

Gemeindeverwaltung Allschwil

 Finanzen – Informatik – Personal
 Personal

Synopse Personal- und Besoldungsreglement

Bisher	Neu	Bemerkungen
A. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN I. Zweck, Geltungsbereich, anwendbares Recht und Begriffe		Anpassungsvorschläge und Kommentare der Kommission grün (1. Lesung) und blau (2. Lesung) hervorgehoben Anträge aus den Fraktionen rot hervorgehoben
§ 1 Zweck Die Gemeindeverwaltung Allschwil ist ein öffentlicher Dienstleistungsbetrieb, der seine Leistungen im Rahmen der Rechtsordnung bürgernah, wirtschaftlich und durch engagierte, motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erbringt. Dieses Reglement schafft die entsprechenden Rahmenbedingungen.	Die Gemeindeverwaltung Allschwil (nachfolgend «Gemeinde» genannt) ist ein öffentlicher Dienstleistungsbetrieb, der seine Leistungen im Rahmen der Rechtsordnung bürgernah, wirtschaftlich und durch engagierte, motivierte Mitarbeitende erbringt. Dieses Reglement schafft die entsprechenden Rahmenbedingungen	
§ 2 Geltungsbereich ¹ Dieses Reglement gilt für alle Arbeitsverhältnisse der Gemeinde, soweit nicht kantonales Recht zur Anwendung kommt. Vorbehalten bleibt § 11 Abs. 3 dieses Reglemen-		

Bisher	Neu	Bemerkungen
<p>tes.</p> <p>²Die Anstellungs- und Besoldungsverhältnisse der Lehrkräfte der Primar- und Realschule richten sich nach kantonalem Recht.</p> <p>³ Für die Kindergarten- und die Jugendmusik-Lehrkräfte gilt dieses Reglement unter Vorbehalt abweichender Bestimmungen im kommunalen Kindergartenreglement, im kommunalen Reglement über die Jugendmusikschule sowie in der kantonalen Schulgesetzgebung¹.</p>	<p>²Die Anstellungs- und Besoldungsverhältnisse der Lehrpersonen richten sich nach kantonalem Recht.</p> <p>³ gestrichen</p>	<p>Die Lehrkräfte unterstehen kantonalen Gesetzgebung. Redundanz zum kantonalen Gesetz ist hier gewollt, damit ungeübte Lesende dies sofort erkennen. Abs. 2 und 3 werden zusammengeführt, da auch Kindergartenlehrkräfte dem kantonalen Reglement unterstehen.</p>
<p>§ 3 Behörden, Kommissionen und Nebenfunktionen</p> <p>¹Das Reglement enthält allgemeine Bestimmungen für die Mitglieder der Behörden und der Kommissionen sowie für die Inhaberinnen und Inhaber der nebenamtlichen Funktionen der Gemeinde. Für diese gelten insbesondere folgende Bestimmungen sinngemäss:</p> <p>a) Allgemeine Dienstpflicht (§ 54)</p> <p>b) Vorgesetztenpflicht (§ 55)</p> <p>c) Schweigepflicht (§ 56)</p> <p>d) Ablehnung von Vorteilen (§ 57)</p> <p>e) Haftpflichtversicherung (§ 77)</p> <p>f) Verantwortlichkeit (§ 78)</p> <p>g) Rechtsschutz (§ 81)</p> <p>²Die Entschädigung der Behörden, Kommis-</p>	<p>¹Das Reglement enthält allgemeine Bestimmungen für die Mitglieder der Behörden und der Kommissionen sowie für die Personen mit nebenamtlichen Funktionen der Gemeinde. Für diese gelten insbesondere folgende Bestimmungen sinngemäss:</p> <p>a) Allgemeine Dienstpflicht (§ 54)</p> <p>b) Vorgesetztenpflicht (§ 55)</p> <p>c) Schweigepflicht (§ 56)</p> <p>d) Ablehnung von Vorteilen (§ 57)</p> <p>e) Haftpflichtversicherung (§ 77)</p> <p>f) Verantwortlichkeit (§ 78)</p> <p>g) Rechtsschutz (§ 81)</p>	

¹ SGS 640 ff

Bisher	Neu	Bemerkungen
sionen und übrigen Nebenfunktionen der Gemeinde wird in einem separaten Reglement geregelt ² .		

<p>§ 4 Anwendbares Recht</p> <p>Soweit dieses Reglement und der jeweilige Arbeitsvertrag keine Bestimmungen enthalten, gelten sinngemäss die Bestimmungen des Kantons.</p>	<p>§ 4 Anwendbares Recht</p> <p>Soweit dieses Reglement sowie dessen Ausführungsbestimmungen und der jeweilige Arbeitsvertrag keine Bestimmungen enthalten, gelten sinngemäss die Bestimmungen des Kantons.</p>	Präzisierung
<p>§ 5 Begriffe</p> <p>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieses Reglementes sind alle Personen, die von der Gemeinde mit einem Voll- oder Teilpensum öffentlich-rechtlich beschäftigt sind.</p>	<p>Mitarbeitende im Sinne dieses Reglementes sind alle Personen, die von der Gemeinde mit einem Voll- oder Teilpensum öffentlich-rechtlich beschäftigt sind.</p>	
<p>II. Personalpolitik</p>		
<p>§ 6 Personalpolitische Grundsätze und Instrumente</p> <p>¹Der Gemeinderat bestimmt die Personalpolitik. Sie soll</p> <p>a) den wirtschaftlichen, wirksamen und dem steten Wandel der Aufgaben angepassten Personaleinsatz sicherstellen;</p> <p>b) die Voraussetzungen schaffen, um die zur Erfüllung der Aufgaben der Gemeinde geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu erhalten;</p> <p>c) den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und</p>	<p>b) die Voraussetzungen schaffen, um die zur Erfüllung der Aufgaben der Gemeinde geeigneten Mitarbeitenden zu gewinnen und zu erhalten;</p> <p>c) den Bedürfnissen der Mitarbeitenden in</p>	

² Reglement über die Entschädigung der Behörden, Kommissionen und Nebenfunktionen der Gemeinde Allschwil

<p>Mitarbeiter in der Arbeitswelt Rechnung tragen und die berufliche und persönliche Entwicklung fördern;</p> <p>d) individuelle und flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen und fördern;</p> <p>e) die Chancengleichheit für Frauen und Männer gewährleisten;</p> <p>f) die Beschäftigung und Wiedereingliederung von Erwerbslosen anstreben;</p> <p>g) die Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten ermöglichen;</p> <p>h) Lehrstellen und Praktikumsplätze anbieten;</p> <p>i) umweltbewusstes Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern.</p> <p>²Der Gemeinderat schafft Instrumente zur Personalpolitik, insbesondere solche zur Führung, Förderung und Beurteilung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie deren Aus-, Fort- und Weiterbildung.</p> <p>³Die Gemeinde schützt die Würde der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz. Verboten sind insbesondere sexuelle und sexistische Belästigungen.</p>	<p>der Arbeitswelt Rechnung tragen und die berufliche und persönliche Entwicklung fördern;</p> <p>e) die Chancengleichheit geschlechtsunabhängig gewährleisten;</p> <p>i) umweltbewusstes Verhalten der Mitarbeitenden fördern.</p> <p>²Der Gemeinderat beschliesst Instrumente zur Personalpolitik, insbesondere solche zur Führung, Förderung und Beurteilung von Mitarbeitenden sowie deren Aus- und Weiterbildung.</p> <p>³Die Gemeinde sorgt für ein Arbeitsklima, welches die Gleichstellung und die persönliche Integrität aller Mitarbeitenden gewährleistet.</p> <p>Mobbing, Diskriminierung, Gewalt und sexuelle Belästigung stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte der betroffenen Personen dar. Die Gemeinde duldet solche Handlungen nicht und verpflichtet sich, ihre Mitarbeitenden vor jeglicher Art der Verletzung der persönlichen Integrität zu schützen.</p>	<p>Der Begriff Fortbildung ist nicht mehr zeitgemäss. Früher gingen die Personalverantwortlichen davon aus, dass arbeitsplatzbezogene Fortbildung bezahlt wird, generelle Weiterbildung eher nicht. Heute gilt ein ganzheitlicheres Bild in der Personalentwicklung. Eine Unterscheidung von Fort- und Weiterbildung macht daher keinen Sinn. Dies betrifft auch §§ 62, 64, 73.</p> <p>Ergänzungsvorschlag der Kommission (urspr. Formulierung erschien den Mitgliedern nicht mehr zeitgemäss)</p>
---	--	---

<p>§ 7 Stellenplan</p> <p>¹Der Gemeinderat erlässt einen Stellenplan.</p> <p>²Der Gemeinderat hat die Stellen optimal zu bewirtschaften. Zu diesem Zweck kann er bestehende Stellen verschieben oder in andere Stellen umwandeln.</p> <p>³Arbeitseinsätze im Rahmen von Aushilfen, der Vertretung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die länger abwesend sind sowie Doppelbesetzungen für die Zeit der Einarbeitung erfolgen bei Bedarf ausserhalb des ordentlichen Stellenplans.</p> <p>⁴Der Gemeinderat kann bei Bedarf und mit Zustimmung der Personal- und Besoldungskommission neue Stellen schaffen.</p>	<p>²Die Geschäftsleitung hat die Stellen optimal zu bewirtschaften. Zu diesem Zweck kann sie bestehende Stellen verschieben oder in andere Stellen umwandeln.</p> <p>³Arbeitseinsätze im Rahmen von Aushilfen, der Vertretung von Mitarbeitenden, die länger abwesend sind, sowie Doppelbesetzungen für die Zeit der Einarbeitung erfolgen bei Bedarf ausserhalb des ordentlichen Stellenplans in Kompetenz der Geschäftsleitung.</p> <p>⁴ gestrichen</p> <p>⁵ Im Geschäftsbericht der Einwohnergemeinde Allschwil wird der Stellenetat per Ende des Kalenderjahres publiziert und die Veränderungen werden kommentiert.</p>	<p>Der Beschluss über den Stellenplan verbleibt weiterhin beim Gemeinderat</p> <p>Delegation an die Geschäftsleitung</p> <p>Delegation an die Geschäftsleitung</p> <p>Die Personal- und Besoldungskommission ist eingesetzt worden, weil dem Gemeinderat eine gute fachliche Beratung wichtig war. In den letzten Jahren wurde der Personaldienst professionalisiert. Im Rahmen der Überprüfung aller Kommissionen ist der Gemeinderat zum Schluss gelangt, die Aufgaben der Personal- und Besoldungskommission ab der nächsten Legislatur inhouse zu erfüllen. Die Personal- und Besoldungskommission unterstützt dies. Das Schaffen neuer Stellen ist bereits in Absatz 1 enthalten.</p> <p>Dem Einwohnerrat wird neu Transparenz im Geschäftsbericht zugesichert.</p>
<p>A§ 8 Stellenbeschreibungen</p> <p>Für jede Funktion ist eine Stellenbeschreibung zu erlassen</p>		

