



## Totalrevision Personalverordnung

Geltendes Recht	Neues Recht	Bemerkungen
Der Gemeinderat Binningen erlässt gestützt auf § 66 des Personalreglements vom 21. Mai 2007 folgende Ausführungsbestimmungen:	Der Gemeinderat Binningen erlässt gestützt auf § 1 des Personalreglements vom 1. Juli 2016 folgende Ausführungsbestimmungen:	
<b>A. Allgemeine Bestimmungen</b>	<b>A. Allgemeine Bestimmungen</b>	
<b>§ 1 Geltungsbereich</b> <sup>1</sup> Diese Verordnung regelt in Ergänzung zum Personalreglement das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden der Gemeinde Binningen. <sup>2</sup> Die Bestimmungen der folgenden Paragraphen gelten sinngemäss auf für die privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden: §§ 2, 3, 7-9, 13a, 15 - 39, 41, 42, 48 -50. <sup>3</sup> Diese Verordnung findet keine Anwendung auf das Arbeitsverhältnis der kommunalen Lehrkräfte.	<b>§ 1 Gegenstand</b> <sup>1</sup> Diese Verordnung regelt in Ergänzung zum Personalreglement das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden der Gemeinde Binningen. <sup>2</sup> Diese Verordnung findet keine Anwendung auf das Arbeitsverhältnis der kommunalen Lehrkräfte oder die Inhaberinnen und Inhaber einer nebenamtlichen Funktion.	Privatrechtliche Anstellungsverhältnisse sind nicht mehr vorgesehen.  Neu sollen alle Mitarbeitende der kommunalen Verwaltung in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis stehen.
<b>§ 2 Personalpolitische Instrumente</b> Zur erfolgreichen Umsetzung der Personalpolitik werden nebst den gesetzlichen Grundlagen folgende Instrumente eingesetzt a. Leitbild; b. Personalentwicklungskonzept; c. Jährliches Mitarbeitergespräch; d. Konzept zum Schutz der sexuellen Integrität am Arbeitsplatz; e. Führungs- und Organisationshandbuch.	<b>§ 2 Personalpolitische Instrumente</b> <i>Aufgehoben.</i>	



Geltendes Recht	Neues Recht	Bemerkungen
<p><b>§ 3 Personalrekrutierung</b> <sup>1</sup> Der Gemeinderat bestimmt das Rekrutierungsverfahren bei der Anstellung</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. der Gemeindeverwalterin oder des Gemeindeverwalters;</li><li>b. der Abteilungsleiter/innen;</li><li>c. der Ressortleiter/innen.</li></ul> <p><sup>2</sup> Bei der Rekrutierung der Gemeindeverwalterin oder des Gemeindeverwalters ist der Gemeinderat mit einer Delegation vertreten.</p> <p><sup>3</sup> Bei der Rekrutierung einer Abteilungsleiterin oder eines Abteilungsleiters sowie einer Ressortleiterin oder eines Ressortleiters ist der Gemeinderat mit dem geschäftsführenden Gemeinderatsmitglied sowie der Gemeindeverwalterin oder dem Gemeindeverwalter vertreten.</p> <p><sup>4</sup> Der Personaldienst ist am Rekrutierungsverfahren beteiligt.</p> <p><sup>5</sup> Die übrigen Mitarbeitenden werden vom Personaldienst zusammen mit dem/der direkten Vorgesetzten rekrutiert.</p>	<p><b>§ 3 Personalrekrutierung</b> <i>Aufgehoben</i></p>	
<p><b>B. Das Arbeitsverhältnis</b></p>	<p><b>B. Das Arbeitsverhältnis</b></p>	
<p><b>§ 4 Zielgespräch, Bewährungsfrist und Kündigung</b> <sup>1</sup> Erfüllt ein/e Mitarbeitende/r aus Mangel an erforderlicher Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz die Aufgaben nicht oder erbringt sie oder er ungenügende Leistung oder die/der Mitarbeitende verletzt vertragliche oder gesetzliche Verpflichtungen in erheblichem Mass, so führt die/der Vorgesetzte mit ihr/ihm ein ausserordentliches Mitarbeitergespräch (Zielgespräch).</p> <p><sup>2</sup> Aufgrund dieses Mitarbeitergesprächs teilt die/der Ge-</p>	<p><b>§ 4 Zielgespräch, Bewährungsfrist und Kündigung</b> <i>Verschoben</i></p>	



Geltendes Recht	Neues Recht	Bemerkungen
