



(Von der Gemeindeversammlung am 20. Juni 2011
zurückgewiesene Version)

Reglement

**über Anstellungs- und Besoldungsverhältnisse der
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde sowie
die Entschädigung der Behörden**

Personalreglement
der Gemeinde Münchenstein

vom 20. Juni 2011

(Der Gemeindeversammlung per 18. September 2013
vorliegende Fassung)

Personalreglement der Gemeinde Münchenstein

Gemeindeversammlungsvorlage

vom 18. September 2013

<p>1. Geltungsbereich</p> <p>§ 1 Gegenstand</p> <p>¹ Dieses Reglement regelt das Anstellungsverhältnis für alle Mitarbeitenden der Gemeinde Münchenstein sowie die Stellung und Besoldung von kommunalen Behördemitgliedern, Organen und Trägern nebenamtlicher Funktionen.</p> <p>² Das Anstellungsverhältnis von Mitarbeitenden im Stundenlohn sowie von Aushilfen und Praktikantinnen und Praktikanten richtet sich nach dem Schweizerischen Obligationenrecht (OR).</p> <p>³ Der Gemeinderat regelt den Aufgabenbereich und das Anstellungs- und Besoldungsverhältnis von nebenamtlichen Funktionen.</p> <p>⁴ Für Lernende gilt dieses Reglement ergänzend zum Lehrvertrag.</p> <p>⁵ Soweit dieses Reglement nichts anderes bestimmt, gelten subsidiär die Bestimmungen des Obligationenrechts über den Einzelarbeitsvertrag.</p>	<p>1. Geltungsbereich</p> <p>§ 1 Gegenstand</p> <p>¹ Dieses Reglement regelt das Anstellungsverhältnis für alle Mitarbeitenden der Gemeinde Münchenstein sowie die Stellung und Besoldung von kommunalen Behördemitgliedern, Organen und Trägern nebenamtlicher Funktionen.</p> <p>² Das Anstellungsverhältnis von Mitarbeitenden im Stundenlohn sowie von Aushilfen und Praktikantinnen und Praktikanten richtet sich nach dem Schweizerischen Obligationenrecht¹ .</p> <p>³ Der Gemeinderat regelt den Aufgabenbereich und das Anstellungs- und Besoldungsverhältnis von nebenamtlichen Funktionen.</p> <p>⁴ Für Lernende gilt dieses Reglement ergänzend zum Lehrvertrag.</p> <p>⁵ Soweit dieses Reglement nichts anderes bestimmt, gelten subsidiär die Bestimmungen des Obligationenrechts über den Einzelarbeitsvertrag.</p>
<p>2. Das Anstellungsverhältnis der Mitarbeitenden</p> <p>2.1 Die Entstehung des Anstellungsverhältnisses</p> <p>§ 2 Öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis</p> <p>Die Gemeinde stellt alle Mitarbeitenden nach § 1 Absatz 1 in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis an; die Anstellung wird in einem individuellen Arbeitsvertrag geregelt.</p>	<p>2. Das Anstellungsverhältnis der Mitarbeitenden</p> <p>2.1 Die Entstehung des Anstellungsverhältnisses</p> <p>§ 2 Öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis</p> <p>Die Gemeinde stellt alle Mitarbeitenden nach § 1 Absatz 1 in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis an; die Anstellung wird in einem individuellen Arbeitsvertrag geregelt.</p>
<p>§ 3 Anstellungsbehörde</p> <p>¹ Der Gemeinderat entscheidet über die Schaffung neuer bzw. die Aufhebung bestehender Stellen.</p> <p>² Er stellt als Anstellungsbehörde alle Mitarbeitenden der Gemeinde ein.</p> <p>³ Er kann die Kompetenz zur Anstellung von befristet angestellten Mitarbeitenden sowie von Mitarbeitenden nach § 1 Absatz 2 an die Verwaltung delegieren.</p>	<p>§ 3 Anstellungsbehörde</p> <p>¹ Der Gemeinderat entscheidet über die Schaffung neuer bzw. die Aufhebung bestehender Stellen.</p> <p>² Er stellt als Anstellungsbehörde alle Mitarbeitenden der Gemeinde ein.</p> <p>³ Er kann die Kompetenz zur Anstellung von befristet angestellten Mitarbeitenden sowie von Mitarbeitenden nach § 1 Absatz 2 an die Verwaltung delegieren.</p>

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

<p>§ 4 Stellenausschreibung</p> <p>¹ Offene Stellen werden in der Regel öffentlich ausgeschrieben.</p> <p>² Mit Zustimmung des Gemeinderates kann eine Anstellung auf dem Berufungsweg oder durch Beförderung von Mitarbeitenden erfolgen.</p>	<p>§ 4 Stellenausschreibung</p> <p>¹ Offene Stellen werden in der Regel öffentlich ausgeschrieben.</p> <p>² Mit Zustimmung des Gemeinderates kann eine Anstellung auf dem Berufungsweg oder durch Beförderung von Mitarbeitenden erfolgen.</p>
<p>§ 5 Probezeit</p> <p>Die Probezeit beträgt sechs Monate. Der Gemeinderat kann in begründeten Fällen davon abweichende Regelungen treffen.</p>	<p>§ 5 Probezeit</p> <p>Die Probezeit beträgt sechs Monate. Der Gemeinderat kann in begründeten Fällen davon abweichende Regelungen treffen.</p>
<p>§ 6 Einsatz des Personals</p> <p>Die organisatorische Eingliederung der Mitarbeitenden richtet sich nach dem Organigramm der Gemeindeverwaltung.</p>	<p>§ 6 Einsatz des Personals</p> <p>Die organisatorische Eingliederung der Mitarbeitenden richtet sich nach dem Organigramm der Gemeindeverwaltung.</p>
<p>§ 7 Auftrag</p> <p>¹ Der individuelle Auftrag an die Mitarbeitenden ergibt sich aus dem für jede Stelle zu erlassenden Stellenbeschrieb.</p> <p>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.</p>	<p>§ 7 Auftrag</p> <p>¹ Der individuelle Auftrag an die Mitarbeitenden ergibt sich aus dem für jede Stelle zu erlassenden Stellenbeschrieb.</p> <p>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.</p>
<p>§ 8 Stellvertretungen</p> <p>¹ Wer einen Vorgesetzten vertritt, erhält dafür keine zusätzliche Entschädigung.</p> <p>² Dauert eine Stellvertretung längere Zeit und führt sie zu starker Mehrbelastung, kann der Gemeinderat dafür eine Entschädigung ausrichten.</p>	<p>§ 8 Stellvertretungen</p> <p>¹ Wer einen Vorgesetzten vertritt, erhält dafür keine zusätzliche Entschädigung.</p> <p>² Dauert eine Stellvertretung <u>mehr als drei Monate</u> und führt sie zu starker Mehrbelastung, <u>richtet</u> der Gemeinderat dafür eine Entschädigung aus.</p>