III. Personal- und Besoldungskommission	III. gestrichen	Gleiche Erklärung wie § 7 Abs. 4
<p>§ 9 Zusammensetzung / Wahl</p> <p>¹Die Personal- und Besoldungskommission besteht aus fünf Mitgliedern, die vom Gemeinderat gewählt werden. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht das Vorschlagsrecht für ein Mitglied zu.</p> <p>²Bei der Besetzung der Kommission sind Personen mit Fachwissen im Personalwesen zu berücksichtigen, wobei nach Möglichkeit auf eine angemessene Vertretung der Parteien und der Sozialpartner zu achten ist.</p> <p>³Die Personal- und Besoldungskommission konstituiert sich selber</p>	<p>§ 9 gestrichen</p>	Gleiche Erklärung wie § 7 Abs. 4
<p>§ 10 Aufgaben</p> <p>¹Die Personal- und Besoldungskommission berät den Gemeinderat beim Vollzug dieses Reglementes.</p> <p>²Der Gemeinderat hat die Personal- und Besoldungskommission in grundsätzlichen Fragen zu konsultieren und ihr insbesondere folgende Erlasse, auch vor Änderungen, zum Mitbericht vorzulegen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) personalpolitische Instrumente gemäss § 6 Abs. 2; b) den Stellenplan gemäss § 7; c) Bereichsumschreibungen gemäss § 32 Abs. 3 und 4; d) Vollzugsbestimmungen, die gestützt auf dieses Reglement ergehen. <p>³Einmal jährlich hat der Gemeinderat der</p>	<p>§ 10 gestrichen</p>	Gleiche Erklärung wie § 7 Abs. 4

<p>Personal- und Besoldungskommission den Stellenplan vorzulegen und Veränderungen, insbesondere Einreihungen in einen anderen Lohnbereich, zu begründen. Können sich die Kommission und der Gemeinderat diesbezüglich nicht einigen, so kann die Personal- und Besoldungskommission der Geschäftsprüfungskommission des Einwohnerrates Bericht erstatten.</p>		
<p>B. Das Arbeitsverhältnis I. Art und Begründung</p>		
<p>§ 11 Art ¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis. ²In begründeten Fällen kann die Gemeinde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem privatrechtlichen Vertrag anstellen. ³Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse unterstehen nicht dem vorliegenden Reglement. Soweit der Arbeitsvertrag keine Vorschriften enthält, richtet sich das privatrechtliche Arbeitsverhältnis nach den Bestimmungen des Obligationenrechtes über den Einzelarbeitsvertrag³.</p>	<p>¹Die Mitarbeitenden stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis. ²In begründeten Fällen kann die Gemeinde Mitarbeitende mit einem privatrechtlichen Vertrag anstellen.</p>	
<p>§ 12 Begründung Das Arbeitsverhältnis wird durch einen schriftlichen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag auf unbestimmte oder bestimmte Dauer begründet.</p>		

³ SR 220, Art. 319 ff. OR

<p>§ 13 Ausschreibung</p> <p>¹Offene Stellen sind öffentlich und intern auszuschreiben.</p> <p>²Ausgenommen sind befristete Arbeitsverhältnisse bis zu zwölf Monaten.</p>		
<p>§ 14 Anforderungsprofil</p> <p>¹Die Anstellung setzt fachliche und persönliche Eignung voraus.</p> <p>²Die Gemeinde kann die Anstellung vom Ergebnis einer Prüfung und/oder einer vertrauensärztlichen Untersuchung abhängig machen.</p>		
<p>§ 15 Unvereinbarkeit</p> <p>Unvereinbarkeiten richten sich nach den Bestimmungen des Gemeindegesetzes⁴ und müssen bei Stellenantritt beseitigt sein.</p>		
<p>II Dauer und Beendigung</p>		
<p>§ 16 Dauer</p> <p>Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel auf unbefristete Dauer abgeschlossen.</p>		
<p>§ 17 Probezeit</p> <p>¹Die ersten drei Monate gelten als Probezeit. Diese Frist kann vor Ablauf auf höchstens 6 Monate verlängert werden.</p>	<p>§ 17 Probezeit</p> <p>¹Die ersten drei Monate des unbefristeten sowie auch des befristeten Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Im Arbeitsvertrag kann schriftlich eine kürzere oder eine längere Probezeit vereinbart oder eine solche ausnahmsweise wegbedungen werden. Sie darf höchstens sechs Monate betragen.</p> <p>^{1bis} Die Probezeit kann in begründeten Fällen</p>	<p>Abs. 1 und 2: Präzisierungen und genauere Formulierungen, um in der praktischen Umsetzung Klarheit zu schaffen. Abs. 3: Vereinfachung auf eine gleiche Kündigungsfrist in der Probezeit von 7 Tagen.</p> <p>Präzisierung durch Kommission</p>

⁴ § 9 SGS 180

<p>²Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig ohne Vorliegen eines Grundes im Sinne von § 21 gekündigt werden.</p> <p>³In den ersten zwei Monaten beträgt die Kündigungsfrist eine Woche, danach einen Monat.</p>	<p>vor Ablauf einmalig auf höchstens sechs Monate verlängert werden.</p> <p>²Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig gekündigt werden, ohne dass ein Kündigungsgrund im Sinne von § 21 dieses Reglements vorliegt. Die Gemeinde hat die Kündigung aber unabhängig davon schriftlich zu begründen.</p> <p>³Die Kündigungsfrist beträgt sieben Tage.</p>	<p>Abs. 3, Antrag SP: Die Kündigungsfrist beträgt in den ersten drei Monaten 7 Tage. Bei Verlängerung der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist ab dem vierten Monat einen Monat.</p> <p>Die Kommission lehnt diesen Antrag ab und empfiehlt, dem Vorschlag der Gemeinde zu folgen. Für Näheres siehe Bericht.</p>
<p>§ 18 Beendigung</p> <p>Das Arbeitsverhältnis endet durch:</p> <p>a) Kündigung;</p> <p>b) Ablauf beim befristeten Arbeitsverhältnis;</p> <p>c) Aufhebung der Stelle;</p> <p>d) fristlose Auflösung;</p> <p>e) einvernehmliche Auflösung;</p> <p>f) Erreichen der Altersgrenze;</p> <p>g) vorzeitigen Altersrücktritt;</p> <p>h) Versetzung in den Ruhestand;</p> <p>i) Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität;</p> <p>k) Tod.</p>	<p>c) gestrichen;</p> <p>f) Pensionierung gemäss Reglement des massgeblichen Vorsorgeplans</p> <p>g) gestrichen;</p> <p>h) gestrichen;</p>	<p>Zu c): § 21 Abs. 1 a) bedingt eine Kündigung bei Aufhebung der Stelle.</p> <p>Zu h): obsolet. Entscheidend ist f).</p> <p>Zu g): ist nicht notwendig, da es sich beim vorzeitigen Altersrücktritt um eine Kündigung gemäss Bst. a) handelt.</p>

<p>§ 19 Kündigungsfristen und -termine</p> <p>¹Nach Ablauf der Probezeit können Arbeitsverträge beidseitig jeweils per Monatsende gekündigt werden. Die Kündigungsfristen betragen:</p> <p>a) im ersten Anstellungsjahr einen Monat; b) im zweiten Anstellungsjahr zwei Monate; c) ab dem dritten Anstellungsjahr drei Monate.</p> <p>²In besonderen Fällen kann vertraglich eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden.</p> <p>³Massgeblich für die Kündigungsfrist ist die Dauer des Arbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt der Kündigung.</p> <p>⁴Bei Lehrkräften ist die Kündigung nur auf Ende eines Semesters zulässig.</p>		
<p>§ 20 Kündigungsform</p> <p>¹Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.</p> <p>²Die Gemeinde hat die Kündigung zu begründen und mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.</p>	<p>§ 20 Kündigungsform</p> <p>³Die Gemeinde kann Mitarbeitende im Rahmen der Kündigung unter Einhaltung der Formvorgaben von Abs. 1 und 2 von der Arbeit freistellen.</p>	<p>Mit Abs. 3 wird neu Klarheit geschaffen, dass im Rahmen einer Kündigung seitens der Arbeitgeberin eine Freistellung möglich ist, was in der Praxis aber äusserst selten vorkommt. Ein Anspruch auf Freistellung besteht nicht. Es handelt sich hier um eine Freistellung mit oder nach Kündigung. Sie hat mit einer Freistellung als vorsorgliche Massnahme (vgl. § 59a) nichts zu tun.</p>

<p>§ 21 Kündigungsschutz⁵</p> <p>¹Nach Ablauf der Probezeit kann die Gemeinde das Arbeitsverhältnis nur aus wesentlichen Gründen kündigen. Wesentliche Gründe liegen vor, wenn</p> <p>a) die Stelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Annahme eines anderen zumutbaren Aufgabenbereiches ablehnt oder die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches nicht möglich ist;</p> <p>b) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dauernd oder langfristig an der Aufgabenerfüllung verhindert ist;</p> <p>c) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nicht in der Lage ist, die Aufgaben zu erfüllen oder wiederholt ungenügende Leistungen erbringt;</p> <p>d) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen wiederholt schwer verletzt hat;</p> <p>e) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.</p> <p>²Die Gemeinde hat eine Kündigung gemäss Absatz 1 Buchstabe c oder d vorgängig anzudrohen und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine angemessene Bewährungsfrist einzuräumen.</p>	<p>§ 21 Kündigungsschutz</p> <p>¹Nach Ablauf der Probezeit kann die Gemeinde ein Arbeitsverhältnis nur aus wesentlichen Gründen kündigen. Wesentliche Gründe liegen insbesondere vor, wenn</p> <p>a) die Stelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und Mitarbeitende die Annahme eines anderen zumutbaren Aufgabenbereiches ablehnen oder die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches nicht möglich ist;</p> <p>b) Mitarbeitende dauernd oder langfristig an der Aufgabenerfüllung verhindert sind;</p> <p>c) Mängel an der Leistung oder im Verhalten trotz schriftlicher Verwarnung anhalten oder sich wiederholen;</p> <p>d) Mitarbeitende wichtige vertragliche oder gesetzliche Verpflichtungen verletzt haben;</p> <p>e) Mitarbeitende eine strafbare Handlung begangen haben, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.</p> <p>²gestrichen</p>	<p>Der Verzicht auf eine abschliessende Aufzählung mittels des Wortes «insbesondere», ermöglicht es in Zukunft noch nicht voraussehbare Gründe anzuwenden. Diese Gründe müssen nach wie vor wesentlich sein (keine Bagatelgründe).</p> <p>Modernere Formulierungen sowie Wechsel vom Bewährungsverfahren auf das Verwarnungsverfahren (in Anlehnung an BL).</p> <p>Neu ist entscheidend, dass es sich um wichtige vertragliche und gesetzliche Verpflichtungen handelt. In diesem Fall fällt die Bedingung der Wiederholung weg.</p> <p>Durch den Wechsel zum Verwarnungsverfahren entfällt Absatz 2 (vgl. Abs. 1 c).</p>
---	---	---

⁵ Fassung gemäss Teilrevision vom 20.04.2005 (Geschäft 3435A), in Kraft seit 01.07.2005

<p>³Eine Kündigung ohne wesentlichen Grund ist nichtig, insbesondere wenn die Kündigungsgründe im Zusammenhang stehen mit der</p> <p>a) ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung und Durchsetzung gesetzlicher oder behördlicher Erlasse;</p> <p>b) Tätigkeit als Interessenvertreterin oder Interessenvertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p>	<p>³Eine Kündigung ohne wesentlichen Grund ist unzulässig, insbesondere wenn die Kündigungsgründe im Zusammenhang stehen mit der</p> <p>a) ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung und Durchsetzung gesetzlicher oder behördlicher Erlasse;</p> <p>b) Tätigkeit als Interessenvertretung der Mitarbeitenden.</p>	<p>Unzulässig ist aus juristischer Sicht treffender als nichtig.</p>
<p>§ 22 Kündigung zur Unzeit</p> <p>¹Die Bestimmungen des Obligationenrechts über die Kündigung zur Unzeit⁶ sind sinngemäss anwendbar.</p> <p>²Ist eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter infolge Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert, erstreckt sich die Sperrfrist auf die ganze Dauer der Lohnfortzahlung.</p>	<p>§ 22 Kündigung zur Unzeit</p> <p>¹Die Bestimmungen des Obligationenrechts über die Kündigung zur Unzeit sind nach Ablauf der Probezeit sinngemäss anwendbar.</p> <p>²Sind Mitarbeitende infolge Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert, beträgt die Sperrfrist im ersten Anstellungsjahr 90 Tage, danach 180 Tage. Im Falle einer Kündigung nach Ablauf der Sperrfrist bleibt die Lohnfortzahlung gemäss § 44 weiterhin bestehen.</p>	<p>Präzisierung, dass § 22 auf Arbeitsverhältnisse nach der Probezeit anwendbar ist.</p> <p>Präzisiere Formulierung.</p> <p>Abs 2, Antrag SP: Sperrfrist im 1 AJ 180 Tage, danach 365 Tage</p> <p>Die Kommission empfiehlt, diesen Antrag abzulehnen, da die Gemeinde ja zugesichert hat, dass den Mitarbeitenden auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Lohn für max. 2 Jahre weiterhin bezahlt wird inkl. Sozialleistungen.</p>

