

Synoptische Darstellung

aktuelles PR	Neufassung PR
<p>§ 1 Gegenstand</p> <p>¹ Dieses Reglement regelt das Anstellungsverhältnis für alle Mitarbeitenden der Gemeinde Münchenstein sowie die Stellung und Besoldung von kommunalen Behördenmitgliedern, Organen und Trägern nebenamtlicher Funktionen.</p> <p>² Das Anstellungsverhältnis von Mitarbeitenden im Stundenlohn sowie von Aushilfen und Praktikantinnen und Praktikanten richtet sich nach dem Schweizerischen Obligationenrecht.¹</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 Gegenstand</p> <p>¹ Dieses Reglement regelt das Anstellungsverhältnis für alle Mitarbeitenden der Gemeinde Münchenstein sowie die Stellung und Besoldung von kommunalen Behördenmitgliedern, Organen und Trägern nebenamtlicher Funktionen.</p> <p>² Der Gemeinderat regelt den Aufgabenbereich und das Anstellungs- und Besoldungsverhältnis von nebenamtlichen Funktionen in der Verordnung.</p> <p>³ Für Lernende gilt dieses Reglement ergänzend zum Lehrvertrag und den dort als massgebend ausgeführten Rechtsgrundlagen.</p> <p>⁴ Soweit dieses Reglement nichts anderes bestimmt, gelten subsidiär die Bestimmungen des Obligationenrechts.¹</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 Öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis</p> <p>¹ 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 Die Anstellung erfolgt in der Regel mit einem vertraglich geregelten Pensum.</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 Anstellungsinstanz</p> <p>¹ Anstellungsinstanz für die Mitarbeitenden ist die Gemeindeverwaltung.</p> <p>² Anstellungsinstanz für die Mitglieder der Geschäftsleitung ist der Gemeinderat.</p> <p>³ Der Gemeinderat regelt die Aufgaben, Zuständigkeiten und Kompetenzen innerhalb der Verwaltung in der Verordnung.</p>

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

	<p>§ 4 Ressourcierung</p> <p>Die Geschäftsleitung entscheidet über die Schaffung neuer bzw. die Aufhebung bestehender Stellen innerhalb des genehmigten und durch den Gemeinderat zur Verwendung freigegebenen Personalbudgets.</p>
<p>§ 6 Einsatz des Personals</p> <p>Die organisatorische Eingliederung der Mitarbeitenden richtet sich nach dem Organigramm der Gemeindeverwaltung.</p>	<p>§ 5 Einsatz des Personals</p> <p>Die Geschäftsleitung regelt die organisatorische Eingliederung der Mitarbeitenden im Organigramm zur 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>§ 6 Auftrag</p> <p>¹ Der individuelle Auftrag an die Mitarbeitenden ergibt sich aus dem für jede Stelle zu erlassenden Stellenbeschrieb.</p> <p>² Die Personalleitung 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 mehr als drei Monate und führt sie zu starker Mehrbelastung, richtet der Gemeinderat dafür eine Entschädigung aus.</p>	<p>Ersatzlos gestrichen</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>§ 7 Stellenausschreibung</p> <p>¹ Offene Stellen werden in der Regel öffentlich ausgeschrieben.</p> <p>² Mit Zustimmung der Geschäftsleitung kann eine Anstellung auf dem Berufungsweg oder durch Beförderung von Mitarbeitenden erfolgen.</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</p>	<p>§ 8 Schutz der Persönlichkeit</p> <p>¹ Die Anstellungsinstanz und die direkt vorgesetzte Person treffen alle erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Mitarbeitenden.</p> <p>² Alle Mitarbeitenden haben hinsichtlich ihrer Personendaten Anspruch</p>

<p>und Berichtigung im Rahmen der Datenschutzgesetzgebung.²</p> <p>³Die Gemeinde schützt ihre Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen Dritter, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden.</p>	<p>auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen der Datenschutzgesetzgebung.³</p> <p>³Die Anstellungsinstanz und die direkt vorgesetzte Person schützen ihre Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen Dritter, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung gegen sie erhoben werden.</p> <p>⁴Mitarbeitende sind verpflichtet, die Verletzung der Vorgaben gemäss Abs. 1 bis 3 der Anstellungsinstanz, der Personalleitung, der Geschäftsleitung, oder dem Gemeindepräsidium zu melden.</p>
	<p>§ 9 Gleichstellung</p> <p>Die Anstellungsinstanz setzt sich entsprechend dem Gleichstellungsgesetz für die Beseitigung jeglicher Form direkter oder indirekter Diskriminierung der Mitarbeitenden im Zusammenhang mit ihrem Anstellungsverhältnis ein.</p>
<p>§ 11 Sorgfalts- und Treuepflicht; Amtsgeheimnis</p> <p>¹Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Arbeiten kundenorientiert, wirtschaftlich und nach bestem Wissen auszuführen und dabei die öffentlichen Interessen bestmöglich zu wahren.</p> <p>²Für die beruflichen Angelegenheiten gilt das Amtsgeheimnis. Es bleibt auch nach Auflösung des Anstellungsverhältnisses bestehen.</p>	<p>§ 10 Sorgfalts- und Treuepflicht; Amtsgeheimnis</p> <p>¹Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Arbeiten kundenorientiert, wirtschaftlich und nach bestem Wissen auszuführen und dabei die öffentlichen Interessen bestmöglich zu wahren.</p> <p>²Für die beruflichen Angelegenheiten gilt das Amtsgeheimnis. Es bleibt auch nach Auflösung des Anstellungsverhältnisses bestehen.</p>
<p>§ 46 Haftung</p> <p>¹Die Gemeinde haftet Dritten gegenüber für Schäden, welche ihre Mitarbeitenden in Ausübung ihrer Tätigkeit verursachen. Dritte können diese Schäden ausschliesslich der Gemeinde gegenüber geltend machen.</p> <p>²Die Mitarbeitenden haften selbst für Schäden, die sie absichtlich oder grobfahrlässig verursachen.</p>	<p>§ 11 Haftung</p> <p>¹Die Gemeinde haftet Dritten gegenüber für Schäden, welche ihre Mitarbeitenden in Ausübung ihrer Tätigkeit verursachen. Dritte können diese Schäden ausschliesslich der Gemeinde gegenüber geltend machen.</p> <p>²Die Mitarbeitenden haften für Schäden, die sie absichtlich oder grobfahrlässig verursachen.</p>

