



## Totalrevision Personalreglement

Geltendes Recht	Neues Recht	Kommentar
<b>Personalreglement der Gemeinde Binningen vom 21. Mai 2007 (Version Januar 2015)</b>	<b>Personalreglement der Gemeinde Binningen vom 1. Juli 2016</b>	
<b>A. Allgemeine Bestimmungen</b>	<b>A. Allgemeine Bestimmungen</b>	
<b>§ 1 Geltungsbereich</b> <sup>1</sup> Dieses Reglement ordnet das Arbeitsverhältnis der öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeitenden der kommunalen Verwaltung. <sup>2</sup> Es findet keine Anwendung auf a. privatrechtlich angestellte Mitarbeitende; b. Lehrkräfte der kommunalen Schulen; c. Inhaberinnen und Inhaber einer nebenamtlichen Funktion. <sup>3</sup> Soweit dieses Reglement nichts anderes bestimmt, gelten für das Arbeitsverhältnis die Bestimmungen über den Arbeitsvertrag gemäss dem Schweizerischen Obligationenrecht.	<b>§ 1 Gegenstand</b> <sup>1</sup> Dieses Reglement ordnet das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden der kommunalen Verwaltung. <sup>2</sup> Für Lernende gilt dieses Reglement ergänzend zum Lehrvertrag. <sup>3</sup> Es findet keine Anwendung auf a. Lehrkräfte der kommunalen Schulen; b. Inhaberinnen und Inhaber einer nebenamtlichen Funktion. <sup>4</sup> Soweit dieses Reglement nichts anderes bestimmt, gelten für das Arbeitsverhältnis die Bestimmungen über den Arbeitsvertrag gemäss dem Schweizerischen Obligationenrecht. <sup>5</sup> Der Gemeinderat erlässt die Ausführungsbestimmungen. <sup>6</sup> Der Gemeinderat kann die Verwaltungsleiterin, den Verwaltungsleiter ermächtigen, Weisungen zu einzelnen Themenbereichen zu erlassen.	<p>Privatrechtliche Anstellungsverhältnisse sind nicht mehr vorgesehen. Neu sollen alle Mitarbeitende der kommunalen Verwaltung in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis stehen.</p> <p>Kompetenzerteilung an Gemeinderat in der Eingangsbestimmung.</p>
<b>§ 2 Grundsätze der Personalpolitik</b> <sup>1</sup> Der Gemeinderat verpflichtet sich in der Personalpolitik zu folgenden Grundsätzen: a. Mit einem leistungs- und wirkungsorientierten Lohnsystem wird geeignetes Personal gewonnen und er-	<b>§ 2 Grundsätze der Personalpolitik</b> <i>Aufgehoben</i>	Grundsätze, welche rechtlich kaum durchgesetzt werden können, sollen umfassend in einem Leitbild aufgeführt werden.



Geltendes Recht	Neues Recht	Kommentar
<p>halten.</p> <p>b. Persönliche und berufliche Entwicklungsmassnahmen tragen zur Motivierung des Personals und zur Positionierung der Gemeinde als attraktive Arbeitgeberin bei.</p> <p>c. Die Gemeinde schützt die Persönlichkeit, die Gesundheit und die Arbeitssicherheit des Personals mittels geeigneter Massnahmen.</p> <p>d. Sie gewährleistet die Gleichstellung von Frau und Mann.</p> <p>e. Sie ermöglicht die Beschäftigung und Eingliederung von Menschen mit einer Behinderung.</p> <p>f. Sie ermöglicht die Beschäftigung und Wiedereingliederung von erwerbslosen Personen.</p> <p>g. Sie stellt im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten eine möglichst grosse Anzahl an Ausbildungsplätzen zur Verfügung.</p> <p>h. Sie fördert Angebote von flexiblen Arbeitsformen und Arbeitszeitmodellen sowie umweltbewusstes Verhalten am Arbeitsplatz.</p> <p><sup>2</sup> Die Gemeinde vergleicht Grad und Ausmass der Umsetzung von lit. a und b periodisch mit jenen anderen Gemeinden.</p>		
<p><b>§ 3 Verjährung</b></p> <p><sup>1</sup> Vermögensrechtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verjähren spätestens fünf Jahre nach ihrer Entstehung.</p> <p><sup>2</sup> Im Übrigen richtet sich die Verjährung nach den Vor-</p>	<p><b>§ 3 Verjährung</b> <i>Aufgehoben</i></p>	<p>Die Verjährungsbestimmungen sind übergeordnet geregelt, weshalb auf eine explizite Erwähnung verzichtet wird.</p>



Geltendes Recht	Neues Recht	Kommentar
schriften des kantonalen Personaldekrets.		
<b>B. Das Arbeitsverhältnis</b> <b>I. Entstehung des Arbeitsverhältnisses</b>	<b>B. Das Arbeitsverhältnis</b> <b>I. Entstehung des Arbeitsverhältnisses</b>	
<b>§ 4 Rechtsform und Entstehung des Arbeitsverhältnisses</b> <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlicher Natur. Es entsteht durch Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags. <sup>2</sup> In Abweichung dieses Grundsatzes werden Mitarbeitende privatrechtlich angestellt, wenn a. sie weniger als 20% eines Vollzeitpensums ausüben; b. sie maximal für die Dauer von zwei Jahren befristet angestellt sind; c. sie sich in Ausbildung befinden; d. das Anstellungsverhältnis über die Altersgrenze hinaus verlängert oder nach Erreichen der Altersgrenze neu abgeschlossen wird.	<b>§ 2 Rechtsform und Entstehung des Arbeitsverhältnisses</b> Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlicher Natur. Es entsteht durch Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags.	Neu sollen alle Mitarbeitende der kommunalen Verwaltung in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis stehen.  Privatrechtliche Anstellungsverhältnisse sind nicht mehr vorgesehen.
<b>§ 5 Stellenausschreibung</b> Unbefristete Stellen sind öffentlich und geschlechtsneutral auszuschreiben.	<b>§ 3 Stellenausschreibung</b> Unbefristete Stellen sind öffentlich und geschlechtsneutral auszuschreiben.	
<b>§ 6 Anstellungsinstanz</b> <sup>1</sup> Der Gemeinderat ist Anstellungsinstanz für a. den/die Gemeindeverwalter/in b. die Abteilungsleiter/innen c. die Ressortleiter/innen <sup>2</sup> Der/die Gemeindeverwalterin ist Anstellungsinstanz für die übrigen Mitarbeitenden. <sup>3</sup> Die Anstellungsinstanz entscheidet über Änderung oder	<b>§ 4 Anstellungsinstanz</b> <sup>1</sup> Der Gemeinderat ist Anstellungsinstanz für die oberen Kaderangestellten, also die Verwaltungsleiterin, den Verwaltungsleiter und die Abteilungsleitenden. <sup>2</sup> Die Verwaltungsleiterin, der Verwaltungsleiter ist Anstellungsinstanz für die unteren Kaderangestellten (Ressortleitende) und die übrigen Mitarbeitenden. <sup>3</sup> Die Anstellungsinstanz entscheidet unter Beizug der di-	Einführung des Begriffes „Kaderangestellte“. Neu ist die Verwaltungsleiterin, der Verwaltungsleiter auch Anstellungsinstanz für Ressortleitende. Sprachliche Straffung der Vorschrift. (Abs. 3 und 4 des bestehenden Reglements wurden zusammengefasst).



Geltendes Recht	Neues Recht	Kommentar
Auflösung des Arbeitsverhältnisses. <sup>4</sup> Die Anstellungsinstanz trifft ihren Entscheid unter Bezug der direkten Vorgesetzten und des Personaldienstes. <sup>5</sup> Vor der Änderung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses gewährt die Anstellungsinstanz der/dem betroffenen Mitarbeitenden das rechtliche Gehör.	rekten Vorgesetzten und der Abteilung Personal über Änderung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses. <sup>4</sup> Vor der Änderung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses werden die betroffenen Mitarbeitenden angehört.	Das Recht auf Anhörung / rechtliches Gehör bleibt weiterhin besteht.
<b>§ 7 Probezeit</b> <sup>1</sup> Die ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. <sup>2</sup> Während der Probezeit können beide Parteien das Arbeitsverhältnis ohne wesentlichen Grund gemäss § 10 des Personalreglements kündigen, während der ersten zwei Monate mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen und danach mit einer solchen von 30 Tagen.	<b>§ 5 Probezeit</b> <sup>1</sup> Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. <sup>2</sup> Während der dreimonatigen Probezeit können beide Parteien das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen kündigen. <sup>3</sup> Mitarbeitende haben das Recht, innert fünf Tagen nach Erhalt der Kündigung von der Anstellungsinstanz eine schriftliche Begründung der Kündigung zu erhalten. In der schriftlichen Mitteilung sind sie auf dieses Recht hinzuweisen. <sup>4</sup> Rechtsmittel gegen Kündigungen im Probeverhältnis haben keine aufschiebende Wirkung.	Anpassung der Modalitäten (Dauer, Kündigung) der Probezeit an die herrschende Praxis in der Privatwirtschaft.  Klärung von Kündigungsfrist und Begründungspflicht.
<b>§ 8 Personalakten</b> Mitarbeitende haben hinsichtlich ihrer eigenen Personalakten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen der geltenden Rechtserlasse.	<b>§ 8 Personalakten</b> <i>Aufgehoben</i>	Die Akteneinsicht ergibt sich aus dem übergeordneten Recht.
<b>II. Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach der Probezeit</b>	<b>II. Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach der Probezeit</b>	
<b>§ 9 Arten und Form der Beendigung</b> <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet durch a. ordentliche Kündigung; b. ausserordentliche Kündigung;	<b>§ 6 Arten der Beendigung</b> Das Arbeitsverhältnis endet durch a. ordentliche Kündigung; b. fristlose Kündigung;	Die in § 9 Abs. 2 erwähnte Formvorschrift wird in § 7 neues Personalreglement, festgehalten.