⁶ z.Zt. Art. 336 c ff. OR, SR 220, BG vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht), Änderung vom 18.3.1988

<p>§ 23 Fristablauf</p> <p>¹Der befristete Arbeitsvertrag endet ohne Kündigung.</p> <p>²Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis.</p>		<p>Vorschlag Kommission: Streichen, denn in der Vergangenheit gab es nie einen solchen Fall</p> <p>Der GR ist der M., dass diese Bestimmung zwecks besserer Lesbarkeit und Vollständigkeit beibehalten werden sollte.</p> <p>Die Kommission folgt diesem Antrag.</p>
<p>§ 24 Fristlose Auflösung</p> <p>¹Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden.</p> <p>²Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.</p> <p>³Erweist sich die fristlose Auflösung durch die Gemeinde als nicht gerechtfertigt und liegt auch kein Kündigungsgrund gemäss § 21 vor, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf angemessene Weiterbeschäftigung.</p>	<p>³gestrichen</p>	<p>In der Praxis ist die Weiterbeschäftigung nur in grossen Organisationen mit mehreren gleichartigen Teams möglich. In den Gemeinden gibt es in der Regel nur ein einziges Team mit gleicher Arbeit. Eine Weiterbeschäftigung ist deshalb weder für die Betroffenen noch das Team und die Vorgesetzte eine gute Lösung. Vorbehalten bleiben selbstverständlich Entschädigungszahlungen für die ungerechtfertigte Auflösung (vgl. § 24b).</p>
	<p>§ 24a Rechtswirkung und Anfechtbarkeit</p> <p>¹ Das Arbeitsverhältnis endet im Falle der fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses</p>	<p>Präzisierung der fristlosen Kündigung, was in der Praxis zu mehr Klarheit im Prozess führt.</p>

	<p>wie auch bei einer ordentlichen Kündigung auf den Auflösungs- bzw. den Kündigungs-termin.</p> <p>² Die Kündigung ist anfechtbar. Eine Beschwerde gegen die Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses hat keine aufschiebende Wirkung.</p> <p>³ Ein Anspruch auf Wiedereinstellung besteht nicht.</p>	
	<p>§ 24b Folgen der unzulässigen Kündigung</p> <p>¹ Erweist sich eine Kündigung als unzulässig, und wird die angestellte Person nicht wieder eingestellt, kann sie eine Entschädigung verlangen. Diese bemisst sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung.</p> <p>² Erweist sich eine fristlose Kündigung als unzulässig, so ist neben einer Entschädigung die Fortzahlung des Lohnes bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist oder – soweit ein befristetes Arbeitsverhältnis keine Kündigungsmöglichkeit vorsieht – bis zum Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags zu leisten.</p>	<p>Präzisierung der unzulässigen Kündigung, was in der Praxis zu mehr Klarheit im Prozess führt.</p>
<p>§ 25 Einvernehmliche Auflösung, Abfindung</p> <p>¹ Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit auf einen beliebigen Termin aufgelöst werden. Ausnahmsweise kann dabei eine Abfindung ausgerichtet werden.</p> <p>² Das Nähere regelt die Verordnung.</p>		

<p>§ 26 Erreichen der Altersgrenze⁷</p> <p>¹Das Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich am letzten Tag vor Beginn des Monats, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das 65. Altersjahr vollendet hat.</p> <p>²Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen über die Altersgrenze hinaus bis höchstens zur Vollendung des 70. Altersjahres verlängert werden.</p>	<p>Erreichen des Pensionsalters</p> <p>¹Das Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich am letzten Tag des Monats, in dem die Mitarbeitenden das reguläre Pensionsalter erreicht haben (siehe § 18 lit f).</p>	<p>Ziffer 8 des Vorsorgereglements BLPK Anschluss Allschwil sieht die Pensionierung nicht vor dem 65. Geburtstagsmonat sondern danach vor.</p>
<p>§ 27 - 28⁸</p>		
<p>§ 29 Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität⁹</p> <p>¹Bei voraussichtlich dauernder Arbeitsunfähigkeit, spätestens nach Ablauf eines Jahres, ist die Invalidisierung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zu veranlassen.</p> <p>²Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente. Bei der Zusage einer Teilinvalidenrente ist ein neuer Arbeitsvertrag abzuschliessen.</p> <p>³Die Höhe des Anspruches der betroffenen Person gegenüber der Vorsorgeeinrichtung richtet sich nach den Bestimmungen der von der Gemeinde anerkannten Vorsorgeeinrichtung.</p> <p>⁴In Härtefällen kann der Gemeinderat zur Vermeidung oder Linderung finanzieller Notlagen Überbrückungsleistungen gewähren.</p>	<p>¹Bei voraussichtlich dauernder Arbeitsunfähigkeit ist die Invalidisierung der betroffenen Mitarbeitenden nach drei Monaten zu veranlassen.</p>	<p>Die Kommissionsmitglieder erachten es als wichtig, dass entsprechend der gesetzlichen Regelung auf kantonaler Ebene, die IV-Anmeldung auch auf Gemeindeebene bereits nach wenigen Monaten Arbeitsunfähigkeit erfolgt, so dass der betroffenen Person keine Einkommenslücke widerfährt; bei Genesung der betroffenen Person kann die IV-Anmeldung jederzeit wieder rückgängig gemacht werden</p>

⁷ Fassung gemäss Teilrevision vom 22. Oktober 2014 (Geschäft 4196), in Kraft seit 1. Januar 2015

⁸ Aufgehoben am 22. Oktober 2014 (Geschäft 4196), mit Wirkung ab 1. Januar 2015

⁹ Fassung gemäss Teilrevision vom 22. Oktober 2014 (Geschäft 4196), in Kraft seit 1. Januar 2015

<p>§ 30 Abgangsentschädigung</p> <p>¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Stelle aufgelöst wird, ohne dass ihnen eine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann und die während mindestens drei Jahren für die Gemeinde tätig waren, haben Anspruch auf eine Abgangsentschädigung.</p> <p>²Die Verordnung regelt die Festsetzung der Abgangsentschädigung und bestimmt einen nach dem Alter und der Dauer der Tätigkeit bei der Gemeinde abgestuften Rahmen als Richtlinie. Die Abgangsentschädigung beträgt höchstens einen Jahreslohn.</p>	<p>¹Mitarbeitende, deren Stelle aufgelöst wird, ohne dass ihnen eine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann und die während mindestens drei Jahren für die Gemeinde tätig waren, haben Anspruch auf eine Abgangsentschädigung.</p> <p>²Das Nähere regelt die Verordnung.</p>	<p>§ 30 Abs. 2 wird analog zu § 25 Abs. 2 (Abfindung) geregelt.</p>
<p>C. RECHTE UND PFLICHTEN DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER</p> <p>I. Lohn</p>	<p>C. RECHTE UND PFLICHTEN DER MITARBEITENDEN</p>	
<p>§ 31 Lohngleichheit</p> <p>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit.</p>	<p>§ 31 Lohngleichheit</p> <p>Mitarbeitende haben bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit.</p>	
<p>§ 32 Lohnsystem</p> <p>¹Das Lohnsystem dient der Lohnfindung sowie der Motivation und der Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es basiert auf 9 Lohnbereichen (Anhang II).</p> <p>²Die Lohnbereiche sind nach Führungs- und Fachfunktionen unterteilt.</p> <p>³Der Gemeinderat umschreibt die Anforderungsprofile für die einzelnen Bereiche. Massgeblich sind dabei der Aufgaben- bzw. Arbeitsbereich, die Berufs- und Fachausbildung,</p>	<p>§ 32 Lohnsystem</p> <p>¹Das Lohnsystem dient der Lohnfindung sowie der Motivation und der Förderung der Mitarbeitenden. Es basiert auf 9 Lohnbereichen mit 19 Lohnklassen (Anhang II).</p> <p>²gestrichen</p> <p>³Die Gemeinde umschreibt die Anforderungsprofile für die einzelnen Stellen. Massgeblich sind dabei der Aufgaben- bzw. Arbeitsbereich, die Berufs- und Fachausbildung, die Berufserfahrung und Spezialkennt-</p>	<p>Lohnklassen waren bisher nicht formell genannt.</p> <p>Bisherige Präzisierung ist nicht notwendig, sie ergibt sich automatisch.</p> <p>Nachvollzug der heutigen Begriffe. «Alter» wird wegen Diskriminierung gestrichen. Anpassung an § 82.</p>

<p>nung, die Berufserfahrung und Spezialkenntnisse, das Alter sowie besondere Anforderungen. Bei den Führungsfunktionen berücksichtigt er zudem den Führungsbereich, die Führungserfahrung sowie das Maß der Verantwortung.</p> <p>⁴Die Bereichsumschreibungen sind vor dem Erlass oder allfälligen Änderungen der Personal- und Besoldungskommission zum Bericht vorzulegen.</p> <p>⁵Der Einwohnerrat legt den Stufenverlauf (Anhang I) und die Lohnbereiche (Anhang II) fest.</p> <p>⁶ ... ¹⁰ .</p> <p>⁷Der Einwohnerrat kann im Rahmen der Budgetgenehmigung den künftigen Stufenanstieg für alle Mitarbeitenden in der Folge für die Dauer von maximal zwei Jahren aussetzen oder beschleunigen.¹¹</p>	<p>nisse sowie besondere Anforderungen. Bei den Führungsfunktionen werden zudem Führungsbereich, Führungserfahrung sowie das Mass der Verantwortung berücksichtigt.</p> <p>⁴gestrichen</p> <p>⁵Der Einwohnerrat legt den ordentlichen Stufenverlauf (Anhang I) und die Lohnbereiche und Lohnklassen (Anhang II) sowie die Lohntabelle (Anhang III) fest.</p>	<p>Antrag Kommission: genauere Begrifflichkeiten („Lohnbereiche und Lohnklassen“), vgl. auch Kommentare zu den Anhängen I und II</p> <p>Antrag M. Häuptli betr. Lohntabelle, Fraktion Grüne/GLP/EVP: «Die Lohntabelle gehört als Anhang in das Reglement und ist vom ER zu beschliessen. Dabei geht es nicht um ein komplettes Excel-Sheet, sondern nur um den Betrag der Stufe 0 für jede Lohnklasse.»</p> <p>Vier Kommissionsmitglieder stimmen diesem Antrag zu, drei lehnen ihn ab.</p> <p>Antrag SP zu Abs. 7: Ersatzlose Streichung dieses Absatzes</p> <p>Die Kommission vertritt mit einem Stimmenverhältnis von 5 zu 2 die Meinung, dass diese Bestimmung beibehalten werden soll. Für Näheres siehe Bericht.</p>
--	---	--

¹⁰ Aufgehoben gemäss Teilrevision vom 8. Dezember 2015 (Geschäft Nr. 4252), in Kraft seit 1. Januar 2016

