



Kanton Basel-Landschaft

Gemeinde

Bennwil

Personalreglement

Exemplar

Inventar-Nr.

Beschluss des Gemeinderates:

Beschluss der Gemeindeversammlung:

24. Mai 2000

Fakultative Referendumsfrist:

24. Juni 2000

Änderungs-Beschluss des Gemeinderates:

07. April 2004 (283/2004)

Änderungs-Beschluss der Gemeindeversammlung:

29. April 2004

Fakultative Referendumsfrist:

29. Mai 2004

Namens des Gemeinderates

Der Präsident:

Die Gemeindeverwalterin:

Erich Geiser

Maja Scherrer

Von der Finanz- und Kirchendirektion Baselland genehmigt mit Beschluss Nr. 897/00 vom 26. Juni 2000.

Änderung von der Finanz- und Kirchendirektion Baselland genehmigt am 07. Juni 2004.

INHALTSVERZEICHNIS

I.	ALLGEMEINES¹	4
§ 01	GRUNDSÄTZE UND INSTRUMENTE DER PERSONALPOLITIK (ZIELE)	4
§ 02	GELTUNGSBEREICH	4
§ 03	ÖFFENTLICH-RECHTLICHES ARBEITSVERHÄLTNIS	5
§ 04	PRIVATRECHTLICHES ARBEITSVERHÄLTNIS	5
§ 05	WOHNSITZNAHME	5
§ 06	AUFSICHT	5
§ 07	UNTERSTELLUNG	5
§ 08	STELLENPLAN	5
II.	ENTSTEHUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES	6
§ 09	AUSSCHREIBUNG	6
§ 10	ANSTELLUNGSBEHÖRDEN	6
§ 11	PROBEZEIT	6
§ 12	ENTSTEHUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES	6
III.	AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES	7
§ 13	BEENDIGUNGSARTEN	7
§ 14	KÜNDIGUNGSFRISTEN UND -TERMINE	7
§ 15	FORM DER KÜNDIGUNG	7
§ 16	ORDENTLICHE KÜNDIGUNG	7
§ 17	FRISTLOSE KÜNDIGUNG	8
§ 18	AUFLÖSUNG INFOLGE INVALIDITÄT	8
§ 19	VERSETZUNG IN DEN RUHESTAND	8
§ 20	ERREICHEN DER ALTERSGRENZE	8
§ 21	MISSBRÄUCHLICHE KÜNDIGUNG ODER KÜNDIGUNG ZUR UNZEIT	9
IV.	PFLICHTEN UND RECHTE	9
§ 22	PFLICHTENHEFTE	9
§ 23	ALLGEMEINE DIENSTPFLICHT	9
§ 24	SCHWEIGEPFLICHT	10
§ 25	AUSSTANDSPFLICHT	10
§ 26	NEBENBESCHÄFTIGUNGEN	10
§ 27	ÖFFENTLICHE ÄMTER	10
§ 28	ARBEITSZEUGNIS	10
§ 29	FORTBILDUNG	10
§ 30	ANERKENNUNG DES REGLEMENTES	11
V.	ENTLÖHNUNG UND ZULAGEN	11
§ 31	ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	11
§ 32	FESTLEGUNG DER LOHNKLASSEN ¹	11
§ 33	ERFAHRUNGSSTUFEN ¹	11
§ 34	EINREIHUNG IN EINE HÖHERE LOHNKLASSE	12
§ 35	MITARBEITERBEURTEILUNG	12
§ 36	13. MONATSLOHN	12
§ 37	TREUEPRÄMIE	12
§ 38	KINDER- UND AUSBILDUNGSZULAGEN ¹	12
§ 39	ABGELTUNG VON AUSLAGEN UND VERGÜTUNGEN	12
§ 40	LOHNZAHLUNG BEI MILITÄRDIENST, ZIVILDienst UND ZIVILSCHUTZ	13
§ 41	LOHNZAHLUNG BEI KRANKHEIT UND UNFALL	13
§ 42	VERSICHERUNGEN	13
§ 43	LOHNFORTZAHLUNG BEI SCHWANGERSCHAFT UND MUTTERSCHAFT	13
§ 44	FÄLLIGKEIT DES LOHNES	14
VI.	ARBEITSZEIT, FERIEN, URLAUB	14
§ 45	ARBEITSZEIT	14