² SGS 162

³ SGS 162

<p>§ 13 Pflicht zur Ablehnung von Vorteilen</p> <p>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>§ 12 Pflicht zur Ablehnung von Vorteilen</p> <p>¹Den Mitarbeitenden ist es untersagt, Geschenke oder andere Vorteile anzunehmen oder zu beanspruchen.</p> <p>²Davon ausgenommen sind kleinere Gaben von geringem Wert; diese regelt der Gemeinderat in der Verordnung.</p>
<p>§ 16 Mitspracherecht</p> <p>Die Mitarbeitenden haben ein Mitspracherecht in allen sie betreffenden Fragen. Sie nehmen dieses Recht persönlich, durch die Personalverbände und den Personalrat wahr.</p>	<p>§ 13 Mitspracherecht</p> <p>Die Mitarbeitenden haben ein Mitspracherecht in allen sie betreffenden Fragen. Sie nehmen dieses Recht persönlich, durch den Personalrat und die Personalverbände wahr.</p>
<p>§ 17 Personalrat</p> <p>¹Die Mitarbeitenden können zur Erörterung der sie betreffenden Grundsatzfragen betrieblicher und personeller Art aus ihrer Mitte einen Personalrat wählen.</p> <p>²Der Gemeinderat regelt die Rechte und Pflichten des Personalrats in einer Verordnung.</p>	<p>§ 14 Personalrat</p> <p>¹Die Mitarbeitenden können zur Erörterung der sie betreffenden Grundsatzfragen betrieblicher und personeller Art aus ihrer Mitte einen Personalrat wählen.</p> <p>²Der Gemeinderat regelt die Rechte und Pflichten des Personalrats in einer Verordnung.</p>
<p>§ 12 Ausstandspflicht</p> <p>Die Ausstandspflicht richtet sich nach dem Gemeindegesetz.⁴</p>	
<p>§ 25 Lohn</p> <p>¹Die Lohnfestsetzung betreffend Lohnklasse und Erfahrungsstufe richtet sich nach den massgebenden Bestimmungen der kantonalen Gesetzgebung.</p> <p>²Die Entwicklung innerhalb der Lohnklasse kann entsprechend der individuellen Leistung beschleunigt oder verzögert werden.</p> <p>³Es gilt für Frauen und Männer bei gleicher Arbeit der gleiche Lohn.</p>	<p>§ 15 Lohn</p> <p>¹Die Einreihung des vertraglichen Lohnes in ein Lohnband richtet sich für alle Mitarbeitenden nach den massgebenden Bestimmungen der kantonalen Gesetzgebung.</p> <p>²Der Teuerungsausgleich richtet sich nach den jeweiligen kantonalen Regelungen.</p> <p>³Der Gemeinderat legt nach Anhörung des Personalrates, an einer gemeinsamen Sitzung, den zur Verfügung stehenden Gesamtbetrag für die individuellen Lohnentwicklungen, fest.</p> <p>⁴Die Aufteilung dieser Summe in individuelle Lohnerhöhungen wird aufgrund der individuellen Leistungsbeurteilungen und unter Berücksichtigung der individuellen Position im Lohnband festgelegt.</p>

⁴ SGS 180

	<p>⁵Der Gemeinderat regelt das Verfahren und die Zuständigkeiten zur individuellen Lohnerhöhung in der Verordnung.</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>§ 37 Lohnauszahlung</p> <p>Der Lohn wird monatlich, in der Regel am 25. des Monats, ausbezahlt.</p>	<p>§ 16 Lohnzahlung</p> <p>¹Den Mitarbeitenden wird monatlich je 1/12 des Jahreslohnes ausgerichtet.</p> <p>²Der Lohn wird monatlich, in der Regel am 25. des Monats, ausbezahlt.</p>
<p>§ 27 Persönliche Prämien</p> <p>Zur Honorierung ausserordentlicher Leistungen Einzelner oder eines Teams von Mitarbeitenden kann der Gemeinderat einmalige Prämien zusprechen. Diese werden jeweils mit der Rechnung gesondert ausgewiesen und begründet.</p>	<p>§ 17 Persönliche Prämien</p> <p>¹Zur Honorierung ausserordentlicher Leistungen von Mitarbeitenden oder eines Teams können einmalige Prämien gesprochen werden.</p> <p>²Der Gemeinderat legt den zur Verfügung stehenden Gesamtbetrag jährlich fest.</p>
<p>§ 28 Sozialzulagen</p> <p>Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Kinder-, Ausbildungs-, und Erziehungszulagen.</p>	<p>§ 18 Sozialzulagen</p> <p>¹Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf die gesetzlichen und kantonrechtlichen Kinder-, Ausbildungs-, und Erziehungszulagen.</p> <p>²Die Erziehungszulage wird im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad ausgerichtet.</p>
<p>§ 14 Berufliche Vorsorge</p> <p>¹Alle Mitarbeitenden sind bei der Personalvorsorgeeinrichtung der Einwohnergemeinde versichert.</p> <p>²Für die daraus erwachsenden Rechte und Pflichten gelten die Statuten und Versicherungsbedingungen der Vorsorgeeinrichtung.</p> <p>³Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden in der Wahrnehmung ihrer Interessen durch eine paritätische Kommission vertreten.</p> <p>⁴Die paritätische Kommission überwacht die Durchführung des Bundesgesetzes über die berufliche Alters- Hinterlassenen- und</p>	<p>§ 19 Berufliche Vorsorge</p> <p>¹Alle Mitarbeitenden sind bei der Personalvorsorgeeinrichtung der Einwohnergemeinde versichert.</p> <p>²Für die daraus erwachsenden Rechte und Pflichten gelten die Statuten und Versicherungsbedingungen der Vorsorgeeinrichtung.</p> <p>³Arbeitgeberin und Arbeitnehmende werden in der Wahrnehmung ihrer Interessen durch eine paritätische Kommission vertreten.</p> <p>⁴Die paritätische Kommission überwacht die Durchführung des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-</p>

