

Synoptische Darstellung Revision Personalreglement

Aktuell geltendes Personalreglement (PR) vom 18. September 2013	Neufassung Personalreglement per Gemeindeversammlung vom 23. Juni 2022	Kommentar
§ 1 Gegenstand ¹ Dieses Reglement regelt das Anstellungsverhältnis für alle Mitarbeitenden der Gemeinde Münchenstein sowie die Stellung und Besoldung von kommunalen Behördenmitgliedern, Organen und Trägern nebenamtlicher Funktionen. ² Das Anstellungsverhältnis von Mitarbeitenden im Stundenlohn sowie von Aushilfen und Praktikantinnen und Praktikanten richtet sich nach dem Schweizerischen Obligationenrecht.¹ ³ Der Gemeinderat regelt den Aufgabenbereich und das Anstellungs- und Besoldungsverhältnis von nebenamtlichen Funktionen. ⁴ Für Lernende gilt dieses Reglement ergänzend zum Lehrvertrag. ⁵ Soweit dieses Reglement nichts anderes bestimmt, gelten subsidiär die Bestimmungen des Obligationenrechts über den Einzelarbeitsvertrag.	§ 1 Gegenstand ¹ Dieses Reglement regelt das Anstellungsverhältnis für alle Mitarbeitenden der Gemeinde Münchenstein sowie die Stellung und Besoldung von kommunalen Behördenmitgliedern, Organen und Trägern nebenamtlicher Funktionen. ² Der Gemeinderat regelt den Aufgabenbereich und das Anstellungs- und Besoldungsverhältnis von nebenamtlichen Funktionen in der Verordnung. ³ Für Lernende gilt dieses Reglement ergänzend zum Lehrvertrag und den dort als massgebend ausgeführten Rechtsgrundlagen. ⁴ Soweit dieses Reglement nichts anderes bestimmt, gelten subsidiär die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR)¹.	Das kantonale Gemeindegesetz sieht in dessen § 26 vor, dass die Gemeindeangestellten entweder auf Amtsdauer gewählt werden (Beamtenstatus) oder mittels öffentlich-rechtlichen Arbeitsverträgen angestellt werden. Der Abschluss von privatrechtlichen Arbeitsverträgen ist nur in besonderen Fällen zulässig und kann nicht generell auf das gesamte Gemeindepersonal angewendet werden.
§ 2 Öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis Die Gemeinde stellt alle Mitarbeitenden nach § 1 Absatz 1 in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis an; die Anstellung wird in einem individuellen Arbeitsvertrag geregelt.	§ 2 Öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis ¹ Die Gemeinde stellt alle Mitarbeitenden nach § 1 Absatz 1 in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis an; die Anstellung wird in einem individuellen Arbeitsvertrag geregelt. ² Die Anstellung erfolgt in der Regel mit einem vertraglich geregelten Pensum.	Als einer der zentralen Inhalte dieser Reglementsrevision gelten für alle Mitarbeitenden dieselben Rechtsgrundlagen. Das Arbeitsverhältnis aller Mitarbeitenden wird mit einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag geregelt. Die bisherige "Zweiklassengesellschaft" wonach lediglich für rund die Hälfte der Mitarbeitenden das Arbeitsverhältnis öffentlich-rechtlicher Natur ist und für die andere Hälfte der Mitarbeitenden privatrechtliche Arbeitsverhältnisse begründet werden, wird damit aufgehoben.

¹Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911 (OR); SR 220; Stand 1. Januar 2013

		Anstellungen im Stundenlohn sollen nur noch ausnahmsweise begründet werden. Auch mit einem vertraglich geregelten Pensum besteht durch die Vereinbarung einer Jahresarbeitszeit ausreichend Flexibilität, um auch Schwankungen innerhalb des Jahres auszugleichen. Vertraglich vereinbarte Pensen haben zudem den Vorteil, dass sie besser planbar und besser steuerbar sind.
§ 3 Anstellungsbehörde ¹ Der Gemeinderat entscheidet über die Schaffung neuer bzw. die Aufhebung bestehender Stellen. ² Er stellt als Anstellungsbehörde alle Mitarbeitenden der Gemeinde ein. ³ Er kann die Kompetenz zur Anstellung von befristet angestellten Mitarbeitenden sowie von Mitarbeitenden nach § 1 Absatz 2 an die Verwaltung delegieren.	§ 3 Anstellungsinstanz ¹ Anstellungsinstanz für die Mitglieder der Geschäftsleitung ist der Gemeinderat. ² Anstellungsinstanz für die Mitarbeitenden ist die Gemeindeverwaltung. ³ Der Gemeinderat legt die Anstellungsinstanzen innerhalb der Verwaltung sowie deren Aufgaben, Zuständigkeiten und Kompetenzen in der Verordnung fest.	Die Anstellungsinstanz soll diejenige Instanz sein, die auch die direkte Verantwortung für die Zusammenarbeit und den Personaleinsatz für die operative Aufgabenerfüllung trägt. Für die oberste Führungsebene in der Verwaltung (die Geschäftsleitung) ist dies der Gemeinderat. Für die nachfolgenden Führungsebenen, sowie für die Fachspezialisten und Sachbearbeitungen wird die jeweils zuständige Anstellungsinstanz in der Verordnung, stufengerecht durch den Gemeinderat bezeichnet. Die innere Organisation der Gemeindeverwaltung soll möglichst flexibel bleiben. Mit der Regelung der Zuständigkeiten in der Verordnung und durch den Gemeinderat wird dieser Zielsetzung Rechnung getragen. In der Verordnung zum Personalreglement als Anstellungsinstanz bezeichnet wird die Personalleitung gemeinsam mit derjenigen Funktion, die auch die direkte Verantwortung für die Zusammenarbeit und den Personaleinsatz für die operative Aufgabenerfüllung trägt. So werden z.B. die Abteilungsleitung und die Personalleitung gemeinsam als zuständige Anstellungsinstanz für die Bereichsleitungen bezeichnet. Als Anstellungsinstanz für die Teamleitungen, Fachspezialisten und Sachbearbeitungen werden die Bereichsleitung und die Personalleitung gemeinsam als zuständige Anstellungsinstanz bezeichnet.
	§ 4 Ressourcierung Die Geschäftsleitung entscheidet über die Schaffung neuer bzw. die Aufhebung bestehender Stellen innerhalb des genehmigten und durch den Gemeinderat zur Verwendung freigegebenen Personalbudgets.	Der Gemeinderat entscheidet über die Budgetierung des Personalaufwands. Nach der Genehmigung des Gesamtbudgets durch die Gemeindeversammlung entscheidet der Gemeinderat über die Freigabe des Personalbudgets zur Verwendung durch die Verwaltung. Der Gemeinderat regelt damit die übergeordnete, bzw. strategische Zuweisung der personellen Mittel

		zur Aufgabenerfüllung. Die Geschäftsleitung regelt darauf abgestützt die operative Pensen- und Funktionszuweisung zur Aufgabenerfüllung.
§ 6 Einsatz des Personals Die organisatorische Eingliederung der Mitarbeitenden richtet sich nach dem Organigramm der Gemeindeverwaltung.	§ 5 Einsatz des Personals Die Geschäftsleitung regelt die organisatorische Eingliederung der Mitarbeitenden im Organigramm zur Gemeindeverwaltung.	Im Organigramm wird die hierarchische und operative Einordnung der einzelnen Funktionen in die Verwaltungsstrukturen festgelegt und dargestellt. Im bisherigen Personalreglement ist nicht geregelt welche Instanz hierfür zuständig ist. Die Festlegung und Darstellung der operativen Aufbau- und Ablauforganisation wird nun der Geschäftsleitung zugewiesen.
§ 7 Auftrag ¹ Der individuelle Auftrag an die Mitarbeitenden ergibt sich aus dem für jede Stelle zu erlassenden Stellenbeschrieb. ² Der Geschäftsleiter kann die Mitarbeitenden vorübergehend verpflichten, Arbeiten auszuführen, die nicht in ihrem Stellenbeschrieb aufgeführt sind, soweit ihnen dies aufgrund ihrer Voraussetzungen und Fähigkeiten sowie ihrer bisherigen Tätigkeit zugemutet werden kann.	§ 6 Auftrag ¹ Der individuelle Auftrag an die Mitarbeitenden ergibt sich aus dem für jede Stelle zu erlassenden Stellenbeschrieb. ² Die Anstellungsinstanz kann die Mitarbeitenden vorübergehend verpflichten, Arbeiten auszuführen, die nicht in ihrem Stellenbeschrieb aufgeführt sind, soweit ihnen dies aufgrund ihrer Voraussetzungen und Fähigkeiten sowie ihrer bisherigen Tätigkeit zugemutet werden kann. ³ Die Ausübung einer Stellvertretung begründet keinen Anspruch auf zusätzliche Entschädigung.	Die Kompetenz zur Übertragung anderer als im Stellenbeschrieb vereinbarter Aufgaben soll nicht mehr dem Geschäftsleiter als Einzelperson zukommen, sondern der Personalleitung gemeinsam mit derjenigen Funktion, die auch die direkte Verantwortung für die Zusammenarbeit und den Personaleinsatz für die operative Aufgabenerfüllung trägt. Die Stellvertretungsregelung ist im jeweiligen Stellenbeschrieb definiert und wird grundsätzlich über den Funktionslohn abgegolten weshalb kein Rechtsanspruch auf zusätzliche Entschädigungen zu begründen ist. Je nach Ausübung und Belastung einer Stellvertretung soll aber eine zusätzliche Entschädigung (Pensenerhöhung oder Leistungsprämie) im Einzelfall zugesprochen werden können.
§ 8 Stellvertretungen ¹ Wer einen Vorgesetzten vertritt, erhält dafür keine zusätzliche Entschädigung. ² Dauert eine Stellvertretung mehr als drei Monate und führt sie zu starker Mehrbelastung, richtet der Gemeinderat dafür eine Entschädigung aus.		Die bisherige Regelung von § 8 Abs. 1 steht in einem gewissen Widerspruch zur Regelung von § 8 Abs. 2. Während eine zusätzliche Entschädigung für die Stellvertretung von Vorgesetzten absolut ausgeschlossen ist, wird der Gemeinderat z.B. bei einer Stellvertretung für eine unterstellte oder hierarchisch gleichgestellte Funktion unter den beschriebenen Voraussetzungen zur Leistung einer zusätzlichen Entschädigung sogar verpflichtet. Diese Regelung erweist sich in der Praxis als schwer handhabbar. Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die ihren Chef oder ihre Chefin vertritt, keine Entschädigung erhalten