Geltendes Recht	Neues Recht	Kommentar
<p>c. Ablauf einer befristeten Anstellung; d. Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen; e. Auflösung infolge Invalidität; f. Versetzen in den vorzeitigen Ruhestand; g. Erreichen der Altersgrenze; h. Tod.</p> <p><sup>2</sup> Die Gemeinde beendet das Arbeitsverhältnis gemäss lit. a, b, e oder f in Form einer schriftlichen und anfechtbaren Verfügung.</p>	<p>c. Ablauf einer befristeten Anstellung; d. Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen; e. Auflösung infolge Invalidität; f. Versetzen in den vorzeitigen Ruhestand; g. Erreichen der Altersgrenze; Tod.</p>	
	<p><b>§ 7 Kündigungsschutz</b></p> <p><sup>1</sup> Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Die Kündigung durch den Arbeitgeber hat begründet zu erfolgen und ist mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.</p> <p><sup>2</sup> Mitarbeitende mit unbefristeten Arbeitsverträgen sind nach der Probezeit bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall während 90 Tagen im ersten Anstellungsjahr und danach während 180 Tagen vor Kündigung geschützt. Mitarbeitende mit befristeten Arbeitsverhältnissen geniessen grundsätzlich denselben Kündigungsschutz, es sei denn, der Arbeitsvertrag beende das Arbeitsverhältnis vorher.</p> <p><sup>3</sup> Im Fall von Militär-, Zivil- und Zivildienst gilt nach der Probezeit für die Gemeinde eine Sperrfrist von vier Wochen vor und nach der entsprechenden Dienstleistung, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage gedauert hat.</p> <p><sup>4</sup> Nach Ablauf der Probezeit gilt während der Schwangerschaft bis 16 Wochen nach der Niederkunft eine Sperrfrist für die Gemeinde. Die Mitarbeiterin kann ihr Arbeitsverhältnis unter Beachtung ihrer ordentlichen Kündigungsfrist</p>	<p>Die neue Bestimmung betreffend Kündigungsschutz beinhaltet die bestehenden Regelungen von § 13 und § 9 Personalreglement.</p>



Geltendes Recht	Neues Recht	Kommentar
	auf Ablauf des Mutterschaftsurlaubs kündigen.	
<p><b>§ 10 Ordentliche Kündigung</b></p> <p><sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit können beide Parteien das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der folgenden Fristen auf Ende jeden Monats ordentlich kündigen</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. im ersten Anstellungsjahr ein Monat;</li><li>b. ab dem zweiten Anstellungsjahr drei Monate;</li><li>c. ab dem zweiten Anstellungsjahr sechs Monate für Gemeindeverwalter/in und Abteilungsleiter/in.</li></ul> <p><sup>2</sup> Die Mitarbeitenden können das Arbeitsverhältnis ohne Grundangabe kündigen.</p> <p><sup>3</sup> Die Gemeinde kann das Arbeitsverhältnis aus wesentlichen Gründen kündigen. Diese liegen vor, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. die/der Mitarbeitende länger als 90 Tage im ersten Anstellungsjahr oder 180 Tage ab dem 2. Anstellungsjahr an der Aufgabenerfüllung verhindert ist;</li><li>b. die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs nicht möglich ist,</li><li>c. die/der Mitarbeitende aus Mangel an erforderlicher Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz die Aufgaben nicht erfüllt oder ungenügende Leistungen erbringt;</li><li>d. die/der Mitarbeitende vertragliche oder gesetzliche Verpflichtungen in erheblichem Mass verletzt hat;</li><li>e. die/der Mitarbeitende eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der kor-</li></ul>	<p><b>§ 8 Ordentliche Kündigung</b></p> <p><sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit können beide Parteien das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der folgenden Fristen auf Ende jeden Monats ordentlich und ohne Grundangabe seitens der Mitarbeitenden kündigen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Für Mitarbeitende und untere Kaderangestellte: 3 Monate</li><li>b. Für obere Kaderangestellte: 6 Monate.</li></ul> <p><sup>2</sup> Die Anstellungsinstanz spricht vor einer allfälligen ordentlichen Kündigung eine schriftliche Verwarnung aus. Ändert sich das gerügte Verhalten oder die gerügte Arbeitsweise nicht, oder tritt der gerügte Sachverhalt erneut auf, kann die Anstellungsinstanz die ordentliche Kündigung ohne weitere Verwarnung aussprechen. Eine Verwarnung ist nicht anfechtbar. Vor dem Aussprechen der Verwarnung werden die betroffenen Mitarbeitenden angehört.</p> <p><sup>3</sup> Ist die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist nicht zumutbar, können die Mitarbeitenden freigestellt werden.</p> <p><sup>4</sup> Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung und Durchsetzung gesetzlicher oder behördlicher Erlasse sowie mit der Tätigkeit als Interessenvertretung des Personals ist unzulässig.</p>	<p>Die Kündigungsfristen werden neu nach Hierarchiestufe und nicht nach Anstellungsdauer berechnet.</p> <p>Bisher konnte der Arbeitgeber unter der Erfüllung von abschliessenden Gründen das Arbeitsverhältnis auflösen, was Kündigungen praktisch massiv erschwerte. Die abschliessenden Kündigungsgründe werden nicht mehr in der Personalverordnung aufgeführt. Nach wie vor untersteht der Arbeitgeber jedoch weiterhin der Begründungspflicht.</p> <p>Das Instrument der Verwarnung wird eingeführt. Es ermöglicht den gerügten Mitarbeitenden sich zu bewähren und stellt eine einmalige Chance dar.</p>



Geltendes Recht	Neues Recht	Kommentar
<p>rekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.</p> <p><sup>4</sup> Eine Kündigung nach Abs. 3 lit. c oder d kann nur ausgesprochen werden, wenn der/dem Mitarbeitenden anlässlich eines Zielgesprächs eine angemessene Bewährungsfrist eingeräumt worden ist.</p> <p><sup>5</sup> Ist die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist nicht zumutbar, kann die/der Mitarbeitende freigestellt werden.</p> <p><sup>6</sup> Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung und Durchsetzung gesetzlicher oder behördlicher Erlasse sowie mit der Tätigkeit als Interessenvertreterin oder Interessenvertreter des Personals ist unzulässig.</p>		
<p><b>§ 11 Ausserordentliche Kündigung</b></p> <p><sup>1</sup> Aus wichtigen Gründen kann jede Partei das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung von Fristen auflösen.</p> <p><sup>2</sup> Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist.</p> <p><sup>3</sup> Verlässt der/die Mitarbeitende die Arbeitsstelle fristlos ohne wichtigen Grund, hat die Gemeinde Anspruch auf Ersatz des daraus resultierenden Schadens, höchstens aber auf zwei Monatslöhne.</p>	<p><b>§ 9 Fristlose Kündigung</b></p> <p><sup>1</sup> Aus wichtigen Gründen kann jede Partei das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos auflösen. Insbesondere gilt als wichtiger Grund jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist.</p> <p><sup>2</sup> Treten Mitarbeitende die Arbeitsstelle ohne wichtigen Grund nicht an oder verlassen sie diese fristlos, hat die Gemeinde Anspruch auf Ersatz des daraus resultierenden Schadens, höchstens aber auf zwei Monatslöhne.</p>	<p>Der Begriff „ausserordentlich“ wird durch das gebräuchliche „fristlos“ ersetzt.</p> <p>Es ist weiterhin möglich, Mitarbeitende zu Zahlungen zu verpflichten, wenn sie die Arbeitsstelle fristlos ohne wichtigen Grund verlassen. Ergänzt wird die Bestimmung mit dem Tatbestand des Nichtantretens der Arbeitsstelle ohne wichtigen Grund.</p>
<p><b>§ 12 Ungerechtfertigte Kündigung</b></p> <p><sup>1</sup> Erweist sich nachträglich, dass eine Kündigung ohne wesentlichen Grund gemäss § 10 oder ohne wichtigen Grund gemäss § 11 ausgesprochen wurde, hat die betref-</p>	<p><b>§ 10 Ungerechtfertigte Kündigung</b></p> <p><sup>1</sup> Erweist sich nachträglich, dass eine Kündigung ohne wichtigen Grund ausgesprochen wurde, hat die betroffene Person Anspruch auf Entschädigung bis zu 6 Monatslöhnen.</p>	



Geltendes Recht	Neues Recht	Kommentar
<p>fende Person Anspruch auf Entschädigung bis zu 6 Monatslöhnen. <sup>2</sup> Es besteht kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung.</p>	<p><sup>2</sup> Es besteht kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung.</p>	
<p><b>§ 13 Kündigung zur Unzeit</b> <sup>1</sup> Im Fall von Militär-, Zivil- und Zivildienst gilt nach Ablauf der Probezeit für die Gemeinde eine Sperrfrist von vier Wochen vor und nach entsprechender Dienstleistung. <sup>2</sup> Im Fall von Krankheit oder Unfall beträgt die Sperrfrist nach Ablauf der Probezeit 90 Tage im ersten Anstellungsjahr, danach 180 Tage. <sup>3</sup> Nach Ablauf der Probezeit gilt während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Niederkunft eine Sperrfrist. <sup>4</sup> Während einer Arbeitspause (Sabbatical) und sechs Monate danach besteht eine für beide Parteien geltende Kündigungsfrist von sechs Monaten.</p>	<p><b>§ 13 Kündigung zur Unzeit</b> <i>Verschoben</i></p>	<p>Abs. 1-3 werden in der Kündigungsschutzvorschrift (§ 7 neues Personalreglement) aufgeführt.</p>
<p><b>§ 14 Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen</b> Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit in gegenseitigem Einvernehmen durch schriftliche Vereinbarung aufgelöst werden.</p>	<p><b>§ 11 Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen</b> <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit in gegenseitigem Einvernehmen durch schriftliche Vereinbarung aufgelöst werden. <sup>2</sup> Der Gemeinderat kann in Ausnahmefällen und soweit es im Interesse der Gemeinde liegt dem oberen Kader eine Abgangsentschädigung zusprechen. Die Verwaltungsleiterin, der Verwaltungsleiter kann unter denselben Vorgaben dem unteren Kader und den übrigen Mitarbeitenden eine Abgangsentschädigung zusprechen.</p>	<p>Es ist allgemein üblich, in Ausnahmefällen eine Abgangsentschädigung zuzusprechen.</p>





Geltendes Recht	Neues Recht	Kommentar
	<sup>3</sup> Näheres zur Abgangsentschädigung regelt die entsprechende Wegleitung.	
<b>§ 15 Auflösung infolge Invalidität</b> <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente. <sup>2</sup> Bei der Zusprechung einer Teilinvalidenrente soll das Arbeitsverhältnis nach Möglichkeit neu abgeschlossen werden.	<b>§ 12 Auflösung infolge Invalidität</b> <sup>1</sup> Kann das Arbeitsverhältnis nicht weitergeführt werden, endet es spätestens mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente. <sup>2</sup> Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit kann das Arbeitsverhältnis nach Möglichkeit entsprechend angepasst und neu abgeschlossen werden.	<u>Rechtliche Einschätzung Arbeitsgruppe:</u> In Abs. 2 sollte im Hinblick der Praktikabilität „kann“ (und nicht „soll“) stehen. Langzeitarbeitsunfähige Mitarbeitende weisen nach Integrationsbemühungen und einem veränderten Pensum oft auch andere Anforderungsprofile und Einsatzmöglichkeiten im Betrieb auf, sodass nach Möglichkeiten des/der Mitarbeiters/in und des Betriebes das Arbeitsverhältnis angepasst werden kann.
<b>§ 16 Versetzen in den vorzeitigen Ruhestand</b> <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel aufgelöst, wenn die/der Mitarbeitende Anspruch auf eine volle Altersrente gemäss den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung hat. <sup>2</sup> Die Auflösung ist auch dann möglich, wenn die Rente der Vorsorgeeinrichtung einer Kürzung unterliegt, die im Zusammenhang mit dem Kapitalvorbezug oder der Verpfändung für den Erwerb von Wohneigentum steht.	<b>§ 13 Erreichen der Altersgrenze</b> Das Arbeitsverhältnis endet am letzten Tag des Monats, in dem die Mitarbeitenden die Altersgrenze gemäss den Statuten der Vorsorgeeinrichtung erreichen.	
<b>§ 17 Erreichen der Altersgrenze</b> Das Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich am letzten Tag des Monats, in dem die/der Mitarbeitende die Altersgrenze gemäss den Statuten der jeweiligen Personalfürsorgeeinrichtung erreicht.	<b>§ 17 Erreichen der Altersgrenze</b> <i>Verschoben</i>	Neu ist der Sachverhalt in § 13 neues Personalreglement geregelt.



