginn	Vernehmlassung Politik
20.08.2017	Ende	Vernehmlassung Personal
11.09.2017	Peko	Verabschiedung z.Hd. GR/GGR
20.09.2017	Ende	Vernehmlassung Politik
09.10.2017	GR	Personalreglement
06.11.2017	GGR	Personalreglement
20.11.2017	GR	Personalverordnung

Unterlagen und Detailinformationen

In der Synopse zur Totalrevision des Personalreglements findet sich die Gegenüberstellung des alten und neuen Personalreglements, versehen mit Kurzkomentaren.

Die nachfolgenden Detailinformationen zu einzelnen Artikeln erläutern die Begründung für die gewählte Regelung. Zudem geben sie Hinweise auf die geplante Detailumsetzung auf der Ebene der Verordnung.

Ausführungen zu den einzelnen Reglementsartikeln:

Art 1 Geltungsbereich

Die Gemeinde ist nicht gezwungen, Regelungen auf kantonaler Ebene zu übernehmen. Aus diesem Grund werden abweichende Bestimmungen sowohl im Personalreglement wie auch in der Personalverordnung geregelt.

Art. 3 Betriebliches Gesundheitswesen

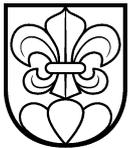
Betriebliches Gesundheitsmanagement wird verbindlich aufgenommen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmende alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmenden vorzusehen. Der Arbeitgeber hat insbesondere die betrieblichen Einrichtungen und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit vermieden werden.

Im Wesentlichen handelt es sich dabei um die nachfolgenden Massnahmen – inkl. bereits umgesetzte:

- Sensibilisierung der Mitarbeitenden durch Vorträge unserer Krankentaggeldversicherung.
- Regelmässige Vorträge zum Thema Ernährung und Bewegung.
- Ergonomieberatung und Anschaffung von Stehtischen (bereits vorgenommen), entsprechenden Stühlen.
- Diverse Angebote Mittagssport (zum Teil umgesetzt).
- Workshops zum Thema Zeitmanagement, work-life-balance.
- Regelmässiges Angebot von Apfelkörben (bereits eingeführt).
- Aktionen wie „bike to work“ (alljährliche Teilnahme).
- Teilnahme an „we act for impact challenge (im Jahr 2016 erstmals erfolgt).
- Anschaffung von E-Gemeindevelos für geschäftliche Fahrten (bereits geschehen).
- Regelmässige Gesundheitsmails mit Gesundheitstipps.
- Visualisierte Informationsblätter beim Kopierer/Drucker.
- Zeckenimpfungen für Aussendienstmitarbeitende (bereits eingeführt).
- Führungsschulungen zum Thema „gesundes Führen“.
- Absenzenmanagement und Konfliktmanagement.
- Führungsschulung im Bereich Mitarbeitergespräche.

Art. 5 Anstellungsverhältnis

Dem Gemeinwesen steht es grundsätzlich frei, seine Arbeitsverhältnisse öffentlich-rechtlich oder privatrechtlich auszugestalten. Allerdings ist nach herrschender Lehre und Rechtsprechung ein Anstellungsverhältnis zwischen Staat und Privaten grundsätzlich dem öffentlichen Recht unterstellt. Das privatrechtliche Arbeitsverhältnis soll demnach für Ausnahmefälle – wie etwa die Teilzeitarbeit – ausdrücklich gesetzlich vorgesehen sein. Auch wenn die entsprechende Dienstordnung eine privatrechtliche Anstellung vorsieht, muss dennoch im Einzelfall abgeklärt werden, ob auch tatsächlich ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis vorliegt. Hierbei kann die Abgrenzung zwischen einem öffentlich-rechtlichen und einem zivilrechtlichen Vertrag hilfreich sein. Aus diesem Grund



ergänzt der Gemeinderat den Art. 5 mit dem Ausnahmefall Teilzeitarbeit nach privatrechtlichen Arbeitsverhältnis (siehe Art. 1 und 7).

Art. 6 Begründung und Beendigung

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

Art. 6 (alt) Wohnsitzpflicht

Wohnsitzpflicht fällt weg. Die Wahl des Wohnsitzes ist grundsätzlich freigestellt, soweit eine Wohnsitzpflicht nicht in Spezialgesetzen vorgeschrieben ist (vgl. z. B. Art. 11 Gesetz vom 20.06.1996 über die Kantonspolizei, KPG, BSG 552.1).

Für Dienstwohnungen vgl. Art.192 - 194a kantonale Personalverordnung.

Der Gemeinderat kann, auch wenn im Personalreglement diesbezüglich keine Regelung vorhanden ist, durch Verordnung für bestimmte Berufsgruppen eine grundsätzliche Wohnsitzpflicht festlegen, wenn überwiegende öffentliche Interessen es verlangen (PG Art. 45 Abs. 1 – 3).