<p>meindeverwalter/in der/dem Mitarbeitenden schriftlich mit, innert welcher Frist sie oder er Auflagen oder Ziele zu erreichen hat.</p> <p><sup>3</sup> Nach Ablauf der vereinbarten Frist wird in einem nächsten Gespräch zwischen der/dem Vorgesetzten und der/dem Mitarbeitenden überprüft, ob die Ziele oder Auflagen erfüllt worden sind.</p> <p><sup>4</sup> Werden diese Ziele und Auflagen innert Frist von der/dem Mitarbeitenden nicht erreicht, so spricht die Anstellungsinstanz die ordentliche Kündigung in Form einer anfechtbaren Verfügung aus.</p>		
<p><b>§ 5 Freistellung</b> Ist die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist nicht zumutbar, kann die/der Mitarbeitende bis zum Ablauf dieser Frist freigestellt werden.</p>	<p><b>§ 5 Freistellung</b> <i>Verschoben</i></p>	<p>Die Bestimmung betreffend die Freistellung wird in § 8 Abs. 3 des neuen Personalreglements geregelt.</p>
<p><b>§ 6 Ausserordentliche Kündigung durch die Gemeinde</b> <sup>1</sup> Besteht bei einer/einem Mitarbeitenden ein Grund für eine ausserordentliche Kündigung gemäss § 11 des Personalreglements, so beantragt die/der Abteilungsleiter/in bei der Anstellungsinstanz die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses. <sup>2</sup> Besteht bei einer/einem Abteilungsleiter/in oder einer/einem Ressortleiter/in ein Grund für eine ausserordentliche Kündigung, so beantragt die/der Gemeindeverwalter/in bei der Anstellungsinstanz die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses. <sup>3</sup> Besteht bei der Gemeindeverwalter/in ein Grund für eine ausserordentliche Kündigung, so beantragt die/der</p>	<p><b>§ 2 Fristlose Kündigung durch die Gemeinde</b> <sup>1</sup> Besteht bei Mitarbeitenden ein Grund für eine fristlose Kündigung gemäss § 9 des Personalreglements, so beantragen die Vorgesetzten bei der Anstellungsinstanz die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses. <sup>2</sup> Besteht bei Abteilungs- oder Ressortleitung ein Grund für eine fristlose Kündigung gemäss § 9 des Personalreglements, so beantragt die Verwaltungsleiterin, der Verwaltungsleiter bei der Anstellungsinstanz die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses. <sup>3</sup> Besteht bei der Verwaltungsleiterin, dem Verwaltungsleiter ein Grund für eine fristlose Kündigung, so</p>	<p>Der Begriff der „ausserordentlichen Kündigung“ wird durch den Begriff „fristlose Kündigung“ ersetzt.</p>



Geltendes Recht	Neues Recht	Bemerkungen
<p>Gemeindepräsident/in bei der Anstellungsinstanz die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.</p> <p><sup>4</sup> Kommt die Anstellungsinstanz nach der Anhörung der betroffenen Person zum selben Schluss, so wird die Kündigung ausgesprochen.</p> <p><sup>5</sup> Das Verfahren wird unter Beizug des Personaldiensts durchgeführt.</p>	<p>beantragt das Gemeindepräsidium bei der Anstellungsinstanz die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.</p> <p><sup>4</sup> Kommt die Anstellungsinstanz nach der Anhörung der betroffenen Person zum selben Schluss, so wird die Kündigung ausgesprochen.</p> <p><sup>5</sup> Das Verfahren wird unter Beizug der Abteilung Personal durchgeführt.</p>	
<p><b>§ 6<sup>bis</sup> Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Erreichen des gesetzlichen AHV-Rentenalters</b></p> <p>Aus betrieblichen Gründen kann die Arbeitgeberin den männlichen Mitarbeitenden anbieten, dass das Arbeitsverhältnis um maximal ein Jahr über das 64. Altersjahr (ordentliches Rentenalter der Personalvorsorgeeinrichtung) weitergeführt wird.</p>	<p><b>§ 6<sup>bis</sup> Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Erreichen des gesetzlichen AHV-Rentenalters</b> <i>Aufgehoben</i></p>	<p>Nachdem das in der Vorsorgeeinrichtung erwähnte Pensionsalter dem AHV-Pensionsalter angeglichen wurde, muss der Sachverhalt in der Personalverordnung nicht mehr geregelt werden.</p>