¹¹ Eingefügt gemäss Teilrevision vom 8. Dezember 2015 (Geschäft Nr. 4252), in Kraft seit 1. Januar 2016

<p>§ 33 Einreihung</p> <p>¹Der Gemeinderat reiht die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäss Lohnbereich und Bereichsumschreibung ihrer Funktion entsprechend ein.</p> <p>²Die erstmalige Einreihung soll in der Regel eine Lohnentwicklung innerhalb der Bereichsbandbreite ermöglichen.</p>	<p>§ 33 Einreihung</p> <p>¹Die Gemeinde reiht die Stellen in die Lohnklassen ein.</p> <p>²gestrichen</p>	<p>Begriffsanpassungen: Nicht Personen (Mitarbeitende) werden den Lohnklassen zugeordnet sondern Stellen (Funktionen). Anpassung an § 82. Unnötige Präzisierung</p>
<p>§ 34 Neueinreihung</p> <p>¹Bei der Übernahme einer anderen Aufgabe oder Funktion ist die Einreihung zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.</p> <p>²Beförderungen in einen höheren Lohnbereich setzen voraus, dass die Kriterien der entsprechenden Bereichsumschreibungen erfüllt sind.</p>	<p>²Beförderungen in eine höhere Lohnklasse setzen voraus, dass die Kriterien der entsprechenden Stellenbeschreibungen erfüllt sind.</p>	<p>Begriffsanpassung: Lohnklasse statt Lohnbereich.</p>
	<p>§ 34a Lohnband</p> <p>¹Der Lohn besteht aus einem Funktions-, einem Erfahrungs-, einem Leistungsanteil und allfälligen Zulagen.</p> <p>²Er entwickelt sich innerhalb eines Lohnbandes mit zunehmender Erfahrung in Abhängigkeit der Leistung der Mitarbeitenden.</p> <p>³Das Lohnband wird von der nächsthöheren und der nächsttieferen Lohnklasse begrenzt.</p>	<p>Hier handelt es sich um den Kern des neuen Modells. Es schafft mehr Flexibilität sowohl für die Arbeitnehmenden als auch für die Arbeitgeberin.</p>
<p>§ 35 Erfahrungs- und Leistungsstufen</p> <p>¹Der Stufenverlauf ist im Anhang I festgelegt.</p> <p>²Der vorgesehene Stufenanstieg setzt eine gute Gesamtbeurteilung beim Mitarbeitergespräch voraus. Er bemisst sich nach der Er-</p>	<p>²Der ordentliche Stufenanstieg setzt eine gute Gesamtbeurteilung beim Mitarbeitergespräch voraus. Er bemisst sich nach</p>	<p>Das Adjektiv «ordentlicher» ist verständlicher.</p>

<p>fahrungszunahme und den individuellen sowie den kollektiven Erfolgsbeiträgen und Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>³Der Stufenanstieg kann beschleunigt oder aufgehalten werden. Solche Fälle sind der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter unter Angabe der Gründe schriftlich mitzuteilen.</p> <p>⁴Ein allfälliger Stufenanstieg erfolgt jeweils per 1. Januar. Die Anstellungsjahre werden nach Kalenderjahr berechnet. Beginnt ein Arbeitsverhältnis spätestens am 1. Juli, so gilt das betreffende Kalenderjahr als erstes Anstellungsjahr.</p>	<p>der Erfahrungszunahme und den individuellen sowie den kollektiven Erfolgsbeiträgen und Leistungen der Mitarbeitenden.</p> <p>³Aufgrund der Leistungen der Mitarbeitenden kann der ordentliche Stufenanstieg erhöht, verkleinert oder ausgesetzt werden.</p>	<p>Bisher hat es nur drei Möglichkeiten der Leistungshonorierung geben: doppelter Stufenanstieg, ordentlicher Stufenanstieg oder gar kein Stufenanstieg. Neu sind alle Beträge dazwischen auch möglich, was ein besseres Eingehen auf die konkrete Leistung ermöglicht.</p>
<p>§ 36 Ersteinstufung</p> <p>¹Bei der Ersteinstufung sind die beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen sowie die Lage am Arbeitsmarkt angemessen zu berücksichtigen.</p> <p>²Ruhte die berufliche Tätigkeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters wegen Haushalts-, Erziehungs- oder Betreuungsjahren, wird diese Zeit bei der Festlegung der Erfahrungs- oder Leistungsstufe angemessen berücksichtigt.</p> <p>³Wer den Anforderungen der Stellenbeschreibung noch nicht vollumfänglich entspricht, kann für maximal drei Jahre in Anlaufstufen eingereiht werden.</p>	<p>²Ruhten die beruflichen Tätigkeiten der Mitarbeitenden wegen Haushalts-, Erziehungs- oder Betreuungsjahren, werden diese Zeiten bei der Festlegung der Erfahrungs- oder Leistungsstufe angemessen berücksichtigt.</p>	

<p>§ 37 Leistungsprämie</p> <p>Zur Auszeichnung hervorragender oder ausserordentlicher Leistungen kann der Gemeinderat einmalige Prämien ausrichten.</p>	<p>§ 37 Anerkennungsprämie</p> <p>¹Der Gemeinderat legt den Finanzrahmen für die Summe der Anerkennungsprämien fest.</p> <p>²Zur Auszeichnung hervorragender oder ausserordentlicher Leistungen können die Bereichsleitungen zusammen mit der Leiterin respektive dem Leiter Gemeindeverwaltung ihren Mitarbeitenden einmalige Anerkennungsprämien ausrichten.</p> <p>³Anerkennungsprämien für Bereichsleitungen legt der Gemeinderat auf Antrag der Leiterin respektive des Leiters Gemeindeverwaltung fest.</p> <p>⁴Anerkennungsprämien für die Leiterin respektive den Leiter Gemeindeverwaltung legt der Gemeinderat fest.</p>	<p>Modernerer Begriff</p> <p>Neue Zuständigkeit, die der eigentlichen Praxis entspricht.</p> <p>Klarerer Wortlaut</p> <p>Konzentration des GR auf strategische Rolle.</p> <p>Hinweis Echogruppe ER: Höchstsumme einer einzelnen Prämie mindestens in den Ausführungsbestimmungen festlegen. -> Wurde in Verordnung aufgenommen. (Vier-Augenprinzip)</p> <p>Mehraugenprinzip auch hinsichtlich Anerkennungsprämien für Bereichsleitungen</p> <p>Tausch der beiden Absätze 3 und 4 wegen Hierarchie.</p> <p>Abs.4: Anpassung an das Gemeindeführungsmodell und auch hier Mehraugenprinzip</p>
<p>§ 38 13. Monatslohn</p> <p>¹Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird jeweils Ende November ein 13. Monatslohn ausgerichtet.</p> <p>²Die Höhe des 13. Monatslohns beträgt 1/12 der für das betreffende Jahr massgeblichen Lohnsumme, ausgenommen Zulagen und Prämien.</p>	<p>§ 38 Jahreslohn</p> <p>¹Die Lohnansätze sind Jahreslöhne bei vollem Beschäftigungsgrad.</p> <p>²Der Jahreslohn (ausgenommen Zulagen und Prämien) wird in dreizehn gleichen Teilbeträgen ausbezahlt. Jeweils ein Dreizehntel des Jahreslohnes wird monatlich, ein Dreizehntel Ende November als 13. Monatslohn ausgerichtet.</p> <p>³Beginnt oder endet das Dienstverhältnis während des Kalenderjahres, so wird der 13. Monatslohn im Verhältnis zur Dienstdauer während des Kalenderjahres ausgerichtet.</p>	<p>Moderne und präzisere Definition des 13. Monatslohns im Verhältnis zum Jahreslohn</p>

<p>³Soweit dies betrieblich möglich ist, kann der 13. Monatslohn ganz oder teilweise in Form von wochenweise zusammenhängenden Ferien bezogen werden.</p>	<p>⁴Soweit dies betrieblich möglich ist, kann der 13. Monatslohn ganz oder teilweise in Form von wochenweise zusammenhängendem Urlaub bezogen werden.</p> <p>⁵Die Lohntabelle (Anhang III) ist über die Website der Gemeinde öffentlich zugänglich und wird jährlich dem kantonalen Teuerungsausgleich angepasst (vgl. § 39 Abs. 1).</p>	<p>Begriff Ferien ist nicht präzise, Urlaub ist korrekter.</p> <p>Antrag Kommission: neuer Abs. 5:</p> <p>Begründung: Wie es bereits auf Kantonsebene sowie bei vielen BL Gemeinden der Fall ist, soll der Lohnschlüssel der Gemeindemitarbeitenden öffentlich zugänglich sein.</p>
<p>§ 39 Teuerung, Reallohnveränderung¹²</p> <p>¹Die Anpassung an die Teuerung richtet sich nach der kantonalen Regelung.¹³</p> <p>²Vom Kanton beschlossene Reallohnveränderungen können sinngemäss auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde angewendet werden, sofern der Einwohnerrat dies beschliesst. Darüber hinausgehende Reallohnverbesserungen beschliesst auf Antrag des Gemeinderates der Einwohnerrat.</p>	<p>²Vom Kanton beschlossene Reallohnveränderungen können sinngemäss auch für Mitarbeitende der Gemeinde angewendet werden, sofern der Einwohnerrat dies beschliesst. Darüber hinausgehende Reallohnverbesserungen beschliesst der Einwohnerrat.</p>	
<p>II. Zulagen, Jubiläumsprämie sowie Abgeltung von Auslagen und besonderen Dienstleistungen</p>		
<p>§ 40 Sozialzulagen</p> <p>Die Ausrichtung von Familien- und Kinderzulagen richtet sich nach der kantonalen Rege-</p>		

¹² Eingefügt gemäss Teilrevision vom 8. Dezember 2015 (Geschäft 4252), in Kraft seit 1. Januar 2016

¹³ § 30 Bst. c SGS 150 und § 39 SGS 150.1

lung ¹⁴ .		
<p>§ 41 Jubiläumsprämie</p> <p>¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten für das 10. Anstellungsjubiläum und danach alle 5 Jahre eine Jubiläumsprämie. Diese entspricht beim 10. und 15. Anstellungsjubiläum einem Viertel des Monatslohnes, beim 20. Anstellungsjubiläum einem halben Monatslohn. Beim 25., 30. und 35. Anstellungsjubiläum wird ein ganzer Monatslohn ausgerichtet. Ab dem 40. Anstellungsjubiläum werden jedes fünfte Jahr zwei ganze Monatslöhne ausgerichtet.</p> <p>²Auf Wunsch der Mitarbeiterin beziehungsweise des Mitarbeiters oder der Gemeinde und soweit dies betrieblich möglich ist, kann die Jubiläumsprämie ganz oder teilweise in bezahlten Urlaub oder in eine befristete Arbeitszeitverkürzung umgewandelt werden.</p>	<p>¹ Mitarbeitende erhalten für das 10. Anstellungsjubiläum und danach alle 5 Jahre eine Jubiläumsprämie. Diese entspricht beim 10. und 15. Anstellungsjubiläum einem Viertel des Monatslohnes, beim 20. Anstellungsjubiläum einem halben Monatslohn. Beim 25., 30. und 35. Anstellungsjubiläum wird ein ganzer Monatslohn ausgerichtet. Ab dem 40. Anstellungsjubiläum werden jedes fünfte Jahr zwei ganze Monatslöhne ausgerichtet.</p> <p>² Auf Wunsch der Mitarbeitenden oder der Gemeinde und soweit dies betrieblich ist, kann die Jubiläumsprämie ganz oder teilweise in bezahlten Urlaub oder in eine befristete Arbeitszeitverkürzung umgewandelt werden.</p>	
<p>§ 42 Auslagenersatz</p> <p>¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Ersatz der Auslagen, die sich bei der Aufgabenerfüllung als notwendig erweisen. Sie haben die erforderlichen Massnahmen zu treffen, um die Auslagen möglichst niedrig zu halten.</p> <p>²Das Nähere regelt die Verordnung.</p>	<p>¹Mitarbeitende haben Anspruch auf Ersatz der Auslagen, die sich bei der Aufgabenerfüllung als notwendig erweisen. Sie haben die erforderlichen Massnahmen zu treffen, um die Auslagen möglichst niedrig zu halten.</p>	
<p>§ 43 Abgeltung besonderer Dienstleistungen</p> <p>Der Gemeinderat ordnet folgende Ansprüche:</p>		