<p>§ 9 Nebenbeschäftigungen / Öffentliche Ämter</p> <p>Für die Ausübung bezahlter Nebenbeschäftigungen sowie für politische und öffentliche Ämter ist eine Bewilligung des Gemeinderats nötig, wenn diese:</p> <ol style="list-style-type: none"> die Mitarbeitenden während der Arbeitszeit beanspruchen, ihre Arbeitsleistung beeinträchtigen oder im Hinblick auf ihre Tätigkeit zu Interessenskollisionen führen können. 	<p>§ 9 Nebenbeschäftigungen / Öffentliche Ämter</p> <p>¹ Für die Ausübung bezahlter Nebenbeschäftigungen sowie für politische und öffentliche Ämter ist eine Bewilligung des Gemeinderats nötig, wenn diese:</p> <ol style="list-style-type: none"> die Mitarbeitenden während der Arbeitszeit beanspruchen, ihre Arbeitsleistung beeinträchtigen oder im Hinblick auf ihre Tätigkeit zu Interessenskollisionen führen können. <p><u>² Für die Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Mandates kann der Gemeinderat bis zu 15 bezahlte Arbeitstage pro Jahr gewähren.</u></p>
<p>2.2 Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden</p> <p>§ 10 Schutz der Persönlichkeit</p> <p>¹ Der Gemeinderat sowie die Vorgesetzten treffen alle erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Mitarbeitenden.</p> <p>² Alle Mitarbeitenden haben hinsichtlich ihrer Personendaten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen der Datenschutzgesetzgebung.</p> <p>³ Die Gemeinde schützt ihre Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen Dritter, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden.</p>	<p>2.2 Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden</p> <p>§ 10 Schutz der Persönlichkeit</p> <p>¹ Der Gemeinderat sowie die Vorgesetzten treffen alle erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Mitarbeitenden.</p> <p>² Alle Mitarbeitenden haben hinsichtlich ihrer Personendaten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen der Datenschutzgesetzgebung².</p> <p>³ Die Gemeinde schützt ihre Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen Dritter, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden.</p>
<p>§ 11 Sorgfalts- und Treuepflicht; Amtsgeheimnis</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Arbeiten kundenorientiert, wirtschaftlich und nach bestem Wissen auszuführen und dabei die öffentlichen Interessen bestmöglich zu wahren.</p> <p>² Für die beruflichen Angelegenheiten gilt das Amtsgeheimnis. Es bleibt auch nach Auflösung des Anstellungsverhältnisses bestehen.</p>	<p>§ 11 Sorgfalts- und Treuepflicht; Amtsgeheimnis</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Arbeiten kundenorientiert, wirtschaftlich und nach bestem Wissen auszuführen und dabei die öffentlichen Interessen bestmöglich zu wahren.</p> <p>² Für die beruflichen Angelegenheiten gilt das Amtsgeheimnis. Es bleibt auch nach Auflösung des Anstellungsverhältnisses bestehen.</p>

² SGS 162

<p>§ 12 Ausstandspflicht Die Ausstandspflicht richtet sich nach dem Gemeindegesetz.</p>	<p>§ 12 Ausstandspflicht Die Ausstandspflicht richtet sich nach dem Gemeindegesetz³.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>§ 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.</p>
<p>§ 14 Berufliche Vorsorge ¹ Alle Mitarbeitenden müssen der von der Gemeinde gewählten Personalvorsorgeeinrichtung beitreten. 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.</p>	<p>§ 14 Berufliche Vorsorge <u>¹ Alle Mitarbeitenden sind bei der Personalvorsorgeeinrichtung der Einwohnergemeinde versichert.</u> 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)⁴ nach Massgabe der gesetzlichen Bestimmungen. Ihre Aufgaben und Kompetenzen werden in einem separaten Reglement geregelt.</p>
<p>§ 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 kann der Gemeinderat ganz- oder Teilweise auf die Versicherten überwälzen.</p>	<p>§ 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 kann der Gemeinderat ganz- oder teilweise auf die Versicherten überwälzen.</p>

³ SGS 180

⁴ Bundesgesetz vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG), SR 831.40, Stand 1. Januar 2013