<p>Invalidenvorsorge (BVG) nach Massgabe der gesetzlichen Bestimmungen. Ihre Aufgaben und Kompetenzen werden in einem separaten Reglement geregelt.</p>	<p>Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) nach Massgabe der gesetzlichen Bestimmungen. Ihre Aufgaben und Kompetenzen werden in einem separaten Reglement geregelt.</p>
<p>§ 15* Weitere Personalversicherungen</p> <p>¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für die Dauer ihrer Anstellung für die Folgen von Betriebs- und Nichtbetriebsunfällen und für eine Taggeldleistung im Krankheitsfall versichert.</p> <p>^{2*}Die Kosten für die Versicherung der Folgen von Nichtbetriebsunfällen werden zur Hälfte auf die Versicherten überwält.</p>	<p>§ 20 Weitere Personalversicherungen</p> <p>¹Mitarbeitende sind für die Dauer ihrer Anstellung für die Folgen von Betriebs- und Nichtbetriebsunfällen versichert.</p> <p>²Die Kosten für die Versicherung der Folgen von Nichtbetriebsunfällen werden zur Hälfte auf die Versicherten überwält.</p> <p>³Die Mitarbeitenden sind bis zur Erreichung des AHV-Rentenalters im Krankheitsfall für eine Taggeldleistung im Umfang von 80% ihres Lohnes versichert. Die Gemeinde schliesst dazu zu ihren Lasten eine Taggeldversicherung über einen Zeitraum von 730 Tagen ab.</p>
<p>§ 30 Treueprämie</p> <p>¹Ab Vollendung des 10. Dienstjahres erhalten die Mitarbeitenden alle 10 Jahre eine Treueprämie von Fr. 3'500.-. Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Höhe anteilmässig.</p> <p>²Die Mitarbeitenden können die Treueprämie nach ihrer Wahl in zwei Wochen zusätzliche Ferien umwandeln.</p>	<p>§ 21 Treueprämie</p> <p>¹Ab Vollendung des 10. Dienstjahres erhalten die Mitarbeitenden alle 10 Jahre eine Treueprämie von Fr. 3'500.-.</p> <p>²Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Höhe anteilmässig. Für die Berechnung dienen jeweils die letzten 5 Jahre.</p> <p>³Die Mitarbeitenden können die Treueprämie in zwei Wochen zusätzliche Ferien umwandeln.</p>
<p>§ 29 Weitere Leistungen</p> <p>Der Gemeinderat kann den Mitarbeitenden weitere Leistungen und Kostenbeiträge im Rahmen des genehmigten Budgets gewähren.</p>	<p>§ 22 Weitere Leistungen</p> <p>Der Gemeinderat kann den Mitarbeitenden weitere Leistungen und Kostenbeiträge gewähren.</p>
<p>§ 32 Ersatz von Auslagen</p> <p>Den Anspruch und Ersatz von Auslagen regelt die Verordnung.</p>	<p>§ 23 Auslagenersatz</p> <p>Die Verordnung zum Personalreglement legt den Auslagenersatz mittels Pauschalbeiträgen fest, sofern nicht der effektive Aufwand entschädigt wird.</p>
<p>§ 31 Beiträge, Gebühren, Entschädigungen, Provisionen, Honorare</p> <p>¹Die Mitarbeitenden haben keinen Anspruch auf Entgelte, die</p>	<p>§ 24 Beiträge, Gebühren, Entschädigungen, Provisionen, Honorare</p> <p>¹Die Mitarbeitenden haben keinen Anspruch auf Entgelte, die sich aufgrund der von ihnen erbrachten dienstlichen Leistungen ergeben und</p>

<p>sich aufgrund der von ihnen erbrachten dienstlichen Leistungen ergeben und von der öffentlichen Hand oder Privaten erbracht werden, wie Beiträge, Gebühren, Entschädigungen und Provisionen.</p> <p>²Mitarbeitende, 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.</p> <p>³Der Gemeinderat kann abweichende Regelungen durch schriftliche Vereinbarung treffen. Diese werden jeweils mit der Rechnung gesondert ausgewiesen und begründet.</p>	<p>von der öffentlichen Hand oder Privaten erbracht werden, wie Beiträge, Gebühren, Entschädigungen und Provisionen.</p> <p>²Mitarbeitende, die vom Gemeinderat oder der Gemeindeverwaltung in ein Organ einer Institution oder Behörde abgeordnet oder mit einer anderen Vertretung beauftragt werden, müssen die ihnen aus dieser Tätigkeit zukommenden Honoraransprüche an die Gemeinde abtreten.</p>
<p>§ 18 Arbeitszeit</p> <p>¹Die Mitarbeitenden arbeiten grundsätzlich nach dem Jahresarbeitszeitmodell. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden.</p> <p>²Wenn 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.</p>	<p>§ 25 Arbeitszeit</p> <p>¹Die Mitarbeitenden arbeiten in der Regel nach dem Jahresarbeitszeitmodell. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden.</p> <p>²Wenn 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.</p>
<p>§ 19 Gleitzeitguthaben</p> <p>¹Gleitzeitguthaben sind in der Regel während des jeweiligen Kalenderjahres zu beziehen. Die Mitarbeitenden dürfen höchstens ein Gleitzeitguthaben von 45 Stunden auf das Folgejahr übertragen. Darüber hinaus gehende Guthaben werden per Ende Jahr, ohne Anspruch auf Entschädigung, gestrichen.</p> <p>²Mit 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>³Weitergehende Kompensationen bedürfen der schriftlichen Bewilligung des Geschäftsleiters.</p>	<p>§ 26 Arbeitszeitsaldo</p> <p>¹Der Arbeitszeitsaldo beinhaltet Gleit-, Überzeitsaldo sowie weitere Arbeitszeitgutschriften und ist zeitnah zu beziehen.</p> <p>²Der Arbeitszeitsaldo der Mitarbeitenden darf 100 Stunden nicht überschreiten. Darüber hinausgehende Stunden verfallen ohne Anspruch auf Entschädigung.</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. in der Regel durch Freizeit von gleicher Dauer, b. durch Auszahlung im Einvernehmen mit der/dem Mitarbeitenden.</p>	
<p>§ 21 Arbeitsverhinderung</p> <p>¹Bei Krankheit oder sonstiger Arbeitsverhinderung muss der/die Mitarbeitende der/dem Vorgesetzten umgehend Mitteilung machen.</p> <p>²Ab dem 3. Tag muss der/die Mitarbeitende ein Arztzeugnis vorlegen, aus dem die mutmassliche Dauer der Abwesenheit hervorgeht. In begründeten Fällen kann der Geschäftsleiter ab dem ersten Krankheitstag ein Arztzeugnis verlangen.</p> <p>³In begründeten Fällen können Mitarbeitende vom Gemeinderat verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</p>	<p>§ 27 Arbeitsverhinderung</p> <p>¹Die Mitarbeitenden müssen bei Krankheit oder sonstiger Arbeitsverhinderung den Vorgesetzten umgehend Mitteilung machen.</p> <p>²Die Mitarbeitenden müssen ab dem 3. Tag ein Arztzeugnis vorlegen, aus dem die mutmassliche Dauer der Abwesenheit hervorgeht.</p> <p>³In begründeten Fällen kann die Personalleitung ab dem ersten Krankheitstag ein Arztzeugnis verlangen.</p> <p>⁴In begründeten Fällen können Mitarbeitende von der Personalleitung verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</p>
<p>§ 33 Lohnanspruch bei Krankheit und Unfall</p> <p>¹Bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall erhalten die Mitarbeitenden während den ersten 12 Monaten den vertraglich vereinbarten Lohn zuzüglich allfälliger Sozialzulagen.</p> <p>²Vom 13. bis 24. Monat erhalten sie 80 % des Lohnes zuzüglich allfälliger Sozialzulagen.</p> <p>³Haftet eine Drittperson für die durch Krankheit oder Unfall bedingte Arbeitsunfähigkeit, werden die Leistungen der Gemeinde soweit gekürzt, als sie zusammen mit den Leistungen der Drittperson den vollen Lohn übersteigen.</p>	<p>§ 28 Lohnanspruch bei Krankheit und Unfall</p> <p>¹Bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall richtet sich die Lohnfortzahlungsfrist nach den Regelungen des OR (Basler Skala). Sie umfasst jedoch mindestens die Dauer bis zum Ablauf der versicherungsvertraglichen Wartefrist der Leistungen der Taggeldversicherung.</p> <p>²Nach Ablauf der Lohnfortzahlungspflicht reduziert sich der Anspruch der Mitarbeitenden auf die Leistungen der Taggeldversicherung.</p>
<p>§ 34 Krankheit während Ferien/Urlaub</p> <p>¹Bei Krankheit oder Unfall während den Ferien werden diese</p>	<p>§ 29 Krankheit oder Unfall während Ferien/Urlaub</p> <p>¹Bei Krankheit oder Unfall während den Ferien werden diese für die in</p>