		kann, wohingegen eine Chefin oder ein Chef im Falle einer Vertretung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters unter Umständen sogar eine Entschädigung erhalten muss. Tatsächlich werden in der Praxis für Stellvertretungen allenfalls Pensenerhöhungen, oder wenn eine Stellvertretung besonders engagiert und erfolgreich ausgeübt wurde, auch individuelle Leistungsprämien zugesprochen.
§ 4 Stellenausschreibung ¹ Offene Stellen werden in der Regel öffentlich ausgeschrieben. ² Mit Zustimmung des Gemeinderates kann eine Anstellung auf dem Berufungsweg oder durch Beförderung von Mitarbeitenden erfolgen.	§ 7 Stellenausschreibung ¹ Offene Stellen werden in der Regel öffentlich ausgeschrieben. ² Der Gemeinderat kann eine Anstellung eines Mitglieds der Geschäftsleitung auf dem Berufungsweg oder durch Beförderung vornehmen. ³ Mit Zustimmung der Geschäftsleitung kann die Anstellungsinstanz eine Anstellung von Mitarbeitenden auf dem Berufungsweg oder durch Beförderung vornehmen.	Es soll weiterhin ein Gremium darüber entscheiden ob Stellen ohne öffentliche Ausschreibung und Evaluation vergeben werden können. Dies soll auch weiterhin nur für bereits in der Verwaltung oder den Betrieben tätige Mitarbeitende und mit Zustimmung des jeweils zuständigen Gremiums "Gemeinderat" oder "Geschäftsleitung" möglich sein.
§ 10 Schutz der Persönlichkeit ¹ Der Gemeinderat sowie die Vorgesetzten treffen alle erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Mitarbeitenden. ² Alle Mitarbeitenden haben hinsichtlich ihrer Personendaten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen der Datenschutzgesetzgebung. ² ³ Die Gemeinde schützt ihre Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen Dritter, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden.	§ 8 Schutz der Persönlichkeit ¹ Der Gemeinderat, die Anstellungsinstanz und die direkt vorgesetzte Person treffen alle erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Mitarbeitenden. ² Alle Mitarbeitenden haben hinsichtlich ihrer Personendaten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen der Datenschutzgesetzgebung. ³ ³ Der Gemeinderat, die Anstellungsinstanz und die direkt vorgesetzte Person schützen ihre Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen Dritter, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden.	Es ist Aufgabe jeder vorgesetzten Instanz ihre Verantwortungen zum Schutze des Personals wahrzunehmen.

² SGS 162

³ SGS 162

	⁴Mitarbeitende sind dazu angehalten, die Verletzung der Vorgaben gemäss Abs. 1 bis 3 der Anstellungsinstanz, der Personalleitung, der Geschäftsleitung oder dem Gemeindepräsidium zu melden.	Die Formulierung "dazu angehalten" zeigt auf, dass es um mehr geht, als die blossе Berechtigung eines Mitarbeitenden eine entsprechende Meldung zu erstatten. Es wird erwartet, dass solche Meldungen auch tatsächlich gemacht werden. Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter kann allerdings nicht dazu verpflichtet werden eine Verletzung ihres oder seines Persönlichkeitsschutzes zu melden.
	§ 9 Gleichstellung Die Anstellungsinstanz setzt sich entsprechend dem Gleichstellungsgesetz für die Beseitigung jeglicher Form direkter oder indirekter Diskriminierung der Mitarbeitenden im Zusammenhang mit ihrem Anstellungsverhältnis ein.	Obwohl bereits das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann sowie das kantonale Einführungsgesetz zum Gleichstellungsgesetz das Thema Gleichstellung ausführlich regeln und auch für die Gemeinde verbindlich sind, wurde diese Bestimmung als direkter Auftrag an die Anstellungsinstanz in das Reglement aufgenommen.
§ 11 Sorgfalts- und Treuepflicht; Amtsgeheimnis ¹Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Arbeiten kundenorientiert, wirtschaftlich und nach bestem Wissen auszuführen und dabei die öffentlichen Interessen bestmöglich zu wahren. ²Für die beruflichen Angelegenheiten gilt das Amtsgeheimnis. Es bleibt auch nach Auflösung des Anstellungsverhältnisses bestehen.	§ 10 Sorgfalts- und Treuepflicht; Amtsgeheimnis ¹Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Arbeiten kundenorientiert, wirtschaftlich und nach bestem Wissen auszuführen und dabei die öffentlichen Interessen bestmöglich zu wahren. ²Für die beruflichen Angelegenheiten gilt das Amtsgeheimnis. Es bleibt auch nach Auflösung des Anstellungsverhältnisses bestehen.	Unverändert
§ 46 Haftung ¹Die Gemeinde haftet Dritten gegenüber für Schäden, welche ihre Mitarbeitenden in Ausübung ihrer Tätigkeit verursachen. Dritte können diese Schäden ausschliesslich der Gemeinde gegenüber geltend machen. ²Die Mitarbeitenden haften selbst für Schäden, die sie absichtlich oder grobfahrlässig verursachen.	§ 11 Haftung ¹Die Gemeinde haftet Dritten gegenüber für Schäden, welche ihre Mitarbeitenden in Ausübung ihrer Tätigkeit verursachen. Dritte können diese Schäden ausschliesslich der Gemeinde gegenüber geltend machen. ²Die Mitarbeitenden haften für Schäden, die sie absichtlich oder grobfahrlässig verursachen.	Unverändert

§ 13 Pflicht zur Ablehnung von Vorteilen Den Mitarbeitenden ist es untersagt, Geschenke oder andere Vorteile anzunehmen oder zu beanspruchen. Davon ausgenommen sind kleinere Gaben von geringem Wert. Im Zweifelsfall entscheidet der Gemeinderat.	§ 12 Pflicht zur Ablehnung von Vorteilen ¹ Den Mitarbeitenden ist es untersagt, Geschenke oder andere Vorteile anzunehmen oder zu beanspruchen. ² Davon ausgenommen sind kleinere Gaben von geringem Wert; diese regelt der Gemeinderat in der Verordnung.	Anstelle von Einzelfall-Entscheiden regelt der Gemeinderat diese Thematik in der Verordnung.
§ 16 Mitspracherecht Die Mitarbeitenden haben ein Mitspracherecht in allen sie betreffenden Fragen. Sie nehmen dieses Recht persönlich, durch die Personalverbände und den Personalrat wahr.	§ 13 Mitspracherecht Die Mitarbeitenden haben ein Mitspracherecht in allen sie betreffenden Fragen. Sie nehmen dieses Recht persönlich, durch den Personalrat und die Personalverbände wahr.	Unverändert
§ 17 Personalrat ¹ Die Mitarbeitenden können zur Erörterung der sie betreffenden Grundsatzfragen betrieblicher und personeller Art aus ihrer Mitte einen Personalrat wählen. ² Der Gemeinderat regelt die Rechte und Pflichten des Personalrats in einer Verordnung.	§ 14 Personalrat ¹ Die Mitarbeitenden können zur Erörterung der sie betreffenden Grundsatzfragen betrieblicher und personeller Art aus ihrer Mitte einen Personalrat wählen. ² Der Gemeinderat regelt die Rechte und Pflichten des Personalrats unter dessen Mitwirkung in einer Verordnung.	Die Mitwirkung des Personalrates bei der Regelung dessen Rechte und Pflichten wird festgeschrieben.
§ 12 Ausstandspflicht Die Ausstandspflicht richtet sich nach dem Gemeindegesetz. ⁴		Aufgehoben, da mit dem Gemeindegesetz bereits eine kantonale Regelung besteht die den Regelungen im Reglement vorgeht. Ein Paragraph als reiner Rechtsverweis wird nicht benötigt.

