



Revision Personalreglement

Vernehmlassungsbericht

Inhalt

1	Vernehmlassungsverfahren	1
1.1	Durchführung des Verfahrens	1
1.2	Behandlung der Vernehmlassungseingaben.....	2

1 Vernehmlassungsverfahren

1.1 Durchführung des Verfahrens

Eröffnung Vernehmlassungsverfahren Personal:	24. Februar 2022
Vernehmlassungsfrist:	Vom 24. Februar 2022 bis zum 15. März 2022
Teilnehmerkreis:	Alle Mitarbeitenden der Gemeinde Münchenstein,
Vernehmlassungseingaben:	6 Eingaben durch den Personalrat
Eröffnung Vernehmlassungsverfahren politische Parteien:	4. April 2022
Vernehmlassungsfrist:	Vom 4. April 2022 bis zum 27. April 2022
Teilnehmerkreis:	Die politischen Parteien Münchenstein
Vernehmlassungseingaben:	3 Eingaben (SP Münchenstein, glp Münchenstein, Grüne Münchenstein)
Eröffnung kantonale Vorprüfung:	31. März 2022
Vorprüfungsfrist:	Vom 31. März 2022 bis zum 27. April 2022
Teilnehmerkreis:	Finanz- und Kirchendirektion, Personalamt
Prüfungseingaben:	1 Eingabe des Personalamtes

1.2 Behandlung der Vernehmlassungseingaben

§	Eingebende	Eingabethema	Stellungnahme und Beschluss Gemeinderat
2	SP	Öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis Die vorgenommenen Anstellungsform für alle Angestellte wird begrüsst.	Der Gemeinderat nimmt dies zur Kenntnis.
4	SP	Ressourcierung Der Gemeinderat gibt seine Gestaltungsmöglichkeit weiter an die Verwaltung und kann nur noch über das Budget Einfluss nehmen. Der Einfluss des Gemeinderates auf den Stellenplan muss deshalb in der Verordnung geregelt werden.	Der Gemeinderat nimmt dies zur Kenntnis.
7	SP	Stellenausschreibung Wie steht es mit dem Öffentlichkeitsprinzip, wenn eine offene Stelle nicht ausgeschrieben wird (aufgrund Berufung oder Beförderung von Mitarbeitenden)?	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.
9	SP	Gleichstellung Dieser Paragraph erscheint etwas dürrtig und es wird nirgends auf Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Rassismus eingegangen.	Was im Gleichstellungsgesetz des Bundes und im kantonalen Einführungsgesetz bereits geregelt ist und für die Gemeinde verbindlich ist, muss nicht im Personalreglement nochmals wiedergegeben werden.
14	SP	Personalrat Abs. 2 soll ergänzt werden: Der Gemeinderat regelt die Rechte und Pflichten des Personalrates zusammen mit diesem in einer Verordnung.	Der Gemeinderat nimmt dies zur Kenntnis.
15	SP	Lohn Der jährliche Stufenanstieg fällt weg, was wir nachvollziehen können. Als Kompensation erhält der Gemeinderat die Kompetenz den Betrag für die jährliche individuelle Lohnerhöhung zu bestimmen. Wir erachten die Festlegung eines Mindestsatzes als zwingend und fordern, dass jährlich mindestens 1% der Lohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen zur Verfügung gestellt werden muss.	Der Gemeinderat nimmt dies zur Kenntnis.
	Personalrat	Das Personal wünscht einen Teuerungsausgleich nach dem LIK, der von 1994-2021 14.5 % betrug, während dem der Kanton im gleichen Zeitraum die	Der Gemeinderat nimmt dies zur Kenntnis.

