



Einwohnergemeinde
HERZOGENBUCHSEE

Personalreglement (PRe)

Ausgabe 2016

Inhaltsverzeichnis

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	3
II. BEGRÜNDUNG, ÄNDERUNG UND BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES	4
1. BEGRÜNDUNG UND DAUER DES ARBEITSVERHÄLTNISES	4
2. ÄNDERUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES	5
3. BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES	5
III. ALLGEMEINE RECHTE UND PFLICHTEN	7
IV. ARBEITSZEIT, FERIEN, URLAUB, ARBEITSFREIE TAGE	9
V. PERSONALBEURTEILUNG UND PERSONALENTWICKLUNG	10
VI. LOHN UND ANDERE FINANZIELLE LEISTUNGEN.....	11
1. LOHNSYSTEM.....	11
2. LOHNENTWICKLUNG UND LOHNFESTSETZUNG	12
3. LOHNFORTZAHLUNG.....	13
4. VERSICHERUNGSSCHUTZ	15
5. ANDERE FINANZIELLE LEISTUNGEN	15
VII. BEHÖRDENMITGLIEDER.....	16
VIII. ZUSTÄNDIGKEITEN, VERFAHREN UND RECHTSSCHUTZ.....	17
IX. VOLLZUG, ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN	18
GENEHMIGUNG	18
AUFLAGEZEUGNIS	19
ÄNDERUNGSTABELLE – NACH BESCHLUSS	19
ÄNDERUNGSTABELLE – NACH ARTIKEL.....	19
ANHANG I.....	20
LOHNKLASSEN DER GEMEINDE HERZOGENBUCHSEE (BASIS 2026) *	20
ANHANG II.....	21
JAHRESENTSCHÄDIGUNGEN, SITZUNGSGELDER, SPESEN.....	21
1. Jahresentschädigungen Behördenmitglieder	21
2. Taggelder, Sitzungsgelder, Spesenvergütungen	21

Die Gemeindeversammlung beschliesst gestützt auf Artikel 37 Buchstabe a der Gemeindeordnung vom 6. Juni 2007 folgendes

Personalreglement

I. Allgemeine Bestimmungen

Gegenstand und Zweck	<p>Art. 1 Dieses Reglement regelt</p> <p>a das Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde Herzogenbuchsee (im Folgenden Gemeinde) und den öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeitenden;</p> <p>b die Entschädigungen und die besonderen Beiträge für die Mitglieder von Behörden.</p>
Geltungsbereich	<p>Art. 2 ¹ Die personalrechtlichen Bestimmungen dieses Reglements gelten für alle öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeitenden.</p> <p>² Für die Schulleitungen und das Personal der Tagesschule mit Lehrerausbildung gilt das kantonale Lehreranstellungsgesetz.</p>
Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal	<p>Art. 3 ¹ Das Personal der Gemeinde wird öffentlich-rechtlich angestellt.</p> <p>² Massgebend für das Arbeitsverhältnis sind das Personalreglement, die gestützt darauf vom Gemeinderat erlassene Personalverordnung, der öffentlich-rechtliche Arbeitsvertrag sowie weitere Vorschriften der Gemeinde.</p>
Privatrechtlich angestelltes Personal	<p>Art. 4 ¹ Der Gemeinderat bezeichnet die privatrechtlich anzustellenden Funktionen.</p> <p>² Privatrechtlich angestellt werden in der Regel Mitarbeitende, die nur in geringem Umfang, mit wechselndem Beschäftigungsgrad, mit Entlohnung im Stundenlohn, befristet oder nach dem ordentlichen Altersrücktritt für die Gemeinde tätig sind.</p> <p>³ Lernende werden durch privatrechtlichen Lehrvertrag nach den Artikeln 344 ff. des Schweizerischen Obligationenrechts angestellt.</p> <p>⁴ Die Rechte und Pflichten der privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden richten sich nach dem Arbeitsvertrag und nach dem Schweizerischen Obligationenrecht. Im Arbeitsvertrag können Teile dieses Personalreglements und der dazugehörigen Personalverordnung als anwendbar erklärt werden.</p>
Schutz der Persönlichkeit und Gesundheit	<p>Art. 5 ¹ Die Gemeinde ergreift geeignete Massnahmen, um die Persönlichkeit der Mitarbeitenden zu schützen und unzulässige Eingriffe zu verhindern.</p>

² Die Gemeinde ergreift geeignete Massnahmen zur Förderung eines gesundheitsbewussten und sicherheitsfördernden Verhaltens ihrer Mitarbeitenden bei der Arbeit.

II. Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Begründung und Dauer des Arbeitsverhältnisses

Vertrag

Art. 6 ¹ Das Arbeitsverhältnis wird durch den Abschluss eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrags begründet.

² Der von der Anstellungsbehörde abzuschliessende Arbeitsvertrag enthält mindestens:

- a die Personalien der angestellten Person;
- b die Art des Arbeitsverhältnisses (befristet oder unbefristet);
- c die Stellenbezeichnung und die organisatorische Eingliederung;
- d die Stelleneinreihung;
- e den Beschäftigungsgrad mit der wöchentlichen Arbeitsstundenzahl;
- f die Einstufung und den Anfangslohn;
- g das Eintrittsdatum und den Arbeitsort;
- h den Hinweis auf die personal- und vorsorgerechtlichen Bestimmungen;
- i die Stellenbeschreibung als integrierender Bestandteil;
- j die Bezeichnung und die Unterschriften der Anstellungsbehörde.

Dauer

Art. 7 ¹ Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet.

² Ausnahmsweise kann das Arbeitsverhältnis befristet werden.

³ Ein befristetes Arbeitsverhältnis darf für die Dauer von längstens zwei Jahren begründet werden. Ohne Unterbruch aneinander gereihete befristete Arbeitsverhältnisse, die zusammen über zwei Jahre dauern, gelten als unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Probezeit

Art. 8 ¹ Die Anstellungsbehörde stellt die Mitarbeitenden in der Regel mit einer Probezeit von drei Monaten an. Im Einzelfall kann sie die Probezeit bis auf sechs Monate verlängern.