<p>§ 16 Mitspracherecht</p> <p>Die Mitarbeitenden haben ein Mitspracherecht in gesamtbetrieblichen Personalfragen. Sie können sich zu allen Betriebs- und Personalfragen äussern und dem Gemeinderat Vorschläge unterbreiten. Sie nehmen dieses Recht durch den Personalrat wahr.</p>	<p>§ 16 Mitspracherecht</p> <p>Die Mitarbeitenden haben ein Mitspracherecht in <u>allen sie betreffenden Fragen</u>. <u>Sie nehmen dieses Recht persönlich, durch die Personalverbände und den Personalrat wahr.</u></p>
<p>§ 17 Personalrat</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden können zur Erörterung der sie betreffenden Grundsatzfragen betrieblicher und personeller Art aus ihrer Mitte einen Personalrat wählen.</p> <p>² Der Gemeinderat regelt die Rechte und Pflichten des Personalrats in einer Verordnung.</p>	<p>§ 17 Personalrat</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden können zur Erörterung der sie betreffenden Grundsatzfragen betrieblicher und personeller Art aus ihrer Mitte einen Personalrat wählen.</p> <p>² Der Gemeinderat regelt die Rechte und Pflichten des Personalrats in einer Verordnung.</p>
<p>§ 18 Arbeitszeit</p> <p>Die Mitarbeitenden arbeiten grundsätzlich nach dem Jahresarbeitszeitmodell.</p>	<p>§ 18 Arbeitszeit</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden arbeiten grundsätzlich nach dem Jahresarbeitszeitmodell. <u>Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden.</u></p> <p>² <u>Wenn es die Verhältnisse erfordern, können die Mitarbeitenden auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit in Anspruch genommen werden. Auf ihre gesundheitliche und familiäre Situation ist dabei Rücksicht zu nehmen.</u></p>
<p>§ 19 Überstunden</p> <p>¹ Wenn es die Verhältnisse erfordern, können die Mitarbeitenden auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit in Anspruch genommen werden.</p> <p>² Überstunden sind in der Regel während des jeweiligen Kalenderjahres zu beziehen. Die Mitarbeitenden dürfen höchstens ein Überstundenguthaben von 45 Stunden auf das Folgejahr übertragen. Darüber hinaus gehende Guthaben werden per Ende Jahr, ohne Anspruch auf Entschädigung gestrichen.</p>	<p>§ 19 Gleitzeitguthaben</p> <p>¹ <u>Gleitzeitguthaben sind in der Regel während des jeweiligen Kalenderjahres zu beziehen.</u> Die Mitarbeitenden dürfen höchstens ein <u>Gleitzeitguthaben</u> von 45 Stunden auf das Folgejahr übertragen. Darüber hinaus gehende Guthaben werden per Ende Jahr, ohne Anspruch auf Entschädigung gestrichen.</p> <p>² <u>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.</u></p> <p>³ <u>Weitergehende Kompensationen bedürfen der schriftlichen Bewilligung des Geschäftsleiters.</u></p>

<p>§ 20 Kompensation von Überstunden</p> <p>¹ 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.</p> <p>² Weitergehende Kompensationen bedürfen der schriftlichen Bewilligung des Geschäftsleiters.</p>	<p>§ 20 — Kompensation von Überstunden</p> <p><u>Aufgehoben.</u></p>
<p>§ 21 Überzeit</p> <p>Als Überzeit gilt nur die angeordnete Arbeitszeit, welche die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden überschreitet. Überzeit kann wie folgt ausgeglichen werden:</p> <p>a. durch Freizeit von gleicher Dauer im Einvernehmen mit der/dem Vorgesetzten,</p> <p>b. durch Auszahlung ohne Zuschlag bei Überzeit bis zu 60 Stunden pro Kalenderjahr,</p> <p>c. durch Auszahlung mit einem Zuschlag von 25 % bei Überzeit von mehr als 60 Stunden pro Kalenderjahr.</p>	<p>§ 20 Überzeit</p> <p>Als Überzeit gilt nur die angeordnete Arbeitszeit, welche die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden überschreitet. Überzeit kann wie folgt ausgeglichen werden:</p> <p>a. <u>in der Regel</u> durch Freizeit von gleicher Dauer,</p> <p>b. durch Auszahlung <u>im Einvernehmen mit der/dem Mitarbeitenden.</u></p> <p>c. <u>gestrichen.</u></p>
<p>§ 22 Arbeitsverhinderung</p> <p>¹ Bei Krankheit oder sonstiger Arbeitsverhinderung muss der/die Mitarbeitende der/dem Vorgesetzten umgehend Mitteilung machen.</p> <p>² Ab 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.</p> <p>³ In begründeten Fällen können Mitarbeitende vom Gemeinderat verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</p>	<p>§ 21 Arbeitsverhinderung</p> <p>¹ Bei Krankheit oder sonstiger Arbeitsverhinderung muss der/die Mitarbeitende der/dem Vorgesetzten umgehend Mitteilung machen.</p> <p>² Ab 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.</p> <p>³ In begründeten Fällen können Mitarbeitende vom Gemeinderat verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</p>

<p>§ 23 Mitarbeiterqualifikation</p> <p>Die Vorgesetzten führen mindestens einmal jährlich mit ihren Mitarbeitenden ein Beurteilungs- und Förderungsgespräch durch.</p>	<p>§ 22 Mitarbeiterqualifikation</p> <p>¹ Die Vorgesetzten führen mindestens einmal jährlich mit ihren Mitarbeitenden ein Beurteilungs- und Förderungsgespräch durch. <u>Den Mitarbeitenden steht das Recht zu, sich im Beurteilungs- und Förderungsgespräch zur Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten zu äussern.</u></p> <p>² <u>Das Beurteilungs- und Förderungsgespräch wird schriftlich festgehalten, vom Mitarbeitenden als Zeichen seiner Zustimmung unterzeichnet und dem Mitarbeitenden ausgehändigt.</u></p> <p>³ <u>Lehnt der Mitarbeitende die Unterzeichnung des Beurteilungs- und Förderungsgesprächs ab, wird er vom Geschäftsleiter oder dem Gemeindepräsidenten angehört.</u></p>
<p>§ 24 Aus- und Weiterbildung</p> <p>¹ Der Gemeinderat unterstützt die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>² Er kann dafür bezahlten Urlaub sowie Kostenbeiträge gewähren.</p>	<p>§ 23 Aus- und Weiterbildung</p> <p>¹ Der Gemeinderat unterstützt die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>² Er kann dafür bezahlten Urlaub sowie Kostenbeiträge gewähren.</p>
<p>§ 25 Arbeitszeugnis</p> <p>Die 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.</p>	<p>§ 24 Arbeitszeugnis</p> <p><u>Alle</u> 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.</p>