§ 46	ÜBERZEIT	14
§ 47	FERIEN	14
§ 48	FERIENBEZUG	14
§ 49	FEIERTAGE	15
§ 50	URLAUB	15
VII.	VERANTWORTLICHKEIT	15
§ 51	GRUNDSATZ	15
§ 52	HAFTUNG	15
§ 53	AMTSKAUTION UND VERSICHERUNGEN	15
§ 54	RECHTSSCHUTZ	16
VIII.	DISZIPLINARRECHT	16
§ 55	DISZIPLINARMASSNAHMEN	16
§ 56	VERFAHREN	16
§ 57	STRAFRECHTLICHE VERFOLGUNG	16
IX.	VERGÜTUNGEN FÜR BEHÖRDEN UND KOMMISSIONEN	17
§ 58	ALLGEMEINES	17
§ 59	TEUERUNGSZULAGE	17
X.	ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN	17
§ 60	INKRAFTTRETEN	17
§ 61	AUFHEBUNG BISHERIGEN RECHTS	17

Personalreglement

vom 24. Mai 2000

Die Gemeindeversammlung der Einwohnergemeinde Bennwil, gestützt auf § 47 Absatz 1 Ziffer 2 und 3 des Gemeindegesetzes vom 28. Mai 1970 (GemG), beschliesst:

I. Allgemeines¹

Alle Personenbezeichnungen gelten sinngemäss für beide Geschlechter.³

§ 01 Grundsätze und Instrumente der Personalpolitik (Ziele)

¹ Alle Personenbezeichnungen gelten sinngemäss für beide Geschlechter. Mann und Frau sind in allen Belangen gleichgestellt.

² Die Personalpolitik soll:

- a) Voraussetzungen schaffen, um die zur Erfüllung der Aufgaben der Gemeinde geeigneten Mitarbeiter zu gewinnen und zu erhalten.
- b) Den Bedürfnissen der Mitarbeiter in der Arbeitswelt Rechnung tragen.
- c) Die berufliche und persönliche Entwicklung der Mitarbeiter fördern.

³ Der Gemeinderat schafft die Instrumente zur Personalpolitik, insbesondere zur Führung, Förderung und Beurteilung von Mitarbeitern, zu deren Aus- und Weiterbildung und zur Verwirklichung der Chancengleichheit.

§ 02 Geltungsbereich

¹ Dieses Reglement ordnet das Anstellungs- und Lohnverhältnis der Angestellten mit Voll- und Teilzeitpensen sowie die Vergütungen an die Mitglieder der Behörden, Kommissionen und übrigen Organe der Gemeinde soweit nicht kantonales Recht zur Anwendung kommt.

² Das Anstellungs- und Lohnverhältnis der Lehrpersonen der Primarschule und des Kindergartens richtet sich nach kantonalem Recht.¹

³ ...²

⁴ Wo dieses Reglement keine Bestimmungen enthält, gelten sinngemäss die Vorschriften des kantonalen Rechts.

⁵ Enthält auch das kantonale Recht keine Regelung, finden die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts Anwendung.

⁶ Für Lehrverhältnisse in Berufen, die vom Bundesgesetz über die Berufsbildung erfasst sind, gilt der Lehrvertrag.

¹ Aenderung vom 29.04.2004, in Kraft seit 01.07.2004
² Aufgehoben am 29.04.2004, mit Wirkung ab 01.07.2004
³ Ergänzung vom 29.04.2004, in Kraft seit 01.07.2004

§ 03 Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis

¹ Die ständigen Gemeindeangestellten stehen in der Regel in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.

² Die Anstellung erfolgt auf unbestimmte Dauer.

§ 04 Privatrechtliches Arbeitsverhältnis

¹ Die nicht ständigen Angestellten sowie Lehrlinge werden vom Gemeinderat angestellt und stehen in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis. Für sie gelten die vertraglichen Abmachungen und die Bestimmungen des Obligationenrechts.

² Die Anstellungsbehörden gemäss § 10 Absätze 2 und 3 des Personalreglementes sind berechtigt, einzelne Teilzeitangestellte in der Regel in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zu beschäftigen.