<p><b>C. Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden</b></p> <p><b>§ 7 Mitarbeitergespräch und Personalbeurteilung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Vorgesetzten führen jährlich mit ihren Mitarbeitenden ein Mitarbeitergespräch, welches der Personalentwicklung, der Überprüfung des Arbeits- und Leistungsverhaltens und der Zielvereinbarung dient.</p> <p><sup>2</sup> Die Vorgesetzten erhalten von den Mitarbeitenden Rückmeldung zum Führungsverhalten.</p> <p><sup>3</sup> Die beurteilten Mitarbeitenden können bei ihrer/ihrem nächsthöheren Vorgesetzten eine Überprüfung der Beurteilung verlangen.</p>	<p><b>C. Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden</b></p> <p><b>§ 3 Beurteilungs- und Förderungsgespräch</b></p> <p><sup>1</sup> Die Vorgesetzten führen jährlich mit ihren Mitarbeitenden ein Beurteilungs- und Förderungsgespräch, welches der Personalentwicklung, der Überprüfung des Arbeits- und Leistungsverhaltens und der Zielvereinbarung dient.</p> <p><sup>2</sup> Die Vorgesetzten erhalten von den Mitarbeitenden Rückmeldung zum Führungsverhalten.</p> <p><sup>3</sup> Beurteilte Mitarbeitende können bei den nächsthöheren Vorgesetzten eine Überprüfung der Beurteilung verlangen.</p>	<p>Änderung von „Mitarbeitergespräch und Personalbeurteilung“ in den nicht geschlechtsbezogenen Begriff „Beurteilungs- und Förderungsgespräch“.</p>
<p><b>§ 8 Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit</b></p> <p>Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage, so ist</p>	<p><b>§ 4 Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit</b></p> <p>Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage, so</p>	



Geltendes Recht	Neues Recht	Bemerkungen
<p>dem Personaldienst ein Arztzeugnis einzureichen, woraus die mutmassliche Dauer der Absenz sowie der Grad der Arbeitsunfähigkeit hervorgeht. Kann die Arbeit danach nicht wieder aufgenommen werden, ist unverzüglich ein neues Zeugnis einzureichen.</p>	<p>ist der Abteilung Personal ein Arztzeugnis einzureichen, woraus die mutmassliche Dauer der Absenz sowie der Grad der Arbeitsunfähigkeit hervorgeht. Kann die Arbeit danach nicht wieder aufgenommen werden, ist unverzüglich ein neues Zeugnis einzureichen.</p>	
<p><b>§ 9 Vertrauensarzt</b> <sup>1</sup> Der Personaldienst kann die Untersuchung der/des Mitarbeitenden durch eine Vertrauensärztin oder einen Vertrauensarzt veranlassen. <sup>2</sup> Die Kosten der Untersuchung trägt die Gemeinde. <sup>3</sup> Gelangt die Vertrauensärztin oder der Vertrauensarzt zu einer anderen medizinischen Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit als die von der/dem Mitarbeitenden beigezogene Ärztin oder der beigezogene Arzt, so ist der Befund der Vertrauensärztin oder des Vertrauensarztes massgebend.</p>	<p><b>§ 5 Vertrauensärztliche Untersuchung</b> <sup>1</sup> Die Abteilung Personal kann die Untersuchung von Mitarbeitenden durch eine Vertrauensärztin oder einen Vertrauensarzt veranlassen. <sup>2</sup> Die Kosten der Untersuchung trägt die Gemeinde. <sup>3</sup> Gelangt die Vertrauensärztin oder der Vertrauensarzt zu einer anderen medizinischen Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit als die von den Mitarbeitenden oder Kaderangestellten beigezogene Ärztin oder der beigezogene Arzt, so ist der Befund der Vertrauensärztin oder des Vertrauensarztes massgebend.</p>	<p>Sprachliche Anpassungen.</p>