⁴ SGS 180

§ 25 Lohn ¹Die Lohnfestsetzung betreffend Lohnklasse und Erfahrungsstufe richtet sich nach den massgebenden Bestimmungen der kantonalen Gesetzgebung. ²Die Entwicklung innerhalb der Lohnklasse kann entsprechend der individuellen Leistung beschleunigt oder verzögert werden. ³Es gilt für Frauen und Männer bei gleicher Arbeit der gleiche Lohn.	§ 15 Lohn ¹Die Einreihung des vertraglichen Lohnes in ein Lohnband richtet sich für alle Mitarbeitenden nach den massgebenden Bestimmungen der kantonalen Gesetzgebung. ²Der Teuerungsausgleich richtet sich nach den jeweiligen kantonalen Regelungen. ³Der Gemeinderat legt nach Anhörung des Personalrates, an einer gemeinsamen Sitzung, den zur Verfügung stehenden Gesamtbetrag für die individuellen Lohnentwicklungen, fest. ⁴Die Aufteilung dieser Summe in individuelle Lohnerhöhungen wird aufgrund der individuellen Leistungsbeurteilungen und unter Berücksichtigung der individuellen Position im Lohnband festgelegt. ⁵Der Gemeinderat regelt das Verfahren und die Zuständigkeiten zur individuellen Lohnerhöhung in der Verordnung.	Alle Mitarbeitenden sind einem Lohnband zugeteilt. Grundlage dafür bilden die kantonalen Lohn-Modelle. Für die Festsetzung des Teuerungsausgleichs wird die Kantone Regelung übernommen. Gemeinsame Sitzung des Gemeinderates mit dem Personalrat dient dazu, dass die Anliegen des Personals angemessen in den Entscheid des Gemeinderates zur Festlegung der individuellen Lohnerhöhungen miteinbezogen werden können. Für die individuellen Lohnerhöhungen massgebend sind sowohl die Leistungen der jeweiligen Mitarbeiterin, bzw. des jeweiligen Mitarbeiters als auch deren bzw. dessen Position im Lohnband; d.h. je geringer der aktuelle Lohn im Vergleich zum Maximallohn ist, desto grösser kann je nach Leistung die Lohnerhöhung ausfallen.
§ 26 Lohnzahlung Den Mitarbeitenden wird monatlich je 1/13 des Jahreslohnes ausgerichtet. Der 13. Monatslohn wird in der Regel mit dem Novemberlohn ausbezahlt. § 37 Lohnauszahlung Der Lohn wird monatlich, in der Regel am 25. des Monats, ausbezahlt.	§ 16 Lohnzahlung ¹Den Mitarbeitenden wird monatlich je 1/12 des Jahreslohnes ausgerichtet. ²Der Lohn wird monatlich, in der Regel am 25. des Monats, ausbezahlt.	Zur Frage, ob der Lohn in 12 od. 13 Monatsgehältern ausbezahlt werden soll, hat sich das Personal in einer Abstimmung anlässlich der Personalversammlung mit Mehrheitsbeschluss für die Ausrichtung in 12 Monatsgehältern ausgesprochen.
§ 27 Persönliche Prämien Zur Honorierung ausserordentlicher Leistungen Einzelner oder eines Teams von Mitarbeitenden kann der Gemeinderat einmalige Prämien zusprechen. Diese werden jeweils mit der Rechnung gesondert ausgewiesen und begründet.	§ 17 Persönliche Prämien ¹Zur Honorierung ausserordentlicher Leistungen von Mitarbeitenden oder eines Teams können einmalige Prämien gesprochen werden. ²Der Gemeinderat legt den zur Verfügung stehenden Gesamtbetrag jährlich fest.	Die detaillierte Regelung zu den Leistungsprämien wird vom Gemeinderat in der Verordnung festgelegt. In der Verordnung definiert wird, welche Instanz über welche Kompetenzen zur Ausrichtung von Leistungsprämien verfügt. Der maximale, jährliche Gesamtbetrag wird vom Gemeinderat vorgegeben.

§ 28 Sozialzulagen Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Kinder-, Ausbildungs-, und Erziehungszulagen.	§ 18 Sozialzulagen ¹Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf die bundes- und kantonrechtlichen Kinder-, Ausbildungs- und Erziehungszulagen. ²Die Erziehungszulage wird im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad ausgerichtet.	Neuformulierung und Präzisierung. Inhaltlich keine Änderungen.
§ 14 Berufliche Vorsorge ¹ Alle Mitarbeitenden sind bei der Personalvorsorgeeinrichtung der Einwohnergemeinde versichert. ² Für die daraus erwachsenden Rechte und Pflichten gelten die Statuten und Versicherungsbedingungen der Vorsorgeeinrichtung. ³ Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden in der Wahrnehmung ihrer Interessen durch eine paritätische Kommission vertreten. ⁴ Die paritätische Kommission überwacht die Durchführung des Bundesgesetzes über die berufliche Alters- Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) nach Massgabe der gesetzlichen Bestimmungen. Ihre Aufgaben und Kompetenzen werden in einem separaten Reglement geregelt.	§ 19 Berufliche Vorsorge ¹ Alle Mitarbeitenden sind bei der Personalvorsorgeeinrichtung der Einwohnergemeinde versichert. ² Für die daraus erwachsenden Rechte und Pflichten gelten die Statuten und Versicherungsbedingungen der Vorsorgeeinrichtung. ³ Arbeitgeberin und Mitarbeitende werden in der Wahrnehmung ihrer Interessen durch eine paritätische Kommission vertreten. ⁴ Die paritätische Kommission überwacht die Durchführung des Bundesgesetzes über die berufliche Alters- Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) nach Massgabe der gesetzlichen Bestimmungen. Ihre Aufgaben und Kompetenzen werden in einem separaten Reglement geregelt.	Abs. 1, 2 und 4 unverändert. Abs. 3 gendergerechte Anpassung der Formulierung.

§ 15* Weitere Personalversicherungen ¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für die Dauer ihrer Anstellung für die Folgen von Betriebs- und Nichtbetriebsunfällen und für eine Taggeldleistung im Krankheitsfall versichert. ^{2*} Die Kosten für die Versicherung der Folgen von Nichtbetriebsunfällen werden zur Hälfte auf die Versicherten überwält.	§ 20 Weitere Personalversicherungen ¹ Mitarbeitende sind für die Dauer ihrer Anstellung für die Folgen von Betriebsunfällen und bei einer Beschäftigung von mehr als 8 Stunden pro Woche, für die Folgen von Nichtbetriebsunfällen versichert. ² Die Kosten für die Versicherung der Folgen von Nichtbetriebsunfällen werden zur Hälfte auf die Versicherten überwält. ³ Die Mitarbeitenden sind bis zur Erreichung des AHV-Rentenalters im Krankheitsfall für eine Taggeldleistung im Umfang von 80% ihres Lohnes versichert. Zu Lasten der Gemeinde wird dazu eine Taggeldversicherung über einen Zeitraum von 730 Tagen abgeschlossen.	Neuformulierung und Präzisierung der Nichtbetriebsunfallversicherung. Inhaltlich keine Änderungen. Die Krankentaggeldversicherung wird neu unter Abs. 3 separat geregelt. Die Prämienübernahme erfolgt weiterhin durch die Gemeinde. Neu wird dabei festgelegt, dass die Taggeldleistungen über einen Zeitraum von 730 Tagen ausgerichtet werden (bisher war keine Laufzeit geregelt). Ebenfalls neu wird festgelegt, dass der Leistungsumfang 80% des Lohnes beträgt (bisher war kein Leistungsumfang geregelt).
§ 30 Treueprämie ¹ Ab Vollendung des 10. Dienstjahres erhalten die Mitarbeitenden alle 10 Jahre eine Treueprämie von Fr. 3'500.-. Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Höhe anteilmässig. ² Die Mitarbeitenden können die Treueprämie nach ihrer Wahl in zwei Wochen zusätzliche Ferien umwandeln.	§ 21 Treueprämie ¹ Ab Vollendung des 10. Dienstjahres erhalten die Mitarbeitenden alle 10 Jahre eine Treueprämie von Fr. 3'500.—. ² Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Höhe anteilmässig. Für die Berechnung dient jeweils der Durchschnitt der Pensen der letzten 5 Jahre. ³ Die Mitarbeitenden können die Treueprämie in zwei Wochen zusätzlichen Urlaub umwandeln.	Neuformulierung und Präzisierung. Inhaltlich keine Änderungen.
§ 29 Weitere Leistungen Der Gemeinderat kann den Mitarbeitenden weitere Leistungen und Kostenbeiträge im Rahmen des genehmigten Budgets gewähren.	§ 22 Weitere Leistungen Der Gemeinderat kann den Mitarbeitenden weitere Leistungen und Kostenbeiträge gewähren.	Auf Stufe Verordnung kann der Gemeinderat Kostenbeiträge an Abonnemente des öffentlichen Verkehrs, Mobiltelefone oder den vergünstigten Bezug von Reka-Checks regeln. Die Formulierung wurde den tatsächlichen Gegebenheiten angepasst, wonach solche zusätzlichen Leistungen in der Verordnung transparent dargelegt werden.

