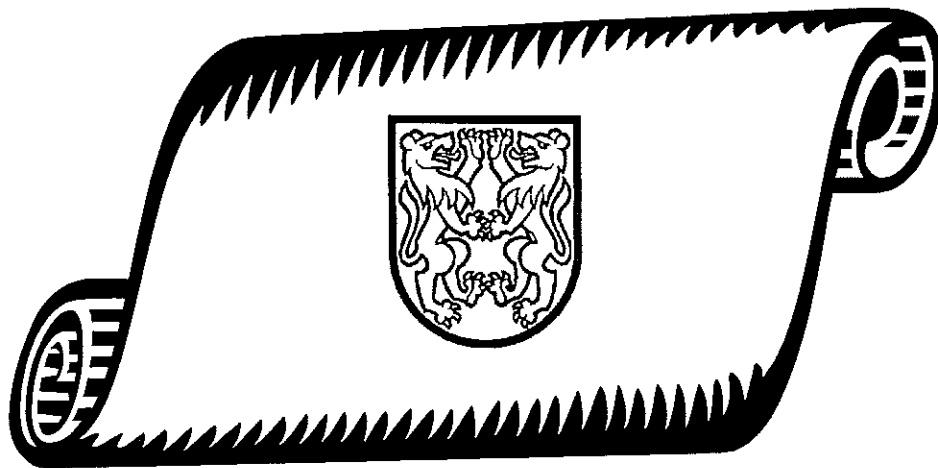


PERSONAL- und BESOLDUNGS- REGLEMENT



der

Einwohnergemeinde Leuzigen

gütig ab 1. Januar 1997 mit Änderung ab 01. Januar 2011

I. Rechtsverhältnis

Geltungsbereich

Art. 1 Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen für das gesamte Personal der Gemeinde.

Öffentlich-rechtlich
angestelltes Personal

Art. 2 ¹ Das Personal der Einwohnergemeinde Leuzigen wird öffentlich-rechtlich angestellt.

² Auf das in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehende Personal ist der Beamtenbegriff des Gemeindegesetzes anwendbar.

³ Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts, namentlich die Personal- und Gehaltsverordnung.

Privatrechtlich angestelltes
Personal

Art. 3 ¹ Aushilfspersonal wird privatrechtlich angestellt.

² Der Gemeinderat bestimmt die privatrechtlich anzustellenden Funktionen.

³ Massgebend sind ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.

Kündigungsfristen

Art. 4 ¹ Die Kündigungsfrist beträgt 6 Monate.

² Die Kündigung durch die Gemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.

II. Lohnsystem

Grundsatz

Art. 5 ¹ Jede Stelle wird durch den Gemeinderat einer Gehaltsklasse zugeordnet (Anhang II).

² Jede Gehaltsklasse besteht aus 40 Gehaltsstufen und 6 Anlaufstufen.

³ Der Aufstieg und die Rückstufung erfolgen gestützt auf das Resultat der jährlichen Leistungsbeurteilung. Diese lautet wie folgt:

- a) sehr gute Leistung
- b) gute Leistung
- c) genügende Leistung
- d) ungenügende Leistung

Aufstieg

Art. 6 ¹ Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt jährlich durch Anrechnung von Gehaltsstufen.

² Dieser Aufstieg ist von der Erfahrung sowie von der individuellen Leistung und vom Verhalten abhängig.

Verfahren	<p>Art. 7 ¹ Bis zur Gehaltsstufe 24 wird jährlich eine Gehaltsstufe gewährt, sofern die Leistungen genügend und somit die Anforderungen der Stelle erfüllt werden (Erfahrungsanteil). Bei guter Leistung kann eine, bei sehr guter Leistung können zwei weitere Gehaltsstufen gewährt werden.</p> <p>² Ab Gehaltsstufe 25 bis Gehaltsstufe 34 können für gute Leistungen bis zu zwei Gehaltsstufen, für sehr gute Leistungen bis zu drei Gehaltsstufen gewährt werden.</p> <p>³ Ab Gehaltsstufe 35 bis Gehaltsstufe 40 können für sehr gute Leistungen bis zu drei Gehaltsstufen gewährt werden.</p>
Rückstufung	<p>Art. 8 ¹ Bei ungenügenden Leistungen kann das Gehalt jährlich um bis zu zwei Stufen reduziert werden, wenn die Leistungsbeurteilung auch im vorhergehenden Jahr „ungenügend“ ergab.</p> <p>² Das Gehalt kann nicht unter das Grundgehalt (Minimum der Gehaltsklasse) reduziert werden.</p>
Berücksichtigung finanzielle Situation der Gemeinde	<p>Art. 9 Der Gemeinderat kann bei schwieriger finanzieller Lage der Gemeinde unter Berücksichtigung der Konjunkturlage sowie der Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft auf die Gewährung von Gehaltsstufen und Treueprämien sowie Abgangsregelungen ganz oder teilweise verzichten.</p> <p>² Das dem Gemeinderat direkt unterstellte Personal bildet das Kader der Gemeinde.</p>