Geltendes Recht	Neues Recht	Kommentar
<b>§ 18 Arbeitszeugnis</b> <sup>1</sup> Die/der Mitarbeitende erhält bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitszeugnis. <sup>2</sup> Sie/er kann jederzeit ein Zwischenzeugnis verlangen. <sup>3</sup> Auf Wunsch beschränkt sich das Arbeitszeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses.	<b>§ 18 Arbeitszeugnis</b> <i>Verschoben</i>	Geregelt in neuem § 16 Personalreglement.
<b>C. Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden</b> <b>I. Rechte</b>	<b>C. Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden</b> <b>I. Rechte</b>	
<b>§ 19 Aus- und Weiterbildung</b> <sup>1</sup> Die Gemeinde fördert und unterstützt die Mitarbeitenden durch Aus- und Weiterbildung. <sup>2</sup> Die/der Mitarbeitende ist zur Aus- und Weiterbildung verpflichtet, wenn sie durch die vorgesetzte Stelle angeordnet wird. <sup>3</sup> Mit der Bewilligung von Aus- und Weiterbildung können wahlweise oder kumulativ eine befristete Verpflichtung zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und die Pflicht zur ganz- oder teilweisen Kostentragung durch die Mitarbeitenden verbunden werden.	<b>§ 14 Aus- und Weiterbildung</b> <sup>1</sup> Die Gemeinde fördert und unterstützt die Mitarbeitenden durch Aus- und Weiterbildung. <sup>2</sup> Mitarbeitende sind zu Aus- und Weiterbildung verpflichtet, wenn sie durch die vorgesetzte Stelle angeordnet wird. <sup>3</sup> Mit der Bewilligung von Aus- und Weiterbildung können wahlweise oder kumulativ eine befristete Verpflichtung zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und die Pflicht zur ganzen oder teilweisen Kostentragung durch die Mitarbeitenden verbunden werden.	Geringfügige sprachliche Anpassungen.
<b>§ 20 Mitarbeitergespräch</b> Die/der Vorgesetzte führt mit jeder/jedem Mitarbeitenden mindestens einmal jährlich ein Mitarbeitergespräch.	<b>§ 15 Beurteilungs- und Förderungsgespräch</b> Die Vorgesetzten führen mindestens einmal jährlich mit ihren Mitarbeitenden ein Beurteilungs- und Förderungsgespräch.	Änderung von „Mitarbeitergespräch und Personalbeurteilung“ in den nicht geschlechtsbezogenen Begriff „Beurteilungs- und Förderungsgespräch“.
	<b>§ 16 Arbeitszeugnis</b> Alle Mitarbeitenden haben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Arbeitszeugnis. Sie können jederzeit die Ausstellung eines Zwischenzeugnisses verlangen. Auf Wunsch wird eine Arbeitsbestätigung ausgestellt,	



Geltendes Recht	Neues Recht	Kommentar
<p><b>§ 21 Nebenerwerbstätigkeit</b> <sup>1</sup> Die Ausübung einer entgeltlichen Nebenerwerbstätigkeit bedarf der vorgängigen Bewilligung des/r Gemeindevewalters/in. <sup>2</sup> Die Bewilligung wird nicht erteilt wenn a. ein Interessenskonflikt besteht; b. das Arbeitsverhältnis und die Nebenerwerbstätigkeit mehr als ein Vollpensum ergeben; die Nebenerwerbstätigkeit die Aufgabenerfüllung des Arbeitsverhältnisses beeinträchtigt.</p>	<p>welche sich nur über die Art und Dauer der Anstellung äussert.</p> <p><b>§ 17 Nebenerwerbstätigkeit, öffentliches Amt, Mandate</b> <sup>1</sup> Bei einem Vollpensum bedarf die Ausübung einer entgeltlichen Nebenerwerbstätigkeit, eines öffentlichen Amtes oder Mandates der vorgängigen Bewilligung der Verwaltungsleiterin, des Verwaltungsleiters. Teilzeitbeschäftigte unterliegen einer Informationspflicht, damit die Vereinbarkeit von Anstellung und Nebenerwerbstätigkeit gemäss Abs. 2 geprüft werden kann. <sup>2</sup> Die Bewilligung wird nicht erteilt wenn a. ein Interessenskonflikt besteht; b. das Arbeitsverhältnis und die Nebenerwerbstätigkeit mehr als ein Vollpensum ergeben; c. die Nebenerwerbstätigkeit die Aufgabenerfüllung des Arbeitsverhältnisses beeinträchtigt. <sup>3</sup> Für die Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Mandates kann die Verwaltungsleitern, der Verwaltungsleiter bis zu fünf bezahlte Arbeitstage pro Jahr gewähren. <sup>4</sup> Unentgeltliche Tätigkeiten müssen mit der Arbeits- und Treuepflicht vereinbar sein. Im Zweifelsfall ist die vorgesetzte Stelle zu informieren, welche die nötigen Massnahmen trifft.</p>	<p>Neu wird § 57 des bestehenden Personalreglements, Urlaub für die Ausübung eines öffentlichen Amtes, in Abs. 3 des neuen Personalreglements geregelt.</p>
<p><b>§ 22 Mitsprache</b> <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben ein Mitspracherecht in allen sie betreffenden Fragen. Sie nehmen dieses Recht durch die Personalverbände, durch die Personalkommission und/oder persönlich wahr. <sup>2</sup> Den Mitarbeitenden darf wegen der ordnungsgemäs-</p>	<p><b>§ 18 Mitsprache</b> <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben ein Mitspracherecht in allen sie betreffenden Fragen. Sie nehmen dieses Recht durch die Personalverbände, die Personalkommission oder persönlich wahr. <sup>2</sup> Den Mitarbeitenden darf wegen der ordnungsgemässen</p>	<p>Die Mitspracheregelung wird aus systematischen Gründen an diese Stelle verschoben. Zudem wird die Vorschrift über die Personalkommission (§ 23 bestehendes Personalreglement) integriert.</p>



Geltendes Recht	Neues Recht	Kommentar
<p>sen Ausübung des Mitspracherechts kein Nachteil erwachsen.</p> <p><sup>3</sup> Das Petitionsrecht der Mitarbeitenden sowie der Personalverbände und der Personalkommission ist gewährleistet.</p>	<p>Ausübung des Mitspracherechts kein Nachteil erwachsen.</p> <p><sup>3</sup> Für die Behandlung betrieblicher und organisatorischer Fragen, die für das gesamte Personal von wesentlicher Bedeutung sind, kann das Personal eine fünf- bis neunköpfige Personalkommission wählen.</p> <p><sup>4</sup> Wahl, Aufgaben und Kompetenzen werden in den Statuten geregelt. Die Statuten sowie deren Änderungen müssen jeweils vom Gemeinderat genehmigt werden.</p> <p><sup>5</sup> Das Petitionsrecht der Mitarbeitenden sowie der Personalverbände und der Personalkommission ist gewährleistet.</p> <p><sup>6</sup> Bei wichtigen Gesprächen über die Anstellung sind Mitarbeitende berechtigt, eine Person ihres Vertrauens beizuziehen und am Gespräch teilnehmen zu lassen.</p>	
<p><b>§ 23 Personalkommission</b></p> <p>Für die Behandlung betrieblicher und organisatorischer Fragen, die für das gesamte Personal von wesentlicher Bedeutung sind, kann das Personal eine fünf- bis neunköpfige Personalkommission wählen.</p>	<p><b>§ 23 Personalkommission</b></p> <p><i>Verschoben</i></p>	<p>Die Vorschrift wird in die Bestimmung betreffend die Mitsprache (§ 18 neues Personalreglement) integriert.</p>
<p><b>II. Pflichten</b></p>	<p><b>II. Pflichten</b></p>	
<p><b>§ 24 Vorübergehende Zuweisung anderer Arbeit</b></p> <p>Mitarbeitende können im Rahmen der Zumutbarkeit verpflichtet werden, vorübergehend eine Arbeit zu übernehmen, auch wenn diese nicht zu ihren unmittelbaren Aufgaben gehört.</p>	<p><b>§ 19 Vorübergehende Zuweisung anderer Arbeit</b></p> <p>Mitarbeitende können im Rahmen der Zumutbarkeit verpflichtet werden, vorübergehend eine Arbeit zu übernehmen, auch wenn diese nicht zu ihren unmittelbaren Aufgaben gehört.</p>	
<p><b>§ 25 Ablehnung von Vorteilen</b></p> <p><sup>1</sup> Mitarbeitende dürfen im Zusammenhang mit ihrer</p>	<p><b>§ 20 Vorteile, Trinkgelder und Geschenke</b></p> <p><sup>1</sup> Mitarbeitende dürfen im Zusammenhang mit ihrer dienst-</p>	<p>Die Auslegung des Begriffs „geringen Werts“ lässt einen breiten Spielraum</p>



Geltendes Recht	Neues Recht	Kommentar
<p>dienstlichen Stellung keine Geschenke oder andere Vorteile für sich oder andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen.</p> <p><sup>2</sup> Davon ausgenommen ist die Annahme von Geschenken geringen Werts sowie Auszeichnungen und Ehrungen.</p>	<p>lichen Stellung keine Geschenke oder andere Vorteile für sich oder andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen.</p> <p><sup>2</sup> Sozial übliche Geschenke in Form von Naturalien oder Trinkgelder dürfen bis zum Wert von CHF 100.- pro Geschenk angenommen werden. Übersteigen die Geschenke diesen Wert, entscheidet die Anstellungsinstanz über deren Verwendung.</p> <p><sup>3</sup> Auszeichnungen und Ehrungen dürfen angenommen werden.</p>	<p>zu. Deshalb wird ein konkreter Betrag aufgeführt sowie eine Präzisierung mit „pro Geschenk“ vorgenommen.</p>
<p><b>§ 26 Schweigepflicht</b> Mitarbeitende sind verpflichtet, geheim zu haltende Tatsachen, von denen sie bei ihrer dienstlichen Verrichtung Kenntnis erhalten, während des Arbeitsverhältnisses und nach dessen Beendigung nicht zu verwerthen oder anderen mitzuteilen.</p>	<p><b>§ 26 Schweigepflicht</b> <i>Aufgehoben</i></p>	<p>Die Schweige- (und Ausstandspflicht) ist im Gemeindegesetz in § 31 geregelt.</p>
<p><b>§ 27 Verantwortlichkeit gegenüber Gemeinde und Dritten</b> <sup>1</sup> Mitarbeitende haften gegenüber der Gemeinde sowie Dritten nach den Bestimmungen des kantonalen Gesetzes für Verantwortlichkeit der Behörden und Beamten. <sup>2</sup> Mitarbeitende sind gegen Schadenersatzforderungen von Dritten durch eine Betriebshaftpflichtversicherung versichert.</p>	<p><b>§ 21 Verantwortlichkeit gegenüber Gemeinde und Dritten</b> <sup>1</sup> Mitarbeitende haften gegenüber der Gemeinde sowie Dritten nach den Bestimmungen des kantonalen Gesetzes über die Haftung des Kantons und der Gemeinden. <sup>2</sup> Mitarbeitende sind gegen Schadenersatzforderungen von Dritten durch eine Betriebshaftpflichtversicherung versichert.</p>	