Der Bereitschaftsdienst sowie die zeitliche Arbeitsaufnahme nach Pikettdienst regelt der Gemeinderat ausführlich innerhalb der Personalverordnung. Aus diesem Grund ist der Pikettdienst bei den Aussenstellen geregelt.

Art. 8 Rahmenbedingungen

Der Gemeinderat ist der Ansicht, dass der Kunde im Mittelpunkt steht. Als Dienstleistungsunternehmen stehen die Problemstellungen der Kunden im Vordergrund. Aus diesem Grund erfolgt in diesem Artikel eine „absolute“ Formulierung der Rahmenbedingungen über die Arbeitszeit-/Modelle.

Art. 9 Arbeitszeit

Es gilt das Arbeitsmodell „Jahresarbeitszeit“. Aktuell ist in den meisten Arbeitsverträgen genau festgelegt, wie lange die Angestellten pro Woche arbeiten müssen. Die Wochenarbeitszeit von Mitarbeitenden beträgt in der Regel 42 Stunden. Fällt einmal überdurchschnittlich viel Arbeit an, sind Überstunden die Folge. Umgekehrt sammeln sich an Tagen, an welchen die Arbeitnehmenden weniger lange als im Durchschnitt arbeiten, Minusstunden an. Aufgrund der schwankenden Menge an Arbeitsaufträgen in den Betrieben, entstehen unnötig hohe Lohnkosten, falls Über- und Minusstunden nicht zeitlich kompensiert werden können. Das Jahresarbeitszeitmodell (JAZ) bietet eine Möglichkeit zur flexibleren Arbeitszeitgestaltung. Dabei wird die Arbeitszeit pro Woche auf das ganze Jahr umgerechnet.

Art. 10 Arbeitszeitmodelle

Die Arbeitszeit des gesamten Gemeindepersonals beträgt bei einem Beschäftigungsgrad von 100% 42 Std. pro Woche (Standardmodell).

Gestützt auf Art. 9 Personalreglement plant der Gemeinderat die nachfolgenden Arbeitszeitmodelle für Vollzeitbeschäftigte zur Auswahl anzubieten:

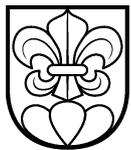
Modell	Std./Woche	zus. FE-Tage	Lohn in %
Standard	42	0	100%
Modell 1	42	5	98.232%

Die Berechnung dieser Arbeitszeitmodelle basiert auf einer Wochenarbeitszeit von 42 Stunden. Das einmal gewählte Arbeitszeitmodell gilt mindestens für ein Kalenderjahr und kann dazwischen nicht geändert werden. Ohne anderslautenden Antrag wird es im folgenden Jahr unverändert weitergeführt. Für Mitarbeitende mit einem befristeten Arbeitsverhältnis bis zu einem Jahr, Teilzeitbeschäftigte, Lernende und Abteilungsleitungen gilt das Standardmodell.

Aufgrund der Vernehmlassungsergebnisse Politik/Personal wird das Modell 2 (43 Std./Woche zusätzlich 5 Ferientage) nicht weiterverfolgt/umgesetzt. Das Modell 1 steht ausschliesslich Vollzeitbeschäftigten (100%) zur Auswahl.

Die Bewirtschaftung der Arbeitszeit der Mitarbeitenden während des Jahres erfolgt mit der sogenannten Ampelsteuerung.

Phase	Plussaldo	Minussaldo
„grün“	0 bis +60 Stunden -> Kompetenzbereich der Mitarbeitenden	0 bis -60 Stunden -> Kompetenzbereich der Mitarbeitenden



„gelb“	über +60 bis +100 Stunden -> Plusstunden nur in Absprache mit dem/der Vor- gesetzten möglich	über -60 bis -100 Stunden -> Minusstunden nur in Absprache mit dem/der Vor- gesetzten möglich
„rot“	über 100 Stunden Massnahmen zum Abbau der Plus- stunden in Ab- sprache mit der/dem Vorge- setzten erforder- lich	über -100 Stunden Massnahmen zum Abbau der Minus- stunden in Ab- sprache mit der/dem Vorge- setzten erforder- lich

Die Zuständigkeiten und Massnahmenplanungen zum Abbau von -/+ Stunden werden in der Personalverordnung geregelt.