² Die Probezeit für die Gemeindeverwalterin, den Gemeindeverwalter und die Abteilungsleitenden beträgt sechs Monate. Im Einzelfall kann die Anstellungsbehörde diese um drei Monate verlängern.

³ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Während des ersten Monats beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage, während der weiteren Probezeit einen Monat. Erfolgt während der Probezeit keine Kündigung, wird das Arbeitsverhältnis definitiv.

⁴ Verkürzt sich die Beurteilungszeit infolge Abwesenheit vom Arbeitsplatz, kann die Anstellungsbehörde die Probezeit entsprechend verlängern.

2. Änderung des Arbeitsverhältnisses

Versetzung an eine andere Stelle

Art. 9 ¹ Die Anstellungsbehörde kann die Mitarbeitenden vorübergehend oder dauernd einer anderen Stelle zuweisen, wenn die Aufgabenerfüllung oder der wirtschaftliche und zweckmässige Personaleinsatz dies erfordern.

² Die dauernde Versetzung an eine andere Stelle setzt die Kündigung des bisherigen und die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses durch die Anstellungsbehörde voraus. Lehnt der betroffene Mitarbeitende die Versetzung ab, gilt die Kündigung.

³ Die Mitarbeitenden behalten den bisherigen Lohn. Vorbehalten bleibt eine Neueinreihung aufgrund von Artikel 39 hienach.

3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Allgemeine Beendigungsgründe

Art. 10 Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung:

- a auf Ende des Monats, in dem die betroffenen Mitarbeitenden das Pensionsalter erreichen;
- b bei Invalidität, auf den Zeitpunkt der rechtskräftigen Feststellung der Invalidität durch die Invalidenversicherung im Umfang des Invaliditätsgrades hin;
- c beim Tod von Mitarbeitenden;
- d bei befristeten Arbeitsverhältnissen mit dem Ablauf der Vertragsdauer.

Pensionierung

Art. 11 ¹ Das ordentliche Rücktrittsalter ist das vollendete 65. Altersjahr.

² Ausnahmsweise können Mitarbeitende, die das Rentenalter erreicht haben, privatrechtlich weiterbeschäftigt werden, höchstens aber bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres.

³ Die vorzeitige Pensionierung richtet sich nach den Bestimmungen des Pensionskassenreglements.

Kündigungsfristen

Art. 12 ¹ Die Kündigungsfrist beträgt nach Ablauf der Probezeit

- a für die Gemeindeverwalterin und den Gemeindeverwalter sowie die Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter sechs Monate;
- b für die übrigen Mitarbeitenden drei Monate.

² Die Kündigung hat auf Ende eines Monats zu erfolgen.

Kündigung durch die Mitarbeitenden

Art. 13 Die Mitarbeitenden können das Arbeitsverhältnis schriftlich unter Wahrung der Kündigungsfrist nach Artikel 12 hievor kündigen.

Kündigung durch die Gemeinde

Art. 14 ¹ Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis unter Wahrung der Kündigungsfrist nach Artikel 12 hievord kündigen, wenn die Leistungen oder das Verhalten von Mitarbeitenden den Anforderungen nicht genügen oder wenn organisatorische, disziplinarische oder wirtschaftliche Gründe dies erfordern.

² Die Anstellungsbehörde teilt den betroffenen Mitarbeitenden die bevorstehende Kündigung schriftlich mit und gibt ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme (rechtliches Gehör).

³ Die Anstellungsbehörde kann im gekündigten Arbeitsverhältnis stehende Mitarbeitende freistellen, wenn es im öffentlichen und betrieblichen Interesse liegt.

Fristlose Kündigung

Art. 15 ¹ Die Anstellungsbehörde und die Mitarbeitenden können das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos auflösen.

² Ein wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn der kündigenden Seite aufgrund der Umstände die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann.

Kündigung zur Unzeit

Art. 16 ¹ Nach Ablauf der Probezeit darf die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a während die Mitarbeitenden Militärdienst oder Zivildienst leisten sowie vier Wochen davor und danach, wenn die Dienstleistung mindestens zwölf Tage dauert;
- b während die Mitarbeitenden ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar im ersten Anstellungsjahr während 30 Tagen, ab dem zweiten bis und mit dem fünften Anstellungsjahr während 90 Tagen und ab dem sechsten Anstellungsjahr während 180 Tagen seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit;
- c für Mitarbeiterinnen während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Geburt;
- d während der Dauer eines Schlichtungs- oder Beschwerdeverfahrens gemäss Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann, SR 151.1, sowie sechs Monate darüber hinaus.

² Kündigungen, die während einer Sperrfrist erklärt werden, sind nichtig.

³ Bei Arbeitsverhältnissen, die vor Beginn einer Sperrfrist gekündigt worden sind, wird die Kündigungsfrist für die Dauer der Sperrfrist unterbrochen und erst nach Ablauf der Sperrfrist fortgesetzt. Fällt das Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist nicht mit einem Monatsende als Endtermin zusammen, so verlängert sich das Arbeitsverhältnis automatisch bis zum nächsten Monatsende.

⁴ Sperrfristen gelten nicht bei fristloser Kündigung aus wichtigem Grund.

Ausschluss Abgangsent-
schädigung

Art. 17 ¹ Bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat der betroffene Mitarbeitende keinen Anspruch auf die Ausrichtung einer Abgangsent-
schädigung.

² Die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes über die Ab-
gangsent-
schädigung und die Rentenansprüche (Artikel 32 und 33 Perso-
nalgesetz, BSG 153.01) finden auf die Arbeitsverhältnisse der Gemeinde
keine Anwendung.

III. Allgemeine Rechte und Pflichten

Grundsätze

Art. 18 ¹ Die Mitarbeitenden sind zur persönlichen Arbeitsleistung ver-
pflichtet und haben ihre Arbeitszeit für die Erfüllung der betrieblichen
Aufgaben zu verwenden.