§	Eingebende	Eingabethema	Stellungnahme und Beschluss Gemeinderat
	glp	Teuerung mit 17.8% ausgeglichen hat. Es kann deshalb davon ausgegangen werden, dass die kantonale Regelung vorteilhafter ist. Möchte die Möglichkeit in der VO zum PR auch mal eine Nullrunde beschliessen zu können oder die Verteilung der Lohnsummenerhöhung nur auf die wirklichen Leistungsträger.	Der Gemeinderat nimmt dies zur Kenntnis.
16		Lohnzahlung	
	SP	Weshalb wird der 13. Monatslohn wegfallen? Er kann in verschiedenen Formen ausbezahlt werden (Juni/ November oder anteilig jeden Monat).	Das Personal hat abgestimmt, dass der Lohn in 12 Tranchen ausbezahlt werden soll. Der 13. Monatslohn wird demzufolge anteilig jeden Monat ausbezahlt und fällt nicht weg. Der vereinbarte Jahreslohn bleibt bestehen.
	Grüne	Dass die Gemeinde den 13. Monatslohn abschaffen will, ist nicht nachvollziehbar, jedoch stellt die Gemeinde auf den Jahreslohn ab.	
19		Berufliche Vorsorge	
	SP	Ist hier die Rede von der paritätischen Kommission die bereits in der Vorsorgekasse besteht oder einer eigenen innerhalb der Gemeinde?	Es geht um die paritätische Kommission gemäss Statuten der Vorsorgeeinrichtung.
20		Weitere Personalversicherungen	
	Grüne	Im Reglement ist unklar, ob Mitarbeitenden mit einem Pensum von weniger als 8 Stunden pro Woche NBU versichert sind und ob der Gemeinderat entgegen der üblichen Regelung dies beabsichtigt.	Die Mitarbeitenden werden gemäss UVG versichert, ab einem Einsatz von 8 Stunden pro Woche.
22		Weitere Leistungen	
	glp	Grundsätzlich begrüsst die glp das neue Personalreglement und erhofft sich, dass mit der Ausarbeitung der Verordnung allenfalls noch Sparmöglichkeiten genutzt werden..	Der Gemeinderat nimmt dies zur Kenntnis.
26		Arbeitszeitsaldo	
	Grüne	Die Einführung des Arbeitszeitsaldos wird begrüsst.	Die Definition von Überzeit/ Überstunden entspricht derjenigen im OR: Diejenige Arbeitszeit, die 45 Stunden pro Woche übersteigt.
	SP	Weshalb werden die Überstunden nicht erläutert? Einen Verfall der Stunden ist gemäss SP nicht erlaubt – es soll der Arbeitgeber in die Pflicht genommen werden, dass der Saldo nicht überschritten wird.	
29		Krankheit oder Unfall während Ferien/ Urlaub	
	SP	Im Obligationenrecht Art. 329b Abs. 3a steht: "Die Ferien dürfen vom Arbeitgeber auch nicht gekürzt werden, wenn: a. eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft bis zu zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert ist." Dieser Passus ist zwingend im Personalreglement aufzunehmen, da nicht nachvollziehbar ist, weshalb die Angestellten der Gemeinde Münchenstein in diesem Zusammenhang schlechter gestellt werden als OR-Angestellte..	Siehe Begründung zu § 37 unten.