§ 05 Wohnsitznahme

Für Angestellte besteht keine Pflicht zur Wohnsitznahme in Bennwil. Für den Gemeindeverwalter besteht Pflicht zur Wohnsitznahme in Bennwil; in besonderen Fällen kann der Gemeinderat diese aufheben.

§ 06 Aufsicht

Die Aufsicht über die Angestellten steht dem Gemeinderat zu.

§ 07 Unterstellung

¹ Das Personal der Gemeindeverwaltung ist dem Gemeindeverwalter unterstellt.

² Das übrige Personal ist dem Gemeinderat unterstellt.

§ 08 Stellenplan

¹ Über die Schaffung neuer Stellen und die Aufhebung bestehender Stellen entscheidet die Gemeindeversammlung.

² Über die Pensenerhöhung bzw. –Reduktion von bestehenden Stellen entscheidet der Gemeinderat unter Vorbehalt von Art. 10 der Gemeindeordnung.¹

³ Die Schaffung neuer und die Aufhebung bestehender Stellen von Lehrpersonen der Primarschule und des Kindergartens werden vom Schulrat beantragt.¹

¹ Aenderung vom 29.04.2004, in Kraft seit 01.07.2004

² Aufgehoben am 29.04.2004, mit Wirkung ab 01.07.2004

³ Ergänzung vom 29.04.2004, in Kraft seit 01.07.2004

II. Entstehung des Arbeitsverhältnisses

§ 09 Ausschreibung

¹ Freigewordene oder neue Stellen, die nicht durch Beförderung besetzt werden, sind in der Regel öffentlich und geschlechtsneutral auszuschreiben. Befristete Stellen sind davon ausgenommen.

² Genügt das Ergebnis der Ausschreibung nicht, kann die Stelle durch Berufung besetzt werden.

§ 10 Anstellungsbehörden

Anstellungsbehörden sind:

¹ Der Gemeinderat für den Gemeindeverwalter.

² Der Gemeinderat für alle übrigen Gemeindeangestellten.

³ Der Schulrat für die unbefristete Anstellung von Lehrpersonen; die Schulleitung für die befristete Anstellung von Lehrpersonen.¹

⁴ ...²

§ 11 Probezeit

¹ Die Probezeit beträgt drei Monate. Der Gemeindeverwalter unterliegt keiner Probezeit.¹

² Die Anstellungsbehörde kann in speziellen Fällen davon abweichende Regelungen treffen.

³ Vor Ablauf der Probezeit führt der zuständige Vorgesetzte mit dem neuen Mitarbeiter ein Mitarbeitergespräch. Der Vorgesetzte erstellt einen Probezeitbericht zu Handen der Personalakten und bespricht diesen mit dem Mitarbeiter.³

§ 12 Entstehung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis entsteht durch schriftlichen Vertrag.

¹ Aenderung vom 29.04.2004, in Kraft seit 01.07.2004

² Aufgehoben am 29.04.2004, mit Wirkung ab 01.07.2004

³ Ergänzung vom 29.04.2004, in Kraft seit 01.07.2004

III. Auflösung des Arbeitsverhältnisses

§ 13 Beendigungsarten

Das Arbeitsverhältnis endet durch

- a) ordentliche Kündigung¹
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung
- c) Fristlose Auflösung
- d) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen
- e) Auflösung infolge Invalidität
- f) Erreichen der Altersgrenze
- g) Tod

§ 14 Kündigungsfristen und -termine

¹ Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses betragen beidseitig:

- a) während der Probezeit 14 Tage
- b) im ersten Anstellungsjahr einen Monat
- c) ab dem zweiten Anstellungsjahr drei Monate

² Im Anstellungsvertrag kann eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden.

³ Für den Gemeindeverwalter gilt generell eine Kündigungsfrist von sechs Monaten.

⁴ Die Kündigung kann jeweils auf Ende eines Monats (ausgenommen während der Probezeit), bei Lehrkräften auf Ende eines Schulsemesters ausgesprochen werden.

§ 15 Form der Kündigung

Die Kündigung hat schriftlich und eingeschrieben zu erfolgen. Geht sie von der Gemeinde aus, ist sie zu begründen und mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

§ 16 Ordentliche Kündigung

¹ Die Angestellten können das Arbeitsverhältnis ohne Grundangabe kündigen.