² Sie haben ihre Aufgaben rechtmässig, sorgfältig und wirtschaftlich zu
erfüllen und die Interessen der Gemeinde zu wahren.

³ Mitarbeitende haben die Weisungen ihrer Vorgesetzten zu befolgen.

Wohnsitz,
Dienstwohnung

Art. 19 ¹ Die Mitarbeitenden sind grundsätzlich frei in der Wahl ihres
Wohnsitzes.

² Wenn dienstliche Gründe es rechtfertigen, kann die Wohnsitznahme in
der Gemeinde oder in deren näheren Umgebung verlangt werden. Fer-
ner kann eine Dienstwohnung zugewiesen werden.

³ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in der Personalverordnung.

Dienstunfähigkeit

Art. 20 ¹ Die Anstellungsbehörde kann Mitarbeitende, die wegen des
Konsums von beeinträchtigenden Substanzen nicht über die für ihre Auf-
gabenerfüllung erforderliche körperliche und geistige Leistungsfähigkeit
verfügen, für dienstunfähig erklären.

² Mitarbeitende in Funktionen mit hohen Anforderungen an die Sicher-
heit, die Anzeichen von Dienstunfähigkeiten aufweisen, können einer
Untersuchung unterzogen werden, namentlich einer Atem- oder Blutal-
koholprobe oder einem entsprechenden Nachweisverfahren für andere
Substanzen, welche die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen.

³ Bei selbstverschuldeter Dienstunfähigkeit können Mitarbeitende durch
den Vorgesetzten vom Arbeitsplatz weggewiesen werden. Es erfolgt
keine entsprechende Zeitgutschrift.

Annahme von Geschenken

Art. 21 ¹ Die Mitarbeitenden dürfen im Zusammenhang mit ihrer Arbeit
keine Geschenke oder andere Vorteile für sich oder andere fordern, an-
nehmen oder sich versprechen lassen.

² Von diesem Verbot sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert ausgenommen. Wo es die Art der Arbeit erfordert, kann der Gemeinderat auch die Annahme solcher Geschenke verbieten.

Arbeitskleider, Arbeitssicherheit

Art. 22 ¹ Die Mitarbeitenden können zum Tragen von Uniformen, Arbeits- und Schutzkleidern sowie zur Benützung einer persönlichen Schutzausrüstung verpflichtet werden.

² Sie haben die sicherheitstechnischen Weisungen zu befolgen, die Sicherheitsvorschriften zu beachten sowie die Sicherheitseinrichtungen und persönlichen Schutzausrüstungen vorschriftsgemäss zu benützen.

Stellvertretung, Übernahme anderer Aufgaben

Art. 23 ¹ Die Anstellungsbehörde kann Mitarbeitenden Arbeiten übertragen, die nicht zu ihrem eigentlichen Aufgabenkreis gehören.

² Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, in zumutbarem Ausmass Mehrarbeit zu leisten und Stellvertretungen zu übernehmen.

Personaldaten

Art. 24 Die Mitarbeitenden haben das Recht auf Einsicht in ihre eigenen Personaldaten.

Arbeitszeugnis

Art. 25 ¹ Die Mitarbeitenden können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistung und das Verhalten am Arbeitsplatz ausspricht.

² Auf Wunsch erhalten die Mitarbeitenden eine Arbeitsbestätigung, die sich auf Angaben über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses beschränkt.

Amtsgeheimnis

Art. 26 ¹ Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, über die Angelegenheiten zu schweigen, die ihnen in ihrer dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangen und die nach ihrer Natur oder nach besonderer Vorschrift geheim zu halten sind. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

² Über diese Angelegenheiten dürfen die Mitarbeitenden in Verwaltungsverfahren, in Beschwerdeverfahren und in gerichtlichen Verfahren nur aussagen, wenn sie vom Gemeinderat vorgängig dazu ermächtigt worden sind. Die Ermächtigung darf nur verweigert werden, wenn überwiegende öffentliche oder private Interessen es verlangen.

³ Mitteilungsrechte und -pflichten nach der besonderen Gesetzgebung bleiben vorbehalten.

Ausstandspflicht	<p>Art. 27 Mitarbeitende, die an einer Verfügung, einem Entscheid oder einem Beschluss mitwirken, treten in den Ausstand, wenn sie</p> <ul style="list-style-type: none">a in der Sache ein unmittelbar persönliches Interesse haben;b an einem Vorentscheid mitgewirkt haben;c mit einer Partei in gerader Linie oder in der Seitenlinie bis zum dritten Grade verwandt oder verschwägert oder durch Ehe, eingetragene Partnerschaft, faktische Lebensgemeinschaft oder Adoption verbunden sind, wobei die Auflösung der Ehe oder der eingetragenen Partnerschaft den Ausstandsgrund nicht aufhebt;d die gesetzlichen Voraussetzungen für das Amt nicht mehr erfüllen;e eine Partei vertreten haben oder für eine Partei in der gleichen Sache tätig gewesen sind;f aus anderen Gründen in der Sache befangen sein könnten.
Ausübung eines öffentlichen Amtes	<p>Art. 28 ¹ Die Mitarbeitenden sind berechtigt, öffentliche Ämter auszuüben, soweit diese mit ihrer beruflichen Tätigkeit vereinbar sind.</p> <p>² Für die Ausübung öffentlicher Ämter können je nach Bedeutung des auszuübenden Amtes maximal fünf Arbeitstage pro Jahr in Anspruch genommen werden, ohne dass damit eine Gehaltskürzung oder eine Abgabepflicht verbunden ist.</p> <p>³ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in der Personalverordnung.</p>
Nebenbeschäftigung	<p>Art. 29 ¹ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der beruflichen Tätigkeit vereinbar ist.</p> <p>² Eine Bewilligung der Anstellungsbehörde ist erforderlich, sofern Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.</p> <p>³ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in der Personalverordnung.</p>

IV. Arbeitszeit, Ferien, Urlaub, arbeitsfreie Tage

Arbeitszeit	<p>Art. 30 ¹ Die durchschnittliche Arbeitszeit beträgt bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent 42 Stunden pro Woche.</p> <p>² Der Gemeinderat regelt die Art und Weise, wie die Arbeitszeit zu leisten ist in der Personalverordnung. Er kann dabei unterschiedliche Arbeitszeitmodelle für einzelne Kategorien von Mitarbeitenden vorsehen.</p>
Überzeit	<p>Art. 31 ¹ Die Mitarbeitenden haben die anfallenden Arbeiten grundsätzlich innerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit im Rahmen des Arbeitszeitmodells zu erfüllen.</p>

² Nötigenfalls müssen sie ihre Arbeitsleistung auch ausserhalb der dienstlichen Arbeitszeit erbringen, wenn dies der Betrieb erfordert.

³ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in der Personalverordnung.

Ferienanspruch

Art. 32 ¹ Die Mitarbeitenden haben pro Jahr Anspruch auf bezahlte Ferien:

- a 25 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird,
- b 28 Arbeitstage vom Beginn des Kalenderjahres, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird,
- c 33 Arbeitstage vom Beginn des Kalenderjahres, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird.

² Die Gemeindeverwalterin, der Gemeindeverwalter und die Abteilungsleitenden haben pro Jahr Anspruch auf bezahlte Ferien:

- a 25 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 44. Altersjahr vollendet wird,
- b 28 Arbeitstage vom Beginn des Kalenderjahres, in dem das 45. Altersjahr vollendet wird,
- c 33 Arbeitstage vom Beginn des Kalenderjahres, in dem das 55. Altersjahr vollendet wird.

³ Lernende und Mitarbeitende bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden, haben einen Ferienanspruch von 27 Arbeitstagen.

⁴ Mitarbeitende, die nicht während dem ganzen Kalenderjahr im Gemeindedienst stehen, haben einen anteilmässigen Ferienanspruch.

⁵ Der Ferienanspruch wird anteilmässig gekürzt, wenn die Arbeit in einem Kalenderjahr während mehr als zwei Monaten aus nicht betrieblichen Gründen ausgesetzt wird. Bezahlter Mutterschaftsurlaub wird nicht angerechnet.

Arbeitsfreie Tage, Urlaub

Art. 33 ¹ Der Gemeinderat regelt die arbeitsfreien Tage und die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub in der Personalverordnung.

² Es erfolgt keine Nachgewährung von arbeitsfreien Tagen, sofern diese auf einen Samstag oder Sonntag fallen.

V. Personalbeurteilung und Personalentwicklung

Mitarbeitergespräch

Art. 34 ¹ Die Vorgesetzten nehmen mit ihren öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeitenden jährlich eine Standortbestimmung in Form eines Mitarbeitergesprächs vor.

² Kernpunkte des Mitarbeitergesprächs sind die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung, die Zielvereinbarung, die Arbeitsbedingungen, das Arbeitsklima und die Führungskultur sowie die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven.

³ Die Ergebnisse des Gesprächs bilden die Entscheidungsgrundlage für die Personal- und Lohnentwicklung.

⁴ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in der Personalverordnung.

Personalentwicklung

Art. 35 ¹ Die Gemeinde fördert im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten die Aus- und Weiterbildung sowie die Entwicklung der Mitarbeitenden durch Beiträge und die Gewährung von Urlaub nach Massgabe des dienstlichen Interesses.

² Die Weiterbildung liegt im Interesse der Gemeinde, wenn sie die Mitarbeitenden befähigt, ihre Aufgaben umfassender und qualitativ besser zu erfüllen oder wenn sie dazu dient, Mitarbeitenden für die geplante Übernahme von neuen Aufgaben die dazu erforderlichen Kompetenzen zu vermitteln.

³ Die Gewährung der Beiträge und des Urlaubs ist mit der Verpflichtung zur Rückerstattung zu verknüpfen, für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb von zwei Jahren seit Abschluss der Weiterbildung oder den Abbruch der Weiterbildung durch den Mitarbeitenden.

⁴ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in der Personalverordnung.

VI. Lohn und andere finanzielle Leistungen

1. Lohnsystem

Lohnbestandteile

Art. 36 ¹ Der Lohn setzt sich zusammen aus dem Grundlohn, einem individuell festgelegten Lohnaufstieg sowie einem allfälligen Leistungsbonus.

² Der Grundlohn bemisst sich nach der für die Funktion massgebenden Lohnklasse.

³ Der individuelle Lohnaufstieg ist möglich bis zu den für die einzelnen Lohnklassen in Anhang I aufgeführten maximalen Lohnbeträgen.

⁴ Die Maximalbeträge für den Leistungsbonus sind für die einzelnen Lohnklassen in Anhang I festgelegt.

Lohnklassen

Art. 37 ¹ Das Lohnsystem besteht aus 25 Lohnklassen.

² Die im Anhang I aufgeführten Beträge werden im Rahmen des gewährten generellen Lohnaufstiegs jeweils angepasst.

Einreihung der Funktionen

Art. 38 ¹ Der Gemeinderat reiht jede Funktion anhand der Kriterien Ausbildung und Erfahrung, Art der Aufgaben, Verantwortung, psychische Belastung, körperliche Belastung, Beanspruchung der Sinnesorgane und spezielle Arbeitsbedingungen in eine Lohnklasse ein.

² Die Grundlagen für die Funktionseinreihung werden dokumentiert und in der Personalverordnung dargestellt (Stellenzuordnung zu den Gehaltsklassen).

³ Der Gemeinderat überprüft die Grundlagen bei erheblichen Änderungen der Kriterien nach Absatz 1. Er nimmt zudem in der Regel alle fünf Jahre eine generelle Überprüfung des Einreihungsplans vor.

Höher- und Tiefereinreihung

Art. 39 ¹ Im Zusammenhang mit der Übernahme einer anderen Funktion oder einer wesentlichen Veränderung der Einreihungsgrundlagen kann der Mitarbeitende durch Verfügung des Gemeinderats in eine höhere oder tiefere Lohnklasse eingereiht werden.