§ 19 Gleitzeitguthaben ¹ Gleitzeitguthaben sind in der Regel während des jeweiligen Kalenderjahres zu beziehen. Die Mitarbeitenden dürfen höchstens ein Gleitzeitguthaben von 45 Stunden auf das Folgejahr übertragen. Darüber hinaus gehende Guthaben werden per Ende Jahr, ohne Anspruch auf Entschädigung, gestrichen. ² Mit Bewilligung des Vorgesetzten und im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten können pro Kalenderjahr bis zu 15 ganze Tage kompensiert werden. Die Vorgesetzten können die Kompensation maximal in einer Serie von 5 aufeinander folgenden Tagen bewilligen. ³ Weitergehende Kompensationen bedürfen der schriftlichen Bewilligung des Geschäftsleiters.	§ 26 Arbeitszeitsaldo ¹Der Arbeitszeitsaldo beinhaltet Gleit-, Überzeitsaldo sowie weitere Arbeitszeitgutschriften und ist in der Regel zeitnah zu beziehen. ²Der Arbeitszeitsaldo der Mitarbeitenden darf 100 Stunden nicht überschreiten. Darüber hinausgehende Stunden verfallen ohne Anspruch auf Entschädigung.	Neuer Titel und neue Formulierungen. Es ist nicht erwünscht, grosse Zeitguthaben auflaufen zu lassen. Vorgesetzte erhalten mehr Verantwortung. Weitere Regelungen aufgehoben
§ 20 Überzeit Als Überzeit gilt nur die angeordnete Arbeitszeit, welche die wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 45 Stunden überschreitet. Überzeit kann wie folgt ausgeglichen werden: a. in der Regel durch Freizeit von gleicher Dauer, b. durch Auszahlung im Einvernehmen mit der/dem Mitarbeitenden.		Aufgehoben

§ 21 Arbeitsverhinderung ¹Bei Krankheit oder sonstiger Arbeitsverhinderung muss der/die Mitarbeitende der/dem Vorgesetzten umgehend Mitteilung machen. ²Ab dem 3. Tag muss der/die Mitarbeitende ein Arztzeugnis vorlegen, aus dem die mutmassliche Dauer der Abwesenheit hervorgeht. In begründeten Fällen kann der Geschäftsleiter ab dem ersten Krankheitstag ein Arztzeugnis verlangen. ³In begründeten Fällen können Mitarbeitende vom Gemeinderat verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.	§ 27 Arbeitsverhinderung ¹Die Mitarbeitenden müssen bei Krankheit oder sonstiger Arbeitsverhinderung den Vorgesetzten umgehend Mitteilung machen. ²Die Mitarbeitenden müssen ab dem 3. Tag ein Arztzeugnis vorlegen, aus dem die mutmassliche Dauer der Abwesenheit hervorgeht. ³In begründeten Fällen kann die Anstellungsinstanz ab dem ersten Krankheitstag ein Arztzeugnis verlangen. ⁴In begründeten Fällen können Mitarbeitende von der Anstellungsinstanz verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.	Redaktionelle Änderungen zur besseren Lesbarkeit. Die bisher dem Gemeinderat oder dem Geschäftsleiter zugewiesenen Kompetenzen werden zur direkteren Begleitung der Mitarbeitenden und zeitlichen Verkürzung der Verwaltungsverfahren an die Anstellungsinstanz übertragen.																		
§ 33 Lohnanspruch bei Krankheit und Unfall ¹Bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall erhalten die Mitarbeitenden während den ersten 12 Monaten den vertraglich vereinbarten Lohn zuzüglich allfälliger Sozialzulagen. ²Vom 13. bis 24. Monat erhalten sie 80 % des Lohnes zuzüglich allfälliger Sozialzulagen. ³Haftet eine Drittperson für die durch Krankheit oder Unfall bedingte Arbeitsunfähigkeit, werden die Leistungen der Gemeinde soweit gekürzt, als sie zusammen mit den Leistungen der Drittperson den vollen Lohn übersteigen.	§ 28 Lohnanspruch bei Krankheit und Unfall ¹Bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall richtet sich die Lohnfortzahlungsfrist nach den Regelungen des OR (Basler Skala). Sie umfasst jedoch mindestens die Dauer bis zum Ablauf der versicherungsvertraglichen Wartefrist der Leistungen der Taggeldversicherung. ²Nach Ablauf der Lohnfortzahlungspflicht reduziert sich der Anspruch der Mitarbeitenden auf die Leistungen der Taggeldversicherung.	Die Lohnfortzahlung gemäss Basler Skala beinhaltet folgende Lohnfortzahlung: <table border="0"> <tr> <td>1.</td> <td>Anstellungsjahr:</td> <td>3 Wochen</td> </tr> <tr> <td>2. -3.</td> <td>Anstellungsjahr:</td> <td>2 Monate</td> </tr> <tr> <td>4.-10..</td> <td>Anstellungsjahr:</td> <td>3 Monate</td> </tr> <tr> <td>11.-15.</td> <td>Anstellungsjahr:</td> <td>4 Monate</td> </tr> <tr> <td>16.-20.</td> <td>Anstellungsjahr:</td> <td>5 Monate</td> </tr> <tr> <td>ab 21.</td> <td>Anstellungsjahr:</td> <td>6 Monate</td> </tr> </table> Durch die reglementarische Verpflichtung eine Krankentaggeldversicherung mit einer Laufzeit von 730 Tagen abzuschliessen (§ 20 Abs. 3) bleibt der Lohnanspruch im Umfang von 80% für alle Mitarbeitenden während 24 Monaten gesichert. Durch die Regelung, wonach der Lohnanspruch durch die Arbeiterin bis mindestens zum Ablauf der versicherungsvertraglichen Wartefrist der Leistungen der Taggeldversicherung erfüllt wird, ist sichergestellt, dass es in keinem Fall zu Anspruchslücken zu Lasten der Mitarbeitenden kommen kann.	1.	Anstellungsjahr:	3 Wochen	2. -3.	Anstellungsjahr:	2 Monate	4.-10..	Anstellungsjahr:	3 Monate	11.-15.	Anstellungsjahr:	4 Monate	16.-20.	Anstellungsjahr:	5 Monate	ab 21.	Anstellungsjahr:	6 Monate
1.	Anstellungsjahr:	3 Wochen																		
2. -3.	Anstellungsjahr:	2 Monate																		
4.-10..	Anstellungsjahr:	3 Monate																		
11.-15.	Anstellungsjahr:	4 Monate																		
16.-20.	Anstellungsjahr:	5 Monate																		
ab 21.	Anstellungsjahr:	6 Monate																		