Geltendes Recht	Neues Recht	Kommentar
<p><b>§ 28 Vertrauensärztliche Untersuchung</b> Die/der Mitarbeitende kann in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</p>	<p><b>§ 22 Vertrauensärztliche Untersuchung</b> Mitarbeitende können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</p>	
<p><b>D. Lohn und andere geldwerte Leistung</b> <b>I. Lohnsystem</b></p>	<p><b>D. Lohn und andere geldwerte Leistung</b> <b>I. Lohnsystem</b></p>	
<p><b>§ 29 Funktionsbewertung und –einstufung</b> <sup>1</sup> Jede kommunale Funktion wird gestützt auf die Funktionsdefinition, welche sich in der Regel an der Modellumschreibung des Kantons Basel-Landschaft orientiert, bewertet und einer Lohnklasse zugewiesen. <sup>2</sup> Ist eine Funktion in der kantonalen Funktionsklassifikation nicht enthalten, hat die Einreihung analog vergleichbarer oder ähnlicher Funktionen zu erfolgen. <sup>3</sup> Ändert die Funktion der/des Mitarbeitenden, werden Einstufung und Leistungsanteil überprüft und allenfalls korrigiert.</p>	<p><b>§ 23 Lohnfestsetzung</b> <sup>1</sup> Die Lohnfestsetzung betreffend Lohnklasse und Erfahrungsstufe richtet sich nach diesem Reglement oder dessen Verordnung und kann sich an den Modellen des Kantons Basel-Landschaft orientieren. <sup>2</sup> Die Anstellungsbehörde legt die Lohnklasse und die Erfahrungsstufe fest, welche der Stellenbewerberin oder dem Stellenbewerber angeboten wird. <sup>3</sup> Die Abteilung Personal ermittelt den Grundlohn in Berücksichtigung von Anforderungsprofil, beruflicher und ausserberuflicher Erfahrung der anzustellenden Person sowie der Lage auf dem Arbeitsmarkt. Gleiches gilt bei einer Funktionsänderung der Mitarbeitenden im laufenden Anstellungsverhältnis. <sup>4</sup> Der Grundlohn setzt sich zusammen aus der für die Funktion vorgesehenen Lohnklasse und der zugewiesenen Erfahrungsstufe. Der Leistungsanteil entspricht einer von 27 Erfahrungsstufen der kantonalen Lohnabelle. <sup>5</sup> Dem Grundlohn vorangestellt sind drei einjährige Anlauf-</p>	<p>Die Regelungen zum Lohn werden zusammengefasst und somit übersichtlicher geregelt, indem der bestehende § 31 Abs. 1-4 Personalreglement in § 23 Abs. 2-4 neues Personalreglement übernommen wird. Abs. 2 wurde umformuliert.</p> <p>Neu soll gelten, dass sich die Lohnfestsetzung betreffend Lohnklasse und Erfahrungsstufe an den Modellen des Kantons <i>orientieren kann</i>. Somit müssen die Lohnabellen des Kantons nicht zwingend übernommen werden.</p> <p>Auch Lohnminimum und Lohnmaximum des Grundlohns <i>können</i> sich an der massgeblichen Lohnklasse der</p>



Geltendes Recht	Neues Recht	Kommentar
	<p>stufen (C, B, und A). Diese werden angewendet, wenn die Mitarbeitenden im Zeitpunkt der Anstellung noch nicht über die für Funktion notwendigen Kenntnisse verfügen. <sup>6</sup> Lohnminimum und Lohnmaximum des Grundlohns können sich an der massgeblichen Lohnklasse der kantonalen Lohn­tabelle orientieren. <sup>7</sup> Die Entwicklung innerhalb der Lohnklasse kann entsprechend der individuellen Leistung beschleunigt oder verzögert werden.</p>	<p>kantonalen Lohn­tabelle <i>orientieren</i>.</p> <p>Neu soll die Abteilung Personal nicht mehr den Grundlohn festlegen, sondern „ermitteln“.</p>
	<p><b>§ 24 Jahreslohn</b> <sup>1</sup> Der Jahreslohn setzt sich zusammen aus</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. dem Grundlohn, der 13 mal ausgerichtet wird und</li><li>b. einer allfälligen befristeten oder unbefristeten persönlichen Zulage.</li></ul> <p><sup>2</sup> Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahrs, wird der 13. Monatslohn pro rata temporis ausbezahlt.</p>	<p>Die Praxishandhabung bezüglich der pro rata temporis Auszahlung des 13. Monatslohns wird im Hinblick auf die Rechtssicherheit neu in Abs. 2 festgehalten.</p>
<p><b>§ 30 Lohn­tabelle</b> <sup>1</sup> Die Gemeinde wendet bei der Festsetzung und individuellen Entwicklung der Grundlöhne die Lohn­tabelle des Kantons Basel-Landschaft an. Diese ist integrierender Bestandteil dieses Reglements. <sup>2</sup> Der Verlauf des Leistungsanteilsanstiegs innerhalb der Lohnklasse erfolgt in Form von 17 ein- und fünf zweijährigen Stufen.</p>	<p><b>§ 30 Lohn­tabelle</b> <i>Verschoben</i></p>	<p>Sinn­gemäss ist der Inhalt in § 23 des neuen Personalreglements festgehalten.</p>



Geltendes Recht	Neues Recht	Kommentar
<b>II. Grundlohn und Lohnentwicklung</b>	<b>II. Lohnentwicklung</b>	
<b>§ 31 Grundlohn bei Einstellung</b> <sup>1</sup> Der Personaldienst legt den Grundlohn in Berücksichtigung von Anforderungsprofil, beruflicher und ausserberuflicher Erfahrung der anzustellenden Person sowie der Lage auf dem Arbeitsmarkt fest. <sup>2</sup> Der Grundlohn setzt sich zusammen aus der für die Funktion vorgesehenen Lohnklasse und dem zugewiesenen Leistungsanteil. Der Leistungsanteil entspricht einem von 27 Erfahrungsanteilen der kantonalen Lohn­tabelle. <sup>3</sup> Dem Grundlohn vorangestellt sind drei einjährige Anlaufstufen (C, B, und A). Diese werden angewendet, wenn die/der Mitarbeitende im Zeitpunkt der Anstellung noch nicht über die für Funktion notwendigen Kenntnisse verfügt. <sup>4</sup> Lohnminimum und Lohnmaximum des Grundlohns entsprechen der massgeblichen Lohnklasse der kantonalen Lohn­tabelle.	<b>§ 31 Grundlohn bei Einstellung</b> <i>Versoben</i>	Sinngemäss ist der Inhalt in § 23 des neuen Personalreglements festgehalten.
<b>§ 32 Jahreslohn</b> Der Jahreslohn setzt sich zusammen aus a. dem Grundlohn, der 13mal ausgerichtet wird und b. einer allfälligen befristeten oder unbefristeten persönlichen Zulage.	<b>§ 32 Jahreslohn</b> <i>Versoben</i>	Neu in § 24 Personalreglement geregelt.
<b>§ 33 Individuelle Entwicklung des Grundlohns (Anstieg des Leistungsanteils)</b> <sup>1</sup> Die Erhöhung des individuellen Grundlohns innerhalb der Lohnklasse ist abhängig von der persönlichen Leis-	<b>§ 25 Individuelle Entwicklung des Grundlohns (Anstieg des Leistungsanteils)</b> <sup>1</sup> Die Erhöhung des individuellen Grundlohns innerhalb der Lohnklasse ist abhängig von der persönlichen Leistung, der	





Geltendes Recht	Neues Recht	Kommentar
<p>tung, der Fach-, Führungs- und Sozialkompetenz sowie davon, ob die/der Mitarbeitende die vereinbarten Ziele erreicht hat.</p> <p><sup>2</sup> Die Leistungen werden aufgrund der vorgenannten Kriterien im jährlichen Mitarbeitergespräch beurteilt.</p>	<p>Fach-, Führungs- und Sozialkompetenz sowie davon, ob die Mitarbeitenden die vereinbarten Ziele erreicht haben.</p> <p><sup>2</sup> Die Leistungen werden aufgrund der vorgenannten Kriterien im jährlichen Beurteilungs- und Förderungsgespräch beurteilt.</p>	
<p><b>§ 34 Generelle Entwicklung des Grundlohns</b></p> <p><sup>1</sup> Die generelle Entwicklung des Grundlohns bestimmt sich grundsätzlich nach dem Entscheid des Landrats betreffend Höhe des Teuerungsausgleichs.</p> <p><sup>2</sup> In der Folge werden die Löhne gemäss Lohntabelle im Anhang zum Personalreglement der Gemeinde entsprechend geändert und per 1. Januar des Folgejahres in Kraft gesetzt.</p> <p><sup>3</sup> Die generelle Anpassung führt zu einer Anpassung des individuellen Grundlohns.</p>	<p><b>§ 26 Generelle Entwicklung des Grundlohns</b></p> <p><sup>1</sup> Die generelle Entwicklung des Grundlohns wird vom Gemeinderat festgelegt und kann sich am Entscheid des Landrats betreffend Höhe des Teuerungsausgleichs orientieren.</p> <p><sup>2</sup> In der Folge werden die Löhne gemäss Lohntabelle im Anhang zum Personalreglement der Gemeinde entsprechend geändert und per 1. Januar des Folgejahres in Kraft gesetzt.</p> <p><sup>3</sup> Die generelle Anpassung führt zu einer Anpassung des individuellen Grundlohns.</p>	<p>Die generelle Entwicklung des Grundlohns <i>kann</i> sich am Entscheid des Landrats betreffend Höhe des Teuerungsausgleichs orientieren.</p>
<p><b>III. Zulagen, Prämien, Abgeltung besonderer Auslagen und Arbeitsleistungen, weitere Leistungen</b></p>	<p><b>III. Zulagen, Prämien, Abgeltung besonderer Auslagen und Arbeitsleistungen, weitere Leistungen</b></p>	
<p><b>§ 35 Familienzulage</b></p> <p>Die Mitarbeitenden erhalten gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Familienzulagen und den Bestimmungen des kantonalen Einführungsgesetzes zum Bundesgesetz über die Familienzulagen eine Kinder- und Ausbildungszulage.</p>	<p><b>§ 27 Familienzulage</b></p> <p>Die Mitarbeitenden erhalten gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Familienzulagen und den Bestimmungen des kantonalen Einführungsgesetzes zum Bundesgesetz über die Familienzulagen eine Kinder- und Ausbildungszulage.</p>	
<p><b>§ 36 Erziehungszulage</b></p> <p><sup>1</sup> Mitarbeitende, die einen Anspruch auf Familienzulagen gemäss Bundesgesetzgebung über die Familienzulage haben, erhalten eine Erziehungszulage. Sie müssen nachweisen, dass kein anderer Arbeitgeber als die Ge-</p>	<p><b>§ 28 Erziehungszulage</b></p> <p><sup>1</sup> Mitarbeitende, die einen Anspruch auf Familienzulagen gemäss der Bundesgesetzgebung über die Familienzulage haben, erhalten maximal eine Erziehungszulage. Sie müssen nachweisen, dass kein anderer Arbeitgeber als die Ge-</p>	<p>§ 28 des neuen Personalreglements statuiert den Anspruch auf die Erziehungszulage, das Weitere regelt neu die Verordnung im bisherigen Umfang.</p>