<p>für die in einem Arztzeugnis bescheinigte Dauer unterbrochen.</p> <p>²Diese Regelung gilt sinngemäss auch für den besoldeten und unbesoldeten Urlaub, sofern der Nachweis erbracht wird, dass der Urlaubszweck wegen der Krankheit oder des Unfalls nicht erfüllt werden konnte.</p>	<p>einem Arztzeugnis bescheinigte Dauer unterbrochen.</p> <p>²Diese Regelung gilt sinngemäss auch für den besoldeten und unbesoldeten Urlaub, sofern der Nachweis erbracht wird, dass der Urlaubszweck wegen der Krankheit oder des Unfalls nicht erfüllt werden konnte.</p>
<p>§ 35 Lohnanspruch bei Militär- und Zivildienst</p> <p>¹Während der Dauer der Rekrutenschule erhalten ledige Personen ohne Unterstützungspflicht 50 % des vertraglich vereinbarten Lohns. Ledige Personen mit Unterstützungspflicht sowie verheiratete Personen erhalten 80 % des Lohns.</p> <p>²Wer einen Beförderungsdienst absolviert, erhält 80 % des Lohns.</p> <p>³Für alle übrigen Militärdienstleistungen wird der volle Lohn ausgerichtet.</p> <p>⁴Wird das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von zwei Jahren nach Beendigung der Rekrutenschule oder eines Beförderungsdienstes aufgelöst, so muss der/die Mitarbeitende die während des Militärdienstes bezogene Differenz zwischen der Erwerbsausfallentschädigung und der Lohnfortzahlung anteilmässig zurückerstatten.</p> <p>⁵Diese Regelung gilt auch für den Zivildienst sowie für den Zivilschutz- und den Feuerwehrdienst.</p> <p>⁶Erwerbsausfallentschädigungen fallen bei ganzer oder teilweiser Lohnfortzahlung an die Gemeinde. Taggeldentschädigungen der Feuerwehr und des Zivilschutzes fallen an die Gemeinde, sofern die Dienstleistungen während der Arbeitszeit erfolgen.</p>	<p>§ 30 Lohnanspruch bei Militär- und Zivildienst</p> <p>¹Während der Dauer der Rekrutenschule oder eines Beförderungsdienstes erhalten Personen ohne Unterstützungspflicht 50 % des vertraglich vereinbarten Lohns. Personen mit Unterstützungspflicht erhalten 80 % des Lohns.</p> <p>²Für alle übrigen Militärdienstleistungen wird der volle Lohn ausgerichtet.</p> <p>³Wird 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>⁴Diese Regelung gilt auch für den Zivildienst sowie für den Zivildienst.</p> <p>⁵Erwerbsausfallentschädigungen fallen bei ganzer oder teilweiser Lohnfortzahlung an die Gemeinde. Taggeldentschädigungen des Zivilschutzes fallen an die Gemeinde, sofern die Dienstleistungen während der Arbeitszeit erfolgen.</p>

<p>§ 36 Lohnanspruch bei Schwangerschaft und Mutterschaft</p> <p>Den Mitarbeiterinnen wird während dem Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub der bisherige Lohn während 16 Wochen bezahlt.</p>	<p>§ 31 Lohnanspruch bei Mutterschaft und Vaterschaft</p> <p>¹Den Mitarbeiterinnen wird während dem Mutterschaftsurlaub der bisherige Lohn während 16 Wochen bezahlt.</p> <p>²Eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs richtet sich nach den Bestimmungen des OR.</p> <p>³Den Mitarbeitern wird ein Vaterschaftsurlaub zum bisherigen Lohn während 2 Wochen gewährt. Diese können tageweise bezogen werden.</p>
<p>§ 54 Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität</p> <p>¹Das Anstellungsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente.</p> <p>²Wird dem bzw. der Mitarbeitenden eine Teilinvalidenrente zugesprochen, so gewährleistet die Gemeinde eine Weiterbeschäftigung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten.</p>	<p>§32 Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität</p> <p>¹Das Anstellungsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente.</p> <p>²Wird dem bzw. der Mitarbeitenden eine Teilinvalidenrente zugesprochen, so gewährleistet die Gemeinde eine Weiterbeschäftigung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten.</p>
<p>§ 38 Lohnnachgenuss</p> <p>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 statistischen Rentenanspruch und dem zuletzt bezogenen vollen Lohn leistet.</p>	<p>§ 33 Lohnnachgenuss</p> <p>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 statistischen Rentenanspruch und dem zuletzt bezogenen vollen Lohn leistet.</p>
<p>§ 39 Ferienanspruch</p> <p>¹Die Mitarbeitenden haben jährlich Anspruch auf Ferien bei vollem Lohn.</p>	<p>§ 34 Ferienanspruch</p> <p>¹Die Mitarbeitenden haben jährlich Anspruch auf Ferien bei vollem Lohn.</p> <p>²Der Ferienanspruch beträgt 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Er er-</p>