Art. 11 Telearbeit

Die Telearbeit richtet sich an fix vereinbarte Zeiten von halben oder ganzen Tagen, welche ausserhalb der üblichen Organisation geleistet wird. Die Anforderungen an die Telearbeit richten sich nach Art. 10 Personalreglement. Über die Verrichtung der Telearbeit wird vorgängig eine Vereinbarung zwischen der Anstellungsbehörde und den Mitarbeitenden abgeschlossen. Die Anstellungsbehörde stellt den Mitarbeitenden für den Zugang zum Rechenzentrum ein Zertifikat zur Verfügung. 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. Die Telearbeit darf max. 10 Prozent der Monats-Sollarbeitszeit betragen. Bei Teilzeitanstellung verringert sich der Anteil nach dem Beschäftigungsgrad. Telearbeit ist so anzuwenden, dass keine Teamsitzungen/Workshops oder andere zwingend einzuhaltende Präsenzzeiten tangiert sind.



Art. 12 Weiterbildung

- Die Weiterbildung unterstützt die wirkungsvolle Erfüllung der Aufgaben, insbesondere die Bewältigung der sich ändernden Anforderungen an die Gemeinde. Sie trägt zu einer modernen und dienstleistungsorientierten Gemeindkultur bei. Mit der Weiterbildung werden im Rahmen der Personalentwicklung die Fach-, Methoden-, Sozial-/Selbst- und Führungskompetenzen der Mitarbeitenden gefördert und aufeinander abgestimmt.
- Innerhalb der Personalverordnung werden die Kompetenzen sowie die Handhabung von Kostenübernahmen und -beteiligungen von Weiterbildungsmassnahmen geregelt. Dieser Anhang betrifft alle festangestellten Mitarbeitenden, exklusive Aushilfen und befristet Angestellte. Mitarbeitende in gekündigtem Arbeitsverhältnis, Aushilfen und befristet Angestellte haben kein Anrecht auf Kostenübernahme oder -beteiligung.

Begriffsdefinitionen:

- **Ausbildung:** Im Rahmen einer Ausbildung werden Fähigkeiten und Kompetenzen zur Ausübung eines künftigen Berufes vermittelt.
- **Weiterbildung**
Eine Weiterbildung hat zum Ziel, aufbauend auf einer Ausbildung, das berufliche Wissen zu vertiefen und sich mit einem Themenkomplex über längere Zeit auseinanderzusetzen. Eine neue Berufsbezeichnung wird dabei angestrebt.
- **Fortbildung**
Eine Fortbildung dient der Vertiefung einer speziellen Thematik und erwirkt keine neue Berufsbezeichnung. Die Dauer einer Fortbildung ist in der Regel kurz.

Regelung Kosten:

Ab einem Kostenanteil der Gemeinde von Fr. 3'000.00 werden Einzelheiten der Weiterbildung in einer Weiterbildungsvereinbarung mit den Mitarbeitenden geregelt. Diese Regelung wird in der Personalverordnung niedergeschrieben.

Bis zum aktuellen Zeitpunkt kannte die Gemeinde Lyss keine einheitliche Regelung betreffend Kostenübernahme und Weiterbildungsvereinbarungen (PersR/PersV).

Art. 13 Datenschutz

Die Datenschutzbestimmungen innerhalb des Personalreglements richten sich explizit an die persönlichen Daten. Das Datenschutzreglement richtet sich an die generellen Vorschriften im Zusammenhang mit Listenauskünften usw.

Hinsichtlich der Digitalisierung von Personendaten und Prozessen innerhalb des Personaldienstes ist aus Sicht des GR dieser Artikel sinnvoll.

Die Angestellten haben das Recht auf Einsicht in ihre Personalakten im Rahmen der eidgenössischen und kantonalen Datenschutzgesetzgebung.

Art. 15 Vaterschaftsurlaub

Vaterschaftsurlaub wird in der Gemeinde Lyss gleichgestellt mit den kantonalen Vorgaben. Bisher wurden lediglich 2 bezahlte Vaterschaftstage als Urlaub zur Verfügung gestellt. Neu gilt die Regelung nach der kant. Personalverordnung Art. 60a Abs. 1, 10 Arbeitstage.

In der Schweiz gibt es keinen gesetzlichen Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub, er beruht allein auf Freiwilligkeit der Arbeitgeber. Viele Unternehmen und Kantone sowie Bund und Kantone geben den neuen Vätern jedoch frei. Das Gesetz gewährt ihnen als Vater im Rahmen der üblichen freien Tage (Hochzeit, Umzug etc.) für die Geburt des Kindes mindestens einen freien Tag. Während noch vor ein paar Jahren Arbeitgeber in der Schweiz einen Vaterschaftsurlaub von einem bis drei Tage gewährten, kennen in der Zwischenzeit immer mehr Unternehmen und öffentliche Verwaltungen einen Vaterschaftsurlaub von bis zu fünf Tagen.

Mit der Angleichung des Vaterschaftsurlaubs an die kantonale Regelung wird die Gemeinde Lyss für junge Mitarbeitende attraktiver und setzt damit ein Zeichen in Richtung des Generationenwandels. Hinsichtlich der Tatsache, dass in den nächsten Jahren aufgrund der Altersstruktur vermehrt Personal ersetzt werden muss, kann dieser Faktor ein Standortvorteil für Lyss sein.