Geltendes Recht	Neues Recht	Kommentar
<p>meinde Binningen bereits eine dergleichen Zielsetzung dienende Zulage für dieselben Kinder und denselben Haushalt ausrichtet.</p> <p><sup>2</sup> Erhält der/die Mitarbeitende aufgrund der Anspruchskonkurrenz nach der Familienzulagengesetzgebung keine Familienzulage bei der Gemeinde Binningen, besteht trotzdem ein Anspruch auf eine Erziehungszulage, wenn die übrigen Voraussetzung erfüllt sind.</p> <p><sup>3</sup> Richtet ein anderer Arbeitgeber eine der gleichen Zielsetzung dienende Zulage für dieselben Kinder und denselben Haushalt aus, die geringer ist als die Erziehungszulage der Gemeinde, wird dieser Beitrag vom Anspruch des/r Mitarbeitenden abgezogen.</p> <p><sup>4</sup> Die Erziehungszulage wird entsprechend dem vertraglichen Pensum gemäss den Ansätzen der Lohntabelle des kantonalen Personalamts ausbezahlt.</p> <p><sup>5</sup> Die Erziehungszulage wird einmal pro Haushalt und unabhängig der Anzahl unterstützungspflichtiger Kinder ausgerichtet.</p> <p><sup>6</sup> Ein/e Mitarbeitende/r kann nicht mehr als eine Zulage entsprechend dem Pensum beziehen.</p> <p><sup>7</sup> Arbeiten beide für ein Kind unterstützungspflichtige Elternteile bei der Gemeinde Binningen besteht bei beiden Mitarbeitenden ein Anspruch auf Erziehungszulage, maximal in der Höhe von zusammen einer Zulage für ein 100%-Pensum.</p> <p><sup>8</sup> Bei unbezahltem Urlaub besteht kein Anspruch auf Erziehungszulage.</p>	<p>meinde Binningen bereits eine dergleichen Zielsetzung dienende Zulage für dieselben Kinder und denselben Haushalt ausrichtet.</p> <p><sup>2</sup> Die weiteren Modalitäten regelt der Gemeinderat in einer separaten Verordnung.</p>	
<b>§ 37 Persönliche Zulage</b>	<b>§ 29 Persönliche Zulage</b>	



Geltendes Recht	Neues Recht	Kommentar						
<p>Zur Gewinnung oder zum Erhalt von besonders qualifizierten Mitarbeitenden kann eine arbeitsmarktspezifische befristete oder dauernde Zulage von bis zu 20 % des Grundlohns zugesprochen werden.</p>	<p>Zur Gewinnung oder zum Erhalt von besonders qualifizierten Mitarbeitenden kann eine arbeitsmarktspezifische befristete oder dauernde Zulage von bis zu 20 % des Grundlohns zugesprochen werden.</p>							
<p><b>§ 38 Leistungsprämie</b> Zur Belohnung einmalig besonders qualifizierter Leistungen kann einzelnen Mitarbeitenden oder einem Team eine Prämie zugesprochen werden.</p>	<p><b>§ 30 Leistungsprämie</b> Zur Anerkennung einmalig besonders qualifizierter Leistungen kann einzelnen Mitarbeitenden oder einem Team eine Prämie zugesprochen werden.</p>							
<p><b>§ 39 Jubiläumsprämie</b>  <sup>1</sup> Die Gemeinde honoriert nach 15 Jahren und danach alle fünf Jahre die Betriebstreue ihrer Mitarbeitenden.  <sup>2</sup> Die Mitarbeitenden haben für den Bezug der Jubiläumsprämie folgende zwei Optionen:</p> <table border="1" data-bbox="170 871 831 1018"> <thead> <tr> <th>Jubiläum (Dienstjahre)</th> <th>Zeit</th> <th>Pensionskasseneinkauf</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>15, 20, 25, 30, 35, 40, 45</td> <td>5 Ferientage</td> <td>4'000.-</td> </tr> </tbody> </table> <p><sup>3</sup> Der Umfang der Jubiläumsprämie richtet sich nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der vorangehenden fünf Arbeitsjahre.  <sup>4</sup> Lehrjahre, früher auf der Gemeinde erbrachte Arbeitsjahre sowie Urlaube von mehr als sechs aufeinander folgenden Monaten werden bei der Ermittlung der anrechenbaren Jahre nicht mitgezählt.</p>	Jubiläum (Dienstjahre)	Zeit	Pensionskasseneinkauf	15, 20, 25, 30, 35, 40, 45	5 Ferientage	4'000.-	<p><b>§ 31 Jubiläumsprämie</b>  <sup>1</sup> Die Gemeinde honoriert nach 5 Jahren und danach alle fünf Jahre die Betriebstreue der Mitarbeitenden.  <sup>2</sup> Die Mitarbeitenden haben für den Bezug der Jubiläumsprämie folgende drei Optionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 5 Ferientage</li> <li>b. CHF 3'000.- als Pensionskasseneinkauf</li> <li>c. CHF 2'000.- als Barzahlung</li> </ul> <p><sup>3</sup> Der Umfang der Jubiläumsprämie richtet sich nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der vorangehenden fünf Arbeitsjahre.  <sup>4</sup> Die gewährten Ferientage müssen im laufenden Kalenderjahr eingezogen werden.  <sup>5</sup> Lehrjahre, früher auf der Gemeinde erbrachte Arbeitsjahre sowie Urlaube von mehr als sechs aufeinander folgenden Monaten werden bei der Ermittlung der anrechenbaren Jahre nicht mitgezählt.</p>	<p>Der Anspruch auf eine Jubiläumsprämie entsteht bereits nach 5 Dienstjahren. Diese Öffnung nach unten gilt auch als Abfederungsmassnahme im Rahmen der Abschaffung des Sabbatical.</p> <p>Die bereits bestehende Option eines PK-Einkaufes soll neu in der Höhe von Fr. 3'000.-, anstelle von bisher Fr. 4'000.-, möglich sein.</p> <p>Des Weiteren wurde die Anregung der Arbeitnehmervertretenden aufgenommen, eine weitere Option von Fr. 2'000.- als Barzahlung in neu lit. c vorzusehen.</p>
Jubiläum (Dienstjahre)	Zeit	Pensionskasseneinkauf						
15, 20, 25, 30, 35, 40, 45	5 Ferientage	4'000.-						
<p><b>§ 40 Abgeltung besonderer Arbeitsleistungen, Funktio-</b></p>	<p><b>§ 32 Abgeltung besonderer Arbeitsleistungen, Funktio-</b></p>							



Geltendes Recht	Neues Recht	Kommentar
<b>nen, Arbeiterschwernisse und Auslagen</b> Der Gemeinderat regelt folgende Ansprüche <ul style="list-style-type: none"><li>a. Arbeitsleistungen ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit;</li><li>b. Abgeltung von besonderen Arbeiterschwernissen und Funktionen;</li><li>c. Ersatz der Auslagen, die sich bei der Aufgabenerfüllung als notwendig erweisen.</li></ul>	<b>nen, Arbeiterschwernisse und Auslagen</b> Der Gemeinderat regelt folgende Ansprüche <ul style="list-style-type: none"><li>a. Arbeitsleistungen ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit;</li><li>b. Abgeltung von besonderen Arbeiterschwernissen und Funktionen;</li><li>c. Ersatz der Auslagen, die sich bei der Aufgabenerfüllung als notwendig erweisen.</li></ul>	
<b>§ 41 Weitere Leistungen</b> Den Mitarbeitenden werden folgende Leistungen gewährt <ul style="list-style-type: none"><li>a. Bezug von um 20 % vergünstigten Reka-Checks;</li><li>b. Mietzinsreduktion oder –zuschüsse bei einer Arbeitsverpflichtung, die mit einem Wohnungszwang (Dienstwohnung) verbunden ist.</li></ul>	<b>§ 33 Weitere Leistungen</b> <sup>1</sup> Den Mitarbeitenden stehen weitere Leistungen und Vergünstigungen zu. <sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt die Details in einer separaten Verordnung oder Wegleitung.	Zur Flexibilisierung des Personalrechts werden Leistungen und Vergünstigungen in einer Ausführungsbestimmung geregelt. Die Mietzinsreduktion bei Dienstwohnungen wird ersatzlos gestrichen.
<b>IV. Lohnfortzahlung</b>	<b>IV. Lohnfortzahlung</b>	
<b>§ 42 Lohnfortzahlung infolge Arbeitsunfähigkeit</b> <sup>1</sup> 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. <sup>2</sup> Der Anspruch auf Lohnfortzahlung erlischt spätestens auf den Zeitpunkt einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses – ungeachtet von wem die Kündigung ausgeht – oder auf den Zeitpunkt einer Invalidisierung oder Pensionierung. <sup>3</sup> Der Anspruch auf allfällige Versicherungsleistungen	<b>§ 34 Lohnfortzahlung infolge Arbeitsunfähigkeit</b> <sup>1</sup> Bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Unfall besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung während maximal 720 Tagen. In den ersten 360 Tagen dieser 720 Tage wird der Lohn zu 100 % und in den folgenden 360 Tagen zu 80 % ausgerichtet. <sup>2</sup> Der Anspruch auf Lohnfortzahlung erlischt spätestens auf den Zeitpunkt einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses – ungeachtet von wem die Kündigung ausgeht – oder auf den Zeitpunkt einer Invalidisierung oder Pensionierung. <sup>3</sup> Der Anspruch auf allfällige Versicherungsleistungen richtet sich nach den geltenden Versicherungsverträgen.	Gemäss Input Arbeitnehmervertretenden wird die Dauer der Lohnfortzahlung wieder in Tagen aufgeführt anstatt auf den geltenden Versicherungsvertrag zu verweisen. Die geltende Regelung sieht maximal 730 Tage bei 100% Lohnfortzahlung vor. Neu soll eine Lohnfortzahlung von 720 Tagen mit einer Abstufung nach den ersten 360 Tagen mit 80% erfolgen.