² Für Kündigungen durch den Arbeitgeber ist die Anstellungsbehörde zuständig.

³ Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis nur kündigen, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen.

¹ Aenderung vom 29.04.2004, in Kraft seit 01.07.2004
² Aufgehoben am 29.04.2004, mit Wirkung ab 01.07.2004
³ Ergänzung vom 29.04.2004, in Kraft seit 01.07.2004

⁴ Wesentliche Gründe liegen unter anderem vor, wenn

- a) die Arbeitsstelle aufgehoben oder inhaltlich wesentlich verändert wird und der Angestellte die Übernahme des geänderten oder eines anderen Arbeitsbereiches verweigert oder die Zuweisung des geänderten oder eines anderen Arbeitsbereiches nicht möglich ist
- b) der Angestellte dauernd oder langfristig an der Aufgabenerfüllung verhindert ist
- c) der Angestellte nicht in der Lage ist, seine Aufgaben zu erfüllen
- d) der Angestellte wiederholt ungenügende Leistungen erbringt
- e) der Angestellte die vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen wiederholt verletzt hat

⁵ Eine Kündigung durch die Anstellungsbehörde gemäss Absatz 5 Buchstaben d und e kann nur ausgesprochen werden, wenn der Angestellte schriftlich gemahnt und ihm eine angemessene Bewährungsfrist eingeräumt worden ist.

§ 17 Fristlose Kündigung

¹ Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Die Vertragsauflösung ist schriftlich zu begründen und seitens der Gemeinde mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

² Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

§ 18 Auflösung infolge Invalidität

¹ Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente.

² Bei der Zusprechung einer Teilinvalidenrente ist das Arbeitsverhältnis neu zu vereinbaren.

§ 19 Versetzung in den Ruhestand

¹ Der Gemeinderat kann das Arbeitsverhältnis vor Erreichen der Altersgrenze kündigen, wenn der Angestellte Anspruch auf eine volle Vorpension gemäss den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung hat.

§ 20 Erreichen der Altersgrenze

¹ Das Arbeitsverhältnis endet unter Vorbehalt der Absätze 2 und 3 am letzten Tag vor dem Beginn des Monats, in dem der Angestellte Anspruch auf eine Altersrente gemäss AHV-Gesetzgebung erwirbt.

² In Ausnahmefällen kann das Arbeitsverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen um zwei Jahre über die Altersgrenze hinaus verlängert werden.

³ ...²

§ 21 Missbräuchliche Kündigung oder Kündigung zur Unzeit

¹ Die Bestimmungen des Obligationenrechts (Art. 336 und 336c OR) über die Kündigung zur Unzeit und die missbräuchliche Kündigung sind mit Ausnahme der Bestimmungen über die Sperrfrist bei Verhinderung der Arbeitsleistung infolge Krankheit oder Unfall sinngemäss anwendbar.

² Ist ein Angestellter infolge Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert, erstreckt sich die Sperrfrist auf die gesamte Dauer der Lohnfortzahlung gemäss § 41 Absatz 1 dieses Reglements.

IV. Pflichten und Rechte

§ 22 Pflichtenhefte

Der Gemeinderat erstellt für alle Angestellten (ohne Lehrpersonen) Pflichtenhefte, die sowohl vom Arbeitgeber wie vom Arbeitnehmer zu unterschreiben sind.

§ 23 Allgemeine Dienstpflicht

¹ Der Arbeitgeber kann über die Ausführung der Arbeit und das Verhalten der Angestellten allgemeine Anordnungen erlassen und ihnen besondere Weisungen erteilen.

² Die Angestellten haben ihre dienstlichen Obliegenheiten gewissenhaft zu erfüllen und dabei die Interessen der Gemeinde zu wahren.

³ Die Angestellten haben nötigenfalls abwesende Mitarbeiter zu vertreten. Sie können von ihren Vorgesetzten vorübergehend auch zu Arbeiten herangezogen werden, für die sie nicht ausdrücklich angestellt worden sind.

⁴ Die Angestellten sind zur gegenseitigen Information und Zusammenarbeit verpflichtet.