§ 34 Krankheit während Ferien/Urlaub ¹Bei Krankheit oder Unfall während den Ferien werden diese für die in einem Arztzeugnis bescheinigte Dauer unterbrochen. ²Diese Regelung gilt sinngemäss auch für den besoldeten und unbesoldeten Urlaub, sofern der Nachweis erbracht wird, dass der Urlaubszweck wegen der Krankheit oder des Unfalls nicht erfüllt werden konnte.	§ 29 Krankheit oder Unfall während Ferien/Urlaub ¹Bei Krankheit oder Unfall während der Ferien werden diese für die in einem Arztzeugnis bescheinigte Dauer unterbrochen. ²Diese Regelung gilt sinngemäss auch für den bezahlten und unbezahlten Urlaub, sofern der Nachweis erbracht wird, dass der Urlaubszweck wegen der Krankheit oder des Unfalls nicht erfüllt werden konnte.	Unverändert
§ 35 Lohnanspruch bei Militär- und Zivilschutzdienst ¹Während der Dauer der Rekrutenschule erhalten ledige Personen ohne Unterstützungspflicht 50 % des vertraglich vereinbarten Lohns. Ledige Personen mit Unterstützungspflicht sowie verheiratete Personen erhalten 80 % des Lohns. ²Wer einen Beförderungsdienst absolviert, erhält 80 % des Lohns. ³Für alle übrigen Militärdienstleistungen wird der volle Lohn ausgerichtet. ⁴Wird das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von zwei Jahren nach Beendigung der Rekrutenschule oder eines Beförderungsdienstes aufgelöst, so muss der/die Mitarbeitende die während des Militärdienstes bezogene Differenz zwischen der Erwerbsausfallentschädigung und der Lohnfortzahlung anteilmässig zurückerstatten. ⁵Diese Regelung gilt auch für den Zivildienst sowie für den Zivilschutz- und den Feuerwehrdienst. ⁶Erwerbsausfallentschädigungen fallen bei ganzer oder teilweiser Lohnfortzahlung an die Gemeinde. Taggeldentschädigungen der Feuerwehr und des Zivilschutzes fallen an die Gemeinde, sofern die Dienstleistungen während der Arbeitszeit erfolgen.	§ 30 Lohnanspruch bei Militär- und Zivilschutzdienst ¹Während der Dauer der Rekrutenschule oder eines Beförderungsdienstes erhalten Personen ohne Unterstützungspflicht 50 % des vertraglich vereinbarten Lohns. Personen mit Unterstützungspflicht erhalten 80 % des Lohns. ²Für alle übrigen Militärdienstleistungen wird der volle Lohn ausgerichtet. ³Wird das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von zwei Jahren nach Beendigung der Rekrutenschule oder eines Beförderungsdienstes aufgelöst, so muss die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die während des Militärdienstes bezogene Differenz zwischen der Erwerbsausfallentschädigung und der Lohnfortzahlung anteilmässig zurückerstatten. ⁴Diese Regelung gilt auch für den Zivildienst sowie für den Zivilschutzdienst. ⁵Erwerbsausfallentschädigungen fallen bei ganzer oder teilweiser Lohnfortzahlung an die Gemeinde. Taggeldentschädigungen des Zivilschutzes fallen an die Gemeinde, sofern die Dienstleistungen während der Arbeitszeit erfolgen.	Der Beförderungsdienst wird neu in Abs. 1 mitberücksichtigt und die Regelung der Lohnfortzahlung derjenigen der Rekrutenschule angepasst; d.h. Mitarbeitende ohne Unterstützungspflicht erhalten auch bei Beförderungsdiensten 50% des bisherigen Lohnes. Da es sich bei der Leistung von Feuerwehrdienst um eine freiwillige Dienstleistung handelt, die ausserhalb der beruflichen Aufgabenerfüllung geleistet wird und für die die Arbeitgebenden auch keine Lohnfortzahlung leisten müssen wird die Feuerwehrdienstpflicht gestrichen.

§ 36 Lohnanspruch bei Schwangerschaft und Mutterschaft Den Mitarbeiterinnen wird während dem Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub der bisherige Lohn während 16 Wochen bezahlt.	§ 31 Lohnanspruch bei Mutterschaft und Vaterschaft ¹Den Mitarbeiterinnen wird während des Mutterschaftsurlaubs der bisherige Lohn während 16 Wochen bezahlt. ²Eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs richtet sich nach den Bestimmungen des OR. ³Den Mitarbeitern wird ein Vaterschaftsurlaub zum bisherigen Lohn während 2 Wochen gewährt. Diese können tageweise bezogen werden. Der Bezug muss innerhalb der Dauer des geltenden Entschädigungsanspruchs gemäss Erwerbsersatzordnung erfolgen.	Der gesetzliche Vaterschaftsurlaub wird im Reglement ergänzt.
§ 54 Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität ¹Das Anstellungsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente. ²Wird dem bzw. der Mitarbeitenden eine Teilinvalidenrente zugesprochen, so gewährleistet die Gemeinde eine Weiterbeschäftigung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten.	§32 Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität ¹Das Anstellungsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente. ²Wird dem bzw. der Mitarbeitenden eine Teilinvalidenrente zugesprochen, so gewährleistet die Gemeinde eine Weiterbeschäftigung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten.	Unverändert
§ 38 Lohnnachgenuss Beim Tod einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters haben die hinterbliebenen Angehörigen (Ehegatte oder Ehegattin, Kinder, Eltern und mit ihr/ihm in Familiengemeinschaft lebende Personen), die mit dem Todesfall ihren vollen oder teilweisen Unterhalt verlieren, noch Anspruch auf den Lohn für den laufenden Monat. Vom folgenden Monat an erhalten die Hinterbliebenen die Leistungen der Pensionskasse, wobei die Gemeinde noch während neun Monaten zusätzlich die Differenz zwischen dem statutarischen Rentenanspruch und dem zuletzt bezogenen vollen Lohn leistet.	§ 33 Lohnnachgenuss Beim Tod einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters haben die hinterbliebenen Angehörigen (Ehegatte oder Ehegattin, Kinder, Eltern und mit ihr/ihm in Familiengemeinschaft lebende Personen), die mit dem Todesfall ihren vollen oder teilweisen Unterhalt verlieren, noch Anspruch auf den Lohn für den laufenden Monat. Vom folgenden Monat an erhalten die Hinterbliebenen die Leistungen der Pensionskasse, wobei die Gemeinde noch während neun Monaten zusätzlich die Differenz zwischen dem statutarischen Rentenanspruch und dem zuletzt bezogenen vollen Lohn leistet.	Unverändert

§ 39 Ferienanspruch ¹Die Mitarbeitenden haben jährlich Anspruch auf Ferien bei vollem Lohn. ²Der Ferienanspruch beträgt 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Er erhöht sich mit dem vollendeten 50. Altersjahr auf 30 Arbeitstage.	§ 34 Ferienanspruch ¹Die Mitarbeitenden haben jährlich Anspruch auf Ferien bei vollem Lohn. ²Der Ferienanspruch beträgt 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Er erhöht sich im Folgejahr nach dem vollendeten 50. Altersjahr auf 30 Arbeitstage.	Unverändert
§ 40 Bezug der Ferien ¹Die Mitarbeitenden müssen die Ferien in der Regel während des jeweiligen Kalenderjahres beziehen. Sie dürfen höchstens ein Ferienguthaben von einer Woche auf das Folgejahr übertragen. Der Gemeinderat kann Ausnahmen in der Verordnung regeln. ²Die Mitarbeitenden legen ihre Ferien im Einvernehmen mit den Vorgesetzten so fest, dass dadurch der Arbeitsablauf möglichst wenig beeinträchtigt wird.	§ 35 Bezug der Ferien ¹Die Mitarbeitenden legen ihre Ferien im gegenseitigen Einvernehmen mit den Vorgesetzten so fest, dass dadurch der Arbeitsablauf möglichst wenig beeinträchtigt wird. ²Die Mitarbeitenden müssen die Ferien in der Regel während des jeweiligen Kalenderjahres beziehen. ³Es darf höchstens ein Ferienguthaben von einer Woche auf das Folgejahr übertragen werden. ⁴Die Anstellungsinstanz muss den Ferienbezug der Mitarbeitenden sicherstellen und kann diesen anordnen.	Die Anstellungsinstanz wird betreffend den Ferienbezug der Mitarbeitenden stärker in Pflicht genommen. Sie muss den Ferienbezug der Mitarbeitenden sicherstellen, kann hierzu den Ferienbezug aber auch anordnen.
§ 41 Barabgeltung Die finanzielle Abgeltung von Ferienguthaben während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen.	§ 36 Barabgeltung Die finanzielle Abgeltung von Ferienguthaben während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen.	Unverändert

§ 42 Ferienkürzung ¹Für die Dauer eines bezahlten oder unbezahlten Urlaubs besteht kein Ferienanspruch. ²Bei längerer Absenz von zusammen mehr als drei Monaten Dauer im Kalenderjahr infolge von Krankheit, Unfall, Militärdienst, Niederkunft etc. werden die Ferien für jeden weiteren Monat um 1/12 des jährlichen Anspruchs gekürzt. ³Dauert die Absenz während unbestimmter Zeit und kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Stelle nicht mehr antreten, entfällt der gesamte Ferienanspruch.	§ 37 Ferienkürzung ¹Für die Dauer eines unbezahlten Urlaubs besteht kein Ferienanspruch. ²Bei einer Absenz von insgesamt mehr als 20 Arbeitstagen Dauer im Kalenderjahr infolge von Krankheit, Unfall oder unbezahltem Urlaub werden die Ferien pro 5 weiteren Absenztagen um 1/2 Tag gekürzt.	Ein Ferienguthaben wird durch die Erbringung der Arbeitsleistung erarbeitet. Um Ferienkürzungen in Bagatellfällen zu vermeiden wird eine Ferienkürzung erst ab dem 20 Fehltag vorgenommen. Nicht von Ferienkürzungen betroffen sind Absenzen aufgrund von bezahltem Urlaub wie Dienstaltersprämien, Mutter- und Vaterschaftsurlaub, Militärdienst und Zivildienstleistungen.
§ 43 Feiertage ¹Als bezahlte arbeitsfreie Tage gelten die eidgenössischen und kantonalen Feiertage sowie der Montag- und Mittwochnachmittag der Basler Fasnacht. ²Der Gemeinderat kann zusätzliche arbeitsfreie Tage festlegen.	§ 38 Feiertage ¹Als bezahlte arbeitsfreie Tage gelten die eidgenössischen und kantonalen Feiertage sowie der Montag- und Mittwochnachmittag der Basler Fasnacht. ²Der Gemeinderat kann zusätzliche arbeitsfreie Tage festlegen.	Unverändert
§ 44 Bezahlter Urlaub ¹Ohne Kürzung des Gehalts- oder Ferienanspruches wird den Mitarbeitenden folgender Urlaub gewährt: a. Fünf Arbeitstage Vaterschaftsurlaub bei der Geburt von eigenen Kindern. b. Drei Arbeitstage beim Tod eines Ehegatten, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, von Eltern, Schwiegereltern und Geschwistern, Kindern oder Pflegekindern. c. Drei Arbeitstage bei der eigenen Hochzeit oder Eintragung einer Partnerschaft. d. Drei Arbeitstage für Pflege und Betreuung kranker Angehöriger (Partner/in, Kinder, Eltern, Mitglieder des eigenen Haushalts) im Einzelfall.	§ 39 Bezahlter Urlaub ¹Ohne Kürzung des Gehalts- oder Ferienanspruches wird den Mitarbeitenden folgender Urlaub gewährt: a. Drei Arbeitstage beim Tod eines Ehegatten, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, von Eltern, Schwiegereltern und Geschwistern, Kindern oder Pflegekindern. b. Drei Arbeitstage bei der eigenen Hochzeit oder Eintragung einer Partnerschaft. c. Fünf Arbeitstage für Pflege und Betreuung kranker Mitglieder des eigenen Haushalts pro Jahr.	Vaterschaftsurlaub neu im §35 geregelt