¹⁴ § 30 Bst. b SGS 150 und §§ 29 f. SGS 150.1

<p>a) Fahrzeugentschädigungen für Dienstfahrten;</p> <p>b) Abgeltung von Diensterschwernissen sowie Dienstleistungen ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit;</p> <p>c) Abgeltung der Sitzungsteilnahme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.</p>	<p>c) Abgeltung der Sitzungsteilnahme von Mitarbeitenden.</p>	
<p>III. Lohnfortzahlung</p>		
<p>§ 44 Bei Krankheit und Unfall¹⁵</p> <p>¹Beim unbefristeten Arbeitsverhältnis wird im Falle von Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Probezeit der vertraglich vereinbarte Lohn zuzüglich allfälliger Sozialleistungen ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit und während maximal 730 Tagen pro Fall ausbezahlt. Vorbehalten bleibt § 44 Absatz 1^{quinquies}.</p> <p>^{1bis}Arbeitsunfähigkeit, die durch Wiederaufnahme der Arbeit während weniger als 90 Kalendertagen unterbrochen wird, gilt als zusammenhängend, sofern sie nicht nach vertrauensärztlichem Zeugnis auf verschiedene Krankheiten oder Unfälle zurückzuführen ist.</p> <p>^{1ter} Bei wechselndem Beschäftigungsgrad ist für die Berechnung des Lohnes der Durchschnitt der Stunden massgebend, die während der sechs Monate unmittelbar vor Eintreten der Krankheit oder des Unfalls geleistet worden sind.</p> <p>^{1quater} Beim befristeten Arbeitsverhältnis besteht im Falle von Arbeitsunfähigkeit folgen-</p>	<p>¹Beim unbefristeten Arbeitsverhältnis wird im Falle von Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Probezeit der vertraglich vereinbarte Lohn zuzüglich allfälliger Sozialleistungen und <u>Pensionskassen</u>Vorsorgebeiträge ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit und während maximal 730 Tagen pro Fall ausbezahlt. Vorbehalten bleibt § 44 Absatz 1^{quinquies}.</p>	<p>Antrag Kommission auf Wunsch eines Mitgliedes: den Terminus Pensionskassenbeiträge durch Vorsorgebeiträge ersetzen.</p>

¹⁵ Fassung gemäss Teilrevision vom 20.04.2005 (Geschäft 3435A), in Kraft seit 01.07.2005

der Anspruch auf Lohnzahlung:

a. bei einer Vertragsdauer bis zu einem Monat: kein Anspruch

b. bei einer Vertragsdauer von mehr als einem und bis zu drei Monaten: Lohn für eine Woche (entsprechend sieben Kalendertagen);

c. bei einer Vertragsdauer von mehr als drei und bis zu 14 Monaten: für drei Monate der volle und für weitere drei Monate der halbe Lohn;

d. bei einer Vertragsdauer von mehr als 14 Monaten: Lohnzahlung gemäss § 44 Abs. 1 - 1^{ter}

¹quinquies Die Dauer der Lohnzahlung bei Arbeitsunfähigkeit während der Probezeit folgt den Grundsätzen von Absatz 1^{quater}.

²Bei Haftung Dritter, insbesondere bei Zahlung von Taggeldern und Renten aus Kranken-, Unfall-, Invaliden- und Haftpflichtversicherungen, werden die Leistungen der Gemeinde für die gleiche Periode soweit gekürzt, als ansonsten der volle Lohn überstiegen wird. Nachträgliche Rückforderung und Verrechnung sind zulässig.

³Die Lohnzahlung endigt in jedem Falle mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

<p>§ 44bis Kürzung, Verweigerung oder Rückforderung der Lohnzahlung¹⁶</p> <p>¹Die Anstellungsbehörden können Lohnzahlungen kürzen, verweigern oder bei bereits erfolgter Zahlung zurückfordern bei</p> <ul style="list-style-type: none"> a. absichtlichem Herbeiführen einer Arbeitsunfähigkeit, b. pflichtwidrigem Verhalten während der gemeldeten Arbeitsunfähigkeit, c. absichtlich verspätetem Arztbesuch, d. selbst zu verantwortender ungünstiger Beeinflussung des Heilungsverlaufes, e. Nichtbefolgen der Melde- und Auskunftspflicht, f. Verweigerung der Abtretung von Ansprüchen gegen Dritte. <p>²Werden bei unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit Versicherungsleistungen gemäss Bundesgesetz vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung (UVG) gekürzt oder nicht erbracht, so gilt dies auch für die Lohnzahlung gemäss § 44.</p>	<p>¹ Die Gemeinde kann Lohnzahlungen kürzen, (...)</p>	<p>Einheitliche Formulierung «Die Gemeinde».</p>
<p>§ 45 Bei Schwangerschafts-, Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub</p> <p>¹Der bezahlte Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub beträgt insgesamt 16 Wochen.</p>	<p>§ 45 Elternurlaub</p> <p>¹Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub richten sich nach den Bestimmungen des Kantons.</p>	<p>Den Begriff Schwangerschaftsurlaub gibt es beim Kanton nicht mehr. Gemäss Kanton neu Elternurlaub.</p> <p>Abs. 1 Antrag SP: Mutterschaftsurlaub neu 6 Monate, Vaterschafts- und Co-Mutterschaftsurlaub neu 1 Monat</p> <p>Kommission lehnt diese Anträge ab, da im Kanton eine einheitliche Regelung angestrebt</p>

¹⁶ Fassung gemäss Teilrevision vom 20.04.2005 (Geschäft 3435A), in Kraft seit 01.07.2005

<p>²Im Übrigen richtet sich der Schwangerschafts-, Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub nach den Bestimmungen des Kantons¹⁷.</p>	<p>²Co-Mutterschaftsurlaub richtet sich nach den Bestimmungen des Vaterschaftsurlaubs.</p>	<p>werden sollte.</p> <p>Abs. 2 Antrag SP: bisheriger Text soll belassen werden.</p> <p>Dem wird mit dem Vorschlag der Kommission Rechnung getragen.</p>
<p>§ 46 Bei Militärdienst und anderen Dienstleistungen</p> <p>Die Lohnzahlung während des obligatorischen Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienstes, des Dienstes im Rahmen anderer öffentlicher Aufgaben und bei humanitären Einsätzen richtet sich nach den Bestimmungen des Kantons¹⁸.</p>		
<p>§ 47 Bei Todesfall¹⁹</p> <p>¹Beim Tode einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters wird der Lohn für den laufenden Monat ausgerichtet.</p> <p>²Vom nächstfolgenden Monat an übernimmt die Gemeinde noch während sechs Monaten zugunsten der gemäss den Statuten der von der Gemeinde anerkannten Vorsorgeeinrichtung leistungsberechtigten Hinterbliebenen die Differenz zwischen dem zuletzt bezogenen Nettolohn einerseits und den Leistungen der Pensionskasse, zuzüglich Leistungen gemäss den Bundesgesetzen über die Alters- und Hinterlassenenversicherung, die Kranken- und Unfallversicherung und die</p>	<p>¹Beim Tode von Mitarbeitenden wird der Lohn für den laufenden Monat ausgerichtet.</p>	

¹⁷ Regierungsratsverordnung vom 13. Mai 1997 über den Schwangerschafts-, Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsurlaub, SGS 153.13

¹⁸ SGS 153.17

¹⁹ Fassung gemäss Teilrevision vom 22. Oktober 2014 (Geschäft 4196), in Kraft seit 1. Januar 2015

Militärversicherung andererseits.		
IV. Arbeitszeit und Absenzen		
<p>§ 48 Arbeitszeit</p> <p>¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die vom Gemeinderat festgesetzte Arbeitszeit einzuhalten.</p> <p>²Der Gemeinderat erlässt Ausführungsbestimmungen über die Arbeitszeit. Insbesondere regelt er</p> <p>a) die Dauer der Arbeitszeit; b) die Zulässigkeit individueller und flexibler Arbeitszeitformen.</p>	<p>¹Mitarbeitende haben die vom Gemeinderat festgesetzte Arbeitszeit einzuhalten.</p>	
	<p>§ 48^{bis}</p> <p>Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Reduktion des bisherigen Arbeitspensums nach dem Elternurlaub.</p>	<p>Antrag SP: Einführung eines neuen § 48 bis, damit die Eltern die Chancen erhalten, nach dem Elternurlaub wieder langsam ins Berufsleben zurückzufinden.</p> <p>Die Kommission folgt dem Antrag der SP mit vier zu drei Stimmen, für Näheres siehe Bericht.</p>
<p>§ 49 Überstundenarbeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst</p> <p>¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können im Rahmen der Zumutbarkeit zur Leistung notwendiger Überstunden und zur Dienstleistung ausserhalb der normalen Arbeitszeit verpflichtet werden.</p> <p>²Für angeordnete Überstunden sowie für Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst ist angemessene Freizeit oder eine Entschädigung zu gewähren.</p>	<p>¹Mitarbeitende können im Rahmen der Zumutbarkeit zur Leistung notwendiger Überstunden und zur Dienstleistung ausserhalb der normalen Arbeitszeit verpflichtet werden.</p>	

<p>³Das Nähere regelt die Verordnung.</p>		
<p>§ 50 Absenzen</p> <p>¹Sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Erscheinen zur Arbeit verhindert, so haben sie dies unter Angabe des Grundes so bald als möglich der vorgesetzten Stelle zu melden.</p> <p>²Absenzen infolge Krankheit oder Unfall, die mehr als drei Arbeitstage dauern, sind durch ärztliches Zeugnis zu belegen.</p>	<p>¹Sind Mitarbeitende am Erscheinen zur Arbeit verhindert, so haben sie dies unter Angabe des Grundes so bald als möglich der vorgesetzten Stelle zu melden.</p> <p>²Absenzen infolge Krankheit oder Unfall, die mehr als fünf Arbeitstage dauern, sind durch ärztliches Zeugnis zu belegen.</p>	<p>Anlehnung an kantonales Recht.</p>
<p>V. Ferien, arbeitsfreie Tage und Urlaub</p>		
<p>§ 51 Ferien²⁰</p> <p>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben pro Kalenderjahr Anspruch auf bezahlte Ferien. Das Nähere regelt die Verordnung.</p>	<p>Mitarbeitende haben pro Kalenderjahr Anspruch auf bezahlte Ferien. Das Nähere regelt die Verordnung.</p>	
<p>§ 52 Arbeitsfreie Tage</p> <p>Die arbeitsfreien Tage werden jährlich vom Gemeinderat festgelegt.</p>		
<p>§ 53 Urlaub</p> <p>¹Bezahlter und unbezahlter Urlaub sind bewilligungspflichtig.</p> <p>²Das Nähere regelt die Verordnung. Zu regeln sind insbesondere die Gründe, aus denen die Gemeindeverwalterin beziehungsweise der Gemeindeverwalter Urlaub bis zu drei Tagen ohne Anrechnung an die Ferien und ohne Lohnkürzung bewilligen kann.</p>	<p>²Das Nähere regelt die Verordnung.</p>	<p>Der Verweis auf die Verordnung ist ausreichend.</p>

