



Juristische Bereinigung (Teilrevision) Personalreglement per 1.1.2015

Neues Reglement	Bestehendes Reglement	Bemerkung
Personalreglement der Gemeinde Binningen vom 21. Mai 2007 (Version Januar 2015)	Personalreglement der Gemeinde Binningen vom 21. Mai 2007 (Version Januar 2012)	
<p>§ 10 Ordentliche Kündigung</p> <p>.....</p> <p>³ Die Gemeinde kann das Arbeitsverhältnis aus wesentlichen Gründen kündigen. Diese liegen vor, wenn</p> <ul style="list-style-type: none">a. die/der Mitarbeitende länger als 90 Tage im ersten Anstellungsjahr oder 180 Tagen ab dem 2. Anstellungsjahr an der Aufgabenerfüllung verhindert ist;b. die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs nicht möglich ist,c. die/der Mitarbeitende aus Mangel an erforderlicher Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz die Aufgaben nicht erfüllt oder ungenügende Leistungen erbringt;d. die/der Mitarbeitende vertragliche oder gesetzliche Verpflichtungen in erheblichem Mass verletzt hat;e. die/der Mitarbeitende eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und	<p>§ 10 Ordentliche Kündigung</p> <p>.....</p> <p>³ Die Gemeinde kann das Arbeitsverhältnis aus wesentlichen Gründen kündigen. Diese liegen vor, wenn</p> <ul style="list-style-type: none">a. die/der Mitarbeitende länger als 12 Monate oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist;b. die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs nicht möglich ist,c. die/der Mitarbeitende aus Mangel an erforderlicher Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz die Aufgaben nicht erfüllt oder ungenügende Leistungen erbringt;d. die/der Mitarbeitende vertragliche oder gesetzliche Verpflichtungen in erheblichem Mass verletzt hat;e. die/der Mitarbeitende eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.	<p>Die Änderungen beschränken sich auf Absatz 3 litera a der Bestimmung.</p> <p>Im Personalreglement finden sich derzeit verschiedene Sperrfristen, welche aus Gründen der Logik gar nicht gleichzeitig angewendet werden können. Eine der Sperrfristen ist deshalb zu streichen. Tut man dies nicht, setzt man ein hohes Prozessrisiko mit hohen potentiellen Streitwerten.</p> <p>Die Sperrfrist von 12 Monaten wird an die Sperrfrist 90 und 180 Tage angeglichen.</p> <p>Es besteht ein direkter Zusammenhang von § 10 Abs. 3 lit.a zu § 13. Die Sperrfristen sind mit dieser Änderung nun in beiden Vorschriften gleich lang und führen so zur Rechtssicherheit.</p>



Juristische Bereinigung (Teilrevision) Personalreglement per 1.1.2015

Neues Reglement	Bestehendes Reglement	Bemerkung
Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist. ⁴	⁴	
§ 13 Kündigung zur Unzeit ² Im Fall von Krankheit oder Unfall beträgt die Sperrfrist nach Ablauf der Probezeit 90 Tage im ersten Anstellungsjahr, danach 180 Tage.	§ 13 Kündigung zur Unzeit ² Im Fall von unverschuldeter Krankheit oder unverschuldeten Unfalls beträgt die Sperrfrist nach Ablauf der Probezeit im ersten Anstellungsjahr 90 Tage, danach 180 Tage.	Streichung des Begriffes „unverschuldet“, der problematisch ist und im Zusammenhang mit gesundheitlich bedingter Arbeitsunfähigkeit nicht verwendet werden sollte. Beibehaltung der Sperrfrist von 90 und 180 Tagen. Zusammenhang mit § 10 Abs. 3 beachten. Die Sperrfristen sind neu bei beiden Vorschriften gleich lang.
§ 42 Lohnfortzahlung infolge Arbeitsunfähigkeit ¹ bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Unfall wird nach Ablauf der Probezeit und während der Anstellungsdauer der vertraglich vereinbarte Lohn, zuzüglich allfälliger Sozialleistungen, aus der jeweiligen Taggeldversicherung bezahlt. ² Der Anspruch auf Lohnfortzahlung erlischt spätestens auf den Zeitpunkt einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses – ungeachtet von wem die Kündigung ausgeht – oder auf den	§ 42 Lohnfortzahlung infolge Arbeitsunfähigkeit ¹ bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Unfall wird nach Ablauf der Probezeit der vertraglich vereinbarte Lohn, zuzüglich allfälliger Sozialleistungen, ab erstem Tag seit Eintritt der Arbeitsunfähigkeit und während maximal 730 Kalendertagen, unabhängig von einer Kündigung durch die Gemeinde, ausbezahlt.	Streichung des Begriffes unverschuldet, der problematisch ist und im Zusammenhang mit gesundheitlich bedingter Arbeitsunfähigkeit nicht verwendet werden sollte. Klarstellung, dass die Lohnfortzahlung eine Versicherungsleistung ist, da bei Arbeitsverhinderung infolge von Krankheit oder Unfall immer eine Versicherungsdeckung vorliegt. Ist dies nicht der Fall, ist die Arbeitsverhinderung nicht gesundheitlich bedingt und fällt somit nicht unter diese Bestimmung, weshalb ohne-