e. Ein Arbeitstag bei der Bestattung von nahestehenden Personen. f. Ein Arbeitstag bei der Heirat oder Eintragung einer Partnerschaft von eigenen Kindern. g. Ein Arbeitstag bei Wohnungswechsel - einmal pro Kalenderjahr. ²Über weitergehenden bezahlten Urlaub entscheidet der Gemeinderat.	d. Ein Arbeitstag bei der Bestattung von nahestehenden Personen. e. Ein Arbeitstag bei der Hochzeit oder Eintragung einer Partnerschaft von eigenen Kindern. f. Ein Arbeitstag pro Kalenderjahr bei Wohnungswechsel. ²Den Mitarbeitenden wird, um ein wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigtes minderjähriges Kind zu betreuen, bezahlter Urlaub im Umfang von maximal 14 Wochen gewährt. Der Bezug muss innerhalb der Dauer des geltenden Entschädigungsanspruchs gemäss Erwerbsersatzordnung erfolgen.	Der Anspruch auf bezahlten Urlaub, um ein wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigtes minderjähriges Kind zu betreuen, ist seit dem 01.07.2021 durch eine Änderung des Obligationen- und Erwerbsersatzrechts in Kraft gesetzt und die Abrechnung über die EO sichergestellt worden.
§ 45 Unbezahlter Urlaub In besonderen Fällen kann der Gemeinderat unbezahlten Urlaub gewähren.	§ 40 Unbezahlter Urlaub Die Anstellungsinstanz kann unbezahlten Urlaub gewähren.	Der Gemeinderat regelt in der Verordnung die Rahmenbedingungen innerhalb deren ein unbezahlter Urlaub üblicherweise zu gewähren ist; die Bewilligung obliegt der Anstellungsinstanz.
§ 5 Probezeit Die Probezeit beträgt drei Monate. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit durch Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.	§ 41 Probezeit ¹Die Probezeit beträgt drei Monate. ²Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit durch Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.	Abs. 1 und 2 nummeriert. Inhaltlich unverändert
§ 22 Mitarbeiterqualifikation ¹Die Vorgesetzten führen mindestens einmal jährlich mit ihren Mitarbeitenden ein Beurteilungs- und Förderungsgespräch durch. Den Mitarbeitenden steht das Recht zu, sich im Beurteilungs- und Förderungsgespräch zur Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten zu äussern. ²Das Beurteilungs- und Förderungsgespräch wird schriftlich festgehalten, vom Mitarbeitenden als	§ 42 Qualifikation der Mitarbeitenden ¹Die Vorgesetzten führen einmal jährlich mit ihren Mitarbeitenden ein Beurteilungs- und Förderungsgespräch durch. ²Die Mitarbeitenden äussern sich im Rahmen dieses Beurteilungs- und Förderungsgesprächs zur Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten.	Neue Formulierungen. Neu sind auch die Vorgesetzten durch die ihnen unterstellten Mitarbeitenden zu beurteilen.

Zeichen seiner Zustimmung unterzeichnet und dem Mitarbeitenden ausgehändigt. ³ Lehnt der Mitarbeitende die Unterzeichnung des Beurteilungs- und Förderungsgesprächs ab, wird er vom Geschäftsleiter oder dem Gemeindepräsidenten angehört.	³ Das Beurteilungs- und Fördergespräch wird schriftlich festgehalten. Mit der Unterzeichnung wird bestätigt, dass das Gespräch stattgefunden hat. ⁴ Mitarbeitende und Vorgesetzte können verlangen, dass beide Parteien gemeinsam von der Personalleitung im Sinne einer Mediation angehört werden.	Es wird klarer formuliert, dass die Unterzeichnung durch die Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter lediglich bestätigt, dass das Gespräch stattgefunden hat, nicht aber, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter mit der Beurteilung einverstanden ist. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter muss die Unterzeichnung nicht mehr ablehnen, um von der Personalleitung angehört zu werden. Sowohl Mitarbeitende als auch Vorgesetzte können nach der Durchführung des Beurteilungs- und Fördergesprächs eine Anhörung vor der Personalleitung verlangen.
§ 23 Aus- und Weiterbildung ¹ Der Gemeinderat unterstützt die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. ² Er kann dafür bezahlten Urlaub sowie Kostenbeiträge gewähren	§ 43 Aus-, Fort- und Weiterbildung ¹ Die Gemeinde unterstützt die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden. ² Die Anstellungsinstanz kann dafür bezahlten und unbezahlten Urlaub sowie Kostenbeiträge, im Rahmen des bewilligten Budgets, gewähren. .	Mit der vorliegenden Formulierung wird geklärt, dass auch die Fortbildungen des Personals unterstützt werden. Der finanzielle Rahmen wird gesamtbetrieblich durch den Gemeinderat bzw. mit der Budgetgenehmigung durch die Gemeindeversammlung festgelegt.
§ 24 Arbeitszeugnis Alle Mitarbeitenden haben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Arbeitszeugnis, das sich über die Art und Dauer der Anstellung, die konkreten Aufgaben sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht. Sie können jederzeit die Ausstellung eines Zwischenzeugnisses verlangen.	§ 44 Arbeitszeugnis ¹ Alle Mitarbeitenden haben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Arbeitszeugnis, das sich über die Art und Dauer der Anstellung, die konkreten Aufgaben sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht. ² Sie können jederzeit die Ausstellung eines Zwischenzeugnisses verlangen.	Neu in zwei Absätzen ausgeführt. Inhaltlich unverändert
§ 49 Kündigungsform ¹ Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. ² Die Gemeinde begründet die Kündigung und versieht sie mit einer Rechtsmittelbelehrung.	§ 45 Kündigungsform ¹ Die Kündigung hat verfügungsweise zu erfolgen.	Mit der Festhaltung, dass die Kündigung als Verfügung eröffnet wird, wird auch die Einhaltung aller Formvorschriften einer Verfügung inkl. der Gewährung des rechtlichen Gehörs, der Rechtsmittelbelehrung etc. sichergestellt.

§ 48 Kündigungsfristen und –termine ¹Das Anstellungsverhältnis kann beidseitig schriftlich unter Einhaltung nachfolgender Fristen gekündigt werden: a. Während der Probezeit jederzeit mit einer Frist von 7 Tagen, ab dem 3. Monat mit einer Frist von 30 Tagen. b. Im ersten Anstellungsjahr mit einer Frist von 1 Monat auf ein Monatsende. c. Ab dem zweiten Anstellungsjahr mit einer Frist von 3 Monaten auf ein Monatsende. ²Der Gemeinderat kann in Einzelfällen vertraglich längere Kündigungsfristen vorsehen.	§ 46 Kündigungsfristen und –termine ¹Das Anstellungsverhältnis kann beidseitig schriftlich unter Einhaltung nachfolgender Fristen, je auf das Ende eines Monats, gekündigt werden: a. Während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen. b. Im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat c. Ab dem zweiten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten ²Im Anstellungsvertrag kann eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden.	Abgrenzung der Kündigungsfristen während der Probezeit zu den Kündigungsfristen im ersten Dienstjahr.
§ 50 Ordentliche Kündigung Die Kündigung von Seiten der Gemeinde setzt einen sachlich hinreichenden Grund voraus, namentlich: a. Aufhebung der Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen. In diesen Fällen ist den betroffenen Mitarbeitenden nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle bei der Gemeinde anzubieten. b. Mangelnde Eignung des/der Mitarbeitenden für die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit oder Mängel in der Leistung oder im Verhalten oder persönliche Gründe, die sich trotz schriftlicher Mahnung während der angemessenen angesetzten Bewährungszeit fortsetzen. c. Mangelnde Bereitschaft während oder nach der Bewährungszeit, die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit oder eine zumutbare andere Arbeit zu verrichten. d. Aussprache wiederholter und fruchtloser Verwarnungen. e. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist.	§ 47 Ordentliche Kündigung ¹Die Kündigung von Seiten der Anstellungsinstanz setzt einen sachlich hinreichenden Grund voraus, namentlich: a. Aufhebung der Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen. In diesen Fällen ist den betroffenen Mitarbeitenden nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle bei der Gemeinde anzubieten. b. Mangelnde Eignung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters für die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit oder Mängel in der Leistung oder im Verhalten oder persönliche Gründe. c. Mangelnde Bereitschaft, die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit oder eine zumutbare andere Arbeit zu verrichten. d. Wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter länger an der Aufgabenerfüllung verhindert ist. ²Eine Kündigung gem. lit. b und c setzt eine vorausgehende Kündigungsandrohung mit einer angemessenen Bewährungsfrist voraus.	Abschliessende Aufzählung der Kündigungsgründe. Klarere Regelungen der Rahmenbedingungen bzw. Voraussetzungen für die Aussprache einer Kündigung.