Unterstützung von Familien

Der Arbeitgeber unterstützt die Mitarbeitenden bei externen Kinderbetreuungskosten. 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 mit welchen Mitteln Familien unterstützt werden können. Die Stadt Bern z.B. entschädigt zusätzliche Betreuungszulagen für Familien, unabhängig davon ob die Kinder zu Hause oder extern betreut werden.

Im Rahmen des Personalreglements wird die ergänzende Familienunterstützung erst legitimiert, sobald nähere Rahmenbedingungen bekannt sind.

Aus diesem Grund wird dieser Artikel vorerst ersatzlos gestrichen.

Art. 20 Teuerung

Teuerungsberechnung wird fix verankert.

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.

Art. 21 Verfahren (Gehaltsstufen)

Grundsätzlich ist die Gewährung von Gehaltsstufen abhängig vom Entscheid des finanzkompetenten Organes. Aus diesem Grund wird der GGR jährlich im Rahmen der Budgetgenehmigung sowohl über die Jahresteuern als auch über die Gewährung von Gehaltsstufen (Leistungs- und Verhaltensbeurteilung) informiert. Dabei kann der GGR direkt finanzpolitisch Einfluss nehmen. Dieser Prozessablauf wird im Art. 24 – Verfahren – definiert. Die Leistungshonorierung in Art. 24 Abs. 2 ist eine „kann“ Formulierung. Der GR stellt Gehaltsstufen in Abhängigkeit von der finanziellen Gesamthöhe zur Verfügung.

Art. 22 Anrechnung von Gehaltsstufen (neu Art. 22 / alt Art. 13)

Dieser Artikel wird so angepasst, dass er unabhängig vom geltenden Beurteilungssystem anwendbar ist. Aus diesem Grund werden Beurteilungsstufen ersatzlos gestrichen und in Abhängigkeit von der individuellen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung gestellt.



Art. 24 Grundsatz Leistungs- und Verhaltensbeurteilung

In diesem Artikel wird ebenfalls das Beurteilungssystem ersatzlos gestrichen. Der Abs. 3 wird „auf des jeweils gültigen Beurteilungssystem“ angepasst.

Geprüfte, aber nicht umgesetzte Arbeitsbedingungen

Die Einführung der Vertrauensarbeitszeit (VAZ) wurde gemeinsam zwischen dem GR und den Abteilungsleitenden geprüft. Seitens der AL wurde eingewendet, dass zwei unterschiedliche Arbeitszeitsysteme innerhalb der Verwaltung (Personal) nicht auf Akzeptanz stossen. Zudem wird je nach Detailausgestaltung der VAZ die Entschädigung von z.B. zusätzlichen Ferienwochen als ungenügend betrachtet. Da mit dem neuen Personalreglement die Jahresarbeitszeit eingeführt wird, unterstützen die AL diese neue Regelung des Jahresarbeitszeitmodells.

Weitere Gründe, weshalb die Vertrauensarbeitszeit nicht eingeführt wird:

- Privatwirtschaft kann nicht mit der öffentlichen Verwaltung verglichen werden. (Privatwirtschaft hat eher messbare Leistungsziele – Endresultat ist relevant und nicht die geleistete Arbeitszeit).
- Die AL würden die Arbeitszeit dennoch weiter dokumentieren, damit man ein „Beweisdokument“ hat, falls Abteilungsreorganisationen oder Aufgabenverschiebungen anstehen usw.
- Die AL sehen keinen Vorteil zur heutigen Regelung – z.B. mehr Ferien könnten aufgrund des Arbeitsvolumens gar nicht bezogen werden.
- Mit der Einführung des Jahresarbeitszeitmodells gelten für alle Mitarbeitenden dieselben Spielregeln, und mit diesem Arbeitszeitmodell bestehen genügend Freiheiten in der Tagesgestaltung der AL.
- Es bestehen Unsicherheiten, ob Mitarbeitende eine einseitige Bevorzugung der AL billigen.
- Es bestehen Unterschiede in der politischen Ressortführung, alle vier Jahre kann ein Wechsel stattfinden, dies führt zusätzlich zu Unsicherheiten/Erwartungen in der Zusammenarbeit.



Finanzielles

Die Totalrevision des Personalreglements erfolgt soweit kostenneutral. Die Arbeitszeitmodelle sowie die Telearbeit und die dahinter stehenden Philosophien beinhalten keinerlei automatische Gehaltsanstiege oder Ausrichtung von Auslagen und Entschädigungen.

Die Lohnentwicklung ist von den bewilligten Mitteln für Gehaltsanpassungen abhängig.

Eintreten

Eintreten ist unbestritten.