⁵ Bei Arbeitsverhinderung ist der Vorgesetzte umgehend zu benachrichtigen. Wenn Krankheit oder Unfall eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als fünf Tagen verursachen, ist dem Gemeinderat ein Arztzeugnis einzureichen. In begründeten Fällen muss sich der Betroffene auf Anordnung des Gemeinderates durch einen von der Gemeinde bezeichneten Arzt untersuchen lassen.

¹ Aenderung vom 29.04.2004, in Kraft seit 01.07.2004

² Aufgehoben am 29.04.2004, mit Wirkung ab 01.07.2004

³ Ergänzung vom 29.04.2004, in Kraft seit 01.07.2004

§ 24 Schweigepflicht

¹ Die Angestellten, Behörden- und Kommissionsmitglieder sowie die Mitglieder übriger Organe sind verpflichtet, Feststellungen, die sie bei ihrer Tätigkeit gemacht haben, gegenüber Drittpersonen geheimzuhalten, sofern das öffentliche oder ein privates Interesse dies erfordert.

² Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses erhalten.

³ Sämtliche Unterlagen und betrieblichen Dokumente, die während der Tätigkeit für die Gemeinde übergeben oder selbst erarbeitet und erstellt werden, sind Eigentum der Gemeinde. Sie müssen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses bzw. bei Amtsniederlegung zurückgegeben werden.

§ 25 Ausstandspflicht

Angestellte, die eine Verfügung oder einen Entscheid zu treffen haben, treten in den Ausstand, wenn sie in der Sache ein persönliches Interesse haben oder aus verwandtschaftlichen Gründen befangen sein könnten.

§ 26 Nebenbeschäftigungen

Entgeltliche Nebenbeschäftigungen für Mitarbeiter mit einem Vollpensum bedürfen der Bewilligung des Gemeinderates.

§ 27 Öffentliche Ämter

¹ Angestellte benötigen zur Übernahme eines öffentlichen Amtes eine Bewilligung des Gemeinderates.

² Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit, zur Abgabe von Nebeneinnahmen oder mit einer Besoldungsreduktion verbunden sein.

§ 28 Arbeitszeugnis

Der Angestellte kann jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht.

§ 29 Fortbildung

¹ Fortbildung ist die berufsbegleitende Fortsetzung der Ausbildung.

² Der Gemeinderat kann die Fortbildung der Angestellten fördern, unterstützen und bewilligen.

³ Im Falle einer Verpflichtung zum Kursbesuch trägt die Gemeinde die Kosten. Für freiwillige Fortbildung kann der Gemeinderat Kostenbeiträge bewilligen. Wesentliche Gemeindebeiträge können mit Auflagen verbunden werden.

§ 30 Anerkennung des Reglementes

Mit der Anstellung anerkennt der Mitarbeiter die Bestimmungen dieses Reglementes.

V. Entlöhnung und Zulagen

§ 31 Allgemeine Bestimmungen

¹ Die Angestellten werden von der Gemeinde entlohnt. Unter Vorbehalt besonderer Bestimmungen bildet die Besoldung die Entschädigung für die gesamte Inanspruchnahme und Tätigkeit der Angestellten während der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

² Entschädigungen, die der Gemeinde für die Übernahme bestimmter Funktionen zustehen, fallen in die Gemeindekasse.

§ 32 Festlegung der Lohnklassen¹

¹ Die Lohnklassen und Teuerungszulagen werden in Anlehnung an die kantonalen Bestimmungen festgelegt soweit hienach nichts anderes formuliert ist.¹

² Der Lohn wird aufgrund der Funktion und im Rahmen der zugeordneten Lohnklassen durch den Gemeinderat festgelegt.

³ Die Funktionen und Lohnklassen sind im Anhang zu diesem Reglement definiert.

⁴ Der Anfangslohn, welcher bei der Anstellung festgesetzt wird, soll in der Regel der tiefsten der für die betreffende Stelle massgebenden Lohnklasse entsprechen.

⁵ Der Gemeinderat ist befugt, für neu eintretende Angestellte einen höheren Anfangslohn festzulegen, wenn Vorbildung, Fähigkeit und bisherige Tätigkeit dies rechtfertigen.