² Die Anstellungsbehörde legt aufgrund der neuen Einreihung des Gemeinderats den Lohn des betroffenen Mitarbeitenden innerhalb der neuen Lohnklasse nach den Regeln von Artikel 44 (Anfangslohn) fest. Im Falle einer Einreihung in eine tiefere Lohnklasse wird dem betroffenen Mitarbeitenden während den folgenden zwei Jahren frankenmässig die Beibehaltung des bisherigen Lohns gewährleistet.

2. Lohnentwicklung und Lohnfestsetzung

Lohnentwicklung

Art. 40 Der Gemeinderat legt jährlich den Anteil der Lohnsumme fest, der für die generelle und individuelle Lohnentwicklung innerhalb der Lohnklassen und für den Leistungsbonus zur Verfügung steht.

Genereller Lohnaufstieg

Art. 41 ¹ Der Gemeinderat kann die Löhne generell anheben, insbesondere zur Erhaltung der Kaufkraft. Er berücksichtigt dabei die Verhältnisse am Arbeitsmarkt, die Teuerungsentwicklung und die Finanzlage der Gemeinde.

² Auf einen generellen Lohnaufstieg besteht kein Anspruch.

Individueller Lohnaufstieg

Art. 42 ¹ Der individuelle Lohnaufstieg innerhalb der Lohnklassen stützt sich auf die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung nach Artikel 34 hievore.

² Der Aufstieg vom Grundlohn bis zum maximalen Lohn einer Lohnklasse erfolgt in Form von prozentualen Zuschlägen. Der Gemeinderat legt die Höhe des prozentualen Aufstiegs fest.

³ Auf einen individuellen Lohnaufstieg besteht kein Anspruch.

Leistungsbonus

Art. 43 ¹ Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einem Leistungsbonus im Einzelfall belohnen. Basis hierfür bildet die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung nach Artikel 34 hievore.

² Je nach Ergebnis der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung kann sich der Leistungsbonus jährlich nach oben oder nach unten innerhalb der Bandbreite gemäss Anhang I verändern.

³ Der Leistungsbonus wird in der Pensionskasse nicht versichert.

⁴ Auf die Ausrichtung eines Leistungsbonus besteht kein Anspruch.

Anfangslohn

Art. 44 ¹ Der Anfangslohn bei Stellenantritt entspricht dem Grundlohn und einem allfälligen Erfahrungsanteil in derjenigen Lohnklasse, in der die Funktion eingereicht ist. Bei der Festsetzung des Anfangslohns werden insbesondere Erfahrungen in früheren Arbeitsverhältnissen und ausgewiesene Fähigkeiten für die neue Funktion angemessen berücksichtigt.

² Der Anfangslohn wird unterhalb des Grundlohns der massgebenden Lohnklasse festgelegt, wenn der Mitarbeitende eine längere Einarbeitungszeit benötigt und die Anforderungen an die Funktion noch nicht vollumfänglich erfüllt.

³ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in der Personalverordnung.

Rückstufung

Art. 45 ¹ Die Anstellungsbehörde kann eine Rückstufung um maximal 5% vornehmen, sofern die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung nach Artikel 34 hievon des betreffenden Mitarbeitenden für das laufende und das vorangehende Jahr nicht ausreichend ausgefallen ist.

² Der Lohn darf den Grundlohn der Lohnklasse nicht unterschreiten.

3. Lohnfortzahlung

Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung

Art. 46 ¹ Werden Mitarbeitende ohne ihr Verschulden wegen Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, wird der Lohn im ersten Jahr zu 100 Prozent und im zweiten Jahr zu 80 Prozent ausgerichtet, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist.

² Dauert das Arbeitsverhältnis weniger als 3 Monate oder wird es für weniger als 3 Monate eingegangen, wird bei Abwesenheit infolge Krankheit oder Unfall der volle Lohn höchstens während 3 Wochen ausgerichtet.

³ Eine teilweise Arbeitsunfähigkeit verlängert die Dauer der Lohnfortzahlung nicht.

Berücksichtigung von Leistungen Dritter

Art. 47 ¹ Wenn die Gemeinde Lohnfortzahlungen an die Mitarbeitenden ausrichtet, stehen ihr bis zu dieser Höhe allfällige Kranken- oder Unfalltagelder der Versicherungen (Artikel 52 ff) zu.

² Kommen Leistungen gleicher Art und für das gleiche Ereignis einer Vorsorgeeinrichtung, einer anderen Sozialversicherung oder eines haftpflichtigen Dritten nicht der Gemeinde zu, kann sie die nach Artikel 46 für den gleichen Zeitraum weiter ausgerichtete Lohnfortzahlung im Umfang dieser Leistungen kürzen.