<p>2.3 Besoldung</p> <p>§ 26 Lohn</p> <p>¹ Der Gemeinderat ordnet die Stellen mittels analytischer oder summarischer Funktionsbewertung Lohnbändern zu.</p> <p>² Er stellt die Umsetzung eines leistungsorientierten Lohnsystems sicher.</p> <p>³ Er beantragt im Rahmen des Budgets die finanziellen Mittel für die pauschalen und individuellen Lohnerhöhungen.</p> <p>⁴ Für die Beurteilung der Gehaltsanpassung sind folgende Gesichtspunkte massgebend:</p> <ol style="list-style-type: none"> Entwicklung der Lebenshaltungskosten, allgemeine wirtschaftliche Situation, Arbeitsmarktlage, finanzielle Situation der Gemeinde, individuelle Leistung der Mitarbeitenden. <p>⁵ Die generelle Anpassung gilt für alle Mitarbeitenden und führt zu einer entsprechenden Veränderung der Gehaltsbänder. Der individuelle Anteil der Gehaltsanpassung wird vom Gemeinderat unter Berücksichtigung der Leistungsbeurteilungen auf die Mitarbeitenden verteilt.</p>	<p>2.3 Besoldung</p> <p>§ 25 Lohn</p> <p>¹ <u>Die Lohnfestsetzung betreffend Lohnklasse und Erfahrungsstufe richtet sich nach den massgebenden Bestimmungen der kantonalen Gesetzgebung.</u></p> <p>² <u>Die Entwicklung innerhalb der Lohnklasse kann entsprechend der individuellen Leistung beschleunigt oder verzögert werden.</u></p> <p>³ <u>Es gilt für Frauen und Männer bei gleicher Arbeit der gleiche Lohn.</u></p> <p>⁴ <u>gestrichen.</u></p> <p>⁵ <u>gestrichen.</u></p>
<p>§ 27 Lohnzahlung</p> <p>Den Mitarbeitenden wird monatlich je 1/13 des Jahreslohnes ausgerichtet. Der 13. Monatslohn wird in der Regel mit dem Novemberlohn ausbezahlt.</p>	<p>§ 26 Lohnzahlung</p> <p>Den Mitarbeitenden wird monatlich je 1/13 des Jahreslohnes ausgerichtet. Der 13. Monatslohn wird in der Regel mit dem Novemberlohn ausbezahlt.</p>
<p>§ 28 Persönliche Prämien</p> <p>Zur Honorierung ausserordentlicher Leistungen Einzelner oder eines Teams von Mitarbeitenden kann der Gemeinderat einmalige Prämien zusprechen.</p>	<p>§ 27 Persönliche Prämien</p> <p>Zur Honorierung ausserordentlicher Leistungen Einzelner oder eines Teams von Mitarbeitenden kann der Gemeinderat einmalige Prämien zusprechen.</p>
<p>§ 29 Sozialzulagen</p> <p>Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Kinder-, Ausbildungs-, und Erziehungszulagen.</p>	<p>§ 28 Sozialzulagen</p> <p>Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Kinder-, Ausbildungs-, und Erziehungszulagen.</p>

<p>§ 30 Weitere Leistungen Der Gemeinderat kann den Mitarbeitenden weitere Leistungen und Kostenbeiträge im Rahmen des genehmigten Budgets gewähren.</p>	<p>§ 29 Weitere Leistungen Der Gemeinderat kann den Mitarbeitenden weitere Leistungen und Kostenbeiträge im Rahmen des genehmigten Budgets gewähren.</p>
<p>§ 31 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.</p>	<p>§ 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.</p>
<p>§ 32 Beiträge, Gebühren, Entschädigungen, Provisionen, Honorare ¹ Die Mitarbeitenden haben keinen Anspruch auf Entgelte, die sich aufgrund der von ihnen erbrachten dienstlichen Leistungen ergeben und von der öffentlichen Hand oder Privaten erbracht werden, wie Beiträge, Gebühren, Entschädigungen und Provisionen. ² Mitarbeitende, die vom Gemeinderat in einen Verwaltungsrat abgeordnet oder mit einer anderen Vertretung beauftragt werden, müssen die ihnen aus dieser Tätigkeit zukommenden Honoraransprüche an die Gemeinde abtreten. ³ Der Gemeinderat kann abweichende Regelungen durch schriftliche Vereinbarung treffen.</p>	<p>§ 31 Beiträge, Gebühren, Entschädigungen, Provisionen, Honorare ¹ Die Mitarbeitenden haben keinen Anspruch auf Entgelte, die sich aufgrund der von ihnen erbrachten dienstlichen Leistungen ergeben und von der öffentlichen Hand oder Privaten erbracht werden, wie Beiträge, Gebühren, Entschädigungen und Provisionen. ² Mitarbeitende, die vom Gemeinderat in einen Verwaltungsrat abgeordnet oder mit einer anderen Vertretung beauftragt werden, müssen die ihnen aus dieser Tätigkeit zukommenden Honoraransprüche an die Gemeinde abtreten. ³ Der Gemeinderat kann abweichende Regelungen durch schriftliche Vereinbarung treffen.</p>
<p>§ 33 Ersatz von Auslagen Den Anspruch und Ersatz von Auslagen regelt die Verordnung.</p>	<p>§ 32 Ersatz von Auslagen Den Anspruch und Ersatz von Auslagen regelt die Verordnung.</p>