§ 33 Erfahrungsstufen¹

¹ Der Erfahrungsstufenanstieg erfolgt bei guten Leistungen in Anlehnung an die kantonalen Bestimmungen.¹

² Der Gemeinderat kann bei überdurchschnittlichen Leistungen den Stufenanstieg beschleunigen, bei unterdurchschnittlichen Leistungen verzögern oder aufhalten.

¹ Aenderung vom 29.04.2004, in Kraft seit 01.07.2004
² Aufgehoben am 29.04.2004, mit Wirkung ab 01.07.2004
³ Ergänzung vom 29.04.2004, in Kraft seit 01.07.2004

§ 34 Einreihung in eine höhere Lohnklasse

Angestellte, welche vorzügliche Leistungen erbringen, persönliche Initiative und eine einwandfreie Pflichtauffassung zeigen, können durch den Gemeinderat in eine höhere, für diese Funktion vorgesehene, Lohnklasse befördert werden.

§ 35 Mitarbeiterbeurteilung

¹ Die Stufeneinteilung erfolgt gestützt auf eine periodische schriftliche Beurteilung der Angestellten.

² Die Beurteilung soll über die Leistung, das Verhalten und die Eignung der Angestellten Auskunft geben.

³ Die Beurteilung wird vom zuständigen Gemeinderat mit den Angestellten besprochen.

⁴ Die Angestellten können sich mündlich oder schriftlich zur Beurteilung äussern.

§ 36 13. Monatslohn

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn, der jährlich mit der Lohnzahlung des Novembers ausgerichtet wird.¹

² Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Jahres, so wird das 13. Monatsgehalt anteilmässig ausgerichtet.³

§ 37 Treueprämie

¹ Nach 20, 30 und 40 Dienstjahren wird den Angestellten jeweils ein Monatslohn als Anerkennung für langjährige Treue ausgerichtet.

² Die Treueprämie kann nach Absprache mit der vorgesetzten Stelle auch in Form von Urlaub gewährt werden.

³ Unter Vorbehalt einer neuen, anderslautenden Bestimmung in den Statuten der Pensionskasse gilt die Treueprämie nicht als versicherter Verdienst.

§ 38 Kinder- und Ausbildungszulagen¹

Die Gemeinde richtet an die Angestellten Sozialzulagen nach den gleichen Richtlinien und den gleichen Ansätzen wie für die privaten Arbeitgeber geltenden Bestimmungen des Kinderzulagengesetzes aus.¹

§ 39 Abgeltung von Auslagen und Vergütungen

Der Gemeinderat ordnet den Anspruch auf Vergütungen und den Ersatz von Auslagen.

¹ Aenderung vom 29.04.2004, in Kraft seit 01.07.2004

² Aufgehoben am 29.04.2004, mit Wirkung ab 01.07.2004

³ Ergänzung vom 29.04.2004, in Kraft seit 01.07.2004

§ 40 Lohnzahlung bei Militärdienst, Zivildienst und Zivilschutz

¹ Während der Dauer des ordentlichen Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienstes, den Dienstpflichtige zufolge ihrer Einteilung und ihres Grades, den sie in Armee, Zivildienst oder Zivilschutz bekleiden, zu leisten verpflichtet sind, wird der volle Lohn bezahlt. Der Erwerbssersatz fällt ganz an die Gemeindekasse.

² Der Gemeinderat regelt die Lohnzahlung bei Rekrutenschule, militärischem Beförderungsdienst, freiwilliger Dienstleistung sowie bei entsprechenden Zivil- und Zivilschutzdiensten.

§ 41 Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall

¹ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall wird von den jeweiligen Versicherungen 100 % des Lohnes während höchstens zwei Jahren ausgerichtet.

² Erfolgt seitens der Versicherung wegen groben Verschuldens des Versicherten eine Kürzung der Leistungen, können die Lohnzahlungen der Gemeinde um den gleichen Prozentsatz gekürzt werden.

³ Für Unfälle, die von der Versicherung ausgeschlossen sind (besondere Wagnisse), besteht für die Gemeinde keine Lohnzahlungspflicht.

⁴ Unfall- und Krankentaggelder, für welche die Gemeinde die Prämien bezahlt, fallen in die Gemeindekasse.

§ 42 Versicherungen

¹ Die Angestellten werden im Rahmen des UVG und der AHV/IV gegen Unfall, Invalidität, Tod und für das Alter versichert.