Erwägungen

Hegg Andreas, Gemeindepräsident, FDP: Wie man sieht, ist es ein grosser Aufwand bis ein Personalreglement erarbeitet ist, wie es heute vorliegt. Der Redner bedankt sich bei allen Beteiligten, welche über einen langen Zeitraum bei der aufwändigen Arbeit mitgeholfen haben.

Allgemeine Beratung

Büscher Berthold, SP: Nach über 10 Jahren ist es an der Zeit, das Personalreglement neu zu gestalten. Themen wie Weiterbildung, Vaterschaftsurlaub, Arbeitszeitmodell, Unterstützung von Familien, Gesundheit am Arbeitsplatz und Jahreststeuerung sind nur einige Themen, die neu angepasst werden müssen. Häufig wird gesagt und geschrieben, dass das Gemeindepersonal die wichtigste Ressource der Gemeinde sei. Der Redner ist der Meinung, dass dem auch so ist. Denkt man an die administrativen Mitarbeitenden, welche täglich hunderte Anfragen am Telefon und Schalter beantworten oder an die zuständige Stelle weiterleiten. Ebenfalls ist auch an die Mitarbeitenden der Müllabfuhr, der Strassenreinigung oder des Sozialdienstes zu denken. Es ist unerlässlich eine zeitgemässe Personalpolitik zu führen. Eine zeitgemässe Personalpolitik heisst, die Gemeinde fördert die Entwicklung der Mitarbeitenden und dadurch eine personalpartnerschaftliche Stimmung. Der GR soll immer mit den Angestellten auf Augenhöhe verhandeln. Die Arbeitsintensität in den letzten Jahren ist beträchtlich gestiegen. Dies Wissen vor allem Personen, welche bereits Jahrzehnte im Arbeitsmarkt tätig sind. Die Privatwirtschaft hat darauf reagiert, indem viele Unternehmen flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeit- und Telearbeitszeit eingeführt haben. Auch die Gemeinde Lyss muss dem Rechnung tragen. Teilzeit sollte grundsätzlich immer möglich sein. Bei der Telearbeit ist zu beachten, dass die Gemeinde als Arbeitgeber verantwortlich ist, dass Telearbeit nie negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Mitarbeitenden hat. Telearbeit wird für viele Angestellte zu einem Problem, weil diese nicht mehr

zwischen Geschäfts- und Privatleben unterscheiden können. Die permanente Erreichbarkeit macht viele ArbeitnehmerInnen krank. Neu soll der Vaterschaftsurlaub auf 10 Tage erhöht werden. Dieser Schritt findet der Redner absolut richtig. Ein Vaterschaftsurlaub erlaubt es den Vätern von Anfang an bei der Kinderbetreuung dabei zu sein. Der Vater ist für ein neugeborenes Kind, wie die Mutter, eine wichtige Bezugsperson. Aus diesem Grund soll der Vater, frei von finanziellen Verpflichtungen, an einer gemeinsamen Zeit mit der Familie teilhaben können. Gemäss einer internationalen Studie, welche letzte Woche veröffentlicht wurde, hinkt die Schweiz bezüglich Vaterschaftsurlaub weit hinterher. In diesem Bereich ist die Schweiz sogar ein Entwicklungsland. Im Bieler Personalreglement wurde vor rund drei Jahren einem Vaterschaftsurlaub von 20 Tagen zugestimmt. Mit der Erhöhung auf 10 Tage leistet die Gemeinde Lyss einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung zwischen Frau und Mann. Zudem arbeiten bei der Gemeinde nicht viele Männer zwischen 20 und 45 Jahren, welche es betreffen könnte. Den ursprünglich neu vorgesehenen Artikel 16, Unterstützung von Familien, welcher nun wieder gestrichen werden soll, möchte die Fraktion SP/Grüne so belassen. Derzeit laufen diesbezüglich im Kanton Bern zwar Abklärungen zur Anpassung, jedoch kann man nicht wissen, wie lange diese Abklärungen dauern. Die Mitarbeitenden sind das wichtigste Gut. Es muss gut mit dem Personal umgegangen werden, damit diese effizient und gut arbeiten können. Der GR sollte mit den Angestellten immer auf Augenhöhe verhandeln. In guten Reglementen und Gesamtarbeitsverträgen wird die Teuerung automatisch ausgeglichen. Denkt man an die letzten 10 Jahre und beispielsweise an die Krankenkassenprämien, welche permanent gestiegen sind. Die Erhöhung der Krankenkassenprämien ist im Landesindex für Konsumentenpreise nicht richtig enthalten. Aus diesem Grund fordert die Fraktion SP/Grüne einen automatischen Teuerungsausgleich. Es reicht, wenn der GR bei den Gehaltsstufen immer noch einen gewissen Spielraum hat. Die Fraktion SP/Grüne hält fest, dass das vorliegende Personalreglement wesentliche Verbesserungen bringt und in die richtige Richtung zielt. Aus diesem Grund wird die Fraktion SP/Grüne dem Personalreglement zustimmen.