<p>§ 34 Lohnanspruch bei Krankheit und Unfall</p> <p>¹ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall erhalten die Mitarbeitenden während den ersten 12 Monaten den vertraglich vereinbarten Lohn zuzüglich allfälliger Sozialzulagen.</p> <p>² Vom 13. bis 24. Monat erhalten sie 80 % des Lohnes zuzüglich allfälliger Sozialzulagen.</p> <p>³ Haftet 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.</p>	<p>§ 33 Lohnanspruch bei Krankheit und Unfall</p> <p>¹ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall erhalten die Mitarbeitenden während den ersten 12 Monaten den vertraglich vereinbarten Lohn zuzüglich allfälliger Sozialzulagen.</p> <p>² Vom 13. bis 24. Monat erhalten sie 80 % des Lohnes zuzüglich allfälliger Sozialzulagen.</p> <p>³ Haftet 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.</p>
<p>§ 35 Krankheit während Ferien/Urlaub</p> <p>¹ Bei Krankheit oder Unfall während der Ferien werden diese für die in einem Arztzeugnis bescheinigte Dauer unterbrochen.</p> <p>² Diese 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.</p>	<p>§ 34 Krankheit während Ferien/Urlaub</p> <p>¹ Bei Krankheit oder Unfall während der Ferien werden diese für die in einem Arztzeugnis bescheinigte Dauer unterbrochen.</p> <p>² Diese 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.</p>
<p>§ 36 Lohnanspruch bei Militär- und Zivildienst</p> <p>¹ Während 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.</p> <p>² Wer einen Beförderungsdienst absolviert, erhält 80 % des Lohns.</p> <p>³ Für alle übrigen Militärdienstleistungen wird der volle Lohn ausgerichtet.</p> <p>⁴ Wird 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.</p> <p>⁵ Diese Regelung gilt auch für den Zivildienst sowie für den Zivilschutz- und den Feuerwehrdienst.</p> <p>⁶ Erwerbsausfallentschädigungen 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.</p>	<p>§ 35 Lohnanspruch bei Militär- und Zivildienst</p> <p>¹ Während 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.</p> <p>² Wer einen Beförderungsdienst absolviert, erhält 80 % des Lohns.</p> <p>³ Für alle übrigen Militärdienstleistungen wird der volle Lohn ausgerichtet.</p> <p>⁴ Wird 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.</p> <p>⁵ Diese Regelung gilt auch für den Zivildienst sowie für den Zivilschutz- und den Feuerwehrdienst.</p> <p>⁶ Erwerbsausfallentschädigungen 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.</p>

<p>§ 37 Lohnanspruch bei Schwangerschaft und Mutterschaft Den Mitarbeiterinnen wird während dem Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub der bisherige Lohn während 16 Wochen bezahlt.</p>	<p>§ 36 Lohnanspruch bei Schwangerschaft und Mutterschaft Den Mitarbeiterinnen wird während dem Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub der bisherige Lohn während 16 Wochen bezahlt.</p>
<p>§ 38 Lohnauszahlung Der Lohn wird monatlich, in der Regel am 25. des Monats, ausbezahlt.</p>	<p>§ 37 Lohnauszahlung Der Lohn wird monatlich, in der Regel am 25. des Monats, ausbezahlt.</p>
<p>§ 39 Abschiedsgeschenk Beim Austritt aus dem Gemeindedienst infolge Pensionierung oder Invalidität gewährt die Gemeinde den Mitarbeitenden ein Abschiedsgeschenk.</p>	<p>§ 39 Abschiedsgeschenk <u>Aufgehoben.</u></p>
<p>§ 40 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.</p>	<p>§ 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.</p>
<p>2.4 Ferien § 41 Ferienanspruch ¹ Die Mitarbeitenden haben jährlich Anspruch auf Ferien bei vollem Lohn. ² Der Ferienanspruch beträgt 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Er erhöht sich mit dem vollendeten 50. Altersjahr auf 28 Arbeitstage und mit dem vollendeten 60. Altersjahr auf 30 Arbeitstage.</p>	<p>2.4 Ferien § 39 Ferienanspruch ¹ Die Mitarbeitenden haben jährlich Anspruch auf Ferien bei vollem Lohn. ² Der Ferienanspruch beträgt 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr. <u>Er erhöht sich mit dem vollendeten 50. Altersjahr auf 30 Arbeitstage.</u></p>

<p>§ 42 Bezug der Ferien</p> <p>¹ Die 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.</p> <p>² Die Mitarbeitenden legen ihre Ferien im Einvernehmen mit den Vorgesetzten so fest, dass dadurch der Arbeitsablauf möglichst wenig beeinträchtigt wird.</p>	<p>§ 40 Bezug der Ferien</p> <p>¹ Die 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.</p> <p>² Die Mitarbeitenden legen ihre Ferien im Einvernehmen mit den Vorgesetzten so fest, dass dadurch der Arbeitsablauf möglichst wenig beeinträchtigt wird.</p>
<p>§ 43 Barabgeltung</p> <p>¹ Die finanzielle Abgeltung von Ferienguthaben während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen.</p> <p>² Für nicht bezogene Ferienguthaben besteht bei der Beendigung des Anstellungsverhältnisses kein Anspruch auf Entschädigung. Der Gemeinderat kann Ausnahmen in der Verordnung regeln.</p>	<p>§ 41 Barabgeltung</p> <p>Die finanzielle Abgeltung von Ferienguthaben während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen.</p> <p><u>Abs. 2 aufgehoben.</u></p>
<p>§ 44 Ferienkürzung</p> <p>¹ Für die Dauer eines bezahlten oder unbezahlten Urlaubs besteht kein Ferienanspruch.</p> <p>² Bei 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.</p> <p>³ Dauert die Absenz während unbestimmter Zeit und kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Stelle nicht mehr antreten, entfällt der gesamte Ferienanspruch.</p>	<p>§ 42 Ferienkürzung</p> <p>¹ Für die Dauer eines bezahlten oder unbezahlten Urlaubs besteht kein Ferienanspruch.</p> <p>² Bei 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.</p> <p>³ Dauert die Absenz während unbestimmter Zeit und kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Stelle nicht mehr antreten, entfällt der gesamte Ferienanspruch.</p>
<p>§ 45 Feiertage</p> <p>¹ Als bezahlte arbeitsfreie Tage gelten die eidgenössischen und kantonalen Feiertage sowie der Montag- und Mittwochnachmittag der Basler Fasnacht.</p> <p>² Der Gemeinderat kann zusätzliche arbeitsfreie Tage festlegen.</p>	<p>§ 43 Feiertage</p> <p>¹ Als bezahlte arbeitsfreie Tage gelten die eidgenössischen und kantonalen Feiertage sowie der Montag- und Mittwochnachmittag der Basler Fasnacht.</p> <p>² Der Gemeinderat kann zusätzliche arbeitsfreie Tage festlegen.</p>

§ 46 Bezahlter Urlaub

¹ Ohne 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. Zwei Arbeitstage pro Fall bei Erkrankung der im gleichen Haushalt wohnenden Kinder, sofern die notwendige Betreuung nicht anderweitig zu bewerkstelligen ist.
- 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.