- ³ Werden Leistungen nach Absatz 2 gleicher Art und für das gleiche Ereignis erst nachträglich festgelegt und nachbezahlt, kann die Gemeinde die Lohnfortzahlung im Umfang der für die gleiche Zeit nachbezahlten Leistung kürzen und die zu viel bezahlte Lohnfortzahlung von den betroffenen Mitarbeitenden zurückfordern. Die Gemeinde kann die Abtretung dieses Rückforderungsrechts verlangen.
- ⁴ Allfällige Genugtuungsansprüche und Integritätsentschädigungen stehen den Mitarbeitenden zu.
- Kürzung der Lohnfortzahlung
- Art. 48** Die Anstellungsbehörde kann die Lohnfortzahlung kürzen, wenn:
- a der Mitarbeitende eine Krankheit oder einen Unfall absichtlich oder grobfahrlässig herbeigeführt hat;
 - b der Mitarbeitende sich den erforderlichen Abklärungs- und Eingliederungsmassnahmen widersetzt.
- Leistungen im Todesfall
- Art. 49** ¹ Wenn beim Ableben von Mitarbeitenden Familienangehörige hinterlassen werden, deren Versorgerin oder Versorger sie oder er war, so haben diese Anspruch auf die Besoldung des laufenden sowie der drei darauffolgenden Monate.
- ² Diese Leistungen werden nur ausgerichtet, sofern die verstorbene Mitarbeiterin oder der verstorbene Mitarbeitende eine Ehepartnerin oder einen Ehepartner, eine eingetragene Partnerin oder einen eingetragenen Partner oder minderjährige Kinder (einschliesslich Stief-, Adoptiv- und Pflegekinder) hinterlassen hat.
- ³ Bei Mitarbeitenden im Stundenlohn ist für die Berechnung der Lohn der letzten zwölf Monate massgebend.
- Lohnfortzahlung bei Mutterschaft
- Art. 50** ¹ Bei der Niederkunft hat die Mitarbeitende Anspruch auf 16 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub. Dieser Anspruch besteht auch, wenn sie nachher das Arbeitsverhältnis nicht weiterführt.
- ² Der Mutterschaftsurlaub beginnt frühestens zwei Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin; jedoch spätestens am Tag der Geburt.
- ³ Die bundesrechtliche Mutterschaftsentschädigung fällt an die Gemeinde.
- Lohnfortzahlung während des Militär-, Zivilschutz- und Zivildienstes
- Art. 51** ¹ Mitarbeitende behalten bei Arbeitsverhinderung wegen der Erfüllung von obligatorischen Dienstleistungen im Rahmen des Militär- und des Zivilschutzdienstes ihren Lohnanspruch.
- ² Für Mitarbeitende, die militärische Ausbildungsdienste, Zivildienst oder ihre Dienstpflicht als Durchdienende absolvieren, werden 50% des ordentlichen Lohnanspruchs ausgerichtet.
- ³ Die gesetzliche Erwerbsausfallsentschädigung fällt an die Gemeinde, soweit sie durch den Lohn nach Absatz 2 hievor kompensiert wird.

4. Versicherungsschutz

Unfallversicherung

Art. 52 ¹ Die Gemeinde hat das Personal gegen die Folgen von Betriebs- und Nichtbetriebsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG) zu versichern.

² Die Versicherungsprämien für Betriebsunfälle trägt die Gemeinde. Die Prämien für Nichtbetriebsunfälle tragen die Gemeinde und die Mitarbeitenden je zur Hälfte.

Krankentaggeld-Versicherung

Art. 53 ¹ Die Gemeinde versichert das Personal bis zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters für 80% des Lohnausfalls im Krankheitsfall während 720 Tagen. Die Wartefrist beträgt 90 Tage.

² Mitarbeitende, die das ordentliche Rentenalter erreicht haben und von der Gemeinde weiterbeschäftigt werden, haben keinen Anspruch auf Leistungen aus der Krankentaggeld-Versicherung.

³ Die Versicherungsprämien für die Krankentaggeld-Versicherung übernehmen die Gemeinde und die Mitarbeitenden je zur Hälfte.

Berufliche Vorsorge

Art. 54 ¹ Die Gemeinde versichert das Personal, das für eine Dauer von mehr als drei Monaten angestellt ist, gegen die wirtschaftlichen Folgen der Invalidität, des Alters und des Todes entsprechend den Vorgaben des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG). *

² Der Gemeinderat ist zuständig für die Versicherung des Personals gegen die Risiken gemäss Absatz 1. Er beachtet die gesetzlichen Mitwirkungsrechte des Personals. *

³ Der Gemeinderat regelt das Nähere in der Personalverordnung (PVo). *

5. Andere finanzielle Leistungen

Auslagenersatz, Sitzungsgeld

Art. 55 ¹ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Ersatz der Auslagen, die sich bei ihrer Aufgabenerfüllung als notwendig erweisen.

² Sie haben Anspruch auf Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.

³ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in der Personalverordnung.

Zulage für besondere Arbeitsleistungen

Art. 56 ¹ Bei einer vorübergehenden, aber länger als vier Wochen andauernden, zusammenhängenden Ausübung einer höher eingereichten Funktion wird ab der fünften Woche in der Regel eine Funktionszulage gewährt.

² Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in der Personalverordnung.

Kinderzulagen **Art. 57**¹ Die Ausrichtung von Kinderzulagen richtet sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen, SR 836.2 und dem kantonalen Gesetz über die Familienzulagen, BSG 832.71.

² Betreuungszulagen im Sinne von Artikel 86 des kantonalen Personalgesetzes werden nicht ausgerichtet.

Treueprämien **Art. 58**¹ Die Mitarbeitenden haben nach Vollendung von zehn Anstellungsjahren und in der Folge alle fünf Jahre Anspruch auf eine Treueprämie.

² Sofern es die betrieblichen Verhältnisse erlauben, kann die Prämie auf Gesuch hin als bezahlter Urlaub bezogen werden.

³ Der Gemeinderat regelt die Höhe der Treueprämie und die weiteren Einzelheiten in der Personalverordnung.

VII. Behördenmitglieder

Entschädigungen **Art. 59**¹ Der Anspruch der Mitglieder von Behörden auf eine Jahresentschädigung richtet sich nach Anhang II.

² Mit der Jahresentschädigung ist der Aufwand für die Vorbereitung von Sitzungen, Bürositzungen, Kontaktnahmen, Kurzgespräche und Besprechungen mit der Verwaltung sowie Repräsentationen, Empfänge von Vereinen und Organisationen und Begrüssungen anlässlich von Festen abgegolten.

Sitzungsgeld **Art. 60**¹ Die Mitglieder des Gemeinderats, der ständigen und nicht ständigen Kommissionen, der behördlichen Ausschüsse sowie Personen, die die Gemeinde in Institutionen oder in Unternehmungen vertreten, haben Anspruch auf ein Sitzungsgeld nach Anhang II

a für Sitzungen, deren Verlauf protokolliert wird und;

b für die Vertretung der Gemeinde bei Anlässen, sofern ein entsprechender Delegationsbeschluss des zuständigen Organs vorliegt oder die Teilnahme direkt mit der behördlichen Funktion verbunden ist.

² Richtet die Institution oder die Unternehmung eine Entschädigung aus, besteht kein Anspruch auf eine Vergütung durch die Gemeinde.