Geltendes Recht	Neues Recht	Kommentar
<p>richtet sich nach den geltenden Versicherungsverträgen.</p> <p><sup>4</sup> Während der Probezeit besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung während drei Wochen.</p> <p><sup>5</sup> Arbeitsunfähigkeit, die durch Wiederaufnahme der Arbeit während weniger als 90 Kalendertagen unterbrochen wird, gilt als zusammenhängend, sofern sie nicht nach vertrauensärztlichem Zeugnis auf verschiedene Krankheiten oder Unfälle zurückzuführen ist.</p> <p><sup>6</sup> Soweit Dritte, insbesondere Sozialversicherungen, Leistungen erbringen, beschränkt sich die Zahlung der Gemeinde auf den von Dritten nicht gedeckten Teil.</p> <p><sup>7</sup> Gegenüber Dritten tritt die Gemeinde bis auf die Höhe ihrer Leistung in die Rechte der Mitarbeitenden ein.</p>	<p><sup>4</sup> Während der Probezeit besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung während drei Wochen.</p> <p><sup>5</sup> Arbeitsunfähigkeit, die durch Wiederaufnahme der Arbeit während weniger als 90 Kalendertagen unterbrochen wird, gilt als zusammenhängend, sofern sie nicht nach ärztlichem Zeugnis auf verschiedene Ursachen zurückzuführen ist. Im Zweifel kann ein vertrauensärztliches Zeugnis eingefordert werden.</p> <p><sup>6</sup> Soweit Dritte, insbesondere Sozialversicherungen, Leistungen erbringen, beschränkt sich die Zahlung der Gemeinde auf den von Dritten nicht gedeckten Teil.</p> <p><sup>7</sup> Gegenüber Dritten tritt die Gemeinde bis auf die Höhe ihrer Leistung in die Rechte der Mitarbeitenden ein.</p> <p><sup>8</sup> Werden bei unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit Versicherungsleistungen gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung vom 20. März 1981 gekürzt, ist die Gemeinde nicht verpflichtet, die entsprechende Lohndifferenz auszugleichen.</p>	<p>Vertrauensärztliche Abklärung der zusammenhängenden Abwesenheit nur bei Bedarf.</p> <p>UVG Leistungen werden aus Gründen der Systematik ebenfalls in diesem Paragraphen erwähnt.</p>
<p><b>§ 43 Lohnfortzahlung infolge Einsatz im Rahmen von öffentlichen Diensten</b></p> <p><sup>1</sup> Unter Öffentlichkeitsdienst werden die obligatorischen und freiwilligen Arbeitseinsätze verstanden, die</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. sich auf eine gesetzliche Grundlage des Bundes oder der Kantone abstützen;</li><li>b. gemäss einem Aufgebot des Bundes, des Kantons, der Gemeinde oder einer öffentlich-rechtlichen Institution geleistet werden.</li></ul> <p><sup>2</sup> Der Lohn zuzüglich Sozialzulagen wird für die Dauer des Öffentlichkeitsdienstes, für den eine Erwerbsausfallent-</p>	<p><b>§ 35 Lohnfortzahlung infolge Einsatz im Rahmen von öffentlichen Diensten</b></p> <p><sup>1</sup> Unter Öffentlichkeitsdienst werden die obligatorischen und freiwilligen Arbeitseinsätze verstanden, die</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. sich auf eine gesetzliche Grundlage des Bundes oder der Kantone abstützen</li><li>b. gemäss einem Aufgebot des Bundes, des Kantons, der Gemeinden oder einer öffentlich-rechtlichen Institution geleistet werden.</li></ul> <p><sup>2</sup> Der Lohn zuzüglich der Sozialzulagen wird für die Dauer</p>	<p>Klarstellung, dass die Erwerbsausfallentschädigung an die Gemeinde fällt, was dem bisherigen Recht und der Praxis entspricht.</p>



Geltendes Recht	Neues Recht	Kommentar
<p>schädigung entrichtet wird, weiter bezahlt, längstens jedoch während vier Monaten pro Einsatz.</p> <p><sup>3</sup> Der Erwerbsausfallentschädigung sind Honorare für Instruktionen, Schulungen etc. gleichgestellt.</p> <p><sup>4</sup> Der Auslagenersatz für Verpflegung und Fahrtkosten sowie der Sold verbleiben den Mitarbeitenden.</p>	<p>des Öffentlichtsdienstes, für den eine Erwerbsausfallentschädigung entrichtet wird, weiter bezahlt, längstens jedoch während vier Monaten pro Einsatz.</p> <p><sup>3</sup> Während der Dauer der Lohnfortzahlung fällt die Erwerbsausfallentschädigung an die Gemeinde.</p> <p><sup>4</sup> Der Erwerbsausfallentschädigung sind Honorare für Instruktionen, Schulungen etc. gleichgestellt.</p> <p><sup>5</sup> Der Auslagenersatz für Verpflegung und Fahrtkosten sowie der Sold verbleiben den Mitarbeitenden</p>	<p>Abs. 3, wie bisher § 45 Abs. 3 Personalreglement.</p>
<p><b>§ 44 Kürzung der Lohnzahlung</b> Werden bei unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit Versicherungsleistungen gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung vom 20. März 1981 gekürzt, ist die Gemeinde nicht verpflichtet, die entsprechende Lohndifferenz auszugleichen.</p>	<p><b>§ 44 Kürzung der Lohnzahlung</b> <i>Verschoben</i></p>	<p>Der Sachverhalt ist neu aus systematischen Gründen bei der Lohnfortzahlung infolge Arbeitsunfähigkeit in § 34 Abs. 8 des neuen Personalreglements geregelt.</p>
<p><b>§ 45 Lohnzahlung bei Haftpflichtansprüchen gegenüber Dritten</b></p> <p><sup>1</sup> Haftet ein Dritter für die durch Krankheit oder Unfall bedingte Arbeitsunfähigkeit der/des Mitarbeitenden, leistet die Gemeinde der/dem Mitarbeitenden, gegen entsprechende Abtretung der Schadenersatzansprüche, einen Vorschuss im Umfang der gemäss § 42 des Personalreglements geschuldeten Leistung, bis die/der Dritte für den Verdienstaussfall Schadenersatz leistet.</p> <p><sup>2</sup> Die Leistungen der Gemeinde werden soweit gekürzt, als sie zusammen mit den Schadenersatzleistungen für Lohnausfall den vollen Lohn übersteigen.</p> <p><sup>3</sup> Während der Dauer der Lohnzahlung fällt die Erwerbs-</p>	<p><b>§ 36 Lohnzahlung bei Haftpflichtansprüchen gegenüber Dritten</b></p> <p><sup>1</sup> Haftet ein Dritter für die durch Krankheit oder Unfall bedingte Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeitenden, leistet die Gemeinde diesen gegen entsprechende Abtretung der Schadenersatzansprüche einen Vorschuss im Umfang der gemäss § 34 des Personalreglements geschuldeten Leistung, bis der Dritte für den Verdienstaussfall Schadenersatz leistet.</p> <p><sup>2</sup> Die Leistungen der Gemeinde werden soweit gekürzt, als sie zusammen mit den Schadenersatzleistungen für Lohnausfall den vollen Lohn übersteigen</p>	<p>Abs. 3 der geltenden Bestimmung (§ 45) wird neu aus systematischen Gründen in § 35 Abs. 3 neues Personalreglement aufgeführt.</p>





Geltendes Recht	Neues Recht	Kommentar
	gen vorsehen, namentlich in Bereichen, wo nach Einsatzplänen gearbeitet wird oder an Arbeitsplätzen mit vorgegebener Präsenzzeit.	6 der neuen Personalverordnung aufgeführt.
<b>§ 48 Überstundenarbeit und Zuschläge zur Arbeitszeit</b> <sup>1</sup> Mitarbeitende können im Rahmen der Zumutbarkeit vorübergehend über die ordentliche oder vertragliche Arbeitszeit in Anspruch genommen werden. <sup>2</sup> Angeordnete Überstundenarbeit wird in der Regel und im Verhältnis 1:1 mit Freizeit abgegolten. <sup>3</sup> Die Personalverordnung regelt die Zuschläge für angeordnete Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie in der Nacht.	<b>§ 48 Überstundenarbeit und Zuschläge zur Arbeitszeit</b> <i>Verschoben</i>	Die Überstundenarbeit und die Zuschläge zur Arbeitszeit werden neu in der Personalverordnung geregelt.
<b>F. Ferien und Urlaub</b> <b>I. Ferien und bezahlte arbeitsfreie Tage</b>	<b>F. Ferien und Urlaub</b> <b>I. Ferien und bezahlte arbeitsfreie Tage</b>	
<b>§ 49 Ferien</b> <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf bezahlte Ferien. <sup>2</sup> Der Ferienanspruch beträgt 23 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Er erhöht sich im Jahr des 50. Geburtstags auf 28 und im Jahr des 60. Geburtstags auf 33 Arbeitstage. <sup>3</sup> Mitarbeitende haben bis zum Ablauf des 20. Altersjahrs Anspruch auf 25 Arbeitstage Ferien pro Kalenderjahr. <sup>4</sup> Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, werden die Ferien anteilmässig berechnet. <sup>5</sup> Bei längerer Absenz wird der Ferienanspruch gekürzt.	<b>§ 39 Ferien</b> Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf bezahlte Ferien.	§ 39 neues Personalreglement soll gemäss Input Arbeitsgruppe nur noch den Ferienanspruch festhalten. Die weiteren und detaillierten Bestimmungen, insb. das Ansparen von Ferien, sind neu in der Personalverordnung geregelt.
<b>§ 50 Ferienbezug und Abgeltung von Ferien</b>	<b>§ 40 Ferienbezug und Abgeltung von Ferien</b>	





Geltendes Recht	Neues Recht	Kommentar
<p><sup>1</sup> Ferien sind in dem Kalenderjahr zu beziehen, in welchem der Anspruch entsteht. Ist dies aus betrieblichen Gründen oder wegen Krankheit und Unfall nicht möglich, so sind sie im Folgejahr zu beziehen.</p> <p><sup>2</sup> Ferien werden grundsätzlich nicht durch Geldleistungen abgegolten, ausgenommen wenn</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. der Bezug auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist;</li><li>b. das Arbeitsverhältnis direkt im Anschluss auf eine längere Abwesenheit aufgelöst wird.</li></ul>	<p><sup>1</sup>Ferien können nur nach Absprache mit den zuständigen Vorgesetzten bezogen werden.</p> <p><sup>2</sup>Mindestens zehn Arbeitstage der jährlich zustehenden Ferien sind zusammenhängend zu beziehen.</p> <p><sup>3</sup> Ferien sind im laufenden Kalenderjahr zu beziehen. Ein allfälliger Restferienanspruch ist in der Regel innerhalb des ersten Quartals des Folgejahres zu beziehen. Nicht von dieser Regelung betroffen sind die angesparten Ferien gemäss § 30 der Personalverordnung.</p> <p><sup>4</sup>Die Ferien sind, sofern die Betriebsabläufe es zulassen, vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses vollständig zu beziehen. Sie werden nicht ausbezahlt, es sei denn, der Bezug ist aus betrieblichen Gründen nicht möglich.</p>	
<p><b>§ 51 Bezahlte arbeitsfreie Tage</b></p> <p>Neben den gesetzlichen Feiertagen gelten folgende Nachmittage als bezahlte arbeitsfreie Zeit</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Fasnachtsmontag und Fasnachtsmittwoch</li><li>b. Gründonnerstag</li><li>c. Heiligabend, falls an einem Wochentag</li><li>d. Silvester, falls an einem Wochentag</li></ul>	<p><b>§ 41 Bezahlte arbeitsfreie Halbtage und obligatorische Kompensationstage</b></p> <p><sup>1</sup> Neben den gesetzlichen Feiertagen gelten folgende Nachmittage als bezahlte arbeitsfreie Zeit</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Fasnachtsmontag und -mittwoch</li><li>b. Gründonnerstag</li><li>c. Heiligabend, falls an einem Wochentag</li><li>d. Silvester, falls an einem Wochentag</li></ul> <p><sup>2</sup> Die Verwaltungsleiterin, der Verwaltungsleiter kann halbe oder ganze Tage, an denen die Gemeindeverwaltung geschlossen bleibt, zu obligatorischen Kompensationstagen erklären.</p> <p><sup>3</sup> Obligatorische Kompensationstage werden nicht vergütet, sondern belasten den Zeitsaldo, sofern sie nicht in die bereits bewilligten Ferien fallen.</p>	<p>Präzisierung der bestehenden Vorschrift. Anpassung an die bereits herrschende Praxis.</p>