<p>²Der Ferienanspruch beträgt 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Er erhöht sich mit dem vollendeten 50. Altersjahr auf 30 Arbeitstage.</p>	<p>höht sich im Folgejahr nach dem vollendeten 50. Altersjahr auf 30 Arbeitstage.</p>
<p>§ 40 Bezug der Ferien</p> <p>¹Die Mitarbeitenden müssen die Ferien in der Regel während des jeweiligen Kalenderjahres beziehen. Sie dürfen höchstens ein Ferienguthaben von einer Woche auf das Folgejahr übertragen. Der Gemeinderat kann Ausnahmen in der Verordnung regeln.</p> <p>²Die Mitarbeitenden legen ihre Ferien im Einvernehmen mit den Vorgesetzten so fest, dass dadurch der Arbeitsablauf möglichst wenig beeinträchtigt wird.</p>	<p>§ 35 Bezug der Ferien</p> <p>¹Die Mitarbeitenden müssen die Ferien in der Regel während des jeweiligen Kalenderjahres beziehen. Sie dürfen höchstens ein Ferienguthaben von einer Woche auf das Folgejahr übertragen. Darüber hinausgehende, nicht bezogene Ferienguthaben verfallen Ende Jahr, ohne Anspruch auf Entschädigung.</p> <p>²Vorbehalten bleibt der Unterbruch von Ferien gemäss § 29 vorstehend.</p> <p>³Die Mitarbeitenden legen ihre Ferien im gegenseitigen Einvernehmen mit den Vorgesetzten so fest, dass dadurch der Arbeitsablauf möglichst wenig beeinträchtigt wird.</p>
<p>§ 41 Barabgeltung Die finanzielle Abgeltung von Ferienguthaben während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen.</p>	<p>§ 36 Barabgeltung Die finanzielle Abgeltung von Ferienguthaben während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen.</p>
<p>§ 42 Ferienkürzung</p> <p>¹Für die Dauer eines bezahlten oder unbezahlten Urlaubs besteht kein Ferienanspruch.</p> <p>²Bei längerer Absenz von zusammen mehr als drei Monaten Dauer im Kalenderjahr infolge von Krankheit, Unfall, Militärdienst, Niederkunft etc. werden die Ferien für jeden weiteren Monat um 1/12 des jährlichen Anspruchs gekürzt.</p> <p>³Dauert die Absenz während unbestimmter Zeit und kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Stelle nicht mehr antreten, entfällt der gesamte Ferienanspruch.</p>	<p>§ 37 Ferienkürzung</p> <p>¹Für die Dauer eines bezahlten oder unbezahlten Urlaubs besteht kein Ferienanspruch.</p> <p>²Bei einer Absenz von insgesamt mehr als 20 Arbeitstagen Dauer im Kalenderjahr infolge von Krankheit, Unfall oder unbezahltem Urlaub werden die Ferien pro 5 weiteren Absenztagen um 1/2 Tag gekürzt.</p> <p>³Dauert die Absenz während unbestimmter Zeit und kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Stelle nicht mehr antreten, entfällt der gesamte Ferienanspruch.</p>
<p>§ 43 Feiertage</p> <p>¹Als bezahlte arbeitsfreie Tage gelten die eidgenössischen und kantonalen Feiertage sowie der</p>	<p>§ 38 Feiertage</p> <p>¹Als bezahlte arbeitsfreie Tage gelten die eidgenössischen und kantonalen Feiertage sowie der Montag- und Mittwochnachmittag der Basler Fasnacht.</p>

<p>Montag- und Mittwochnachmittag der Basler Fasnacht.</p> <p>²Der Gemeinderat kann zusätzliche arbeitsfreie Tage festlegen.</p>	<p>²Der Gemeinderat kann zusätzliche arbeitsfreie Tage festlegen.</p>
<p>§ 44 Bezahlter Urlaub</p> <p>¹Ohne Kürzung des Gehalts- oder Ferienanspruches wird den Mitarbeitenden folgender Urlaub gewährt:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Fünf Arbeitstage Vaterschaftsurlaub bei der Geburt von eigenen Kindern. b. Drei Arbeitstage beim Tod eines Ehegatten, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, von Eltern, Schwiegereltern und Geschwistern, Kindern oder Pflegekindern. c. Drei Arbeitstage bei der eigenen Hochzeit oder Eintragung einer Partnerschaft. d. Drei Arbeitstage für Pflege und Betreuung kranker Angehöriger (Partner/in, Kinder, Eltern, Mitglieder des eigenen Haushalts) im Einzelfall. 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. <p>²Über weitergehenden bezahlten Urlaub entscheidet der Gemeinderat.</p>	<p>§ 39 Bezahlter Urlaub</p> <p>¹Ohne Kürzung des Gehalts- oder Ferienanspruches wird den Mitarbeitenden folgender Urlaub gewährt:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Drei Arbeitstage beim Tod eines Ehegatten, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, von Eltern, Schwiegereltern und Geschwistern, Kindern oder Pflegekindern. b. Drei Arbeitstage bei der eigenen Hochzeit oder Eintragung einer Partnerschaft. c. Drei Arbeitstage für Pflege und Betreuung kranker Angehöriger (Partner/in, Kinder, Eltern, Mitglieder des eigenen Haushalts) im Einzelfall. d. Ein Arbeitstag bei der Bestattung von nahestehenden Personen. e. Ein Arbeitstag bei der Heirat oder Eintragung einer Partnerschaft von eigenen Kindern. f. Ein Arbeitstag pro Kalenderjahr bei Wohnungswechsel. <p>²Den Mitarbeitenden wird, um ein wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigtes minderjähriges Kind zu betreuen, während 14 Wochen der Lohn bezahlt.</p>
<p>§ 45 Unbezahlter Urlaub</p> <p>In besonderen Fällen kann der Gemeinderat unbezahlten Urlaub gewähren.</p>	<p>§ 40 Unbezahlter Urlaub</p> <p>Die Anstellungsinstanz kann unbezahlten Urlaub gewähren.</p>