§	Eingebende	Eingabethema	Stellungnahme und Beschluss Gemeinderat
31		Lohnanspruch bei Mutterschaft und Vaterschaft	
	Grüne	Beim Vaterschaft bitte darauf hinweisen, dass dieser nur innert 6 Monaten EO-berechtigt ist. Der Tag der Geburt soll zusätzlich als freier Tag gewährt werden und den Vaterschaft ausweiten auf die Adoption eines Kindes unter 5 Jahren.	Die 6-monatige EO-Frist beim Vaterschaftsurlaub wurde übernommen.
35		Bezug der Ferien	
	Grüne	Die Ferien müssen bezogen werden und dürfen nicht gestrichen werden. Die Vorgesetzten müssen dafür sorgen, dass die Mitarbeitenden die Ferien beziehen.	Der Gemeinderat nimmt dies zur Kenntnis. Die Änderungen werden nicht umgesetzt.
	SP	Ferien können verjähren aber nicht verfallen. Abs. 1 soll überarbeitet werden.	
	Personalrat	Nach Auffassung Personalrat kann dem Personal zugemutet werden, die Ferien bis Ende Jahr zu beziehen. Selbstverständlich gilt dies nicht, wenn der/die Mitarbeitende wegen eines unerwarteten Ereignisses (Krankheit, Unfall) am Bezug der Ferien verhindert ist. Ein grosser Arbeitsanfall ist gemäss Personalrat kein Argument, die Ferien nicht bis Ende Jahr beziehen zu können.	
37		Ferienkürzung	
	SP	Abs. 2 ist eine deutliche Verschlechterung. Was sagt der Personalrats dazu und warum strebt man diese Verschlechterung an?	Die gewünschten Änderungen in Bezug auf die Gründe für die Ferienkürzungen werden umgesetzt.
	Personalrat	Gemäss Eingabe aus dem Personal ist eine Ferienkürzung während den ersten zwei vollen Monaten Abwesenheit während Schwangerschaft und der ganzen Mutterschaft diskriminierend und daher aufzuheben. Der Argumentation der Diskriminierung kann der Personalrat folgen. Es ist fraglich, ob wegen des Diskriminierungsverbots eine Ferienkürzung bei Schwangerschaft und Mutterschaft zulässig ist. Es wäre unschön, wenn mittels einer Beschwerde die Unzulässigkeit dieser Ferienkürzung festgestellt würde. Zudem ist keine öffentlich-rechtliche Institution bekannt, welche diese Kürzungen in ihrem Reglement aufführt. Die finanziellen Auswirkungen einer Aufhebung der Ferienkürzung während der ersten zwei vollen Monaten bei Schwangerschaft und der ganzen Mutterschaft in Bezug auf das neue Reglement erachtet der Personalrat als äusserst gering. Antrag Personalrat: Die Ferienkürzung bei Schwangerschaft und Mutterschaft gemäss §37 wird neu formuliert. Während den ersten zwei vollen Monaten Abwesenheit während der Schwangerschaft und der ganzen Mutterschaft wird keine Ferienkürzung vorgenommen. Eingabe Personal zur Berechnung der Ferienkürzung: Es wird eingebracht, dass die Karenzfrist für die Ferienkürzung erst nach einem Monat (21.75 Tagen) erfolgen soll. Anschliessend soll die Kürzung 1/12 der Ferien pro Kalendermonat betragen. Die Kürzung ist erst nach Ablauf des zweiten vollen Kalendermonats möglich. Eingabe Personal: Im Sinne eines Kompromisses soll die Karenzfrist von 20 auf 30 Tage erhöht werden.	Der Gemeinderat nimmt die Eingabe zur Kenntnis.

§	Eingebende	Eingabethema	Stellungnahme und Beschluss Gemeinderat
		<p>Stellungnahme Personalrat: Es ist ein ausdrückliches Ziel der Überarbeitung des Personalreglements die vielen Absenztage zu verringern. Dass die Bestimmungen im OR bei der Ferienkürzung etwas weniger weit gehen als im vorliegenden Entwurf ist dem Personalrat durchaus bewusst. Es ist zulässig, in gegenseitigem Einverständnis, Abweichungen gegenüber dem OR zu vereinbaren. Diese sind aus Sicht des Personalrats von untergeordneter Bedeutung. Eine Erhöhung der Karenzfrist ist nicht erwünscht, da sie dem oben genannten Ziel widerspricht. Der Personalrat hält an der Berechnung der Ferienkürzung gemäss §37 fest.</p> <p>Antrag Personalrat: Bei einer Absenz von insgesamt mehr als 20 Arbeitstagen Dauer im Kalenderjahr infolge Krankheit, Unfall, unbezahltem Urlaub und Militärdienst werden die Ferien pro 5 weiteren Absenztagen um ½ Tag gekürzt.</p>	
39	SP	<p>Bezahlter Urlaub</p> <p>Im Reglement fehlen Regelungen zum Bezug von bezahltem Urlaub für Tätigkeiten während der Arbeitszeit für die Ausübung eines öffentlichen Amtes, Teilnahme an Berufs- und höheren Fachprüfungen und –Ausbildungen, als Expertin oder Experte bzw. als Dozentin oder Dozent, Mitarbeit in ausserkommunalen Gremien, Berufsverbänden, Fachgruppen o.ä. Eine öffentliche Arbeitsgeberin wie die Gemeinde sollte diesbezüglich eine Vorbildfunktion wahrnehmen und Mitarbeitenden bezahlten Urlaub gewähren, welche sich im Zusammenhang der oben beschriebenen Tätigkeiten einsetzen. In Absatz 2 soll die Lohnfortzahlung auf die Partnerinnen ausgedehnt werden. Die Angestellten sollen die Möglichkeit haben nicht nur ihre Kinder, sondern auch ihre Partnerin oder ihr Partner betreuen zu können ohne sofortige Lohneinbusse. Dabei soll kein Unterschied zwischen verheiratet und nicht verheiratet gemacht werden. Der Gemeinderat soll keine abweichenden Regelungen durch schriftliche Vereinbarung treffen dürfen oder aber sie sollen im Jahresbericht der Gemeinde ersichtlich sein.</p>	<p>Dies wird neu in §55 geregelt. Die gewünschten Änderungen werden nicht umgesetzt.</p> <p>Die Arbeitsgruppe hat hier den ab 01.07.2021 geltenden 14-wöchigen Betreuungsurlaub für schwerkranke Kinder abgebildet, welcher über die EO abrechenbar ist. Die gewünschten Änderungen werden nicht umgesetzt.</p>
	Grüne	<p>Der bezahlte Tag der Geburt für den Vater oder ein Elternschaftsurlaub bei Adoption könnten auch hier verankert werden.</p>	<p>Der Gemeinderat nimmt dies zur Kenntnis.</p>
40	SP	<p>Unbezahlter Urlaub</p> <p>Hier vermissen wir einen Passus, welcher den unbezahlten Urlaub nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs explizit ermöglicht.</p>	<p>Der Gemeinderat nimmt dies zur Kenntnis Die gewünschten Änderungen werden nicht umgesetzt.</p>