²⁰ Fassung gemäss Teilrevision vom 16.11.2011 (Geschäft 4022), in Kraft seit 01.01.2012

VI. Allgemeine Pflichten		
<p>§ 54 Allgemeine Dienstpflicht</p> <p>Von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden Engagement für die Aufgaben der Verwaltung, Aufgeschlossenheit gegenüber dem Dienstleistungsgedanken, Lernbereitschaft, Teamgeist und abteilungsübergreifende Zusammenarbeit erwartet. Sie sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Arbeiten im Interesse der Gemeinde wirtschaftlich, sachgemäss, nach bestem Wissen und mit Sorgfalt auszuführen und haben ihre Arbeitszeit für die Erfüllung ihrer Aufgaben zu verwenden.</p>	<p>Von den Mitarbeitenden werden Engagement für die Aufgaben der Verwaltung, Aufgeschlossenheit gegenüber dem Dienstleistungsgedanken, Lernbereitschaft, Teamgeist und abteilungsübergreifende Zusammenarbeit erwartet. Sie sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Arbeiten im Interesse der Gemeinde wirtschaftlich, sachgemäss, nach bestem Wissen und mit Sorgfalt auszuführen und haben ihre Arbeitszeit für die Erfüllung ihrer Aufgaben zu verwenden.</p>	
<p>§ 55 Vorgesetztenpflicht</p> <p>¹Die Vorgesetzten tragen die Führungsverantwortung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>²Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind durch Zielvereinbarungen zu führen. Vorgesetzte streben die Delegation von Aufgaben, Kompetenzen und von Verantwortung an.</p> <p>³Die Vorgesetzten informieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Wahrung der persönlichen und betrieblichen Interessen möglichst frühzeitig und umfassend über Tatsachen und Vorhaben, die für ihre Tätigkeit von Bedeutung sind.</p>	<p>¹Die Vorgesetzten tragen die Führungsverantwortung für die Mitarbeitenden.</p> <p>²Mitarbeitende sind durch Zielvereinbarungen zu führen. Vorgesetzte streben die Delegation von Aufgaben, Kompetenzen und von Verantwortung an.</p> <p>³Die Vorgesetzten informieren die Mitarbeitenden unter Wahrung der persönlichen und betrieblichen Interessen möglichst frühzeitig und umfassend über Tatsachen und Vorhaben, die für ihre Tätigkeit von Bedeutung sind.</p>	
<p>§ 56 Schweigepflicht</p> <p>¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim</p>	<p>¹Mitarbeitende sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind. Sie dürfen</p>	

<p>zu halten sind. Sie dürfen Unterlagen, die nicht zur Veröffentlichung bestimmt sind, Dritten nicht zugänglich machen.</p> <p>²Die Schweigepflicht bleibt auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p> <p>³Die gesetzliche Auskunftspflicht gegenüber dem Einwohnerrat und seinen Kommissionen sowie die Pflicht zur Zeugenaussage vor Gericht bleiben vorbehalten.</p>	<p>Unterlagen, die nicht zur Veröffentlichung bestimmt sind, Dritten nicht zugänglich machen.</p>	
<p>§ 57 Ablehnung von Vorteilen</p> <p>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung keine Geschenke oder andere Vorteile für sich oder andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen. Ausgenommen sind Aufmerksamkeiten von geringem Wert.</p>	<p>Mitarbeitende dürfen im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung keine Geschenke oder andere Vorteile für sich oder andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen. Ausgenommen sind Aufmerksamkeiten von geringem Wert.</p>	
<p>§ 58 Vorübergehende Zuweisung anderer Aufgaben</p> <p>¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können verpflichtet werden, vorübergehend Arbeiten auszuführen, für die sie nicht ausdrücklich angestellt worden sind, soweit ihnen dies aufgrund ihrer Voraussetzungen und Fähigkeiten sowie ihrer Tätigkeit zugemutet werden kann. Insbesondere besteht eine Stellvertretungspflicht.</p> <p>²Dauert die Stellvertretung oder die Übernahme zusätzlicher Aufgaben länger als acht Wochen, so ist eine angemessene Funktionszulage zu gewähren.</p> <p>³Über die Stellvertretung, die Übernahme zusätzlicher Aufgaben und die Bemessung</p>	<p>¹Mitarbeitende können verpflichtet werden, vorübergehend Arbeiten auszuführen, für die sie nicht ausdrücklich angestellt worden sind, soweit ihnen dies aufgrund ihrer Voraussetzungen und Fähigkeiten sowie ihrer Tätigkeit zugemutet werden kann. Insbesondere besteht eine Stellvertretungspflicht.</p> <p>³Über die Stellvertretung, die Übernahme zusätzlicher Aufgaben und die Bemessung einer allfälligen Zulage befindet die Leiterin</p>	<p>Neue Zuständigkeit und Ergänzung</p>

<p>einer allfälligen Zulage befindet der Gemeinderat.</p>	<p>respektive der Leiter Gemeindeverwaltung. Bei der Leiterin resp. dem Leiter Gemeindeverwaltung entscheidet der Gemeinderat.</p>	
<p>§ 59 Ständige Zuweisung anderer Aufgaben</p> <p>¹Aus organisatorischen, eignungsbedingten oder anderen wichtigen Gründen kann einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter jederzeit ein der Qualifikation entsprechender neuer Aufgabenbereich zugewiesen werden.</p> <p>²Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist vorher anzuhören.</p> <p>³Hat die Änderung der Aufgaben eine Lohneinbusse zur Folge, so bleibt der bisherige Lohnanspruch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist gewahrt.</p> <p>⁴In Härtefällen kann der Gemeinderat beschliessen, dass der bisherige Lohn während einer beschränkten Zeit ganz oder teilweise weiter ausgerichtet wird.</p>	<p>¹Aus organisatorischen, eignungsbedingten oder anderen wichtigen Gründen kann den Mitarbeitenden jederzeit ein der Qualifikation entsprechender neuer Aufgabenbereich zugewiesen werden.</p> <p>²Die Mitarbeitenden sind vorher anzuhören.</p>	

	<p>§ 59^{bis} Vorsorgliche Massnahmen</p> <p>¹Wenn der geordnete Vollzug der Aufgaben gefährdet ist, können vorsorgliche Massnahmen verfügt werden. Namentlich kann die Freistellung verfügt werden.</p> <p>²Die Beschwerde gegen eine vorsorgliche Massnahme hat keine aufschiebende Wirkung.</p>	<p>Antrag Stephan Wolf, Die Mitte, «a» durch «bis» ersetzen, einheitliche Normierung Kommission folgt dem Antrag.</p> <p>In schwierigen Situationen, z.B. unbewiesener Verdacht auf Missbrauch, soll eine vorübergehende Freistellung möglich sein.</p>
<p>§ 60 Nebenbeschäftigung</p> <p>¹Die Ausübung einer entgeltlichen Nebenbeschäftigung bedarf einer Bewilligung.</p> <p>²Die Bewilligung darf nur verweigert werden, wenn</p> <p>a) Haupt- und Nebenbeschäftigung mehr als ein Vollpensum ergeben; b) die Nebenbeschäftigung die Aufgabenerfüllung bei der Gemeinde beeinträchtigt.</p> <p>³Das Nähere regelt die Verordnung.</p>		
<p>§ 61 Öffentliches Amt oder Mandat</p> <p>¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind grundsätzlich berechtigt, öffentliche Ämter oder Mandate auszuüben, sofern diese mit der Anstellung vereinbar sind und die Erfüllung der dienstlichen Obliegenheiten nicht beeinträchtigt wird. Der Gemeinderat ist vor der Amts- oder Mandatsübernahme zu informieren.</p> <p>²Für die Ausübung öffentlicher Ämter und Mandate können maximal 20 Arbeitstage pro Jahr in Anspruch genommen werden, ohne dass damit eine Lohnkürzung oder eine Abgabepflicht verbunden ist. Bei weitergehen-</p>	<p>¹Mitarbeitende sind grundsätzlich berechtigt, öffentliche Ämter oder Mandate auszuüben, sofern diese mit der Anstellung vereinbar sind und die Erfüllung der dienstlichen Obliegenheiten nicht beeinträchtigt wird. Der Gemeinderat ist vor der Amts- oder Mandatsübernahme zu informieren.</p>	

<p>der Beanspruchung legt der Gemeinderat die Modalitäten fest.</p> <p>³Das Nähere regelt die Verordnung.</p>		
VII. Aus-, Fort- und Weiterbildung	VII. Aus- und Weiterbildung	Gleiche Begründung wie § 6 Abs. 2
<p>§ 62 Grundsätze</p> <p>¹Die Gemeinde fördert und unterstützt im Rahmen ihrer Bedürfnisse die Aus-, Fort und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>²Aus-, Fort- und Weiterbildung zu Lasten der Gemeinde sind bewilligungspflichtig. Sie schaffen keinen Anspruch auf Beförderung, Änderung des Tätigkeitsbereichs oder Lohnerhöhung.</p>	<p>¹Die Gemeinde fördert und unterstützt im Rahmen ihrer Bedürfnisse die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden.</p> <p>²Aus- und Weiterbildung zu Lasten der Gemeinde sind bewilligungspflichtig. Sie schaffen keinen Anspruch auf Beförderung, Änderung des Tätigkeitsbereichs oder Lohnerhöhung.</p>	Gleiche Begründung wie § 6 Abs. 2
<p>§ 63 Ausbildung</p> <p>¹Die Ausbildung umfasst alle grundlegenden Massnahmen zur Erlernung eines Berufes im Rahmen einer Tätigkeit bei der Gemeinde.</p> <p>²Die Gemeinde stellt Ausbildungsplätze zur Verfügung.</p>		
<p>§ 64 Fortbildung</p> <p>¹Fortbildung im Sinne dieses Reglementes ist die für die Aufgabenerfüllung notwendige und für die Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nützliche Fortsetzung der Ausbildung, soweit sie mit dem Tätigkeitsbereich in Verbindung steht.</p> <p>²Fortbildung ist Bestandteil des Auftrags. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben in angemessenem Rahmen Anspruch auf Fortbildung, soweit diese in direktem Zusammenhang mit dem derzeitigen oder künftigen</p>	§ 64 gestrichen	<p>Gleiche Begründung wie § 6 Abs. 2</p> <p>Antrag M. Häuptli, GLP, wieder zwischen Weiterbildung und Fortbildung unterscheiden, wie es in der urspr. Version der Fall war, d.h. die bisherige Bestimmung «§64 Fortbildung» im Reglement lassen.</p> <p>Kommission lehnt den Antrag ab, da auf der Gemeinde kein Unterschied zwischen Fort- und Weiterbildung gelebt wird, und bleibt bei ihrem Vorschlag, vgl. § 65.</p>