<p><b>§ 10 Invalidisierungsverfahren</b> <sup>1</sup> Wird durch ein ärztliches Zeugnis oder Gutachten eine dauernde volle oder teilweise Arbeitsunfähigkeit festgestellt, so leitet der Personaldienst bei der entsprechenden Personalfürsorgeeinrichtung und der eidgenössischen Invalidenversicherung das Invalidisierungsverfahren ein. <sup>2</sup> Der Antrag wird frühestens nach zwölf Monaten gestellt. <sup>3</sup> Vorgängig der Antragstellung hat der Personaldienst in interinstitutioneller Zusammenarbeit mit den betreffenden Sozialversicherungen zu prüfen, ob Massnahmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit ergriffen werden können.</p>	<p><b>§ 10 Invalidisierungsverfahren</b> <i>Aufgehoben</i></p>	<p>Es wird auf die geltende Regelung im Sozialversicherungsrecht verwiesen. Zudem sind die Betriebe angehalten, Arbeitsunfähigkeiten bereits nach 30 Tagen und nach weiteren Monaten der Taggeld- und Invalidenversicherung zu melden, damit ein case management aufgenommen werden kann zur Begleitung der arbeitsunfähigen Mitarbeitenden.</p>



Geltendes Recht	Neues Recht	Bemerkungen
<b>D. Lohn und andere geldwerte Leistungen</b>	<b>D. Lohn und andere geldwerte Leistungen</b>	
<b>I. Grundlohn und Lohnentwicklung</b>	<b>I. Grundlohn und Lohnentwicklung</b>	
<b>§ 11 Beurteilungsstufen</b> <sup>1</sup> Das Mitarbeitergespräch ist Grundlage für die individuelle Entwicklung des Grundlohns. <sup>2</sup> Massgebend für die Bemessung der Lohnentwicklung sind der Erfüllungsgrad der Leistungsanforderung und der vereinbarten Ziele sowie das Arbeitsverhalten. <sup>3</sup> Die Leistungen der Mitarbeitenden werden wie folgt eingestuft: <ul style="list-style-type: none"><li>• Beurteilungsstufe A: übertrifft die Anforderungen</li><li>• Beurteilungsstufe B: erfüllt die Anforderungen</li><li>• Beurteilungsstufe C: erfüllt die Anforderungen nicht gänzlich</li><li>• Beurteilungsstufe D: erfüllt die Anforderungen nicht.</li></ul>	<b>§ 6 Beurteilungsstufen</b> <sup>1</sup> Das Beurteilungs- und Förderungsgespräch ist Grundlage für die individuelle Entwicklung des Grundlohns. <sup>2</sup> Massgebend für die Bemessung der Lohnentwicklung sind der Erfüllungsgrad der Leistungsanforderung und der vereinbarten Ziele sowie das Arbeitsverhalten. <sup>3</sup> Die Leistungen der Mitarbeitenden werden wie folgt eingestuft: <ul style="list-style-type: none"><li>• Beurteilungsstufe A: übertrifft die Anforderungen</li><li>• Beurteilungsstufe B: erfüllt die Anforderungen</li><li>• Beurteilungsstufe C: erfüllt die Anforderungen nicht gänzlich</li><li>• Beurteilungsstufe D: erfüllt die Anforderungen nicht.</li></ul>	Sprachliche Anpassungen.
<b>§ 12 Individuelle Entwicklung des Grundlohns</b> <sup>1</sup> Ein zusätzlicher Leistungsanteil wird denjenigen Mitarbeitenden ausgerichtet, die in der Gesamtbeurteilung des Mitarbeitergesprächs die Beurteilungsstufe B erreichen. Maximal zwei Leistungsanteile werden denjenigen Mitarbeitenden ausgerichtet, die in der Gesamtbeurteilung die Beurteilungsstufe A erreichen. <sup>2</sup> Kein Leistungsanteil wird denjenigen Mitarbeitenden ausgerichtet, die in der Gesamtbeurteilung des Mitarbeitergesprächs die Beurteilungsstufe C oder D erreichen. <sup>3</sup> Kein zusätzlicher Leistungsanteil wird ausgerichtet, wenn während der massgeblichen Beurteilungsperiode	<b>§ 7 Individuelle Entwicklung des Grundlohns</b> <sup>1</sup> Ein zusätzlicher Leistungsanteil wird denjenigen Mitarbeitenden ausgerichtet, die in der Gesamtbeurteilung des Beurteilungs- und Förderungsgesprächs die Beurteilungsstufe B erreichen. Maximal zwei Leistungsanteile werden denjenigen Mitarbeitenden ausgerichtet, die in der Gesamtbeurteilung die Beurteilungsstufe A erreichen. <sup>2</sup> Kein Leistungsanteil wird denjenigen Mitarbeitenden ausgerichtet, die in der Gesamtbeurteilung des Beurteilungs- und Förderungsgesprächs die Beurteilungsstufe C oder D erreichen.	Sprachliche Anpassungen.