§	Eingebende	Eingabethema	Stellungnahme und Beschluss Gemeinderat
42	Grüne	Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterqualifikation Die Grünen beantragen folgende Einfügung: «Mitarbeitende und Vorgesetzte können verlangen, dass eine Person aus der Personalabteilung beim Gespräch dabei ist» Dies kann zum Schutz der Mitarbeitenden oder der Vorgesetzten in konflikthafter Situationen sinnvoll sein. Die Anwesenheit einer Person aus der Personalabteilung beim Mitarbeiter*innengespräch ist etwas anderes als die in Absatz 4 vorgesehene Anhörung von der Personalleitung.	Das Mitarbeitergespräch soll als Jahresgespräch stattfinden zwischen Mitarbeitenden und vorgesetzter Person und nicht als Problembereinigungsgespräch einmal pro Jahr. Neu können auch die Vorgesetzten beurteilt werden.
44	Grüne	Arbeitszeugnis Es ist üblich, dass Mitarbeitende bei einem Anstellungsverhältnis, das weniger als 3 Monate gedauert hat (z.B. Kündigung während der Probezeit), nicht ein qualifiziertes Zeugnis, sondern nur eine Arbeitsbestätigung erhalten. Das muss im Reglement verankert werden, sonst müsste auch in diesem Falle ein qualifiziertes Zeugnis ausgestellt werden. Wir beantragen daher, folgenden Satz einzufügen: «Bei Mitarbeitenden, bei denen das Anstellungsverhältnis weniger als drei Monate gedauert hat, darf anstelle eines qualifizierten Zeugnisses eine Arbeitsbestätigung ausgestellt werden. Auf Wunsch wird bei weniger als dreimonatigen Arbeitsverhältnissen ebenfalls ein qualifiziertes Arbeitszeugnis an Stelle einer Arbeitsbestätigung ausgestellt.»	Der Gemeinderat nimmt dies zur Kenntnis, der § blieb inhaltlich unverändert.
46	SP	Kündigungsfristen und -termine Die vorgeschlagenen Kündigungsfristen richten sich ganz nach OR. Die SP ist der Ansicht, dass die Kündigungsfristen mit anderen öffentlichen Arbeitgebern vergleichbar sein müssen. Wir beantragen daher die bestehenden Kündigungsfristen wie folgt beizubehalten oder darüber hinaus. ▪ 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.	Der Gemeinderat nimmt die Vorschläge zur Kenntnis..
48	Personalrat	Kündigungsschutz Damit Münchenstein über einen mit Nachbargemeinden vergleichbaren Kündigungsschutz verfügt, soll der Kündigungsschutz ab dem 2. Anstellungsjahr 180 Tage betragen	Der Gemeinderat nimmt die Vorschläge zur Kenntnis..
*****	*****	Vorprüfung durch Finanz- und Kirchendirektion	*****
3	Kantonale Vorprüfung	Anstellungsinstanz Die Gemeindeverwalterin bzw. der Gemeindeverwalter (wer unterzeichnet die Arbeitsverträge bzw. stellt allfällige Verfügungen aus?).	Die Anstellung wurde vom Gemeinderat an die Verwaltung delegiert, ausser für die Geschäftsleitung. Die Verordnung regelt