<p>Tätigkeitsbereich steht. Sie können zum Besuch von Fortbildungskursen verpflichtet werden.</p>		
<p>§ 65 Weiterbildung</p> <p>¹Unter Weiterbildung sind alle Massnahmen zu verstehen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befähigen, künftig eine neue Funktion oder einen neuen Beruf auszuüben. Solche Massnahmen werden nur bewilligt, soweit sie im Interesse der Gemeinde liegen.</p> <p>²Die Verordnung legt fest, ob und inwieweit sich die Gemeinde an den entstehenden Kosten beteiligt (Kursgeld, Arbeitszeit usw.).</p>	<p>¹ Unter Weiterbildung sind alle Massnahmen zu verstehen, welche die Mitarbeitenden befähigen, ihre derzeitige Funktion oder künftig eine neue Funktion oder einen neuen Beruf auszuüben. Solche Massnahmen werden nur bewilligt, soweit sie im Interesse der Gemeinde liegen.</p> <p>²Mitarbeitende haben in angemessenem Rahmen Anspruch auf Weiterbildung, soweit diese in direktem Zusammenhang mit dem derzeitigen oder künftigen Tätigkeitsbereich steht. Sie können zum Besuch von Weiterbildungskursen, welche in direktem Zusammenhang mit dem derzeitigen oder künftigen Tätigkeitsbereich stehen, verpflichtet werden.</p> <p>³Näheres regelt die Verordnung.</p>	<p><i>Die «Fortbildung» im Sinne des gestrichenen § 64 ging beim Vorschlag der Gemeinde verloren. Dies wurde von der Kommission nun in einem zweiten Absatz korrigiert.</i></p>
<p>§ 66 Bewilligung und Modalitäten</p> <p>¹Zusammen mit der Bewilligung ist von der zuständigen Stelle über die Modalitäten der Kursbesuche und allfällige Auflagen zu befinden.</p> <p>²Angeordnete Kursbesuche gehen zu Lasten der Gemeinde. An den Kosten der übrigen Bildungsmassnahmen kann sich die Gemeinde beteiligen.</p> <p>³Das Nähere regelt die Verordnung. Festzulegen sind insbesondere das Verfahren sowie Richtlinien zu Kostenbeteiligung, Urlaub, Kompensation und Rückerstattung.</p>		

<p>VIII. Mitwirkungsrecht</p>		
<p>§ 67 Informations-, Vernehmlassungs-, Mitwirkungs- und Vorschlagsrecht</p> <p>¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf regelmässige Information über das Betriebsgeschehen. Sie haben das Recht, sich zu allen sie betreffenden Betriebs- und Personalfragen zu äussern und Vorschläge zu unterbreiten. Dieses Recht können sie durch die Paritätische Personalkommission, durch die Personalverbände und persönlich wahrnehmen.</p> <p>²Die Gemeinde kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für verwirklichte Änderungs-, Neuerungs- und Verbesserungsvorschläge, die ihr einen Nutzen bringen, eine angemessene Prämie ausrichten.</p> <p>³Das Nähere regelt die Verordnung.</p>	<p>¹Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf regelmässige Information über das Betriebsgeschehen. Sie haben das Recht, sich zu allen sie betreffenden Betriebs- und Personalfragen zu äussern und Vorschläge zu unterbreiten. Dieses Recht können sie durch den Mitarbeitendenrat, durch die Personalverbände und persönlich wahrnehmen.</p> <p>²Die Gemeinde kann Mitarbeitenden für verwirklichte Änderungs-, Neuerungs- und Verbesserungsvorschläge, die ihr einen Nutzen bringen, eine angemessene Prämie ausrichten.</p> <p>³Das Nähere regeln die Details zum Mitarbeitendenrat unter Anhang IV und die Verordnung.</p>	<p>Antrag SP anl. 1. Lesung: Zusätzliche Bestimmung § 67^{bis}, worin der Mitarbeitendenrat definiert wird, gemäss separatem Blatt</p> <p>Kommentar GP anl. 1. Lesung: Definition Mitarbeitendenrat soll in der Verordnung geregelt sein und nicht im Reglement</p> <p>Antrag SP: Die Mitwirkungsrechte sollten nicht in der Verordnung geregelt werden, sondern im Reglement, d.h. sollen in die Kompetenz des ER, nicht des GR fallen.</p> <p>Die Kommission stimmt dem Antrag der SP bei zwei Enthaltungen zu und beschliesst, die Bestimmungen zum Mitarbeitendenrat zwecks besserer Lesbarkeit in einen separaten Anhang (IV) zum Reglement einzufügen, für Näheres siehe Kommissionsbericht.</p>
<p>IX. Weitere Rechte und Pflichten</p>		
<p>§ 68 Gesundheitsschutz</p> <p>Zum Schutz der Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zur Verhütung von Berufsunfällen trifft die Gemeinde alle Massnahmen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik möglich und den betrieblichen Verhältnissen angemessen sind.</p>	<p>Zum Schutz der Gesundheit ihrer Mitarbeitenden und zur Verhütung von Berufsunfällen trifft die Gemeinde alle Massnahmen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik möglich und den betrieblichen Verhältnissen angemessen sind.</p>	

<p>§ 69 Vertrauensärztliche Untersuchung</p> <p>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</p>	<p>Mitarbeitende können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</p>	
<p>§ 70 Wohnsitz, Dienstwohnung</p> <p>¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihren Wohnsitz frei wählen.</p> <p>²In dienstlich begründeten Fällen kann der Gemeinderat eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter zur Wohnsitznahme in der Gemeinde oder zum Bezug einer Dienstwohnung verpflichten.</p> <p>³Der Gemeinderat regelt das Nähere in einer Verordnung. Er bezeichnet insbesondere die Funktionen, welche der Wohnsitzpflicht unterliegen</p>	<p>¹Die Mitarbeitenden können ihren Wohnsitz frei wählen.</p> <p>²Bei Vorliegen eines hinreichenden öffentlichen Interesses, insbesondere dienstlicher Notwendigkeit, kann die Leiterin respektive der Leiter Gemeindeverwaltung Mitarbeitende unter Berücksichtigung der Verhältnismässigkeit zur Wohnsitznahme in der Gemeinde oder zum Bezug einer Dienstwohnung verpflichten.</p> <p>³gestrichen</p>	<p>Neue Zuständigkeit, die der Usanz in der Praxis entspricht und Anpassung an die aktuelle Rechtsprechung.</p> <p>Zurzeit liegt kein Fall einer Wohnsitzpflicht vor.</p>
<p>§ 71 Arbeitszeugnis</p> <p>¹Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder auf Verlangen erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Zeugnis, das sich über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht.</p> <p>²Auf besonderes Verlangen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken</p>	<p>¹Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder auf Verlangen erhalten die Mitarbeitenden ein Zeugnis, das sich über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht.</p> <p>²Auf besonderes Verlangen der Mitarbeitenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.</p>	

<p>§ 72 Personalakten</p> <p>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben hinsichtlich ihrer Personaldaten das Recht auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen des Datenschutzgesetzes²¹.</p>	<p>Die Mitarbeitenden haben hinsichtlich ihrer Personaldaten das Recht auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen des Datenschutzgesetzes²².</p>	
<p>§ 73 Mitarbeitergespräch</p> <p>¹Die Vorgesetzten führen periodisch, mindestens jährlich, mit jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter ein Gespräch über Aufgaben, Kompetenzen, Verantwortung, die persönliche Eignung sowie über Leistung und Verhalten.</p> <p>²Überdies kann bei Vorliegen wichtiger Gründe, insbesondere nach Ablauf der Probezeit, bei Beförderung oder bei Funktionsänderung von beiden Seiten die Durchführung eines Mitarbeitergespräches verlangt werden.</p> <p>³Die periodischen Mitarbeitergespräche bilden die Grundlage für die Beurteilung der Fort- und Weiterbildungsbedürfnisse, die Laufbahnplanung sowie für die fähigkeitsbezogene Funktionszuweisung und die leistungsgerechte Entlohnung.</p> <p>⁴Das Nähere regelt die Verordnung.</p>	<p>§ 73 Mitarbeitendengespräch</p> <p>¹Die Vorgesetzten führen periodisch, mindestens jährlich, mit allen Mitarbeitenden ein Gespräch über Aufgaben, Kompetenzen, Verantwortung, die persönliche Eignung sowie über Leistung und Verhalten.</p> <p>²Überdies kann bei Vorliegen wichtiger Gründe, insbesondere nach Ablauf der Probezeit, bei Beförderung oder bei Funktionsänderung von beiden Seiten die Durchführung eines Mitarbeitendengespräches verlangt werden.</p> <p>³Die periodischen Mitarbeitendengespräche bilden die Grundlage für die Beurteilung der Weiterbildungsbedürfnisse, die Laufbahnplanung sowie für die fähigkeitsbezogene Funktionszuweisung und die leistungsgerechte Entlohnung.</p>	<p>Gleiche Begründung wie § 6 Abs. 2</p>

²¹ SGS 162

²² SGS 162

D. VERSICHERUNGSWESEN		
<p>§ 74 Pensionskasse²³</p> <p>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bei einer von der Gemeinde anerkannten Vorsorgeeinrichtung versichert.</p>	<p>Die Mitarbeitenden sind bei einer von der Gemeinde anerkannten Vorsorgeeinrichtung versichert.</p>	
<p>§ 75 Berufliche Vorsorge der Behördenmitglieder²⁴</p> <p>¹Behördenmitglieder, deren AHV-pflichtige Entschädigung den vollen Koordinationsabzug gemäss BVG²⁵ übersteigt, werden im Rahmen der Statuten bei der von der Gemeinde anerkannten Vorsorgeeinrichtung versichert.</p> <p>²Behördenmitglieder, deren AHV-pflichtige Entschädigung den vollen Koordinationsabzug gemäss BVG²⁶ übersteigt und die nicht bei der von der Gemeinde anerkannten Vorsorgeeinrichtung versichert werden können, erhalten einen zweckgebundenen Beitrag an ihre berufliche Vorsorge. Wo dies nicht möglich ist, erhalten sie einen entsprechenden Beitrag an ihre gebundene Vorsorge der 3. Säule.</p> <p>³Die maximale Beitragshöhe richtet sich nach dem Betrag, den die Gemeinde bei einer</p>		

²³ Fassung gemäss Teilrevision vom 22. Oktober 2014 (Geschäft 4196), in Kraft seit 1. Januar 2015

²⁴ Fassung gemäss Teilrevision vom 22. Oktober 2014 (Geschäft 4196), in Kraft seit 1. Januar 2015

²⁵ Bundesgesetz vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG), SR 831.4

²⁶ siehe Fn 23

<p>Versicherung bei der von der Gemeinde anerkannten Vorsorgeeinrichtung zu leisten hätte.</p> <p>⁴Der Beitrag wird längstens bis zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters gemäss Statuten der von der Gemeinde anerkannten Vorsorgeeinrichtung ausgerichtet.</p> <p>⁵Der Beitrag wird direkt an die Vorsorgeeinrichtung beziehungsweise zugunsten der 3. Säule überwiesen.</p> <p>⁶Das Nähere regelt die Verordnung.</p>		
<p>§ 76 Unfallversicherung</p> <p>¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gemäss Bundesgesetz gegen die Folgen von Unfällen versichert. ²Sie haben sich angemessen an den Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung zu beteiligen. Der Gemeinderat legt den Satz fest.</p>	<p>¹Die Mitarbeitenden sind gemäss Bundesgesetz gegen die Folgen von Unfällen versichert.</p> <p>²Sie haben sich angemessen an den Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung zu beteiligen. Der Gemeinderat legt den Satz fest</p>	
<p>§ 77 Haftpflichtversicherung</p> <p>Die Gemeinde schliesst zur Deckung von Schadenersatzforderungen gegenüber der Gemeinde und ihren Organen eine kollektive Amtskautions- und Berufshaftpflichtversicherung ab.</p>		
<p>E. VERANTWORTLICHKEIT, HAFTUNG, DISZIPLINARRECHT UND RECHTS-SCHUTZ</p>	<p>E. VERANTWORTLICHKEIT, HAFTUNG UND RECHTSSCHUTZ</p>	<p>Disziplinarrecht entfällt, da kein Beamtenstatus mehr besteht.</p>
<p>§ 78 Verantwortlichkeit und Haftung</p> <p>¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haften gegenüber der Gemeinde für den von ihnen vorsätzlich oder grobfahrlässig verursachten</p>	<p>¹Die Mitarbeitenden haften gegenüber der Gemeinde für den von ihnen vorsätzlich oder grobfahrlässig verursachten Schaden.</p>	