² Über weitergehenden bezahlten Urlaub entscheidet der Gemeinderat.

§ 44 Bezahlter Urlaub

¹ Ohne 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. Zwei Arbeitstage pro Fall bei Erkrankung der im gleichen Haushalt wohnenden Kinder, sofern die notwendige Betreuung nicht anderweitig zu bewerkstelligen ist.
- 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.

² Über weitergehenden bezahlten Urlaub entscheidet der Gemeinderat.

§ 47 Unbezahlter Urlaub

In besonderen Fällen kann der Gemeinderat unbezahlten Urlaub gewähren.

§ 45 Unbezahlter Urlaub

In besonderen Fällen kann der Gemeinderat unbezahlten Urlaub gewähren.

2.5 Haftung und Disziplinarrecht**§ 48 Haftung**

¹ Die Gemeinde haftet Dritten gegenüber für Schäden, welche ihre Mitarbeitenden in Ausübung ihrer Tätigkeit verursachen. Dritte können diese Schäden ausschliesslich der Gemeinde gegenüber geltend machen.

² Die Mitarbeitenden haften selbst für Schäden, die sie absichtlich oder grobfahrlässig verursachen.

2.5 Haftung und Disziplinarrecht**§ 46 Haftung**

¹ Die Gemeinde haftet Dritten gegenüber für Schäden, welche ihre Mitarbeitenden in Ausübung ihrer Tätigkeit verursachen. Dritte können diese Schäden ausschliesslich der Gemeinde gegenüber geltend machen.

² Die Mitarbeitenden haften selbst für Schäden, die sie absichtlich oder grobfahrlässig verursachen.

<p>§ 49 Disziplinarrecht</p> <p>¹ Besteht der Verdacht, dass Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter gegen einen Disziplinaratbestand verstossen haben, so eröffnet der Gemeinderat gegen sie ein Disziplinarverfahren.</p> <p>² Der Gemeinderat kann die Kompetenz, Disziplinarmaßnahmen zu verfügen, an den Geschäftsleiter delegieren.</p> <p>³ Disziplinaratbestände sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> grobe Verletzung der Dienstpflichten; schuldhaftes, mit den Dienstpflichten nicht zu vereinbarendes Verhalten während der Arbeitszeit und ausser Dienst. <p>⁴ Disziplinarmaßnahmen sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> Ermahnung Verwarnung Entlassung <p>⁵ Hat 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>§ 47 Disziplinarrecht</p> <p>¹ Besteht der Verdacht, dass Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter gegen einen Disziplinaratbestand verstossen haben, so eröffnet der Gemeinderat gegen sie ein Disziplinarverfahren.</p> <p>^{2(alt)} <u>gestrichen.</u></p> <p>² Disziplinaratbestände sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> grobe Verletzung der Dienstpflichten; schuldhaftes, mit den Dienstpflichten nicht zu vereinbarendes Verhalten während der Arbeitszeit und ausser Dienst. <p>³ Disziplinarmaßnahmen sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> Ermahnung Verwarnung <u>Kündigung</u> <p>⁴ Hat 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>⁵ <u>gestrichen.</u></p>
<p>§ 50 Ermahnung</p> <p>Ein Arbeitnehmer, der seine Pflichten vorsätzlich oder fahrlässig verletzt, wird von seinem/seiner Vorgesetzten beim ersten Mal mündlich ermahnt. Der/die Vorgesetzte informiert den Geschäftsleiter über die Ermahnung.</p>	<p>§ 50 — Ermahnung</p> <p><u>Aufgehoben.</u></p>
<p>§ 51 Verwarnung</p> <p>Bei wiederholten Pflichtverletzungen kann der Geschäftsleiter eine schriftliche Verwarnung aussprechen, in der auch die mögliche Entlassung bei weiteren Verfehlungen angekündigt wird.</p>	<p>§ 51 — Verwarnung</p> <p><u>Aufgehoben.</u></p>
<p>§ 52 Entlassung</p> <p>Der Gemeinderat kann das Arbeitsverhältnis mit der/dem Mitarbeitende/n nach der zweiten fruchtlosen Verwarnung kündigen.</p>	<p>§ 52 — Entlassung</p> <p><u>Aufgehoben.</u></p>

2.6 Beendigung des Anstellungsverhältnisses

§ 53 Kündigungsfristen und -termine

¹ Das Anstellungsverhältnis kann beidseitig schriftlich unter Einhaltung nachfolgender Fristen gekündigt werden:

- a. Während der Probezeit jederzeit mit einer Frist von 7 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.

² Der Gemeinderat kann in Einzelfällen vertraglich längere Kündigungsfristen vorsehen.

2.6 Beendigung des Anstellungsverhältnisses

§ 48 Kündigungsfristen und -termine

¹ Das 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.

² Der Gemeinderat kann in Einzelfällen vertraglich längere Kündigungsfristen vorsehen.

§ 54 Kündigungsform

¹ Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

² Die Gemeinde begründet die Kündigung und versieht sie mit einer Rechtsmittelbelehrung.

§ 49 Kündigungsform

¹ Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

² Die Gemeinde begründet die Kündigung und versieht sie mit einer Rechtsmittelbelehrung.

§ 55 Ordentliche Kündigung

Die Kündigung von Seiten der Gemeinde setzt einen sachlich hinreichenden Grund voraus, namentlich:

1. 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.
2. 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 angemessen angesetzten Bewährungszeit fortsetzen.
3. Mangelnde Bereitschaft während oder nach der Bewährungszeit, die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit oder eine zumutbare andere Arbeit zu verrichten.
4. Aussprache wiederholter und fruchtloser Verwarnungen.

§ 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 angemessen 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.