Auslagenersatz **Art. 61**¹ Die Mitglieder des Gemeinderats und der Kommissionen, die im Auftrag der Gemeinde tätig sind, haben gestützt auf Anhang II Anspruch auf Ersatz der Auslagen, die ihnen in Erfüllung ihrer Tätigkeit entstehen.

² Mit dem pauschalen Auslagenersatz für die Mitglieder des Gemeinderats sind sämtliche Auslagen in Zusammenhang mit der Amtsausübung in kommunalen, regionalen, kantonalen oder eidgenössischen Gremien abgegolten.

VIII. Zuständigkeiten, Verfahren und Rechtsschutz

Zuständigkeiten

Art. 62 Die Zuständigkeiten in personalrechtlichen Angelegenheiten regelt der Gemeinderat in der Personalverordnung, soweit dieses Reglement hierzu keine besonderen Bestimmungen enthält.

Verfügung

Art. 63 ¹ Die Anstellungsbehörde eröffnet den Mitarbeitenden durch schriftliche und begründete Verfügung:

- a die Verlängerung der Probezeit;
- b die Rückstufung innerhalb der Lohnklasse;
- c die Kündigung;
- d die Freistellung bei gekündigtem Arbeitsverhältnis;
- e die Dienstunfähigkeit;
- f die dauernde Versetzung an eine andere Stelle.

² Die Anstellungsbehörde erlässt auf Verlangen des betroffenen Mitarbeitenden oder von Amtes wegen eine Verfügung, wenn eine Streitigkeit aus dem Arbeitsverhältnis nicht einvernehmlich geregelt werden kann.

³ Für den Erlass und den Inhalt der Verfügungen gelten die Vorschriften des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG). Insbesondere ist den Betroffenen vor dem Erlass der Verfügung das rechtliche Gehör zu gewähren.

Rechtspflege

Art. 64 ¹ Gegen personalrechtliche Verfügungen können betroffene Mitarbeitende innert 30 Tagen seit Eröffnung Beschwerde beim Regierungsstatthalteramt erheben. Es besteht keine gemeindeinterne Anfechtungsmöglichkeit.

² Beschwerden gegen die Kündigung von Arbeitsverhältnissen haben keine aufschiebende Wirkung, ausser die instruierende Behörde ordnet sie an.

³ Dienstanweisungen sind nicht anfechtbar.

Aufsichtsrechtliche Anzeige

Art. 65 ¹ Mitarbeitende können wegen ungesetzlicher oder unangemessener Behandlung durch Vorgesetzte oder andere Mitarbeitende an die Gemeindeverwalterin oder den Gemeindeverwalter gelangen. Richtet sich die Anzeige gegen die Gemeindeverwalterin oder den Gemeindeverwalter, können die Mitarbeitenden an das Gemeindepräsidium gelangen.

² Bevor die betroffenen Mitarbeitenden eine Anzeige einreichen, ersuchen sie vorgängig um eine persönliche Aussprache mit ihren Vorgesetzten.

³ Es besteht kein Anspruch auf eine bestimmte Art der Erledigung.

IX. Vollzug, Übergangs- und Schlussbestimmungen

- Übergangsbestimmungen **Art. 66** ¹ Die Anstellungsbehörde schliesst auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens mit den Mitarbeitenden einen neuen Arbeitsvertrag nach den Bestimmungen dieses Reglements ab.
- ² Die Festlegung des Lohns erfolgt erstmals für das Folgejahr nach Inkrafttreten dieses Reglements nach den Bestimmungen von Artikel 40 ff. Die vorangehenden Leistungs- und Verhaltensbeurteilungen richten sich nach diesem Reglement.
- Besitzstand **Art. 67** ¹ Für Mitarbeitende, die aufgrund der neuen Funktionseinreihung nicht in die Bandbreite der neuen Lohnklasse eingereiht werden können, gilt der frankenmässige Besitzstand während der folgenden zwei Jahre.
- ² Nach Ablauf der Frist nach Absatz 1 legt die Anstellungsbehörde den Lohn des betroffenen Mitarbeitenden nach Artikel 39 neu fest.
- ³ Die Ausrichtung eines generellen Lohnaufstiegs nach Artikel 41 ist vom Besitzstand nicht betroffen.
- Inkrafttreten **Art. 68** ¹ Der Gemeinderat bestimmt das Inkrafttreten dieses Reglements.
- ² Mit dem Inkrafttreten sind das Reglement über das öffentlich-rechtlich angestellte Personal vom 10. Juni 1998 sowie allfällige weitere widersprechende Vorschriften aufgehoben.
- ³ Die von der Gemeindeversammlung am 15. Juni 2016 genehmigten Abänderungen des Artikels 54 treten auf den 1. Juli 2016 in Kraft. *

Genehmigung

So beraten und angenommen durch die Gemeindeversammlung von Herzogenbuchsee.

Herzogenbuchsee am 4. Dezember 2013

IM NAMEN DER EINWOHNERGEMEINDE

Die Vizegemeindepräsidentin:

Der Gemeindeverwalter:

Susanne Wetz-Aeschbach

Rolf Habegger

Auflagezeugnis

Der unterzeichnende Gemeindeverwalter bescheinigt, dass das Personalreglement vom 31. Oktober 2013 bis zum 4. Dezember 2013 zur Einsichtnahme in der Gemeindeverwaltung Herzogenbuchsee öffentlich auflag. Die Auflage ist vorschriftsgemäss im Anzeiger Oberaargau West vom 1. November 2013 publiziert worden.

Herzogenbuchsee, 4. Januar 2014

Der Gemeindeverwalter:

Die Inkraftsetzung des Personalreglements auf den 1. Juli 2014 wurde im Anzeiger Oberaargau West vom 12. Juni 2014 nach den Bestimmungen von Art. 45 der Gemeindeverordnung bekannt gegeben.