Geltendes Recht	Neues Recht	Bemerkungen
<p>a. Absenzen von mehr als sechs Monaten (unbezahlter Urlaub, Arbeitsunfähigkeit) bestanden.</p> <p>b. bezahlter und unbezahlter Mutterschaftsurlaub von insgesamt mehr als 6 Monaten bezogen wurde.</p> <p>c. Der Stellenantritt der/des Mitarbeitenden per 1. Oktober oder später im massgeblichen Kalenderjahr erfolgte.</p> <p><sup>4</sup> Diese Absenzen oder der unterjährig späte Stellenantritt bewirken eine Verzögerung in der Gewährung des Leistungsanteils.</p>	<p><sup>3</sup> Kein zusätzlicher Leistungsanteil wird ausgerichtet, wenn während der massgeblichen Beurteilungsperiode</p> <p>a. Absenzen von mehr als sechs Monaten (unbezahlter Urlaub, Arbeitsunfähigkeit) bestanden.</p> <p>b. unbezahlter Mutterschaftsurlaub von insgesamt mehr als 6 Monaten bezogen wurde.</p> <p>c. Der Stellenantritt der betroffenen Person per 1. Oktober oder später im massgeblichen Kalenderjahr erfolgte.</p> <p><sup>4</sup> Diese Absenzen oder der unterjährig späte Stellenantritt bewirken eine Verzögerung in der Gewährung des Leistungsanteils.</p>	
<p><b>§ 13 Zuständigkeit bei individueller und genereller Entwicklung des Grundlohns, Zulagen und Leistungsprämien</b></p> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat entscheidet auf Antrag der/des Gemeindeverwalters/in Ende Jahr über die generelle Entwicklung des Grundlohns (Teuerung).</p> <p><sup>2</sup> Er entscheidet gleichzeitig auf Antrag der/des Gemeindeverwalters/in über die individuelle Lohnentwicklung, persönlichen Zulagen und/oder Leistungsprämien für das Kader (Abteilungsleiter/in und Ressortleiter/in).</p> <p><sup>3</sup> Die/der Gemeindeverwalter/in entscheidet auf Antrag der Linienvorgesetzten Ende Jahr über die individuelle Lohnentwicklung, persönlichen Zulagen und/oder Prämien für die übrigen Mitarbeitenden.</p> <p><sup>4</sup> Der Personaldienst informiert schriftlich diejenigen Mitarbeitenden, welche</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• keinen Leistungsanteil</li></ul>	<p><b>§ 8 Zuständigkeit bei individueller und genereller Entwicklung des Grundlohns, Zulagen, Leistungs- und Spontanprämien</b></p> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat entscheidet auf Antrag der Verwaltungsleiterin, des Verwaltungsleiters Ende Jahr über die generelle Entwicklung des Grundlohns (Teuerung).</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat entscheidet gleichzeitig auf Antrag der Verwaltungsleiterin, des Verwaltungsleiters über die individuelle Lohnentwicklung, persönlichen Zulagen, Leistungs- und Spontanprämien der oberen Kaderangestellten.</p> <p><sup>3</sup> Die Verwaltungsleiterin, der Verwaltungsleiter entscheidet auf Antrag der Linienvorgesetzten Ende Jahr über die individuelle Lohnentwicklung, persönlichen Zulagen und Prämien für die Ressortleitungen und die übrigen Mitarbeitenden.</p>	



Geltendes Recht	Neues Recht	Bemerkungen
<ul style="list-style-type: none"><li>• zwei Leistungsanteile</li><li>• eine persönliche Zulage oder Leistungsprämie erhalten.</li></ul> <p><sup>5</sup> Mitarbeitende, für welche vom/von der Vorgesetzten eine Massnahme beantragt wurde, aber diese von der Anstellungsinstanz nicht genehmigt wird, werden ebenfalls schriftlich vom Personaldienst informiert.</p>		
<b>II. Lohnanspruch bei Arbeitsunfähigkeit</b>	<b>II. Lohnanspruch bei Arbeitsunfähigkeit</b> <i>Aufgehoben</i>	