<p>§ 5 Probezeit Die Probezeit beträgt drei Monate. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit durch Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.</p>	<p>§ 41 Probezeit ¹Die Probezeit beträgt drei Monate. ²Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit durch Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.</p>
<p>§ 22 Mitarbeiterqualifikation ¹Die Vorgesetzten führen mindestens einmal jährlich mit ihren Mitarbeitenden ein Beurteilungs- und Förderungsgespräch durch. Den Mitarbeitenden steht das Recht zu, sich im Beurteilungs- und Förderungsgespräch zur Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten zu äussern. ²Das Beurteilungs- und Förderungsgespräch wird schriftlich festgehalten, vom Mitarbeitenden als Zeichen seiner Zustimmung unterzeichnet und dem Mitarbeitenden ausgehändigt. ³Lehnt der Mitarbeitende die Unterzeichnung des Beurteilungs- und Förderungsgesprächs ab, wird er vom Geschäftsleiter oder dem Gemeindepräsidenten angehört.</p>	<p>§ 42 Qualifikation der Mitarbeitenden ¹Die Vorgesetzten führen einmal jährlich mit ihren Mitarbeitenden ein Beurteilungs- und Förderungsgespräch durch. ²Die Mitarbeitenden äussern sich im Rahmen dieses Beurteilungs- und Förderungsgesprächs zur Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten. ³Das Beurteilungs- und Förderungsgespräch wird schriftlich festgehalten. Mit der Unterzeichnung wird bestätigt, dass das Gespräch stattgefunden hat. ⁴Mitarbeitende und Vorgesetzte können verlangen, dass beide Parteien gemeinsam von der Personalleitung angehört werden.</p>
<p>§ 23 Aus- und Weiterbildung ¹Der Gemeinderat unterstützt die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. ²Er kann dafür bezahlten Urlaub sowie Kostenbeiträge gewähren</p>	<p>§ 43 Aus-, Fort- und Weiterbildung ¹Die Gemeinde unterstützt die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden. ²Die Anstellungsinstanz kann dafür bezahlten und unbezahlten Urlaub sowie Kostenbeiträge, im Rahmen des bewilligten Budgets, gewähren.</p>
<p>§ 24 Arbeitszeugnis Alle Mitarbeitenden haben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Arbeitszeugnis, das sich über die Art und Dauer der Anstellung, die konkreten Aufgaben sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht. Sie können jederzeit die Ausstellung eines Zwischenzeugnisses verlangen.</p>	<p>§ 44 Arbeitszeugnis ¹Alle 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. ²Sie können jederzeit die Ausstellung eines Zwischenzeugnisses verlangen.</p>
<p>§ 49 Kündigungsform ¹Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.</p>	<p>§ 45 Kündigungsform ¹Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.</p>

<p>²Die Gemeinde begründet die Kündigung und versieht sie mit einer Rechtsmittelbelehrung.</p>	<p>²Die Anstellungsinstanz begründet die Kündigung und versieht sie mit einer Rechtsmittelbelehrung.</p>
<p>§ 48 Kündigungsfristen und –termine</p> <p>¹Das Anstellungsverhältnis kann beidseitig schriftlich unter Einhaltung nachfolgender Fristen gekündigt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>²Der Gemeinderat kann in Einzelfällen vertraglich längere Kündigungsfristen vorsehen.</p>	<p>§ 46 Kündigungsfristen und –termine</p> <p>¹Das Anstellungsverhältnis kann beidseitig schriftlich unter Einhaltung nachfolgender Fristen, je auf das Ende eines Monats, gekündigt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen. b. Im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat c. Ab dem zweiten Dienstjahr mit einer Frist von drei Monaten <p>²Im Anstellungsvertrag kann eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden.</p>
<p>§ 50 Ordentliche Kündigung</p> <p>Die Kündigung von Seiten der Gemeinde setzt einen sachlich hinreichenden Grund voraus, namentlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>§ 47 Ordentliche Kündigung</p> <p>¹Die Kündigung von Seiten der Anstellungsinstanz setzt einen sachlich hinreichenden Grund voraus, namentlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. c. Mangelnde Bereitschaft nach der schriftlichen Kündigungsandrohung die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit oder eine zumutbare andere Arbeit zu verrichten. d. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter länger an der Aufgabenerfüllung verhindert ist. <p>²Die Vornahme einer Kündigung</p>

<p>Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit oder eine zumutbare andere Arbeit zu verrichten.</p> <p>d. Aussprache wiederholter und fruchtloser Verwarnungen.</p> <p>e. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist.</p>	<p>gem. lit. a. beinhaltet eine schriftliche Vorinformation.</p> <p>³Bei einer Kündigung gem. lit. b, c und d setzt eine vorausgehende Kündigungsandrohung mit einer angemessenen Bewährungsfrist voraus.</p>
<p>§ 51 Kündigungsschutz</p> <p>¹Arbeitnehmende sind bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall während 12 Monaten vor Kündigung geschützt.</p> <p>²Die Entlöhnung während dieser Zeit regelt § 33 dieses Reglements.</p> <p>³Vor Erlass jeder Kündigung ist die betroffene Person anzuhören. Im Übrigen gelten die Artikel 336 ff. OR.</p>	<p>§ 48 Kündigungsschutz</p> <p>¹Nach Ablauf der Probezeit darf die Anstellungsinstanz das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher; b. während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen; c. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin; d. vor dem Ende des verlängerten Mutterschaftsurlaubs nach Artikel 329f Absatz 2; e. ab dem ersten Bezug von Betreuungstagen eines schwer kranken Kindes während 6 Monaten <p>²Die Kündigung muss mit einer Rechtsmittelbelehrung versehen sein.</p>
<p>§ 52 Fristlose Kündigung</p> <p>Aus wichtigen Gründen kann der Gemeinderat das Anstellungsverhältnis jederzeit fristlos auflösen. Als wichtige Gründe gelten</p>	<p>§ 51 Fristlose Kündigung</p> <p>¹Aus wichtigen Gründen kann das Anstellungsverhältnis jederzeit fristlos aufgelöst werden.</p> <p>²Als wichtige Gründe gelten Gründe gemäss Artikel 337 ff. OR.</p>