² Die Gemeinde schliesst für die ständigen Angestellten eine Krankentaggeldversicherung und eine Nichtbetriebsunfallversicherung ab.

³ Die Prämie für die Krankentaggeldversicherung wird je zur Hälfte von der Gemeinde und den Angestellten übernommen. Die Prämie der Nichtbetriebsunfallversicherung geht voll zu Lasten der Angestellten.¹

⁴ Die Versicherungsprämien für AHV/IV und die Pensionskasse richten sich nach dem Gesetz bzw. dem Reglement der Pensionskasse.

§ 43 Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft

Der Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub sowie die Lohnzahlung richten sich nach der Regelung des Kantons.

¹ Aenderung vom 29.04.2004, in Kraft seit 01.07.2004

² Aufgehoben am 29.04.2004, mit Wirkung ab 01.07.2004

³ Ergänzung vom 29.04.2004, in Kraft seit 01.07.2004

§ 44 Fälligkeit des Lohnes

¹ Den Angestellten wird der Lohn monatlich in der Regel am 25. des Monats ausbezahlt.

² Die Mitglieder des Gemeinderates werden in der Regel jeweils Ende des Jahres entlohnt.¹

³ Bei allen übrigen Mitarbeitern gelten die Bestimmungen im Arbeitsvertrag.

VI. Arbeitszeit, Ferien, Urlaub

§ 45 Arbeitszeit

Der Gemeinderat bestimmt die Arbeitszeit der Angestellten und regelt die wöchentliche Stundenzahl in Anlehnung an die Bestimmungen für die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung.¹

§ 46 Überzeit

¹ Wenn es der Arbeitsanfall erfordert, können die Angestellten auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitsstunden und über die vorgeschriebene Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden. Die Beanspruchung durch Überstunden soll nicht über Gebühr erfolgen.

² Wird von den zuständigen Vorgesetzten Überzeit angeordnet, so hat ein Ausgleich durch Freizeitgewährung oder in ausserordentlichen Fällen durch Entschädigung zu erfolgen.

§ 47 Ferien

¹ Der Ferienanspruch der Angestellten beträgt 20 Arbeitstage. Er erhöht sich im Jahre des vollendeten 50. Altersjahres auf 25 Arbeitstage und des vollendeten 60. Altersjahres auf 30 Arbeitstage.

² Für Lehrlinge gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.

³ Beim Ein- und Austritt während des Kalenderjahres werden die Ferien pro rata temporis gewährt.

⁴ Bei nebenamtlichen Mitarbeitern (Abwarte, Friedhofgärtner etc.) ist die Ferienentschädigung im Grundlohn eingerechnet.

§ 48 Ferienbezug

¹ Die Ferieneinteilung ist Sache des zuständigen Vorgesetzten, dabei sollen die Bedürfnisse der Angestellten nach Möglichkeit berücksichtigt werden.

¹ Aenderung vom 29.04.2004, in Kraft seit 01.07.2004

² Aufgehoben am 29.04.2004, mit Wirkung ab 01.07.2004

³ Ergänzung vom 29.04.2004, in Kraft seit 01.07.2004

²Der Ferienanspruch muss im betreffenden Kalenderjahr bezogen werden. In begründeten Fällen ist ein Übertrag des Ferienanspruchs bis Ende des ersten Quartals des Folgejahres möglich.

§ 49 Feiertage

¹ Für die Feiertage gelten die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.

² Bei nebenamtlichen Mitarbeitern ist die Feiertagsentschädigung im Grundlohn eingerechnet.

§ 50 Urlaub

¹ Der Gemeinderat regelt die Gewährung von bezahltem oder unbezahltem Urlaub.

² Ein Anspruch auf bezahlten Kurzurlaub besteht für

- | | |
|--------------------------------|------------|
| a) eigene Hochzeit | 3 Tage |
| b) Geburt eines eigenen Kindes | 1 Tag |
| c) Todesfall in der Familie | bis 3 Tage |
| d) Teilnahme an Beerdigungen | bis 1 Tag |
| e) Wohnungsumzug | 1 Tag |

VII. Verantwortlichkeit

§ 51 Grundsatz

Die Gemeinde und ihre Angestellten haften gegenüber Dritten nach den Bestimmungen des kantonalen Verantwortlichkeitsgesetzes.