§ 51 Kündigungsschutz ¹Arbeitnehmende sind bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall während 12 Monaten vor Kündigung geschützt. ²Die Entlöhnung während dieser Zeit regelt § 33 dieses Reglements. ³Vor Erlass jeder Kündigung ist die betroffene Person anzuhören. Im Übrigen gelten die Artikel 336 ff. OR.	§ 48 Kündigungsschutz ¹Nach Ablauf der Probezeit darf die Anstellungsinstanz das Arbeitsverhältnis nicht kündigen: a. während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher; b. während der die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab dem zweiten bis und mit fünften Dienstjahr während 90 Tagen und ab dem sechsten Dienstjahr während 180 Tagen; c. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Mitarbeiterin; d. vor dem Ende des verlängerten Mutterschaftsurlaubs nach Artikel 329f Absatz 2 OR; e. ab dem ersten Tag der Rahmenfrist für die Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes während sechs Monaten.	Der in lit. a. bis e. ausformulierte Kündigungsschutz beinhaltet die Bestimmungen des Obligationenrechts und ist im Reglementstext zur Klarheit und besseren Lesbarkeit ausformuliert.
§ 52 Fristlose Kündigung Aus wichtigen Gründen kann der Gemeinderat das Anstellungsverhältnis jederzeit fristlos auflösen. Als wichtige Gründe gelten Gründe gemäss Artikel 337 ff. OR.	§ 49 Fristlose Kündigung ¹Aus wichtigen Gründen kann das Anstellungsverhältnis jederzeit fristlos aufgelöst werden. ²Als wichtige Gründe gelten Gründe gemäss Artikel 337 ff. OR.	Neu in zwei Absätzen ausgeführt. Inhaltlich unverändert

§ 53 Abgangsentschädigung Der Gemeinderat kann in Ausnahmefällen und soweit es im Interesse der Gemeinde liegt eine Abgangsentschädigung bis zu drei Monatslöhnen zusprechen, wenn ein Anstellungsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen beendet wird.	§50 Abgangsentschädigung Wenn ein Anstellungsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen beendet wird, kann der Gemeinderat eine Abgangsentschädigung bis zu drei Monatslöhnen zusprechen.	Da die Gemeinde ausschliesslich dann eine Aufhebungsvereinbarung abschliesst, wenn dies auch in ihrem Interesse ist, kann die Formulierung dieser Bestimmung vereinfacht werden.
§ 59 Ausgleich der Arbeitszeit Am Ende des Anstellungsverhältnisses muss der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin die Mehr- oder Minderstunden seiner ordentlichen Arbeitszeit ausgleichen. Nicht ausgeglichene Minderstunden werden zulasten des Mitarbeitenden verrechnet. Nicht ausgeglichene Mehrstunden werden ohne Zuschlag vergütet.	§ 51 Ausgleich der Arbeitszeit ¹Am Ende des Anstellungsverhältnisses müssen die Mitarbeitenden die Mehr- oder Minderstunden ihrer ordentlichen Arbeitszeit ausgleichen. ²Nicht ausgeglichene Minderstunden werden zulasten des Mitarbeitenden verrechnet. Nicht ausgeglichene Mehrstunden werden ohne Zuschlag bis zu einem maximalen Saldo von 100 Stunden vergütet.	Neu zwei Absätze/Inhalt zur Klärung der Stundensaldi ergänzt.
§ 55 Pensionierung ¹Die Mitarbeitenden werden bei Erreichen des ordentlichen Rentenalters pensioniert. ²Das ordentliche Rentenalter wird mit der Vollendung des 65. Altersjahres erreicht. Sehen die Anschlussvereinbarung oder die Statuten der Personalvorsorgeeinrichtung ein abweichendes Rentenalter vor, ist dieses als ordentliches Rentenalter massgebend.		Die Pensionierung wird in § 52 geregelt.

§ 56 Erreichen der Altersgrenze ¹Das Anstellungsverhältnis endet grundsätzlich am letzten Tag des Monats, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das ordentliche Rentenalter erreicht. ²Der Gemeinderat kann auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters das Anstellungsverhältnis bis zur gesetzlichen Altersgrenze verlängern.	§ 52 Erreichen der Altersgrenze ¹Das Anstellungsverhältnis endet am letzten Tag des Monats, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das ordentliche Rentenalter erreicht. ²Das ordentliche Rentenalter richtet sich nach den Bestimmungen der Anschlussvereinbarung oder den Statuten der Personalvorsorgeeinrichtung.	Inhaltlich keine Änderung zur aktuellen Regelung – die Formulierung wurde präzisiert.
§ 57 Vorzeitige Pensionierung ¹Die Mitarbeitenden haben das Recht, die vorzeitige Pensionierung vier Jahre vor der ordentlichen Pensionierung zu verlangen. Die Möglichkeit der gestaffelten Pensionierung wird gewährt. ²Die vorzeitige Pensionierung ist mindestens sechs Monate im Voraus anzukündigen. ³Im gegenseitigen Einvernehmen kann die vorzeitige Pensionierung auf einen früheren Zeitpunkt festgelegt werden.	§ 53 Vorzeitige Pensionierung ¹Die Mitarbeitenden haben das Recht, die vorzeitige Pensionierung entsprechend den Regelungen der Pensionskasse zu verlangen. Die Möglichkeit der gestaffelten Pensionierung wird maximal vier Jahre vor der ordentlichen Pensionierung gewährt. ²Die gestaffelte und die vorzeitige Pensionierung sind mindestens sechs Monate im Voraus anzukündigen.	Neuformulierung ohne relevante, inhaltliche Änderung. Der Verzicht auf die Regelung gemäss bisherigem Absatz 3 beinhaltet keine praktische Einschränkung, da eine vorzeitige Pensionierung von mehr als vier Jahren vor Erreichung der Altersgrenze aufgrund der wesentlichen Leistungseinbussen kaum eine praktische Anwendung findet. Auch ohne reglementarische Regelung kann eine vorzeitige Pensionierung im gegenseitigen Einvernehmen im Rahmen der Möglichkeiten, die sich aus den Bestimmungen der Anschlussvereinbarung oder den Statuten der Personalvorsorgeeinrichtung ergeben, auf einen früheren Zeitpunkt vereinbart werden.
§ 58 Übergangsrente bei vorzeitiger Pensionierung ¹Die Mitarbeitenden haben bei vorzeitiger Pensionierung Anspruch auf eine Übergangsrente der Gemeinde. ²Die Übergangsrente entspricht der maximalen einfachen AHV-Jahresrente. Sie wird während höchstens zwei Jahren ausgerichtet. ³Die Mitarbeitenden können die Auszahlung der Übergangsrente als Einmaleinlage in die Personalvorsorgeeinrichtung oder als Direktzahlung pro Jahr oder pro Monat verlangen.	§ 54 Übergangsrente bei vorzeitiger Pensionierung ¹Die Mitarbeitenden haben ab dem Zeitpunkt der vorzeitigen Pensionierung, entsprechend den Regelungen der Pensionskasse, Anspruch auf eine Übergangsrente der Gemeinde. ²Die Übergangsrente pro Jahr entspricht der maximalen einfachen AHV-Jahresrente. Der maximale Bezug umfasst zwei Jahresrenten und ist an den Bezug der Altersrente der Pensionskasse gebunden.	Neuformulierung zur Präzisierung des Anspruchs auf eine Übergangsrente. Zweck dieser Übergangsrente ist es, die Einnahmeneinbusse bei vorzeitiger Pensionierung abzufedern, die dadurch entsteht, dass zum Zeitpunkt der vorzeitigen Pensionierung noch keine AHV-Rente bezogen wird und der Lebensunterhalt alleine aus der Altersrente der Pensionskasse nicht genügend finanziert wird. Aus dieser Zweckbestimmung inhaltlich ergänzt ist die Vorgabe, dass eine Übergangsrente an den Bezug der Altersrente der Pensionskasse gebunden ist. Keine Übergangsrente wird somit ausgerichtet, wenn ein vollständiger Kapitalbezug erfolgt oder der Bezug der Altersrente aufgeschoben wird.