Gründe gemäss Artikel 337 ff. OR.	
<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>§50 Abgangsentschädigung</p> <p>Wenn ein Anstellungsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen beendet wird, kann der Gemeinderat in Ausnahmefällen und soweit es im Interesse der Gemeinde liegt, eine Abgangsentschädigung bis zu drei Monatslöhnen zusprechen.</p>
<p>§ 59 Ausgleich der Arbeitszeit</p> <p>Am Ende des Anstellungsverhältnisses muss der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin die Mehr- oder Minderstunden seiner ordentlichen Arbeitszeit ausgleichen. Nicht ausgeglichene Minderstunden werden zulasten des Mitarbeitenden verrechnet. Nicht ausgeglichene Mehrstunden werden ohne Zuschlag vergütet.</p>	<p>§ 51 Ausgleich der Arbeitszeit</p> <p>¹Am Ende des Anstellungsverhältnisses müssen die Mitarbeitenden die Mehr- oder Minderstunden ihrer ordentlichen Arbeitszeit ausgleichen.</p> <p>²Nicht ausgeglichene Minderstunden werden zulasten des Mitarbeitenden verrechnet. Nicht ausgeglichene Mehrstunden werden ohne Zuschlag bis zu einem maximalen Saldo von 100 Stunden vergütet.</p>
<p>§ 55 Pensionierung</p> <p>¹Die Mitarbeitenden werden bei Erreichen des ordentlichen Rentenalters pensioniert.</p> <p>²Das ordentliche Rentenalter wird mit der Vollendung des 65. Altersjahres erreicht. Sehen die Anschlussvereinbarung oder die Statuten der Personalvorsorgeeinrichtung ein abweichendes Rentenalter vor, ist dieses als ordentliches Rentenalter massgebend.</p>	<p>§ 52 Pensionierung</p> <p>¹Die Mitarbeitenden werden bei Erreichen des ordentlichen Rentenalters pensioniert.</p> <p>²Das ordentliche Rentenalter richtet sich nach den Bestimmungen der Anschlussvereinbarung oder den Statuten der Personalvorsorgeeinrichtung.</p>
<p>§ 56 Erreichen der Altersgrenze</p> <p>¹Das Anstellungsverhältnis endet grundsätzlich am letzten Tag des Monats, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das ordentliche Rentenalter erreicht.</p> <p>²Der Gemeinderat kann auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters das Anstellungsverhältnis bis zur gesetzlichen Altersgrenze verlängern.</p>	<p>§ 53 Erreichen der Altersgrenze</p> <p>Das Anstellungsverhältnis endet am letzten Tag des Monats, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das ordentliche Rentenalter erreicht.</p>

<p>§ 57 Vorzeitige Pensionierung</p> <p>¹Die Mitarbeitenden haben das Recht, die vorzeitige Pensionierung vier Jahre vor der ordentlichen Pensionierung zu verlangen. Die Möglichkeit der gestaffelten Pensionierung wird gewährt.</p> <p>²Die vorzeitige Pensionierung ist mindestens sechs Monate im Voraus anzukündigen.</p> <p>³Im gegenseitigen Einvernehmen kann die vorzeitige Pensionierung auf einen früheren Zeitpunkt festgelegt werden.</p>	<p>§ 54 Vorzeitige Pensionierung</p> <p>¹Die Mitarbeitenden haben das Recht, die vorzeitige Pensionierung entsprechend den Regelungen der Pensionskasse zu verlangen. Die Möglichkeit der gestaffelten Pensionierung wird maximal vier Jahre vor der ordentlichen Pensionierung gewährt.</p> <p>²Die gestaffelte und die vorzeitige Pensionierung sind mindestens sechs Monate im Voraus anzukündigen.</p>
<p>§ 58 Übergangsrente bei vorzeitiger Pensionierung</p> <p>¹Die Mitarbeitenden haben bei vorzeitiger Pensionierung Anspruch auf eine Übergangsrente der Gemeinde.</p> <p>²Die Übergangsrente entspricht der maximalen einfachen AHV-Jahresrente. Sie wird während höchstens zwei Jahren ausgerichtet.</p> <p>³Die Mitarbeitenden können die Auszahlung der Übergangsrente als Einmaleinlage in die Personalvorsorgeeinrichtung oder als Direktzahlung pro Jahr oder pro Monat verlangen.</p> <p>⁴Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Höhe der Übergangsrente anteilmässig. Für die Festlegung des Teilpensums gilt der Durchschnitt der Pensen der letzten fünf Jahre.</p> <p>⁵Die Gemeinde leistet bei vorzeitiger Pensionierung keine AHV-Beiträge mehr.</p>	<p>§ 55 Übergangsrente bei vorzeitiger Pensionierung</p> <p>¹Die Mitarbeitenden haben ab dem Zeitpunkt der vorzeitigen Pensionierung, entsprechend den Regelungen der Pensionskasse, Anspruch auf eine Übergangsrente der Gemeinde.</p> <p>²Die Übergangsrente pro Jahr entspricht der maximalen einfachen AHV-Jahresrente. Der maximale Bezug umfasst zwei Jahresrenten und ist an den Bezug der Altersrente der Pensionskasse gebunden.</p> <p>³Die Mitarbeitenden können die Auszahlung der Übergangsrente als Einmaleinlage in die Personalvorsorgeeinrichtung oder als Direktzahlung pro Jahr oder pro Monat verlangen.</p> <p>⁴Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich die Höhe der Übergangsrente anteilmässig. Für die Festlegung des Teilpensums gilt der Durchschnitt der Pensen der letzten fünf Jahre.</p> <p>⁵Die Gemeinde leistet bei vorzeitiger Pensionierung keine AHV-Beiträge mehr.</p>
<p>§ 47 Disziplinarrecht</p> <p>¹Besteht der Verdacht, dass Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter gegen einen Disziplinartatbestand verstossen haben, so eröffnet der Gemeinderat gegen sie ein Disziplinarverfahren.</p>	<p>entfällt</p>