<b>§ 13 a Nettolohn bei Arbeitsunfähigkeit</b> <sup>1</sup> Öffentlich-rechtlich angestellte Mitarbeitende, welche aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls arbeitsunfähig sind, erhalten eine Lohnfortzahlung in der Höhe ihres bisher ausbezahlten Nettolohns. <sup>2</sup> Bei Mitarbeitenden, die privatrechtlich angestellt sind, bestimmt sich die Lohnfortzahlung bei Krankheit nach dem individuellen Arbeitsvertrag. Die Nettolohnbestimmung wird nur bei unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit angewendet.	<b>§ 12 Nettolohn bei Arbeitsunfähigkeit</b> <i>Aufgehoben</i>	
<b>III. Prämien, Abgeltung besonderer Arbeitsleistungen, spezieller Funktionen und Auslagen</b>	<b>II. Prämien, Abgeltung besonderer Arbeitsleistungen, spezieller Funktionen und Auslagen</b>	
<b>§ 14 Leistungsprämie</b> <sup>1</sup> Die Leistungsprämie wird für einmalige, ausserordentliche Leistungen ausgerichtet und stützt sich auf die Gesamtbeurteilung im Rahmen des Mitarbeitergesprächs. <sup>2</sup> Als einmalig und ausserordentlich gelten Leistungen, die klar abgrenzbar sind und insbesondere im Zusammenhang mit der Realisierung von bedeutender Projektarbeit und	<b>§ 9 Leistungs- und Spontanprämie</b> <sup>1</sup> Den Mitarbeitenden können Leistungs- und Spontanprämien zugesprochen werden. <sup>2</sup> Über die Höhe der einzelnen Prämien entscheidet die Verwaltungsleiterin, der Verwaltungsleiter im Einzelfall. <sup>3</sup> Die Leistungsprämie wird für einmalige, ausseror-	Spontan- und Leistungsprämie werden in einer Vorschrift zusammengefasst.





Geltendes Recht	Neues Recht	Bemerkungen
<p>zur Erreichung wichtiger Ziele deutlich über das zu erwartende Mass an Einsatz hinausgehen.</p> <p><sup>3</sup> Die Leistungsprämie wird jeweils am Ende des Kalenderjahres gewährt und zusammen mit dem Dezemberlohn ausbezahlt.</p>	<p>dentliche Leistungen ausgerichtet und stützt sich auf die Gesamtbeurteilung im Rahmen des Beurteilungs- und Förderungsgesprächs. Solche Leistungen sind klar abgrenzbar und stehen insbesondere in Zusammenhang mit der Realisierung von bedeutender Projektarbeit und der Erreichung wichtiger Ziele. Die Leistungen gehen deutlich über das zu erwartende Mass an Einsatz hinaus.</p> <p><sup>4</sup> Die Leistungsprämie wird jeweils am Ende des Kalenderjahres gewährt und zusammen mit dem Dezemberlohn ausbezahlt.</p> <p><sup>5</sup> Die Spontanprämie ist eine Sonderform der Leistungsprämie und wird unterjährig losgelöst vom Beurteilungs- und Förderungsgespräch in Naturalien ausgerichtet und kann sowohl Mitarbeitenden als auch Teams zugesprochen werden. Es erfolgt keine Barauszahlung.</p>	<p>Abs. 5 beinhaltet unverändert die bestehenden Regelungen von §14a Abs. 1-4 Personalverordnung.</p>
<p><b>§ 14 a Spontanprämie</b></p> <p><sup>1</sup> Die Spontanprämie ist eine Sonderform der Leistungsprämie.</p> <p><sup>2</sup> Die Spontanprämie wird unterjährig ausgerichtet und erfolgt losgelöst vom Mitarbeitergespräch.</p> <p><sup>3</sup> Sie kann einem/r Mitarbeitenden oder einem Team zugesprochen werden.</p> <p><sup>4</sup> Die Spontanprämie wird in Form einer Naturalprämie ausgerichtet. Es erfolgt keine Barauszahlung.</p> <p><sup>5</sup> Der Wert einer Spontanprämie beträgt pro Mitarbeitenden CHF 300.00.</p> <p><sup>6</sup> Sie kann auch Mitarbeitenden in einem privatrechtlichen</p>	<p><b>§ 14 a Spontanprämie</b> <i>Verschoben</i></p>	<p>In § 9 neue Personalverordnung geregelt.</p>



Geltendes Recht	Neues Recht	Bemerkungen
Arbeitsverhältnis zugesprochen werden.		