§	Eingebende	Eingabethema	Stellungnahme und Beschluss Gemeinderat
			wer die Anstellungsinstanz ist (Personalleitung und Abteilungsleitung) für Mitarbeitende, ohne die Geschäftsleitungsmitglieder. Diese werden vom Gemeinderat angestellt
6	Kantonale Vorprüfung	Auftrag Das Vorsehen der Personalleitung ist ohne Weiteres möglich. Allerdings stellt sich die Frage, ob die bzw. der Vorgesetzte oder die Anstellungsinstanz nicht geeigneter wäre, um die Mitarbeitenden zu verpflichten.	Die Personalleitung als Anstellungsinstanz der Mitarbeitenden beurteilt die Verhältnismässigkeit der Anordnung in Zusammenarbeit mit dem entsprechenden Vorgesetzten.
(8)	Ehemals § 8 Kantonale Vorprüfung	Stellvertretungen wird im § 6 Auftrag integriert Der Klarheit halber würde sich empfehlen, zumindest Absatz 1 weiterhin aufzuführen: "Wer einen Vorgesetzten vertritt, erhält dafür keine zusätzliche Entschädigung."	§ 6 wird mit Abs. 3 ergänzt ³ Die Ausübung einer Stellvertretung begründet keinen Anspruch auf zusätzliche Entschädigung.
7	Kantonale Vorprüfung	Stellenausschreibung Kommt Abs. 2 auch bei Stellen der Geschäftsleitung zur Anwendung oder müsste in diesem Fall der Gemeinderat zustimmen?.	Folgende Ergänzung wird vorgenommen im Abs. 3: ³ Mit Zustimmung des Gemeinderates kann eine Anstellung auf dem Berufungsweg oder durch Beförderung von Abteilungsleitungen erfolgen.
8	Kantonale Vorprüfung	Schutz der Persönlichkeit Abs. 3: Je nachdem, wie Angriffe und Ansprüche Dritter angegangen werden müssen, fehlen der Anstellungsinstanz die erforderlichen (z. B. finanziellen) Kompetenzen. Empfehlung: Weiterhin von «Gemeinde» und nicht von Anstellungsinstanz bzw. vorgesetzte Person sprechen (vgl. § 11, wo weiterhin von Gemeinde die Rede ist). Abs. 4: Weshalb ist von «Verpflichtung» die Rede. Und was geschieht, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter keine Verletzung seines Persönlichkeitsschutzes melden möchte?.	Abs. 3 wird ergänzt mit ...die direkt vorgesetzte Person und der Gemeinderat schützen... Folgende Änderung wird vorgenommen in Abs. 4 Mitarbeitende sind dazu angehalten, die Verletzung...
18	Kantonale Vorprüfung	Sozialzulagen Auch kantonrechtliche Zulagen sind gesetzliche Zulagen. Es empfiehlt sich daher die Formulierung: gesetzliche Kinder-, Ausbildungs- und Erziehungszulagen oder bundes- und kantonrechtlichen Kinder-, Ausbildungs- und Erziehungszulagen	Folgende Änderung wird übernommen in Abs. 1 Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf die bundes- und kantonrechtlichen Kinder-, Ausbildungs- und Erziehungszulagen..