Beyeler Morena, EVP: Die Fraktion EVP bedankt sich bei allen Beteiligten und dem GR für die Erarbeitung des Personalreglements. Die Fraktion EVP bedankt sich für die Transparenz sowie für die sorgfältigen Prozesse, welche in die Wege geleitet wurden. Der Anpassungsbedarf ist für die Fraktion EVP eindeutig und sinnvoll. Die gemachten Anpassungen sind zeitgemäss und überlegt. Die Fraktion EVP hat nicht das Gefühl, dass Anpassungen ohne genauen Abklärungen oder unüberlegt gemacht wurden. Die Fraktion EVP begrüsst, dass die Umsetzung auch kostenneutral erfolgen kann. Die Fraktion EVP hat das Reglement sorgfältig und intensiv geprüft und wird dem Antrag zustimmen.

Hayoz Kathrin, FDP: Die Fraktion FDP hat bereits bei der Mitwirkung zur Revision vom Personalreglement mitgemacht und festgehalten, dass die Fraktion FDP den Anpassungen im Personalreglement zustimmen wird. Das revidierte Reglement ist zeitgemäss und am Kantonsreglement angepasst. Dies scheint der Fraktion FDP sehr wichtig, da Angestellte des Kantons teilweise gleiche oder ähnliche Aufgaben haben. Die Fraktion FDP begrüsst, dass das betriebliche Gesundheitsmanagement im Personalreglement aufgenommen wird. Gesunde Mitarbeitende sind leistungsfähiger und weniger durch krankheitsbedingte Ausfälle gefährdet. Flexible Arbeitszeit und Telearbeit entsprechen der heutigen Zeit und unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Aus diesem Grund wird von der Fraktion FDP begrüsst, dass dies nun auch bei der Gemeinde Lyss möglich sein wird. Der Artikel 15, Vaterschaftsurlaub von 10 Tagen wurde in der Fraktion FDP rege diskutiert. Leider gibt es hier keine Regelung auf eidgenössischer Ebene und alle Betriebe sind frei, wie sie den Vaterschaftsurlaub regeln wollen. Eine eidgenössische Regelung ist anzustreben, damit alle Betriebe die Last vom Vaterschaftsurlaub nicht tragen müssen, wie dies auch beim Mutterschaftsurlaub oder Militärdienst geregelt ist. Die Regelung ist noch nicht vorhanden. Aus diesem Grund ist die Fraktion FDP der Meinung, dass die Gemeinde Lyss für Familien attraktiv sein sollte und auf die Bedürfnisse von jungen Eltern eingehen sollte. Die Fraktion FDP steht deshalb grossmehrheitlich hinter dem Artikel 15, den Vaterschaftsurlaub von 10 Tagen einzuführen. Dies auch, weil der Kanton diesen Urlaub so gewährt und das Reglement der Gemeinde Lyss dem kantonalen Reglement angeglichen wird. Die Fraktion FDP wird dem revidierten Personalreglement zustimmen.

Marti Markus, BDP: Der Redner stellt im Namen der Fraktion BDP/glp und SVP den Antrag, dass unter Artikel 9 Arbeitszeit, neues Alinea 2, folgender Text ergänzt wird: „Mitarbeitende die

ein Bruttojahreseinkommen von mindestens Fr. 120'000.00 erhalten, werden im Modell der Vertrauensarbeitszeit angestellt“.

Stähli Daniel, FDP: Der Redner hat sich über die gesetzlichen Grundlagen betr. Vertrauensarbeitszeit informiert. Nach aktuell geltendem schweizerischem Recht, Arbeitsgesetz- und Verordnung, ist eine Vertrauensarbeitszeit in der beantragten Form nicht zulässig. Grundsätzlich gilt für alle ArbeitnehmerInnen in der Schweiz die volle Dokumentationspflicht. Dies bedeutet, dass die täglich und wöchentlich geleisteten Arbeitszeiten inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit dokumentiert sein müssen. Eine Vertrauensarbeitszeit ist nach geltendem Recht nur für Kader wie CEO und CFO vorgesehen. Allerdings gibt es eine erleichterte Dokumentation. Dabei ist es möglich, dass die Zeiterfassung nicht mit Stempeluhr erfolgt, sondern es können Vereinbarungen getroffen werden, welche eine erleichterte Dokumentation erlauben. Dies hat jedoch nichts mit einer Vertrauensarbeitszeit zu tun. Vertrauensarbeitszeit, welche ab einem Gehalt von Fr. 120'000.00 gewährt wird, verstösst klar gegen das geltende schweizerische Recht.