⁴Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Höhe der Übergangsrente anteilmässig. Für die Festlegung des Teilpensums gilt der Durchschnitt der Pensen der letzten fünf Jahre. ⁵Die Gemeinde leistet bei vorzeitiger Pensionierung keine AHV-Beiträge mehr.	³Die Mitarbeitenden können die Auszahlung der Übergangsrente als Einmaleinlage in die Personalvorsorgeeinrichtung oder als Direktzahlung pro Jahr oder pro Monat verlangen. ⁴Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Höhe der Übergangsrente anteilmässig. Für die Festlegung des Teilpensums gilt der Durchschnitt der Pensen der letzten fünf Jahre. ⁵Die Gemeinde leistet bei vorzeitiger Pensionierung keine AHV-Beiträge mehr.	
§ 47 Disziplinarrecht ¹Besteht der Verdacht, dass Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter gegen einen Disziplinartatbestand verstossen haben, so eröffnet der Gemeinderat gegen sie ein Disziplinarverfahren. ²Disziplinartatbestände sind: a. grobe Verletzung der Dienstpflichten; b. schuldhaftes, mit den Dienstpflichten nicht zu vereinbarendes Verhalten während der Arbeitszeit und ausser Dienst. ³Disziplinarmassnahmen sind: a. Ermahnung b. Verwarnung c. Kündigung ⁴Hat 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.		Das Disziplinarrecht entfällt. Mit der Neuregelung des Kündigungswesens in § 45ff. des revidierten Personalreglements und insbesondere durch die stärkere Anlehnung an die Regelungen gemäss Obligationenrecht erübrigen sich die disziplinarrechtlichen Regelungen. Das Disziplinarrecht fand bereits unter den Regelungen des bisherigen Personalreglements keine relevante Anwendung.

§ 9 Nebenbeschäftigungen / Öffentliche Ämter ¹Für die Ausübung bezahlter Nebenbeschäftigungen sowie für politische und öffentliche Ämter ist eine Bewilligung des Gemeinderats nötig, wenn diese: a. die Mitarbeitenden während der Arbeitszeit beanspruchen, b. ihre Arbeitsleistung beeinträchtigen oder c. im Hinblick auf ihre Tätigkeit zu Interessenskollisionen führen können. ²Für die Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Mandates kann der Gemeinderat bis zu 15 bezahlte Arbeitstage pro Jahr gewähren.	§ 55 Nebenbeschäftigungen / Öffentliche Ämter ¹Für die Ausübung bezahlter Nebenbeschäftigungen sowie für politische und öffentliche Ämter ist eine Bewilligung der Anstellungsinstanz nötig, diese wird in der Regel erteilt, wenn dadurch: a. die Mitarbeitenden während der Arbeitszeit nicht wesentlich beansprucht, oder ihre Arbeitsleistung nicht wesentlich beeinträchtigt wird und b. im Hinblick auf ihre Tätigkeit keine Interessenskollisionen zu erwarten sind.	Die Ausübung von öffentlichen Ämtern oder Mandaten soll ermöglicht werden, der Gemeinderat definiert die Wesentlichkeit der Beeinträchtigung von Arbeitszeit und Arbeitsleistung in der Verordnung. Die Mitarbeitenden erhalten innerhalb dieser Regelungen neu einen Anspruch auf die Bewilligung zur Ausübung entsprechender Ämter. Die Ausübung eines öffentlichen Amtes kann nicht mehr zusätzlich zu den bereits aus dieser Ausübung resultierenden Entschädigungen durch die Gewährung von bezahltem Urlaub zu Lasten der Gemeinde finanziert werden. In der Praxis fand diese Bestimmung keine relevante Anwendung. Diese Doppelfinanzierung über den Lohn und die Entschädigung aus dem Amt oder der Nebenbeschäftigung wurde von den hierzu berechtigten Mitarbeitenden gar nicht beantragt; somit wurde sie vom Gemeinderat auch nicht gewährt.
§ 60 Sorgfalts- und Treuepflicht; Amtsgeheimnis ¹Die Mitglieder von Behörden und Kommissionen sowie die übrigen Organe der Gemeinde und die Träger nebenamtlicher Funktionen sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Aufgaben kundenorientiert, wirtschaftlich und nach bestem Wissen auszuführen und dabei die Interessen der Gemeinde bestmöglich zu wahren. ²Für ihre Tätigkeit gilt das Amtsgeheimnis. Es bleibt auch nach Beendigung ihres Mandats bestehen.	§ 56 Sorgfalts- und Treuepflicht; Amtsgeheimnis ¹Mitarbeitende, als Mitglieder von Organen der Gemeinde und als Träger nebenamtlicher Funktionen sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Aufgaben nach Vorgaben der Arbeitgeberin kundenorientiert, wirtschaftlich und nach bestem Wissen auszuführen und dabei die Interessen der Gemeinde bestmöglich zu wahren. ²Für ihre Tätigkeit gilt das Amtsgeheimnis. Es bleibt auch nach Beendigung ihres Mandats bestehen.	Unverändert

§ 61 Entschädigung ¹Die Mitglieder der vom Volk gewählten Behörden und Kommissionen erhalten eine feste Jahresentschädigung gemäss Anhang I. ²Die übrigen Entschädigungen und Spesen regelt der Gemeinderat wobei der Gemeinderat die Entschädigungen unter Berücksichtigung von fachtechnischer Ausbildung, Anforderungen und Leistung gleichermassen ausgestaltet.	§ 57 Entschädigung von Behördenmitgliedern und Kommissionen ¹Die Mitglieder der vom Volk gewählten Behörden und Kommissionen erhalten eine feste Jahresentschädigung gemäss Anhang I. ²Die weiteren Entschädigungen und Spesen regelt der Gemeinderat wobei der Gemeinderat die Entschädigungen unter Berücksichtigung von fachtechnischer Ausbildung, Anforderungen und Leistung gleichermassen ausgestaltet.	Inhaltlich unverändert
§ 62 Vollzugsverordnung Der Gemeinderat erlässt die Vollzugsbestimmungen zu diesem Reglement.	§ 58 Vollzugsverordnung Der Gemeinderat erlässt die Vollzugsbestimmungen zu diesem Reglement.	Unverändert
§ 63 Rechtspflege ¹Verfügungen des Gemeinderates in Personal- und Lohnfragen können innert 10 Tagen mit Beschwerde beim Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft angefochten werden. ²Verfügungen der Verwaltung können innert 10 Tagen mit Einsprache beim Gemeinderat angefochten werden. ³Beschwerden gegen die verfügte Auflösung des Arbeitsverhältnisses wird die aufschiebende Wirkung entzogen.	§ 59 Rechtspflege ¹Verfügungen der Anstellungsinstanz können innert 10 Tagen mit Einsprache beim Gemeinderat angefochten werden. ²Verfügungen des Gemeinderates können innert 10 Tagen mit Beschwerde beim Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft angefochten werden. ³Rechtsmitteln gegen die verfügte Auflösung des Arbeitsverhältnisses wird die aufschiebende Wirkung entzogen.	Inhaltlich unverändert

§ 64 Aufhebung bisherigen Rechts Das Reglement über Anstellungs- und Besoldungsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde sowie die Entschädigung der Behörden (Personalreglement der Gemeinde Münchenstein) vom 9. Dezember 1999 und das Reglement über das Dienstverhältnis und die Löhne der nebenamtlichen Angestellten (NADO) vom 26. November 1974 werden aufgehoben.	§ 60 Aufhebung bisherigen Rechts Das Personalreglement der Gemeinde Münchenstein vom 18. September 2013 sowie die zugehörigen Ausführungsbestimmungen werden aufgehoben.	Mit der Inkraftsetzung des neuen Reglements wird das alte Reglement aufgehoben.
§ 65 Inkraftsetzung Dieses Reglement tritt nach Genehmigung durch die kantonale Finanz- und Kirchendirektion in Kraft, der Gemeinderat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.	§ 61 Inkraftsetzung Dieses Reglement wird vom Gemeinderat nach Genehmigung durch die Finanz- und Kirchendirektion des Kantons Basel-Landschaft in Kraft gesetzt.	Inhaltlich unverändert
§ 66 Übergangsbestimmung Bis zum Inkrafttreten des in Revision befindlichen kantonalen Pensionskassengesetzes und des dazugehörigen Dekretes, längstens jedoch bis zum 31.12.2014 gewährt die Gemeinde dem Personal weiterhin die Beiträge an den Wegkauf von Rentenkürzungen nach den Regelungen gemäss § 7^{bis} des Reglements über Anstellungs- und Besoldungsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde sowie die Entschädigung der Behörden (Personalreglement) vom 9. Dezember 1999.		Aus der vorliegenden Revision resultiert keine Notwendigkeit zum Erlass von Übergangsbestimmungen.