§	Eingebende	Eingabethema	Stellungnahme und Beschluss Gemeinderat
20	Kantonale Vorprüfung	<p>Weitere Personalversicherungen</p> <p>Zu Lasten der Gemeinde, korrekt? Wenn nicht, empfiehlt es sich, «zu Lasten der Mitarbeitenden» zu schreiben.</p>	Folgende Änderung wird übernommen in Abs. 3 ...Zulasten der Gemeinde wird eine Taggeldversicherung über einen Zeitraum von 730 Tagen abgeschlossen.
23	Kantonale Vorprüfung	<p>Auslagenersatz</p> <p>Dies könnte ohne Weiteres in der Verordnung ausgeführt werden bzw. hier weggelassen werden. Formulierungsvorschlag: Bestimmungen zum Auslagenersatz finden sich in der Verordnung zum Personalreglement.</p>	Der Gemeinderat nimmt die Eingabe zur Kenntnis.
26	Kantonale Vorprüfung	<p>Arbeitszeitsaldo</p> <p>Weshalb wird zwischen Überzeit und Gleitzeit unterschieden, wenn es bei der Kompensation und beim Übertrag keinen Unterschied gibt bzw. die gleichen Regeln gelten?</p> <p>Was bedeutet zeitnah? Könnte dies ev. noch durch ein «in der Regel» abgeschwächt werden? Gemäss Abs. 2 dürfen ja bis zu 100 Stunden angehäuft werden.</p>	<p>Die Definition von Überzeit/ Überstunden entspricht derjenigen im OR: Diejenige Arbeitszeit, die 45 Stunden pro Woche übersteigt.</p> <p>Folgende Änderung wird übernommen in Abs. 1weitere Arbeitszeitgutschriften und ist in der Regel zeitnah zu beziehen.</p>
27	Kantonale Vorprüfung	<p>Arbeitsverhinderung</p> <p>Das Personalamt regt an in Abs. 3 und 4 die Bezeichnung Personalleitung mit der Bezeichnung Anstellungsinstanz zu ersetzen.</p>	Die vorgeschlagene Änderung wird übernommen.
29	Kantonale Vorprüfung	<p>Krankheit oder Unfall während Ferien/ Urlaub</p> <p>Eher (im Sinne der Einheitlichkeit): bezahlten und unbezahlten Urlaub. Vgl. auch § 37 Abs. 1.</p>	Die vorgeschlagene Änderung wird übernommen.
31	Kantonale Vorprüfung	<p>Lohnanspruch bei Mutterschaft und Vaterschaft</p> <p>Möchten Sie hier eine Frist für den Bezug vorsehen? Der Anspruch auf eine EO-Entschädigung endet nämlich nach sechs Monaten.</p>	<p>Es wird ergänzt mit Abs 4:</p> <p>Der Bezug muss innerhalb der Dauer des EO-Entschädigungsanspruches erfolgen.</p>
35	Kantonale Vorprüfung	<p>Bezug der Ferien</p> <p>Das Prozessrisiko im Zusammenhang mit dieser Regelung ist sehr hoch. Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, dafür zu sorgen, dass die Mitarbeitenden ihre Ferien beziehen, zumal er den Zeitpunkt der Ferien bestimmen kann. Ferien können allerdings verjähren. In der Regel besteht eine fünfjährige Verjährungsfrist. Frage zu Abs. 4: Was bedeutet dies genau? Es empfiehlt sich, konkreter auszuführen, wie sich der Unterbruch auf die Übertragung auswirkt.</p>	<p>§ 35 wird folgendermassen angepasst:</p> <p>Abs. 1: Die Mitarbeitenden müssen die Ferien in der Regel während des jeweiligen Kalenderjahres beziehen.</p> <p>Abs. 2: Die Anstellungsinstanz kann den Ferienbezug sicherstellen und kann diesen anordnen.</p>