<p>§ 56 Kündigungsschutz</p> <p>Vor Erlass jeder Kündigung ist die betroffene Person anzuhören. Im Übrigen gelten die Artikel 336 ff. Obligationenrecht.</p>	<p>§ 51 Kündigungsschutz</p> <p>¹ <u>Arbeitnehmende sind bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall während 12 Monaten vor Kündigung geschützt.</u></p> <p>² <u>Die Entlöhnung während dieser Zeit regelt § 33 dieses Reglements.</u></p> <p>³ Vor Erlass jeder Kündigung ist die betroffene Person anzuhören. Im Übrigen gelten die Artikel 336 ff. OR.</p>
<p>§ 57 Fristlose Kündigung</p> <p>Aus wichtigen Gründen kann der Gemeinderat das Anstellungsverhältnis jederzeit fristlos auflösen. Als wichtige Gründe gelten Gründe gemäss Artikel 337 ff. Obligationenrecht.</p>	<p>§ 52 Fristlose Kündigung</p> <p>Aus wichtigen Gründen kann der Gemeinderat das Anstellungsverhältnis jederzeit fristlos auflösen. Als wichtige Gründe gelten Gründe gemäss Artikel 337 ff. OR.</p>
<p>§ 58 Abgangsentschädigung</p> <p>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.</p>	<p>§ 53 Abgangsentschädigung</p> <p>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.</p>
<p>§ 59 Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität</p> <p>¹ Das Anstellungsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente.</p> <p>² Wird dem bzw. der Mitarbeitenden eine Teilinvalidenrente zugesprochen, so gewährleistet die Gemeinde eine Weiterbeschäftigung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten.</p>	<p>§ 54 Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität</p> <p>¹ Das Anstellungsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente.</p> <p>² Wird dem bzw. der Mitarbeitenden eine Teilinvalidenrente zugesprochen, so gewährleistet die Gemeinde eine Weiterbeschäftigung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten.</p>
<p>§ 60 Pensionierung</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden werden bei Erreichen des ordentlichen Rentenalters pensioniert.</p> <p>² Das ordentliche Rentenalter wird mit der Vollendung des 65. Altersjahres erreicht. Sehen die Anschlussvereinbarung oder die Statuten der Personalvorsorgeeinrichtung ein tieferes Rentenalter vor, ist dieses als ordentliches Rentenalter massgebend.</p>	<p>§ 55 Pensionierung</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden werden bei Erreichen des ordentlichen Rentenalters pensioniert.</p> <p>² Das ordentliche Rentenalter wird mit der Vollendung des 65. Altersjahres erreicht. Sehen die Anschlussvereinbarung oder die Statuten der Personalvorsorgeeinrichtung ein <u>abweichendes</u> Rentenalter vor, ist dieses als ordentliches Rentenalter massgebend.</p>

<p>§ 61 Erreichen der Altersgrenze</p> <p>¹ Das Anstellungsverhältnis endet grundsätzlich am letzten Tag des Monats, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das ordentliche Pensionsalter erreicht.</p> <p>² Der Gemeinderat kann auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters das Anstellungsverhältnis bis zur gesetzlichen Altersgrenze verlängern.</p>	<p>§ 56 Erreichen der Altersgrenze</p> <p>¹ Das Anstellungsverhältnis endet grundsätzlich am letzten Tag des Monats, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das ordentliche <u>Rentenalter</u> erreicht.</p> <p>² Der Gemeinderat kann auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters das Anstellungsverhältnis bis zur gesetzlichen Altersgrenze verlängern.</p>
<p>§ 62 Vorzeitige Pensionierung</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden haben das Recht, die vorzeitige Pensionierung zwei Jahre vor der ordentlichen Pensionierung zu verlangen.</p> <p>² Der Gemeinderat ist berechtigt, die vorzeitige Pensionierung ebenfalls bis zu zwei Jahren vor der ordentlichen Pensionierung zu verlangen.</p> <p>³ Die vorzeitige Pensionierung ist mindestens ein Jahr im Voraus anzukündigen.</p> <p>⁴ Im gegenseitigen Einvernehmen kann die vorzeitige Pensionierung auf einen früheren Zeitpunkt festgelegt werden.</p>	<p>§ 57 Vorzeitige Pensionierung</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden haben das Recht, die vorzeitige Pensionierung <u>vier Jahre</u> vor der ordentlichen Pensionierung zu verlangen. <u>Die Möglichkeit der gestaffelten Pensionierung wird gewährt.</u></p> <p>² ^(alt) <u>gestrichen.</u></p> <p>² Die vorzeitige Pensionierung ist mindestens <u>sechs Monate</u> im Voraus anzukündigen.</p> <p>³ Im gegenseitigen Einvernehmen kann die vorzeitige Pensionierung auf einen früheren Zeitpunkt festgelegt werden.</p>
<p>§ 63 Übergangsrente bei vorzeitiger Pensionierung</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden haben bei vorzeitiger Pensionierung Anspruch auf eine Übergangsrente der Gemeinde.</p> <p>² Die Übergangsrente entspricht der maximalen einfachen AHV-Jahresrente. Sie wird während höchstens zwei Jahren ausgerichtet.</p> <p>³ Die Mitarbeitenden können die Auszahlung der Übergangsrente als Einmal-einlage in die Personalvorsorgeeinrichtung oder als Direktzahlung pro Jahr oder pro Monat verlangen.</p> <p>⁴ Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Höhe der Übergangsrente anteilmässig. Für die Festlegung des Teilpensums gilt der Durchschnitt der Pensum der letzten fünf Jahre.</p> <p>⁵ Die Übergangsrente und die Leistungen der Pensionskasse dürfen gesamthaft 90 % der letzten Bruttobesoldung nicht übersteigen.</p> <p>⁶ Die Gemeinde leistet bei vorzeitiger Pensionierung keine AHV-Beiträge mehr.</p>	<p>§ 58 Übergangsrente bei vorzeitiger Pensionierung</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden haben bei vorzeitiger Pensionierung Anspruch auf eine Übergangsrente der Gemeinde.</p> <p>² Die Übergangsrente entspricht der maximalen einfachen AHV-Jahresrente. Sie wird während höchstens zwei Jahren ausgerichtet.</p> <p>³ Die Mitarbeitenden können die Auszahlung der Übergangsrente als Einmal-einlage in die Personalvorsorgeeinrichtung oder als Direktzahlung pro Jahr oder pro Monat verlangen.</p> <p>⁴ Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Höhe der Übergangsrente anteilmässig. Für die Festlegung des Teilpensums gilt der Durchschnitt der Pensum der letzten fünf Jahre.</p> <p>⁵ <u>gestrichen.</u></p> <p>⁵ Die Gemeinde leistet bei vorzeitiger Pensionierung keine AHV-Beiträge mehr.</p>