<p>²Disziplinarartatbestände sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. grobe Verletzung der Dienstpflichten; b. schuldhaftes, mit den Dienstpflichten nicht zu vereinbarendes Verhalten während der Arbeitszeit und ausser Dienst. <p>³Disziplinarmaßnahmen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Ermahnung b. Verwarnung c. Kündigung <p>⁴Hat der Gemeinderat von einem Vorfall seit drei Monaten Kenntnis, ohne ein Disziplinarverfahren eröffnet zu haben, oder sind seit einem Vorfall zwei Jahre verflossen, so kann kein Disziplinarverfahren mehr eingeleitet werden.</p>	
<p>§ 9 Nebenbeschäftigungen / Öffentliche Ämter</p> <p>¹Für die Ausübung bezahlter Nebenbeschäftigungen sowie für politische und öffentliche Ämter ist eine Bewilligung des Gemeinderats nötig, wenn diese:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. die Mitarbeitenden während der Arbeitszeit beanspruchen, b. ihre Arbeitsleistung beeinträchtigen oder c. im Hinblick auf ihre Tätigkeit zu Interessenskollisionen führen können. <p>²Für die Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Mandates kann der Gemeinderat bis zu 15 bezahlte Arbeitstage pro Jahr gewähren.</p>	<p>§ 56 Nebenbeschäftigungen / Öffentliche Ämter</p> <p>¹Für die Ausübung bezahlter Nebenbeschäftigungen sowie für politische und öffentliche Ämter ist eine Bewilligung der Anstellungsinstanz nötig, diese wird in der Regel erteilt, wenn dadurch:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. die Mitarbeitenden während der Arbeitszeit nicht wesentlich beansprucht, oder ihre Arbeitsleistung nicht wesentlich beeinträchtigt wird und b. im Hinblick auf ihre Tätigkeit keine Interessenskollisionen zu erwarten sind.
<p>§ 60 Sorgfalts- und Treuepflicht; Amtsgeheimnis</p> <p>¹Die Mitglieder von Behörden und Kommissionen sowie die übrigen Organe der Gemeinde und die Träger nebenamtlicher Funktionen sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Aufgaben kundenorientiert, wirtschaftlich und nach bestem Wissen auszuführen und</p>	<p>§ 57 Sorgfalts- und Treuepflicht; Amtsgeheimnis</p> <p>¹Arbeitnehmende, als Mitglieder von Organen der Gemeinde und als Träger nebenamtlicher Funktionen sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Aufgaben nach Vorgaben der Arbeitgeberin kundenorientiert, wirtschaft-</p>

<p>dabei die Interessen der Gemeinde bestmöglich zu wahren.</p> <p>²Für ihre Tätigkeit gilt das Amtsgeheimnis. Es bleibt auch nach Beendigung ihres Mandats bestehen.</p>	<p>lich und nach bestem Wissen auszuführen und dabei die Interessen der Gemeinde bestmöglich zu wahren.</p> <p>²Für ihre Tätigkeit gilt das Amtsgeheimnis. Es bleibt auch nach Beendigung ihres Mandats bestehen.</p>
<p>§ 61 Entschädigung</p> <p>¹Die Mitglieder der vom Volk gewählten Behörden und Kommissionen erhalten eine feste Jahresentschädigung gemäss Anhang I.</p> <p>²Die übrigen Entschädigungen und Spesen regelt der Gemeinderat wobei der Gemeinderat die Entschädigungen unter Berücksichtigung von fachtechnischer Ausbildung, Anforderungen und Leistung gleichermassen ausgestaltet.</p>	<p>§ 58 Entschädigung von Behördenmitgliedern und Kommissionen</p> <p>¹Die Mitglieder der vom Volk gewählten Behörden und Kommissionen erhalten eine feste Jahresentschädigung gemäss Anhang I.</p>
<p>§ 62 Vollzugsverordnung</p> <p>Der Gemeinderat erlässt die Vollzugsbestimmungen zu diesem Reglement.</p>	<p>§ 59 Vollzugsverordnung</p> <p>Der Gemeinderat erlässt die Vollzugsbestimmungen zu diesem Reglement.</p>
<p>§ 63 Rechtspflege</p> <p>¹Verfügungen des Gemeinderates in Personal- und Lohnfragen können innert 10 Tagen mit Beschwerde beim Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft angefochten werden.</p> <p>²Verfügungen der Verwaltung können innert 10 Tagen mit Einsprache beim Gemeinderat angefochten werden.</p> <p>³Beschwerden gegen die verfügte Auflösung des Arbeitsverhältnisses wird die aufschiebende Wirkung entzogen.</p>	<p>§ 60 Rechtspflege</p> <p>¹Verfügungen der Verwaltung können innert 10 Tagen mit Einsprache beim Gemeinderat angefochten werden.</p> <p>²Verfügungen des Gemeinderates können innert 10 Tagen mit Beschwerde beim Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft angefochten werden.</p> <p>³Rechtsmittelverfahren gegen die verfügte Auflösung des Arbeitsverhältnisses wird die aufschiebende Wirkung entzogen.</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.</p>	<p>§ 61 Aufhebung bisherigen Rechts</p> <p>Das Personalreglement der Gemeinde Münchenstein vom 18. September 2013 sowie die zugehörigen Ausführungsbestimmungen werden aufgehoben.</p>

<p>Dezember 1999 und das Reglement über das Dienstverhältnis und die Löhne der nebenamtlichen Angestellten (NADO) vom 26. November 1974 werden aufgehoben.</p>	
<p>§ 65 Inkraftsetzung Dieses Reglement tritt nach Genehmigung durch die kantonale Finanz- und Kirchendirektion in Kraft, der Gemeinderat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.</p>	<p>§ 62 Inkraftsetzung Dieses Reglement wird vom Gemeinderat nach Genehmigung durch die Finanz- und Kirchendirektion des Kantons Basel-Landschaft in Kraft gesetzt.</p>
<p>§ 66 Übergangsbestimmung Bis zum Inkrafttreten des in Revision befindlichen kantonalen Pensionskassengesetzes und des dazugehörigen Dekretes, längstens jedoch bis zum 31.12.2014 gewährt die Gemeinde dem Personal weiterhin die Beiträge an den Wegkauf von Rentenkürzungen nach den Regelungen gemäss § 7^{bis} des Reglements über Anstellungs- und Besoldungsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde sowie die Entschädigung der Behörden (Personalreglement) vom 9. Dezember 1999.</p>	<p>Gestrichen</p>