Juristische Bereinigung (Teilrevision) Personalreglement per 1.1.2015

Neues Reglement	Bestehendes Reglement	Bemerkung
<p>Zeitpunkt einer Invalidisierung oder Pensionierung.</p> <p>³ Der Anspruch auf allfällige Versicherungsleistungen richtet sich nach den geltenden Versicherungsverträgen.</p>		<p>hin keine Lohnfortzahlung geschuldet ist.</p> <p>Zu beachten ist, dass die Änderung der Sperrfristen bei Kündigung den Taggeldanspruch bzw. die Lohnfortzahlungspflicht systematisch gesehen nicht tangieren. Die Lohnfortzahlung endete bereits bisher spätestens mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, dies war aber nicht explizit so vermerkt, was wohl nur ein Versäumnis darstellt. Die Versicherungsleistungen bleiben unverändert, sei es bezüglich Taggeld oder bezüglich Managed Care Unterstützungen.</p>
<p>§ 58 Berufliche Vorsorge</p> <p>Die Mitarbeitenden werden bei einer anerkannten Vorsorgeeinrichtung für die berufliche Vorsorge versichert.</p>	<p>§ 58 Berufliche Vorsorge</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden werden bei der Basellandschaftlichen Pensionskasse für die berufliche Vorsorge versichert.</p> <p>² Beitrittspflicht, Prämien und Leistungen richten sich nach dem Dekret über die berufliche Vorsorge der Basellandschaftlichen Pensionskasse.</p> <p>³ Die Mitarbeitenden werden bei der vorgenannten Pensionskasse versichert, auch wenn ihr Lohn die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns nicht erreicht.</p>	<p>Anpassung gemäss Empfehlung der Finanz- und Kirchendirektion</p> <p>Aus Gründen der Rechtssicherheit soll die Vorsorgeeinrichtung nicht mehr namentlich erwähnt werden, was anlässlich der ER-Sitzung vom 3.11.2014 zu einer Gegenstimme der SP führte, welche die BLPK weiterhin ausdrücklich erwähnt haben möchte. Eine neutrale Formulierung entspricht aber den Vorgaben der Finanz- und Kirchendirektion und hat den Vorteil der Beständigkeit.</p>
<p>§ 59 Beiträge der Gemeinde an den Wegkauf</p>	<p>§ 59 Beiträge der Gemeinde an den Wegkauf</p>	<p>Das kantonale Modell, welches am 1.1.15 Gel-</p>



Juristische Bereinigung (Teilrevision) Personalreglement per 1.1.2015

Neues Reglement	Bestehendes Reglement	Bemerkung
von Rentenkürzungen Entfällt.	von Rentenkürzungen ¹ Kündigt ein/e Mitarbeitende/r das Arbeitsverhältnis im Hinblick auf eine vorzeitige Pensionierung auf einen Zeitpunkt nach Vollendung des 60. Altersjahres, so leistet die Gemeinde an den Wegkauf gemäss § 35 des Dekrets über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse einen Beitrag. ² Dieser Beitrag beläuft sich auf die Hälfte der notwendigen Einmaleinlage, maximal aber auf CHF 25'000 pro Jahr Differenz zwischen der vorzeitigen und der ordentlichen Pensionierung. Bei angebrochenen Jahren reduziert sich der Beitrag anteilmässig. ³ Wird gemäss Dekret über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse der Zeitpunkt der ordentlichen Pensionierung über das 64. Altersjahr verlängert, so beschränkt sich die Beitragsleistung der Gemeinde an den Wegkauf auch maximal CHF 100'000.	tung erlangt, sieht keine Wegkäufe bei Frühpensionierungen mehr vor.
§ 67 Übergangsbestimmungen ... ⁵ Die Sperrfrist für Kündigungen, welche gegenüber Mitarbeitenden ausgesprochen wird,	§ 67 Übergangsbestimmungen ...	Aufgrund der Klärung der Sperrfrist bei krankheits- und unfallbedingter Abwesenheit ist eine neue Übergangsbestimmung notwendig. Diese erhöht die Rechtssicherheit.



Juristische Bereinigung (Teilrevision) Personalreglement per 1.1.2015

Neues Reglement	Bestehendes Reglement	Bemerkung
die krankheits- oder unfallbedingt arbeitsunfähig sind, richtet sich nach dem Reglement, welches am 1. Tag der ärztlich belegten Arbeitsunfähigkeit gültig ist.		
	§ 69 Inkrafttreten Dieses Reglement tritt nach Genehmigung durch die kantonale Finanz- und Kirchendirektion auf den 1. Januar 2008 in Kraft.	Das Inkrafttreten der revidierten Bestimmungen erfolgt über die Fussnoten.