<p>§ 64 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 bis max. 60 Stunden werden als Überstunden - ohne Zuschlag - vergütet.</p>	<p>§ 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. <u>Nicht ausgeglichene Mehrstunden werden ohne Zuschlag vergütet.</u></p>
<p>3. Die Stellung der Mitglieder von Behörden und Kommissionen sowie der übrigen Organe der Gemeinde</p> <p>§ 65 Sorgfalts- und Treuepflicht; Amtsgeheimnis ¹ Die 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. ² Für ihre Tätigkeit gilt das Amtsgeheimnis. Es bleibt auch nach Beendigung ihres Mandats bestehen.</p>	<p>3. Die Stellung der Mitglieder von Behörden und Kommissionen sowie der übrigen Organe der Gemeinde</p> <p>§ 60 Sorgfalts- und Treuepflicht; Amtsgeheimnis ¹ Die 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. ² Für ihre Tätigkeit gilt das Amtsgeheimnis. Es bleibt auch nach Beendigung ihres Mandats bestehen.</p>
<p>§ 66 Entschädigung ¹ Die Mitglieder der vom Volk gewählten Behörden und Kommissionen erhalten eine feste Jahresentschädigung gemäss Anhang I. ² Die übrigen Entschädigungen und Spesen regelt der Gemeinderat.</p>	<p>§ 61 Entschädigung ¹ Die Mitglieder der vom Volk gewählten Behörden und Kommissionen erhalten eine feste Jahresentschädigung gemäss Anhang I. ² Die übrigen Entschädigungen und Spesen regelt der Gemeinderat.</p>
<p>4. Übergangs- und Schlussbestimmungen</p> <p>§ 67 Vollzugsverordnung Der Gemeinderat erlässt die Vollzugsbestimmungen zu diesem Reglement.</p>	<p>4. Übergangs- und Schlussbestimmungen</p> <p>§ 62 Vollzugsverordnung Der Gemeinderat erlässt die Vollzugsbestimmungen zu diesem Reglement.</p>

<p>§ 68 Rechtspflege</p> <p>¹ Verfügungen des Gemeinderates in Personal- und Lohnfragen können innert 10 Tagen mit Beschwerde beim Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft angefochten werden.</p> <p>² Disziplinarrechtliche Verfügungen des Geschäftsleiters sowie Verfügungen von Behördenmitgliedern können innert 10 Tagen beim Gemeinderat angefochten werden.</p>	<p>§ 63 Rechtspflege</p> <p>¹ Verfügungen des Gemeinderates in Personal- und Lohnfragen können innert 10 Tagen mit Beschwerde beim Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft angefochten werden.</p> <p>² <u>Verfügungen der Verwaltung können innert 10 Tagen mit Einsprache beim Gemeinderat angefochten werden.</u></p> <p>³ <u>Beschwerden gegen die verfügte Auflösung des Arbeitsverhältnisses wird die aufschiebende Wirkung entzogen.</u></p>
<p>§ 69 Aufhebung bisherigen Rechts</p> <p>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.</p>	<p>§ 64 Aufhebung bisherigen Rechts</p> <p>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.</p>
<p>§ 70 Inkraftsetzung</p> <p>Dieses Reglement tritt nach Genehmigung durch die kantonale Finanz- und Kirchendirektion in Kraft, der Gemeinderat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.</p>	<p>§ 65 Inkraftsetzung</p> <p>Dieses Reglement tritt nach Genehmigung durch die kantonale Finanz- und Kirchendirektion in Kraft, der Gemeinderat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.</p>
	<p><u>§ 66 Übergangsbestimmung</u></p> <p><u>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.</u></p>

Anhang I**Entschädigungen von Behördenmitgliedern****Gemeinderat**

Präsident/in	Fr.	75'000.--
Vizepräsident/in	Fr.	30'000.--
Mitglieder	Fr.	25'000.--

Sozialhilfebehörde

Präsident/in	Fr.	12'000.--
Vizepräsident/in	Fr.	2'000.--
Mitglieder	Fr.	1'000.--

Kindergarten- und Primarschulrat

Präsident/in	Fr.	8'000.--
Vizepräsident/in	Fr.	2'000.--
Mitglieder	Fr.	1'000.--

Musikschulrat

Präsident/in	Fr.	2'000.--
Vizepräsident/in	Fr.	500.--
Mitglieder	Fr.	500.--

Anhang I**Entschädigungen von Behördenmitgliedern**

Die fixen Entschädigungen gelten sämtliche Vor- und Nachbereitungen von Geschäften und Sitzungen, die Teilnahme an Gemeindeversammlungen, das Aktenstudium sowie die verwaltungsinternen Besprechungen ab.

Gemeinderat

Präsident/in.....	Fr.	75'000.--
Vizepräsident/in	Fr.	30'000.--
Mitglieder	Fr.	25'000.--

Sozialhilfebehörde

Präsident/in.....	Fr.	12'000.--
Vizepräsident/in	Fr.	2'000.--
Mitglieder	Fr.	1'000.--

Kindergarten- und Primarschulrat

Präsident/in.....	Fr.	8'000.--
Vizepräsident/in	Fr.	2'000.--
Mitglieder	Fr.	1'000.--

Musikschulrat

Präsident/in.....	Fr.	2'000.--
Vizepräsident/in	Fr.	500.--
Mitglieder	Fr.	500.--

Die Entschädigungen werden nicht der Teuerung angepasst.