Rudin Michel, glp: Der Redner will Stähli Daniel, FDP nicht widersprechen. Die gesetzlichen Grundlagen befinden sich momentan im National- und Ständerat in Beratung. Die Frage ist, ob die Gemeinde Lyss etwas beschliessen will, was momentan noch nicht den gesetzlichen Grundlagen entspricht. Der Redner ist der Meinung, dass dieser Antrag zurückgestellt werden sollte und zuerst die nationale Gesetzgebung in diese Richtung vorhanden sein sollte. Der Redner wird sich bei der Abstimmung über den Antrag enthalten, sofern dieser nicht zurückgezogen wird.

Marti Markus, BDP: Der Antrag der Fraktion BDP/glp und SVP wird zurückgezogen.



Müller Levi, FDP: Dem Redner ist wichtig darauf hinzuweisen, nur weil einige Firmen die Vertrauensarbeitszeit ab einem gewissen Einkommen ermöglichen, dass dies auch eine Gemeinde als öffentliche Hand machen sollte. Der Redner unterrichtet an der Berufsschule und sieht einige Verstösse gegen das Lehrlingsrecht. Als öffentliche Hand muss die Gemeinde aufpassen, und darf nicht gegen geltendes Recht verstossen.

Büscher Berthold, SP: Im bisherigen Artikel 10, Arbeitszeitmodelle ist die Teilzeit nicht aufgeführt. Der Redner stellt im Namen der Fraktion SP/Grüne den Antrag, in Artikel 10, Arbeitszeitmodell einen neuen Abschnitt zwei mit folgendem Wortlaut einzufügen: „Teilzeit ist grundsätzlich möglich“. Der aktuelle Abschnitt zwei wird zu Abschnitt drei.

Hegg Andreas, Gemeindepräsident, FDP: Der Redner bittet den GR den Antrag der Fraktion SP/Grüne von Artikel 10 abzulehnen. Im Reglement ist klar geregelt, dass Teilzeitarbeit bei Bedarf möglich ist. Einige Stellen werden auch als Teilzeit ausgeschrieben. Der neue Abschnitt ist daher nicht nötig.

Abstimmung

Antrag SP/Grüne	Antrag GR
Art. 10 Arbeitszeitmodelle ¹ Sofern es der Betrieb zulässt können Vollzeitbeschäftigte, mit Ausnahme der Abteilungsleitung, mit Einwilligung der Anstellungsbehörde ein von der Normalarbeitszeit abweichendes Arbeitszeitmodell wählen. ² Teilzeit ist grundsätzlich möglich. ³ Die Ausführungen über die Arbeitszeitmodelle regelt der Gemeinderat in der Personalverordnung.	Art. 10 Arbeitszeitmodelle 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.
12 Stimmen	25 Stimmen
	Gewinner: Antrag GR
	Somit ist der Antrag des GR im Reglement zu belassen.

Büscher Berthold SP: Der Redner stellt im Namen der Fraktion SP/Grüne folgenden Antrag:
 Artikel 11 – Telearbeit; Neuer Abschnitt 6: Telearbeit darf keine negativen Auswirkungen auf die Gesundheit der Mitarbeitenden haben.

Abstimmung

Antrag SP/Grüne	Antrag GR
Art. 11 Telearbeit 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. ⁶ Telearbeit darf keine negativen Auswirkungen auf die Gesundheit der Mitarbeitenden haben.	Art. 11 Telearbeit 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.
9 Stimmen	31 Stimmen
	Gewinner: Antrag GR
	Somit ist der Antrag des GR im Reglement zu belassen.



Etter Barbara, SVP: Die Fraktionen SVP/EDU und BDP/glp möchten, dass die Gemeinde Lyss lebt und nicht zum Schlafort der Agglomeration Bern mutiert. So können alle bestmöglich vom Multiplikationseffekt des Frankens in der eigenen Gemeinde profitieren. Das Lysser Gewerbe liegt den Fraktionen SVP/EDU und BDP/glp am Herzen. Die Gewerbebetriebe sind KMU's und spielen in der Wirtschaft eine wichtige Rolle. KMU's stellen rund 99% der Unternehmungen gesamtschweizerisch und bieten zwei Drittel der Arbeitsplätze an. Arbeit und Bildung sind zwei von vier Produktionsfaktoren und stecken im Personal der Unternehmungen. Den Fraktionen SVP/EDU und BDP/glp ist wichtig, dass den Gewerbebetrieben in Lyss keinen Nachteil bei der Rekrutierung von Personal gegenüber der öffentlichen Hand widerfährt. Aus diesem Grund stellen die Fraktionen SVP/EDU und BDP/glp den Antrag, den Vaterschaftsurlaub in Artikel 15 sowie bei Artikel 16, Adoptionsurlaub auf neu fünf Tage festzusetzen.