<b>§ 15 Sitzungsteilnahme</b> Mitarbeitende, die in Ausübung ihrer beruflichen Funktion zur Teilnahme an Sitzungen ausserhalb der als Arbeitszeit zählenden Zeit (nach 20.00 Uhr) verpflichtet sind, können die dafür aufgewendete Zeit im Verhältnis 1:1 kompensieren oder das Sitzungsgeld analog der jeweiligen Behörde beziehen.	<b>§ 10 Sitzungsteilnahme</b> Mitarbeitende, die in Ausübung ihrer beruflichen Funktion zur Teilnahme an Sitzungen ausserhalb der als Arbeitszeit zählenden Zeit (nach 20.00 Uhr) verpflichtet sind, können die dafür aufgewendete Zeit im Verhältnis 1:1 kompensieren oder das Sitzungsgeld in der von der jeweiligen Behörde dafür vorgesehenen Höhe beziehen.	
<b>§ 16 Ständige Stellvertretung</b> <sup>1</sup> Für folgende Organisationsbereiche besteht die Funktion einer ständigen Stellvertretung a. Gesamtleitung der Verwaltung b. Leitung des Werkhofs c. Leitung der Sportanlagen <sup>2</sup> Die Funktion einer dauernden Stellvertretung wird mir der Lohnklassenzuweisung abgegolten.	<b>§ 11 Ständige Stellvertretung</b> <sup>1</sup> Für folgende Organisationsbereiche besteht die Funktion einer ständigen Stellvertretung a. Gesamtleitung der Verwaltung b. Leitung des Werkhofs c. Leitung der Sportanlagen <sup>2</sup> Die Funktion einer dauernden Stellvertretung wird mit der Lohnklassenzuweisung abgegolten.	
<b>§ 17 Entschädigung für Hauswarte für Arbeitseinsatz und Bereitschaftsdienst ausserhalb des Schulbetriebs</b> <sup>1</sup> Der Arbeitseinsatz und der Bereitschaftsdienst der Hauswarte an Abenden und Wochenendtagen für Veranstaltungen ausserhalb des ordentlichen Schulbetriebs werden mit folgenden Pauschalen entschädigt: a. an Werktagen pro Belegungsabend (ab 17.00 Uhr) <ul style="list-style-type: none"><li>bis zu 4 Std. Belegungsdauer: CHF 30.—</li><li>mehr als 4 Std. Belegungsdauer: CHF 45.—</li></ul>	<b>§ 12 Sonderentschädigung für Anlagebetreuung, Pikettdienste und Arbeiterschwernisse</b> <sup>1</sup> Der Arbeitseinsatz und der Bereitschaftsdienst der Anlagebetreuung an Sonn- und Feiertagen ausserhalb des ordentlichen Schulbetriebs wird entschädigt. <sup>2</sup> Der Arbeitseinsatz der Gemeindepolizei, des Werkhofes, des Hallenbad Spiegelfeld und des Bestattungsdienstes der ausserhalb der Arbeitszeit geleistet wird, heisst Pikettdienst. Als Pikettdienst gilt der angeordnete und auf sofortige Abrufmöglichkeit beschränkte Bereitschaftsdienst, damit ausserhalb der ordentli-	Die Entschädigungen für die in Abs. 1-3 genannten Tätigkeiten werden in einer Ausführungsbestimmung geregelt.