Herzogenbuchsee, 1. Juli 2014

Der Gemeindeverwalter:

Änderungstabelle – nach Beschluss

Beschluss	Organ	Inkrafttreten	Element	Änderung
04.12.2013	Gemeindeversammlung	01.07.2014	Erlass	Erstfassung
15.06.2016	Gemeindeversammlung	01.07.2016	Art. 54 Abs. 1 und 2	geändert
15.06.2016	Gemeindeversammlung	01.07.2016	Art. 54 Abs. 3	eingefügt
15.06.2016	Gemeindeversammlung	01.07.2016	Art. 68 Abs. 3	eingefügt
		01.01.2026	Anhang I, Lohnklassen (Basis 2026)	geändert

Änderungstabelle – nach Artikel

Element	Beschluss	Organ	Inkrafttreten	Änderung
Erlass	04.12.2013	Gemeindeversammlung	01.07.2014	Erstfassung
Art. 54 Abs. 1 und 2	15.06.2016	Gemeindeversammlung	01.07.2016	geändert
Art. 54 Abs. 3	15.06.2016	Gemeindeversammlung	01.07.2016	eingefügt
Art. 68 Abs. 3	15.06.2016	Gemeindeversammlung	01.07.2016	eingefügt
Anhang I, Lohnklassen (Basis 2026)			01.01.2026	geändert

Anhang I**Lohnklassen der Gemeinde Herzogenbuchsee (Basis 2026) ***

Jahreslohn inkl. 13. Monatsgehalt, ohne Sozialzulagen

LK	Grundlohn	Maximaler Lohn	Maximalbetrag Leistungsbonus
1	48'781.90	75'124.10	2'926.90
2	49'438.80	76'135.75	2'966.35
3	50'209.65	77'322.85	3'012.60
4	51'104.75	78'701.30	3'066.30
5	52'134.30	80'286.80	3'128.05
6	53'313.00	82'102.00	3'198.80
7	54'652.15	84'164.30	3'279.15
8	56'161.65	86'488.95	3'369.70
9	57'853.65	89'094.60	3'471.20
10	59'744.05	92'005.85	3'584.65
11	61'843.15	95'238.45	3'710.60
12	64'162.50	98'810.25	3'849.75
13	66'717.45	102'744.85	4'003.05
14	69'517.95	107'057.65	4'171.10
15	72'580.15	111'773.45	4'354.80
16	75'915.45	116'909.80	4'554.95
17	79'538.35	122'489.05	4'772.30
18	83'460.65	128'529.40	5'007.65
19	87'697.85	135'054.70	5'261.85
20	92'262.55	142'084.35	5'535.75
21	97'167.70	149'638.25	5'830.05
22	102'428.45	157'739.80	6'145.70
23	108'059.15	166'411.10	6'483.55
24	114'072.20	175'671.20	6'844.35
25	120'483.35	185'544.40	7'229.00

Anhang II

Jahresentschädigungen, Sitzungsgelder, Spesen

1. Jahresentschädigungen Behördenmitglieder

Die hienach aufgeführten Behördenmitglieder beziehen folgende feste Jahresentschädigungen:

- | | | |
|-----|--|---------------|
| 1.1 | Die sieben Mitglieder des Gemeinderates, zusätzlich zu den in Ziffer 1.2 bis 1.3 hienach festgesetzten Entschädigungen je | Fr. 12'000.-- |
| | Spesenentschädigung, pauschal je | Fr. 1'500.-- |
| | Der Gemeinderat entscheidet zudem jährlich über die Ausrichtung einer zusätzlichen Jahresentschädigung von Fr. 12'000.-- als Gesamtes oder in Bruchteilen aufgrund der Arbeitsbelastung unter seinen sieben Mitgliedern. | |
| 1.2 | Die Präsidentinnen/Präsidenten: | |
| | a Gemeinde- und Gemeinderatspräsidium | Fr. 38'000.-- |
| | b Schlachtviehkommission | Fr. 1'000.-- |
| | c Einbürgerungskommission | Fr. 1'000.-- |
| | d Gemeindemarketingkommission | Fr. 1'000.-- |
| | e Resultateprüfungskommission | Fr. 1'000.-- |
| 1.3 | Die Mitglieder des Gemeinderates, ausgenommen das Gemeindepräsidium, haben zusätzlich zu den in Ziffer 1.1 festgesetzten Jahrespauschalen Anspruch auf folgende Departemententschädigungen: | |
| | a für zwei Departemente mit geringer Arbeitsbelastung je | Fr. 0.-- |
| | b für zwei Departemente mit mittlerer Arbeitsbelastung je | Fr. 5'000.-- |
| | c für zwei Departemente mit hoher Arbeitsbelastung je | Fr. 10'000.-- |
| | Der Gemeinderat entscheidet jährlich über die Zuteilung der Entschädigungen gemäss Ziffer 1.3 Bst. a bis c auf die sechs Departementvorstehenden. | |

2. Taggelder, Sitzungsgelder, Spesenvergütungen

Ganztagesitzungen (Vormittag und Nachmittag)	Fr. 250.--
Halbtagesitzungen (Vormittag oder Nachmittag), Mindestdauer 2,5 Stunden	Fr. 125.--
Tagessitzungen unter 2,5 Stunden	Fr. 60.--
Abendsitzungen	Fr. 60.--

Die Präsidentinnen und Präsidenten sowie die Sekretärinnen und Sekretäre der vom Gemeinderat eingesetzten Spezialkommissionen und Ausschüsse, ausser den Angestellten der Gemeindeverwaltung, erhalten das doppelte Sitzungsgeld.

Die Mitglieder von Spezialkommissionen beziehen ein einfaches Sitzungsgeld.

Der Gemeinderat erlässt eine Verordnung, in der er die Beiträge der Gemeinde an die jährlichen Jahresschlussitzungen und die alle 2 Jahre stattfindenden Ausflüge des Gemeinderats und der Kommissionen regelt.

Für Verrichtungen ausserhalb der Gemeinde werden den Behördenmitgliedern die effektiven Reisespesen, analog den für das Gemeindepersonal geltenden Ansätzen, vergütet.

Diese Regelung findet nicht Anwendung auf die alle 2 Jahre stattfindenden Ausflüge der Kommissionen und des Gemeinderates.