Geltendes Recht	Neues Recht	Kommentar
<b>II. Urlaub</b>	<b>II. Urlaub</b>	
<p><b>§ 52 Urlaub</b></p> <p><sup>1</sup> Urlaub ist bezahlte oder unbezahlte arbeitsfreie Zeit, die zusätzlich zu den Ferien, den gesetzlichen Feiertagen sowie den bezahlten arbeitsfreien Tagen gewährt werden kann.</p> <p><sup>2</sup> Anspruch auf Urlaub besteht bei</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Mutterschaft und Vaterschaft;</li><li>b. Ausübung eines öffentlichen Amtes;</li><li>c. Expertentätigkeit an staatlichen oder staatlich anerkannten Prüfungen;</li><li>d. Teilnahme an Sitzungen der Personalverbände;</li><li>e. Weiterbildung;</li><li>f. Jugendurlaub;</li><li>g. Urlaub für die Erledigung persönlicher Angelegenheiten.</li></ul> <p><sup>3</sup> Unbezahlter Urlaub wird gewährt, wenn es die betrieblichen Bedürfnisse zulassen.</p> <p><sup>4</sup> Wird für eine Tätigkeit gemäss Abs. 2 lit. b, c oder d bezahlte Arbeitszeit beansprucht und erhält die/der Mitarbeitende für diese Beanspruchung eine Vergütung oder Entschädigung, fällt diese Vergütung oder Entschädigung an die Gemeinde.</p>	<p><b>§ 42 Urlaub</b></p> <p><sup>1</sup> Urlaub ist bezahlte oder unbezahlte arbeitsfreie Zeit, die zusätzlich zu den Ferien, den gesetzlichen Feiertagen sowie den bezahlten arbeitsfreien Tagen von Gesetzes wegen zu gewähren ist oder von der zuständigen Stelle gewährt werden kann.</p> <p><sup>2</sup> Anspruch auf Urlaub besteht bei</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Elternschaft;</li><li>b. Ausübung eines öffentlichen Amtes;</li><li>c. Expertentätigkeit an staatlichen oder staatlich anerkannten Prüfungen;</li><li>d. Teilnahme an Sitzungen der Personalverbände;</li><li>e. Weiterbildung;</li><li>f. Jugendurlaub;</li><li>g. Urlaub zur Erledigung persönlicher Angelegenheiten.</li></ul> <p><sup>3</sup> Unbezahlter Urlaub von einem bis zwölf Monaten, welcher nicht gesetzlich oder reglementarisch vorgeschrieben ist, wird gewährt, wenn es die betrieblichen Bedürfnisse zulassen.</p> <p><sup>4</sup> Wird eine unter Abs. 2 lit. b, c, d und f genannte Tätigkeit während der Arbeitszeit vorgenommen und erhalten die betreffenden Mitarbeitenden eine Vergütung oder Entschädigung dafür, so fällt diese an die Gemeinde.</p>	<p>Sprachliche Anpassungen und inhaltliche Präzisierungen.</p>
<b>§ 53 Arbeitspause (Sabbatical)</b>	<b>§ 53 Arbeitspause (Sabbatical)</b>	Der Sabbatical soll aufgehoben wer-



Geltendes Recht	Neues Recht	Kommentar
<p><sup>1</sup> Den Mitarbeitenden wird eine Arbeitspause gewährt, die der Regeneration und der Horizonterweiterung dient.</p> <p><sup>2</sup> Der Anspruch auf Bezug einer Arbeitspause entsteht nach vollendetem 10. Dienstjahr.</p> <p><sup>3</sup> Die Gemeinde stellt für diese Arbeitspause insgesamt 40 bezahlte Arbeitstage zur Verfügung.</p> <p><sup>4</sup> Eine Arbeitspause soll aus mindestens 30 zusammenhängenden Arbeitstagen bestehen.</p> <p><sup>5</sup> Die Arbeitspause kann in zwei Tranchen bezogen werden.</p> <p><sup>6</sup> Für Teilzeitangestellte gilt der Anspruch anteilmässig.</p>	<p><i>Aufgehoben</i></p>	<p>den. Als Gegenleistung wird die Jubiläumsprämie bereits nach 5 Dienstjahren zum ersten Mal ausbezahlt. Es gibt entgegenkommende Übergangsbestimmungen zum Sabbatical. Zudem wird das begrenzte Ansparen von Ferien i.S. eines kürzeren Sabbaticals in § 30 neue Personalverordnung aufgenommen.</p>
<p><b>§ 54 Mutterschaftsurlaub</b></p> <p><sup>1</sup> Der Mitarbeiterin steht ein sechsmonatiger bezahlter Mutterschaftsurlaub zu, der innerhalb von zwei Monaten vor bis sechs Monaten nach der Geburt bezogen werden kann.</p> <p><sup>2</sup> Als Abgeltung für den Bezug des fünften und sechsten Urlaubsmonats geht die Mitarbeiterin eine Arbeitsverpflichtung ein.</p> <p><sup>3</sup> Der Mitarbeiterin wird auf Ersuchen nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs ein unbezahlter Urlaub von maximal sechs Monaten gewährt.</p> <p><sup>4</sup> Die Mitarbeiterin erhält die Zusicherung für einen äquivalenten Arbeitsplatz.</p>	<p><b>§ 43 Mutterschaftsurlaub</b></p> <p><sup>1</sup> Der Mitarbeiterin steht ein 16 Wochen dauernder Mutterschaftsurlaub zu, der bis vier Monate nach der Geburt bezogen werden kann.</p> <p><sup>2</sup> Nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs wird auf Ersuchen der Mitarbeiterin und bei betrieblicher Vereinbarkeit ein bis zu sechs monatiger unbezahlter Urlaub gewährt.</p> <p><sup>3</sup> Für die Zeit eines Mutterschaftsurlaubs wird der bisherige Arbeitsplatz im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten garantiert.</p>	<p>Der Mutterschaftsurlaub wird an die Regelung der Kantone Basel-Stadt und Basel-Landschaft angepasst. Aufgrund der Kürzung entfällt die in § 54 Abs. 2 Personalreglement festgehaltene Arbeitsverpflichtung. Die Arbeitsplatzgarantie wird mangels Praktikabilität in eine Absichtserklärung umgewandelt. Die Mütter reduzieren oft ihre Pensen, was die Rückkehr zum angestammten Arbeitsplatz verunmöglichen kann.</p>
<p><b>§ 55 Vaterschaftsurlaub</b></p> <p><sup>1</sup> Dem Mitarbeiter wird während des ersten Lebensjahres seines Kindes ein bezahlter Urlaub von fünf Arbeitstagen gewährt.</p> <p><sup>2</sup> Der Anspruch reduziert sich anteilmässig bei einer Teil-</p>	<p><b>§ 44 Vaterschaftsurlaub</b></p> <p><sup>1</sup> Dem Mitarbeiter wird während des ersten Lebensjahres seines Kindes ein bezahlter Urlaub von 10 Arbeitstagen gewährt, welche in zwei Tranchen bezogen werden können.</p>	<p>Der Vaterschaftsurlaub wird verdoppelt. Die Anspruchsreduktion bei Teilzeitpensen wird aufgehoben, da sie den Zweck des Urlaubs vereitelt. Der Anspruch auf unbezahlten Urlaub</p>



Geltendes Recht	Neues Recht	Kommentar
zeitbeschäftigung. <sup>3</sup> Dem Mitarbeiter wird auf Ersuchen während dem ersten Lebensjahr seines Kindes ein unbezahlter Urlaub von maximal drei Monaten gewährt.	<sup>2</sup> Dem Mitarbeiter wird auf Ersuchen während dem ersten Lebensjahr seines Kindes ein unbezahlter Urlaub von maximal sechs Monaten gewährt	wird dem Mutterschaftsurlaub angepasst.
<b>§ 56 Urlaub bei Adoption für ein Kind</b> Mitarbeitenden, die ein Kind zwecks Adoption in Pflege-schaft nehmen, wird ein bezahlter Urlaub von fünf Arbeitstagen und auf Ersuchen ein unbezahlter Urlaub von maximal drei Monaten gewährt.	<b>§ 45 Urlaub bei der Adoption eines Kindes</b> Mitarbeitenden, die ein Kind zwecks Adoption in Pflege-schaft nehmen, wird ein bezahlter Urlaub von fünf Arbeitstagen und auf Ersuchen ein unbezahlter Urlaub von maximal drei Monaten gewährt.	Sprachliche Umformulierung des Titels.
<b>§ 57 Urlaub für die Ausübung eines öffentlichen Amts</b> <sup>1</sup> Mitarbeitende, die ein öffentliches Amt ausüben, haben pro Kalenderjahr Anspruch auf zehn bezahlte Arbeitstage. <sup>2</sup> Erfordert die Amtsausübung eine darüber hinausgehende zeitliche Beanspruchung, ist von der Anstellungsinstanz eine Bewilligung für die Amtsübernahme einzuholen. <sup>3</sup> Die Anstellungsinstanz kann zusätzliche bezahlte Arbeitstage zur Verfügung stellen. Sie verbindet ihre Bewilligung mit der Auflage zur Abgabe von Nebeneinnahmen.	<b>§ 57 Urlaub für die Ausübung eines öffentlichen Amts</b> <i>Verschoben</i>	Der Sachverhalt wird in § 18 Abs. 3 neues Personalreglement (Nebenerwerb) integriert.
<b>G. Versicherungen</b>	<b>G. Versicherungen</b>	
<b>§ 58 Berufliche Vorsorge</b> <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden werden bei einer anerkannten Vorsorgeeinrichtung für die berufliche Vorsorge versichert.	<b>§ 46 Berufliche Vorsorge</b> Das Personal wird bei einer anerkannten Vorsorgeeinrichtung für die berufliche Vorsorge versichert.	