<p>Schaden.</p> <p>²Schadenersatzbegehren gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind an die Gemeinde zu richten. Wird die Gemeinde von einer geschädigten Person direkt für erlittenen Schaden in Anspruch genommen, so kann sie bei vorsätzlich oder grobfahrlässig verursachtem Schaden Rückgriff auf die verantwortliche Mitarbeiterin oder den verantwortlichen Mitarbeiter nehmen. ³</p> <p>³Im Übrigen richtet sich ihre Verantwortlichkeit nach den Bestimmungen des kantonalen Verantwortlichkeitsgesetzes²⁷.</p>	<p>²Schadenersatzbegehren gegen Mitarbeitende sind an die Gemeinde zu richten. Wird die Gemeinde von einer geschädigten Person direkt für erlittenen Schaden in Anspruch genommen, so kann sie bei vorsätzlich oder grobfahrlässig verursachtem Schaden Rückgriff auf die verantwortlichen Mitarbeitenden nehmen.</p> <p>³Im Übrigen richtet sich ihre Verantwortlichkeit nach den Bestimmungen des kantonalen Gesetzes über die Haftung des Kantons und der Gemeinden.</p>	<p>Das in der bisherigen Fassung genannte Gesetz gibt es nicht mehr.</p>
<p>§ 79 Disziplinarartbestände und Disziplinarmassnahmen</p> <p>¹Disziplinarartbestände sind:</p> <p>a) grobe Verletzung der Dienstpflicht; b) grob schuldhaftes, mit den Dienstpflichten nicht zu vereinbarendes Verhalten ausser Dienst.</p> <p>²Disziplinarmaßnahmen sind:</p> <p>a) schriftlicher Verweis; b) Geldbusse bis Fr. 1'000.--; c) Entlassung.</p> <p>³Bei geringfügigen Verletzungen der Dienstpflicht erfolgt eine Ermahnung durch den Gemeinderat.</p>	<p>§ 79 gestrichen</p>	<p>Disziplinarrecht entfällt, da kein Beamtenstatus mehr besteht.</p>
<p>§ 80 Disziplinarverfahren</p> <p>¹Besteht gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verdacht auf Vorliegen eines Disziplinarartbestandes, so eröffnet der Ge-</p>	<p>§ 80 gestrichen</p>	<p>Disziplinarrecht entfällt, da kein Beamtenstatus mehr besteht.</p>

²⁷ Gesetz vom 25. November 1851 für Verantwortlichkeit der Behörden und Beamten, SGS 105

<p>meinderat ein Disziplinarverfahren. Dies ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter formell zu eröffnen.</p> <p>²Hat der Gemeinderat von einem Vorfall seit drei Monaten Kenntnis, ohne ein Disziplinarverfahren eröffnet zu haben, oder sind seit einem Vorfall zwei Jahre verflossen, so kann kein Disziplinarverfahren mehr eingeleitet werden.</p> <p>³Im Übrigen gelten sinngemäss die Disziplinarverfahrensbestimmungen des kantonalen Personaldekretes²⁸</p>		
<p>§ 81 Rechtsschutz</p> <p>Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Dritten im Zusammenhang mit ihren dienstlichen Aufgaben auf dem Rechtsweg belangt oder erweist sich die Beschreitung des Rechtsweges zur Wahrung ihrer Rechte als notwendig, übernimmt die Gemeinde die Kosten des Rechtsschutzes</p>	<p>Werden Mitarbeitende von Dritten im Zusammenhang mit ihren dienstlichen Aufgaben auf dem Rechtsweg belangt oder erweist sich die Beschreitung des Rechtsweges zur Wahrung ihrer Rechte als notwendig, übernimmt die Gemeinde die Kosten des Rechtsschutzes</p>	
<p>F: ZUSTÄNDIGKEIT UND VERFAHREN</p>		
<p>§ 82 Zuständigkeiten</p> <p>¹Zuständig für den Erlass personalrechtlicher Verfügungen, insbesondere den Abschluss und die Auflösung von Arbeitsverträgen, ist der Gemeinderat.</p> <p>²Vor Erlass einer personalrechtlichen Verfügung sind die Gemeindeverwalterin beziehungsweise der Gemeindeverwalter und die Leitung der zuständigen Hauptabteilung anzuhören.</p>	<p>¹Die Kompetenz zur Anstellung, Einreihung, Verwarnung und Kündigung sämtlicher Mitarbeitenden wird an die Leiterin respektive den Leiter Gemeindeverwaltung zusammen mit der zuständigen Bereichsleitung übertragen.</p> <p>²Anstellung, Einreihung, Verwarnung und Kündigung der Leiterin respektive des Leiters Gemeindeverwaltung sowie Anstellung und Entlassung der Bereichsleitungen und des</p>	<p>Anpassung an den Kerns des neuen Gemeindeführungsmodells Allschwil. Der Gemeinderat konzentriert sich stärker auf strategische Aufgaben und delegiert im Gegenzug operativere Kompetenzen an die Verwaltung.</p> <p>Wichtige Einschränkung: Es gilt das Vieraugenprinzip, d.h. der Gemeinderat entscheidet bei der nächsten, dem Leiter / der Leiterin</p>

²⁸ §§ 46 ff. SGS 150.1

	Sekretariats des Gemeinderats müssen vom Gemeinderat genehmigt werden.	Verwaltung unterstellten Ebene mit.
<p>§ 83 Anhörungsrecht</p> <p>¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.</p> <p>²Wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist, kann ein solcher vorläufig gefällt werden. In diesem Fall ist die Anhörung sobald als möglich nachzuholen.</p>	<p>¹Mitarbeitende sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören. Sie dürfen eine Vertrauensperson ihrer Wahl zur Anhörung mitnehmen.</p>	
<p>§ 84 Allgemeine Rechtsmittel</p> <p>¹Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht das Beschwerderecht zu. Vor Einreichung einer Beschwerde soll sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mit der oder dem Vorgesetzten persönlich aussprechen. Verläuft die Ausschöpfung des hauptabteilungsinternen Dienstweges ergebnislos oder ist die Aussprache unzumutbar, steht der Beschwerdeweg offen.</p> <p>²Erste Beschwerdeinstanz ist die Departementsvorsteherin beziehungsweise der Departementsvorsteher. Beschwerdeentscheide können beim Gesamtgemeinderat angefochten werden. Gegen Entscheide des Gemeinderates steht die Beschwerde an den Regierungsrat offen.</p> <p>³Die Beschwerdefrist beträgt jeweils zehn Tage.</p>	<p>¹ Gegen Verfügungen der Leiterin Gemeindeverwaltung respektive des Leiters Gemeindeverwaltung kann innert 10 Tagen Beschwerde beim Gemeinderat erhoben werden.</p> <p>² Gegen erstinstanzliche Verfügungen des Gemeinderates kann innert 10 Tagen bei dieser Behörde Einsprache erhoben werden.</p> <p>³ Einsprache- und Beschwerdeentscheide des Gemeinderates können gemäss den Bestimmungen des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege des Kantons Basel-Landschaft innert 10 Tagen beim Regierungsrat mit Beschwerde angefochten werden.</p>	Anpassung des Verfahrens an das neue Gemeindeführungsmodell.

	<p>den.</p> <p>⁴ Die Auferlegung der Verwarnung kann nicht selbständig mittels Beschwerde angefochten werden. Allfällige Einwendungen gegen die Auferlegung einer Verwarnung können im Rahmen eines nachfolgenden Beschwerdeverfahrens gegen eine Kündigung geltend gemacht werden.</p>	
<p>§ 85 Rechtsmittel im Disziplinarverfahren</p> <p>¹Gegen disziplinarische Entlassungen und disziplinarische Bussenverfügungen des Gemeinderates kann innert zehn Tagen seit der Zustellung der Verfügung Beschwerde beim Verwaltungsgericht erhoben werden.</p> <p>²Gegen schriftliche Verweise kann die oder der Betroffene innert zehn Tagen seit der Zustellung Beschwerde beim Gemeinderat einreichen, unter gleichzeitiger Nennung einer Vertreterin oder eines Vertreters. Der Gemeinderat bezeichnet ebenfalls eine Vertreterin oder einen Vertreter. Die Vertretungen beider Parteien wählen eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und bilden mit dieser oder diesem die Beschwerdekommision. Kann über die vorsitzende Person keine Einigung erzielt werden, so wird diese von einer Präsidentin oder einem Präsidenten des Bezirksgerichtes Arlesheim ernannt.</p> <p>³Die Beschwerdekommision entscheidet endgültig.</p>	<p>§ 85 gestrichen</p>	<p>Analog §§79, 80</p>
<p>§ 86 Abschluss von Versicherungsverträgen</p> <p>Der Abschluss, die Änderung und die Aufhebung von Versicherungsverträgen ist Sache</p>		

des Gemeinderates.		
G. ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN		
§ 87 Vollzugsverordnungen Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Vollzugsbestimmungen.		
§ 88 Wahl auf Amtsdauer ¹ Gewählte Beamtinnen und Beamte behalten ihren Beamtenstatus bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses, längstens jedoch bis zum Ende der laufenden Amtsperiode. ² Unter altem Recht erteilte Bewilligungen bleiben längstens bis zur Beendigung der Amtsperiode bestehen.	§ 88 gestrichen	Diese Übergangsbestimmung ist überflüssig geworden, da es niemanden mehr im Beamtenstatus bei der Gemeindeverwaltung gibt.
§ 89 Besitzstandsgarantie Der Besitzstand aller bisherigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird in der Höhe ihres Nettolohnes betragsmässig gewahrt.	Der Besitzstand aller bisherigen Mitarbeiterinnen wird in der Höhe ihres Nettolohnes betragsmässig gewahrt.	
§ 90 Jubiläumsprämie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche bei der Inkraftsetzung dieses Reglementes mehr als 10 Dienstjahre aufweisen, erhalten beim 20. Anstellungsjubiläum eine Prämie in der Höhe von drei Vierteln eines Monatslohnes.	§ 90 gestrichen	Diese Übergangsbestimmung ist mittlerweile überflüssig geworden.
§ 91 Aufhebung bisheriger Bestimmungen ¹ Dieses Reglement ersetzt das bisherige Personal- und Besoldungsreglement vom 29. April 1987 mit sämtlichen späteren Änderungen. ² Mit dem Inkrafttreten dieses Reglementes werden alle bisherigen, diesem Reglement		

widersprechenden kommunalen Erlasse aufgehoben.		
§ 92 Inkrafttreten Das Reglement wird nach der kantonalen Genehmigung vom Gemeinderat in Kraft gesetzt.		
Stufenverlauf, Anhang I	Ordentlicher Stufenverlauf, Anhang I	Antrag Kommission: Terminologie Mit dem neuen Lohnsystem (§31 bis §34a) wird sich nur in sehr wenigen Fällen die Lohnentwicklung eines bestimmten Mitarbeitenden genau nach diesem Stufenverlauf verlaufen, deswegen handelt es sich im Anhang I nur um einen ordentlichen Stufenverlauf. Inhaltlich soll die ganze Zeile «Stufe bisher» und «in %» gestrichen werden, sowie der Begriff «Stufe neu» - da Anhang I im Rahmen dieser Revision inhaltlich gar nicht angepasst wurde.
Lohnbereiche, Anhang II	Lohnbereiche und Lohnklassen, Anhang II	Antrag Kommission: Terminologie Lohnklassen sind im Reglement explizit erwähnt, somit sollte auch im Titel des Anhanges klar sein, dass es im Anhang II auch um Lohnklassen geht, nicht nur um Lohnbereiche. Für Näheres siehe Bericht.
	Lohntabelle, Anhang III	Entsprechend Antrag M. Häuptli, vgl. Ausführungen zu § 32
	Mitarbeitendenrat, Anhang IV	Konkretisierung von § 67 Abs. 3 (Antrag SP)