Abstimmung

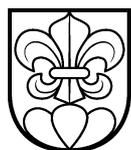
Antrag SVP/EDU und BDP/glp	Antrag GR
Art. 15 Vaterschaftsurlaub Männliches Personal hat anlässlich der Geburt eines eigenen Kindes Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von fünf Arbeitstagen.	Art. 15 Vaterschaftsurlaub Männliches Personal hat anlässlich der Geburt eines eigenen Kindes Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von zehn Arbeitstagen.
Art. 16 Adoptionsurlaub	Art. 16 Adoptionsurlaub

¹ Mitarbeitende haben Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von fünf Arbeitstagen, wenn sie ein Kind adoptieren. ² Dauer und Umfang richten sich nach der kantonalen Personalverordnung.	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.
18 Stimmen	22 Stimmen
	Gewinner: Antrag GR
	Somit ist der Antrag des GR im Reglement zu belassen.

Büscher Berthold, SP: Die Fraktion SP/Grüne beantragt den ursprünglich geplanten Artikel 16, Unterstützung von Familien im Reglement aufzunehmen und nicht auf die Abklärungen des Kantons Bern zu warten.

Meister Katrin, SP: Die Rednerin hat Ergänzungen zu den Anträgen betr. Vaterschafts- und Adoptionsurlaub. Die Rednerin ist der Meinung, die 10 Tage für den Vaterschafts- und Adoptionsurlaub zu belassen. Diese Erhöhung ist endlich ein Schritt in die richtige Richtung. Auch fortschrittliche Unternehmen haben in der heutigen Zeit 10 Tage Vaterschaftsurlaub. Nur weil Lysser Gewerbebetriebe 5 Tage Vaterschaftsurlaub haben, heisst es nicht, dass die Gemeinde Lyss deshalb rückständig sein sollte.

Abstimmung



Antrag SP/Grüne Neu einfügen: Art. 16 Unterstützung von Familien ¹ Die Gemeinde Lyss unterstützt die MitarbeiterInnen mit Familien. ² Die Ausführungen dazu regelt der Gemeinderat in der Personalverordnung.	Antrag GR Wortlaut gestrichen.
9 Stimmen	29 Stimmen
	Gewinner: Antrag GR
	Somit ist der Antrag des GR im Reglement zu belassen.

Büscher Berthold, SP: Die Fraktion SP/Grüne stellt folgenden Antrag: Artikel 20 – Zuständigkeit des Gemeinderates; Abschnitt 1a: wird gestrichen. Abschnitt 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 durchschnittliche Landesindex Juni – Mai mit dem Vorjahresdurchschnitt verglichen. Liegt der durchschnittliche Landesindex über demjenigen des Vorjahres, wird die Teuerung automatisch ausgeglichen. Liegt der durchschnittliche Landesindex unter demjenigen des Vorjahres, wird kein Teuerungsausgleich ausgerichtet.

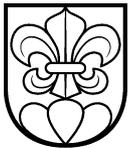
Abstimmung

Antrag SP/Grüne Art. 20 – Zuständigkeit des Gemeinderates 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. ¹ Der Gemeinderat berücksichtigt dabei die Konjunkturlage sowie die Entwicklung der Gehälter in der öffentlichen Verwaltung und	Antrag GR Art. 20 – Zuständigkeit des Gemeinderates 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
--	--

<p>in der Privatwirtschaft und hört das Personal vor seinem Entscheid an.</p> <p>² Der Gemeinderat wendet für die Berechnung des Teuerungsausgleichs den Landesindex für Konsumentenpreise (Mai 2000 = 100 Punkte) an.</p> <p>Für die Festlegung der Höhe des Teuerungsausgleichs wird der jährliche durchschnittliche Landesindex Juni – Mai mit dem Vorjahresdurchschnitt verglichen. Liegt der durchschnittliche Landesindex über demjenigen des Vorjahres, wird die Teuerung automatisch ausgeglichen. Liegt der durchschnittliche Landesindex unter demjenigen des Vorjahres, wird kein Teuerungsausgleich ausgerichtet.</p>	<p>in der Privatwirtschaft und hört das Personal vor seinem Entscheid an.</p> <p>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.</p>
9 Stimmen	29 Stimmen
	Gewinner: Antrag GR
	Somit ist der Antrag des GR im Reglement zu belassen.

Beschluss 32 : 8 Stimmen

Der GGR genehmigt die Totalrevision des Personalreglements (Nr. 19) und setzt dieses auf den 01.01.2018 in Kraft.



Beilagen

Personalreglement (Synopsis)

Dieser Beschluss unterliegt der fakultativen Volksabstimmung gemäss Art. 45 Abs. 1 der Gemeindeordnung (GO).