III. Leistungsbeurteilung

Organigramm / Kaderstellen	<p>Art. 10 ¹ Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm dar.</p> <p>² Das dem Gemeinderat direkt unterstellte Personal bildet das Kader der Gemeinde.</p>
Kader	<p>Art. 11 ¹ Jeweils zwei vom Gemeinderat bestimmte Ratsmitglieder sind für die Leistungsbeurteilung des Kadere verantwortlich.</p> <p>² Sie gehen dabei wie folgt vor:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) sie führen mit dem Kader einzeln Beurteilungsgespräche durch; b) sie geben den Betroffenen die Leistungsbeurteilung und die entsprechende Veränderung des Gehalts bekannt und geben ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme; c) sie unterbreiten dem Gemeinderat ihren Antrag zum Beschluss.
Übrige Stellen	<p>Art. 12 ¹ Das Kader ist für die Leistungsbeurteilung der ihnen unterstellten Personen verantwortlich.</p> <p>² Für das Verfahren gilt Art. 11 Abs. 2 sinngemäss.</p>

Eröffnung/Rechtsmittel	<p>Art. 13 ¹ Der begründete Entscheid des Gemeinderates ist dem Personal bekanntzugeben.</p> <p>² Das Personal kann innert 10 Tagen nach Bekanntgabe des Entscheides eine beschwerdefähige Verfügung verlangen.</p> <p>³ Das Personal kann die Verfügung innert 30 Tagen nach Eröffnung mit Verwaltungsbeschwerde beim Regierungsstatthalter anfechten.</p>
Aussergewöhnliche Leistungen	<p>Art. 14 Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien belohnen.</p>

IV. Besondere Bestimmungen

Arbeitsplatzbewertung	<p>Art. 15 Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, lässt der Gemeinderat die Stellen neu bewerten.</p>
Pflichtenheft	<p>Art. 16 Der Gemeinderat umschreibt die Zuständigkeiten der einzelnen Stellen in einem Pflichtenheft.</p>
Stellenausschreibung	<p>Art. 17 Die Gemeinde schreibt freie Kaderstellen öffentlich aus.</p>
Unfallversicherung	<p>Art. 18 ¹ Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen sowie Krankentaggeld gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG).</p> <p>² Der Gemeinderat entscheidet über die Aufteilung der Prämien für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.</p>
Pensionskasse	<p>Art. 19 ¹ Die Gemeinde versichert das Personal gegen die wirtschaftlichen Folgen der Invalidität, des Alters und des Ablebens im Rahmen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) bei der Pensionskasse für das Personal Bernischer Gemeinden.</p> <p>² Der Gemeinderat entscheidet über die Aufteilung der Prämien für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.</p>
Sitzungsgeld	<p>Art. 20 Das Personal hat Anspruch auf Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.</p>
Jahresentschädigungen, Spesen	<p>Art. 21 Die Entschädigungen und Spesen werden im Anhang I geregelt.</p>

V. Übergangs- und Schlussbestimmungen

- Besitzstand, Überführung **Art. 22** ¹ Der Besitzstand ist gewährleistet.
- ² Die Überführung vom bisherigen in das neue Gehaltssystem sowie von der Familien- zur Betreuungszulage richtet sich nach den kantonalen Vorschriften.
- Einweisung in die neue Gehaltsklasse **Art. 23** Der Gemeinderat verfügt den Übergang vom Beamten zum Anstellungsverhältnis und die Einweisung in die Gehaltsklasse.
- Änderung Organisationsreglement **Art. 24** Die Artikel 17 Abs. C1 + C2 und Art. 66 des Organisationsreglementes (Beamtenstatus) sowie Art. 25 des Wahlreglementes werden auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Personalreglementes aufgehoben.
- Inkrafttreten **Art. 25** ¹ Dieses Reglement mit den Anhängen I und II tritt am 1.1.1997 in Kraft.
- ² Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Besoldungsreglement vom 1. Januar 1996 auf.

Das vorliegende Reglement mit dem Anhang I wurde an der Gemeindeversammlung vom 5. Dezember 1996 angenommen.

Namens der Einwohnergemeinde
Der Präsident Der Sekretär

sig. F. Wyss *sig. D. Baumann*

F. Wyss D. Baumann

A u f l a g e z e u g n i s

Der Gemeindeschreiber hat dieses Reglement mit Anhang I vom 24. April bis 27. Mai 2003 in der Gemeindeschreiberei öffentlich aufgelegt. Er gab die Auflage- und Einsprachefrist im Amtsanzeiger Nr. 17 vom 24. April 2003 bekannt.

Niemand hat Einsprache eingereicht.

Leuzigen, 28. Mai 2003

Der Gemeindeschreiber

sig. H. Ruef

H. Ruef

Die Überarbeitung des Anhang I (Änderung) sowie des Anhang II (Weglassung) zum Personal- und Besoldungsreglement wurde durch den Gemeinderat am 08. April 2003 zuhanden der Gemeindeversammlung vom 27. Mai 2003 beraten und genehmigt.