§ 52 Haftung

Gegenüber der Gemeinde haften die Angestellten für absichtlich oder grobfahrlässig verursachte Schäden. Es gelten ebenfalls die Bestimmungen des kantonalen Verantwortlichkeitsgesetzes und von Artikel 321e des schweiz. Obligationenrechts.

§ 53 Amtskautions- und Versicherungen

¹ Die Gemeinde schliesst auf eigene Kosten eine kollektive Amtskautions-, Haftpflicht-, Betriebs- und Nichtbetriebsunfallversicherung ab.

² Den Angestellten steht ein Einsichtsrecht in die Policen und Versicherungsbedingungen zu.

³ Allfällige Versicherungsleistungen sind auf Schadenersatzforderungen gegenüber den Angestellten anzurechnen.

§ 54 Rechtsschutz

Angestellte, gegen welche im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit ein gerichtliches Verfahren angehoben wird oder welche gegen jemanden wegen Vorkommnissen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit gerichtlich vorgehen wollen, können die Gemeinde um Rechtsschutz ersuchen. Über Art und Umfang des Schutzes entscheidet der Gemeinderat.

VIII. Disziplinarrecht

§ 55 Disziplinarmaßnahmen

¹ Angestellte, welche vorsätzlich oder fahrlässig ihre Dienstpflichten verletzen oder vernachlässigen, sind disziplinarisch zu bestrafen.

² Mögliche Disziplinarmaßnahmen sind:

- a) Verweis
- b) Geldbusse bis zu einem Monatsgehalt
- c) Kündigung
- d) Fristlose Entlassung

§ 56 Verfahren

¹ Disziplinarbehörde für alle Angestellten ist der Gemeinderat.

² In bezug auf das Disziplinarverfahren und auf das rechtliche Gehör gelten die Bestimmungen für die Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung.

³ Gegen Disziplinarverfügungen des Gemeinderates (mit Ausnahme von Verweisen) kann innert 10 Tagen seit der Zustellung der Verfügung eine verwaltungsgerichtliche Beschwerde erhoben werden.

§ 57 Strafrechtliche Verfolgung

Die disziplinarische Verantwortlichkeit ist unabhängig von der strafrechtlichen Verfolgung. Jedoch ist ein Disziplinarverfahren während eines für den nämlichen Tatbestand hängigen Strafverfahrens zu sistieren.

¹ Aenderung vom 29.04.2004, in Kraft seit 01.07.2004
² Aufgehoben am 29.04.2004, mit Wirkung ab 01.07.2004
³ Ergänzung vom 29.04.2004, in Kraft seit 01.07.2004

IX. Vergütungen für Behörden und Kommissionen

§ 58 Allgemeines

¹ Die Vergütung an Behörden- und Kommissionsmitglieder werden von der Einwohnergemeindeversammlung im Rahmen des Voranschlages genehmigt.¹

² 2

§ 59 Teuerungszulage

Auf die unter § 58 erwähnten Vergütungen können Teuerungszulagen entsprechend den geltenden Bestimmungen für die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung ausgerichtet werden.¹

X. Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 60 Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt nach Beschlussfassung durch die Gemeindeversammlung und nach der Genehmigung durch die Finanz- und Kirchendirektion des Kantons Basel-Landschaft auf den 1. Juli 2000 in Kraft.⁴

§ 61 Aufhebung bisherigen Rechts

Auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens werden alle im Widerspruch zu diesem Reglement stehenden Bestimmungen aufgehoben.

Von der Einwohnergemeindeversammlung beschlossen am 24. Mai 2000.

Mit Entscheid Nr. 897/00 vom 26. Juni 2000 von der Finanz- und Kirchendirektion Kanton Basel-Landschaft genehmigt.

Aenderung von der Finanz- und Kirchendirektion Basel-Landschaft genehmigt am 07. Juni 2004.

¹ Aenderung vom 29.04.2004, in Kraft seit 01.07.2004

² Aufgehoben am 29.04.2004, mit Wirkung ab 01.07.2004

³ Ergänzung vom 29.04.2004, in Kraft seit 01.07.2004

⁴ Die Aenderung tritt per 01.07.2004 in Kraft.