§	Eingebende	Eingabethema	Stellungnahme und Beschluss Gemeinderat
			<p>Abs. 3: Es darf höchstens ein Ferienguthaben von einer Woche auf das Folgejahr übertragen.</p> <p>Abs. 4: Die Mitarbeitenden legen ihre Ferien im gegenseitigen Einvernehmen mit den Vorgesetzten so fest, dass dadurch der Arbeitsablauf möglichst wenig beeinträchtigt wird.</p>
37	Kantonale Vorprüfung	<p>Ferienkürzung</p> <p>Abs. 3: Soll mit dieser Regelung nur der Fall geregelt werden, gemäss welchem die bzw. der Mitarbeitende nicht mehr zurückkommt? Andernfalls kann mit dieser Regelung der Fall eintreten, dass die Dauer der Absenz anfangs unbestimmt ist, die bzw. der Mitarbeitende jedoch innerhalb derjenigen Zeitspanne die Arbeit wieder antritt, innerhalb der die Ferien gemäss Abs. 2 noch nicht vollständig verfallen sind. Dies wäre stossend. Aus diesem Grund sollte definiert werden, wie lange die Absenz zu dauern hat, damit der gesamte Ferienanspruch verfällt, da es sich doch um eine schwerwiegende Konsequenz handelt.</p>	Abs. 3 wird gestrichen.
39	Kantonale Vorprüfung	<p>Bezahlter Urlaub</p> <p>Ist die Liste der Aufzählungen in lit c) abschliessend?</p> <p>Abs. 2: Diese Regelung thematisiert den Lohnfortzahlungsanspruch, jedoch nicht den Urlaub. Umformulierungsvorschlag: Den Mitarbeitenden wird, um ein wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigtes minderjähriges Kind zu betreuen, Urlaub im Umfang von höchstens 14 Wochen gewährt. Ich gehe davon aus, dass dieser Urlaub eine Kürzung des Ferienanspruchs zur Folge hat, korrekt?</p>	<p>Abs. 1 wird folgendermassen angepasst: Fünf Arbeitstage für Pflege und Betreuung kranker Mitglieder des eigenen Haushaltes pro Jahr.</p> <p>Abs.2 wird folgendermassen angepasst: Den Mitarbeitenden wird, um ein wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind zu betreuen bezahlter Urlaub im Umfang von maximal 14 Wochen gewährt. Der Bezug muss innerhalb der EO-Entschädigungsanspruchsdauer erfolgen.</p>
42	Kantonale Vorprüfung	<p>Qualifikation der Mitarbeitenden</p> <p>Bei der Personalleitung handelt es sich nicht um die nächsthöhere Behörde. Was ist der Sinn dieses Gesprächs bzw. was kann die Personalleitung bewirken</p>	Die Personalleitung übernimmt die Rolle einer Mediation.
47	Kantonale Vorprüfung	<p>Ordentliche Kündigung</p> <p>Abs2: Was ist Sinn und Zweck dieser Vorinformation? Ich gehe davon aus, dass diese nicht als Gewährung des rechtlichen Gehörs zu verstehen ist, zumal das rechtliche Gehör in jedem Fall gewährt werden muss.</p> <p>Unter lit. d ist von einer Verhinderung der Aufgabenerfüllung d. h. Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls die Rede. Eine Kündigungsandrohung oder die Ansetzung einer Bewährungsfrist stellt eine Verletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers dar. Empfehlung: streichen.</p>	<p>Abs. 2 wird gestrichen.</p> <p>Abs. 3 heisst neu: Eine Kündigung gemäss lit. b und c setzt eine vorausgehende Kündigungsandrohung mit einer angemessenen Bewährungsfrist voraus.</p>
48	Kantonale Vorprüfung	<p>Kündigungsschutz</p>	Abs. 2 wird gestrichen.

§	Eingebende	Eingabethema	Stellungnahme und Beschluss Gemeinderat
		§ 48 regelt Fälle, in denen eine Kündigung nicht erlaubt ist. Absatz 2 ist genereller Natur. Zudem wird dies bereits unter § 45 Abs. 2 festgehalten.	
50	Kantonale Vorprüfung	Abgangsentschädigung Geht man bei der Auflösung eines Anstellungsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen nicht immer davon aus, dass dies im Interesse der Gemeinde liegt. Wo sind die Ausnahmefälle geregelt? Der markierte Teil könnte problemlos weggelassen werden.	§50 heisst neu: Wenn ein Anstellungsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen beendet wird, kann der Gemeinderat eine Abgangsentschädigung bis zu drei Monatslöhnen zusprechen.
52	Kantonale Vorprüfung	Pensionierung = Erreichen der Altersgrenze Abs 1: Braucht es diese Bestimmung? § 53 regelt ja das Ende des Anstellungsverhältnisses bei Erreichen des ordentlichen Rentenalters. Abs 2: Diese Bestimmung passt als Abs. 2 zu § 53, wenn § 52 Abs. 1 gestrichen wird	Abs. 1 wird gestrichen. Abs. 2 wird Abs. 2 bei § 53
60	Kantonale Vorprüfung	Rechtspflege Abs 1: Verwaltung ersetzen mit Gemeindeverwaltung Abs 3: Rechtsmittel ersetzen mit Rechtsmittelverfahren	Die Änderungen werden wie vorgeschlagen übernommen.