Namens des Gemeinderates

Der Präsident

Der Sekretär

sig. F. Wyss

sig. H. Ruef

F. Wyss

H. Ruef

Die Gemeindeversammlung genehmigte am 27. Mai 2003 die Überarbeitung des Anhang I (Änderung) sowie des Anhang II (Weglassung) zum Personal- und Besoldungsreglement. Sie treten am 01. Januar 2004 in Kraft.

Namens der Gemeindeversammlung

Der Präsident

Der Gemeindeschreiber

sig. F. Wyss

sig. H. Ruef

F. Wyss

H. Ruef

Anhang I, Änderung per 01.01.2011

Jahresentschädigungen

Nachstehende Behördemitglieder erhalten folgende feste Jahresentschädigungen:

Gemeindepräsidentin/Gemeindepräsident	Fr. 7'000.00 pro Jahr
Vizepräsidentin/Vizepräsident	Fr. 2'000.00 pro Jahr
Mitglieder	Fr. 1'500.00 pro Jahr

Taggelder, Sitzungsgelder, Spesen, bes. Aufträge, Stundenlohn

Mitglieder des Gemeinderates, der ständigen Kommissionen, der Spezialkommissionen, Gemeindedelegierte und alle im Auftrag der Gemeinde handelnden Personen, sofern sie nicht direkt entschädigt werden, haben Anspruch auf

Ganztages Sitzung (8 Stunden)	Fr. 240.00
Sitzungen (2 Stunden)	Fr. 60.00
je weitere angebrochene Stunde zusätzlich	Fr. 30.00

Einen zusätzlichen Anspruch haben Vorsitzende und zwar auf 50 % des berechneten Sitzungs- bzw. Taggeldes.

Reisespesen

Bahn билет 2. Klasse oder Fr. 0.75 pro Autokilometer. Der Ansatz richtet sich nach der Steuerbegleitung (minimale gesamte Fahrleistung). Nach Möglichkeit sind die öffentlichen Verkehrsmittel zu benutzen. Für Reisen auf Gemeindegebiet werden keine Reisespesen ausbezahlt.

Verpflegung

Auswärtige Verpflegung für Mittag- oder Abendessen wird nur aufgrund von Belegen ausgerichtet.

Kommunikationsentschädigung für den Gemeinderat

Pauschale für Telefon, Mobiltelefon, Internet Fr. 300.00

Besondere Aufträge

Die Mitglieder des Gemeinderates, der ständigen Kommissionen und der Spezialkommissionen (ohne Personal der Gemeindeverwaltung) beziehen für besondere Aufgaben und Arbeiten, die nicht mit Tag- oder Sitzungsgeldern abgegolten werden, die Entschädigung nach Zeitaufwand gemäss nachstehendem Stundenlohn.

Stundenlohn

Der Stundenlohn für Behördemitglieder und Aushilfspersonal bemisst sich nach der Gehaltsklasse 11, Grundgehalt der Gehaltsklassentabelle für das Kantonspersonal.

Wahl- und Abstimmungsausschuss

Für Abstimmungen und Majorzwahlen wird ausgerichtet: Fr. 50.00 für Mitglied/Präsident
Für Proporzahlen Fr. 100.00 für Mitglied/Präsident

Das Sekretariat wird durch das Verwaltungspersonal bzw. Gemeindeschreiberin oder Gemeindeschreiber wahrgenommen und erhält die doppelte Entschädigung.

Angestellte im Nebenamt

Sämtliche Angestellte im Nebenamt erhalten einen Arbeitsvertrag. Die Lohneinreihung erfolgt nach den Richtpositionsumschreibungen zur Personalverordnung des Kantons Bern. Die Arbeiten werden nach Aufwand entlohnt.

Inkrafttreten

Die Änderungen im Anhang treten grundsätzlich per 01.01.2011 in Kraft. Für neue Besoldungseinreihungen sowie für die Erstellung der Arbeitsverträge der Angestellten im Nebenamt gilt eine Übergangsfrist von einem Jahr.

Die Überarbeitung des Anhang I zum Personal- und Besoldungsreglement wurde durch den Gemeinderat am 26. Oktober 2010 zuhanden der Gemeindeversammlung vom 9. Dezember 2010 beraten und genehmigt.

Namens des Gemeinderates

Der Präsident Die Sekretärin

sig. R. Schlup *F. Brand*

R. Schlup F. Brand

Die Gemeindeversammlung genehmigte am 9. Dezember 2010 die Überarbeitung des Anhang I zum Personal- und Besoldungsreglement. Die Änderungen treten am 01. Januar 2011 in Kraft. Für neue Besoldungseinreihungen sowie für die Erstellung der Arbeitsverträge der Angestellten im Nebenamt gilt eine Übergangsfrist von einem Jahr.

Namens der Gemeindeversammlung

Der Präsident Die Gemeindeschreiberin

sig. R. Schlup *sig. F. Brand*

R. Schlup F. Brand