Geltendes Recht	Neues Recht	Kommentar
<b>§ 59</b> Aufgehoben, Teilrevision vom 1.1.2015	<b>§ 59</b> Aufgehoben, Teilrevision vom 1.1.2015	
<b>§ 60 Unfallversicherung</b> <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind nach Massgabe des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen sowie Berufskrankheiten versichert. <sup>2</sup> Die Gemeinde kann zusätzlich zur obligatorischen Unfallversicherung, zur Absicherung ihrer Lohnfortzahlungspflicht und/oder zur Verbesserung der gesetzlich vorgesehenen Mindestleistungen, eine Zusatzversicherung abschliessen.	<b>§ 47 Unfallversicherung</b> <sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind nach Massgabe des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen sowie Berufskrankheiten versichert. <sup>2</sup> Die Gemeinde kann zusätzlich zur obligatorischen Unfallversicherung, zur Absicherung ihrer Lohnfortzahlungspflicht und zur Verbesserung der gesetzlich vorgesehenen Mindestleistungen, eine Zusatzversicherung abschliessen. <sup>3</sup> Die Gemeinde übernimmt die ganze Prämie für die Berufsunfallversicherung sowie insgesamt die Hälfte der Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung und für die UVG-Zusatzversicherung. <sup>4</sup> Die andere Hälfte der Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung und für die UVG-Zusatzversicherung tragen die Mitarbeitenden.	
<b>§ 60 a Prämienfinanzierung</b> <sup>1</sup> Die Gemeinde übernimmt die ganze Prämie für die Berufsunfallversicherung sowie insgesamt die Hälfte der Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung und für die UVG-Zusatzversicherung. <sup>2</sup> Die andere Hälfte der Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung und für die UVG-Zusatzversicherung tragen die Mitarbeitenden.	<b>§ 60 a Prämienfinanzierung</b> <i>Verschoben</i>	Die Prämienfinanzierung wird in § 47 des neuen Personalreglements aufgeführt.
<b>§ 61 Krankentaggeldversicherung</b>	<b>§ 48 Krankentaggeldversicherung</b>	



Geltendes Recht	Neues Recht	Kommentar
<p><sup>1</sup> Zur Absicherung der Lohnfortzahlungspflicht kann die Gemeinde eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung abschliessen.</p> <p><sup>2</sup> Die Mitarbeitenden haben sich an der Prämie hälftig zu beteiligen.</p>	<p><sup>1</sup> Zur Absicherung der Lohnfortzahlungspflicht kann die Gemeinde eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung abschliessen.</p> <p><sup>2</sup> Die Mitarbeitenden haben sich an der Prämie hälftig zu beteiligen.</p>	
<b>H. Rechtspflege und Disziplinarrecht</b>	<b>H. Rechtspflege und Disziplinarrecht</b>	
<b>§ 62 Dienstweg</b> In anstellungsrechtlichen Belangen können die Mitarbeitenden nach Ausschöpfung des Dienstwegs an den Gemeinderat gelangen.	<b>§ 49 Dienstweg</b> In anstellungsrechtlichen Belangen können die Mitarbeitenden nach Ausschöpfung des Dienstwegs an den Gemeinderat gelangen.	
<b>§ 63 Anhörung</b> <sup>1</sup> Die Anstellungsinstanz hat die/den Mitarbeitenden vor Erlass einer Verfügung anzuhören. <sup>2</sup> Wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist, kann er vorläufig gefällt werden. Die Anhörung ist sobald wie möglich nachzuholen. <sup>3</sup> Bei einer Anhörung kann die/der Mitarbeitende eine Vertretung der Personalkommission bzw. eine Person ihres/seines Vertrauens beiziehen.	<b>§ 63 Anhörung</b> <i>Verschoben (Vgl. § 8 Abs. 2)</i>	Das rechtliche Gehör hat Verfassungsrang und wird gewährt. Zudem obliegt der Arbeitgeberin bei Kündigungen nach wie vor eine Begründungspflicht.
<b>§ 64 Verwaltungsinterne Rechtsmittel</b> <sup>1</sup> Gegen Verfügungen der Gemeindeverwalterin oder des Gemeindeverwalters kann innert 10 Tagen Beschwerde beim Gemeinderat erhoben werden. <sup>2</sup> Gegen Verfügungen des Gemeinderats kann innert 10 Tagen bei dieser Behörde Einsprache erhoben werden. <sup>3</sup> Einsprache- und Beschwerdeentscheide des Gemeinde-	<b>§ 50 Verwaltungsinterne Rechtsmittel</b> <sup>1</sup> Gegen Verfügungen der Verwaltungsleiterin, des Verwaltungsleiters kann innert 10 Tagen Beschwerde beim Gemeinderat erhoben werden. <sup>2</sup> Gegen Verfügungen des Gemeinderats kann innert 10 Tagen bei dieser Behörde Einsprache erhoben werden. <sup>3</sup> Einsprache- und Beschwerdeentscheide des Gemeinde-	



Geltendes Recht	Neues Recht	Kommentar
rats können innert 10 Tagen beim Regierungsrat mit Beschwerde angefochten werden.	rats können innert 10 Tagen beim Regierungsrat mit Beschwerde angefochten werden.	
<b>§ 65 Disziplinarrecht</b> <sup>1</sup> Begeht ein/e Mitarbeiter/in eine Pflichtverletzung, so verhängt die Anstellungsinstanz je nach Schwere des Verschuldens die gebotene Disziplinar massnahme. <sup>2</sup> Disziplinar massnahmen sind 1. Verweis 2. Geldbusse bis CHF 1000.— <sup>3</sup> Gegen Disziplinarverfügungen der Gemeindeverwalterin oder des Gemeindeverwalters kann innert 10 Tagen beim Gemeinderat Beschwerde erhoben werden. <sup>4</sup> Gegen Disziplinarverfügungen oder Beschwerdeentscheide des Gemeinderats kann innert 10 Tagen verwaltungsgerichtliche Beschwerde beim Kantonsgericht (Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht) erhoben werden.	<b>§ 51 Disziplinarrecht</b> <sup>1</sup> Begehen Mitarbeitende eine Pflichtverletzung, so verhängt die Anstellungsinstanz je nach Schwere des Verschuldens die gebotene Disziplinar massnahme. <sup>2</sup> Disziplinar massnahmen sind 1. Verweis 2. Geldbusse bis CHF 1'000.— <sup>3</sup> Gegen Disziplinarverfügungen der Verwaltungsleiterin, des Verwaltungsleiters kann innert 10 Tagen beim Gemeinderat Beschwerde erhoben werden. <sup>4</sup> Gegen Disziplinarverfügungen oder Beschwerdeentscheide des Gemeinderats kann innert 10 Tagen verwaltungsgerichtliche Beschwerde beim Kantonsgericht (Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht) erhoben werden.	Sprachliche Anpassungen.
<b>I. Ausführungs-, Übergangs- und Schlussbestimmungen</b>	<b>I. Übergangs- und Schlussbestimmungen</b>	
<b>§ 66 Ausführungsbestimmungen</b> Der Gemeinderat erlässt Ausführungsbestimmungen.	<b>§ 66 Ausführungsbestimmungen</b> <i>Versoben.</i>	Neu in § 1 des neuen Personalreglements integriert.
<b>§ 67 Übergangsbestimmungen</b> <sup>1</sup> Dieses Personalreglement gilt, mit Ausnahme der folgenden Sachverhalte, uneingeschränkt für alle Individualarbeitsverhältnisse die vor dem 1. Januar 2008 abge-	<b>§ 52 Übergangsbestimmungen</b> <sup>1</sup> Dieses Personalreglement gilt mit Ausnahme der folgenden Sachverhalte, uneingeschränkt für alle Individualarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Juli 2016 abgeschlossen	Anpassung der Übergangsbestimmung.



Geltendes Recht	Neues Recht	Kommentar
<p>geschlossen worden sind.</p> <p><sup>2</sup> Mitarbeitenden, die vor dem 1. Januar 2008 auf der Gemeinde ihre Lehrjahre absolviert haben und allenfalls im Anschluss an diese Lehrzeit, bis zum Abschluss eines unbefristeten öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses, befristet mit einem privatrechtlichem Arbeitsvertrag angestellt worden sind, werden zur Berechnung der Anstellungsjahre für die Jubiläumsprämie sowohl die Lehrjahre als auch die Zeit der befristeten Anstellung angerechnet.</p> <p><sup>3</sup> Mitarbeitende, die ihren Dienstaltersurlaub gemäss Personalreglement vom 28. Februar 2000 bezogen haben, können keine bezahlte Arbeitspause mehr beanspruchen.</p> <p><sup>4</sup> Ein zustehender Dienstaltersurlaub kann nach Inkrafttreten dieses Reglements noch bezogen werden.</p> <p><sup>5</sup> Die Sperrfrist für Kündigungen, welche gegenüber Mitarbeitenden ausgesprochen wird, die krankheits- oder unfallbedingt arbeitsunfähig sind, richtet sich nach dem Reglement, welches am 1. Tag der ärztlich belegten Arbeitsunfähigkeit gültig ist.</p> <p><sup>6</sup> Die Mitarbeitenden, die vor dem 1. Januar 2008 die dauernde Stellvertretungsfunktion für den/die Gemeindeverwalter/in, die Abteilungsleitung Soziale Dienste und Gesundheit oder die Leitung der Sportanlagen ausgeübt haben, erhalten die bisher gewährte persönliche Stellvertretungszulage weiterhin.</p>	<p>worden sind.</p> <p><sup>2</sup> Mitarbeitende, welche bereits vor dem 1. Juli 2016 Lohnfortzahlung infolge Arbeitsunfähigkeit beanspruchen, wird die Dauer der Lohnfortzahlung vor dem 1. Juli 2016 an die geschuldete Lohnfortzahlung angerechnet.</p> <p><sup>3</sup> Wer seinen Mutterschaftsurlaub vor dem 1. Juli 2016 antritt und danach beendet, hat Anspruch auf 24 Wochen bezahlten Urlaub und geht bei Inanspruchnahme des fünften und sechsten Urlaubsmonats eine zu vereinbarende Arbeitsverpflichtung ein.</p> <p><sup>4</sup> Mitarbeitende, welche am 1. Juli 2016 in ihrem 6. oder 7. Dienstjahr stehen, erhalten wegen des Wegfalls des Sabbaticals im Jahr 2016 einmalig eine zusätzliche Ferienwoche. Mitarbeitende, welche am 1. Juli 2016 in ihrem 8. oder 9. Dienstjahr stehen, erhalten aus demselben Grund einmalig zwei zusätzliche Ferienwochen im Jahre 2016.</p> <p><sup>5</sup> Mitarbeitende, die vor dem 1. Juli 2016 in ihrem 10. Dienstjahr stehen, haben den Bezug des Sabbaticals rechtzeitig, aber spätestens bis Ende 2016 anzumelden.</p> <p><sup>6</sup> Sabbaticals müssen bis spätestens Ende 2019 bezogen werden.</p> <p><sup>7</sup> Anstelle des Bezugs des Sabbaticals ist dessen Auszahlung im Jahr 2016 möglich.</p> <p><sup>8</sup> Mitarbeitende, mit Jahrgang 1956 oder älter, welche vor dem 30. Juni 2016 angestellt wurden, erhalten während ihrer gesamten Anstellungsdauer weiterhin 33 Tage Ferien (Besitzstandswahrung).</p>	<p>Übergangsbestimmung bezüglich der Abschaffung des Sabbatical.</p> <p>Besitzstandswahrung Ferienanspruch der über 60-jährigen Mitarbeitenden.</p>





Geltendes Recht	Neues Recht	Kommentar
<b>§ 68 Aufhebung bisherigen Rechts</b> Das Personalreglement der Gemeinde Binningen vom 28. Februar 2000 wird aufgehoben.	<b>§ 53 Aufhebung bisherigen Rechts</b> Das Personalreglement der Gemeinde Binningen vom 21. Mai 2007 wird aufgehoben.	
<b>§ 69 Inkrafttreten</b> Dieses Reglement tritt nach Genehmigung durch die kantonale Finanz- und Kirchendirektion auf den 1. Januar 2008 in Kraft.	<b>§ 54 Inkrafttreten</b> Dieses Reglement tritt nach Genehmigung durch die kantonale Finanz- und Kirchendirektion auf den 1. Juli 2016 in Kraft	