Geltendes Recht	Neues Recht	Bemerkungen
<p>b. an Samstagen pro Belegungstag und/oder Belegungsabend (ab 17.00 Uhr)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• bis zu 4 Std. Belegungsdauer: CHF 45.—</li><li>• mehr als 4 Std. Belegungsdauer: CHF 67.50</li></ul> <p>c. an Sonntagen pro Belegungstag und/oder Belegungsabend (ab 17.00 Uhr)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• bis zu 4 Std. Belegungsdauer: CHF 60.—</li><li>• mehr als 4 Std. Belegungsdauer: CHF 90.—</li></ul> <p><sup>2</sup> Die Entschädigung wird monatlich ausgerichtet und ist an den Belegungsplan der jeweiligen Räumlichkeiten geknüpft.</p> <p><sup>3</sup> An Stelle einer Entschädigung gemäss Abs. 1 werden Spezialanlässe, welche die Anwesenheit des Hauswerts erfordern, mit Arbeitszeit und entsprechendem Zuschlag gemäss § 35 abgegolten.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Abstimmungswochenende</li><li>• Hauptreinigung Verwaltungsgebäude</li><li>• Binninger Fasnacht</li><li>• Binninger Märt</li><li>• Schulhausfest</li><li>• Gewerbeausstellung.</li></ul>	<p>chen Arbeitszeit allfällige Arbeitseinsätze geleistet werden können.</p> <p><sup>3</sup> Mitarbeitende erhalten für Arbeiterschwernisse eine Entschädigung.</p> <p><sup>4</sup> Die Entschädigungen für die in Absatz 1 bis 3 dieser Bestimmung geregelten Tätigkeiten sind in der Ausführungsbestimmung geregelt.</p>	



Geltendes Recht	Neues Recht	Bemerkungen
<p><b>§ 18 Bereitschaftsdienst (Pikettdienst)</b></p> <p><sup>1</sup> Als Pikettdienst gilt der angeordnete und auf sofortige Abrufmöglichkeit beschränkte Bereitschaftsdienst, damit ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit allfällige Arbeits-einsätze geleistet werden können.</p> <p><sup>2</sup> In folgenden Organisationseinheiten oder Funktionen ist von den Mitarbeitenden Bereitschaftsdienst zu leisten.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Bestattungsdienst (ist nur dann zu leisten, wenn die Gemeindeverwaltung an 3 oder mehr aufeinander folgenden Wochentagen geschlossen ist);</li><li>b. Gemeindepolizei;</li><li>c. Hallenbad Spiegelfeld;</li><li>d. Werkhof.</li></ul> <p><sup>3</sup> Der Bereitschaftsdienst für den Bestattungsdienst wird mit CHF 29.--/Std., die übrigen Bereitschaftsdienste mit CHF 2.50/Std. entschädigt.</p> <p>.....Pikettdienstzeiten.....</p>	<p><b>§ 18 Bereitschaftsdienst (Pikettdienst)</b></p> <p><i>Versoben</i></p>	<p>Wird in § 12 neue Personalverordnung geregelt.</p> <p>Die Pikettdienstzeiten werden in einer Ausführungsbestimmung geregelt.</p>
<p><b>§ 19 Arbeiterschwernisse</b></p> <p>Für die Verrichtung besonderer als Arbeiterschwernisse zu qualifizierende Tätigkeiten wird eine zusätzliche Entschädigung entrichtet</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Pro Graböffnung CHF 20.—</li><li>b. Pro Einsatz für die Kadaverbeseitigung CHF 20.—</li><li>c. Pro Desinfektion CHF 50.—</li></ul>	<p><b>§ 19 Arbeiterschwernisse</b></p> <p><i>Versoben</i></p>	<p>Wird in § 12 neue Personalverordnung geregelt.</p>
<p><b>§ 20 Auslagenersatz</b></p> <p><sup>1</sup> Vergütet werden die effektiven Mehrauslagen, die den Mitarbeitenden aufgrund ihres dienstlichen Einsatzes entstehen.</p>	<p><b>§ 13 Auslagenersatz</b></p> <p><sup>1</sup> Vergütet werden die effektiven Auslagen, die den Mitarbeitenden aufgrund ihres dienstlichen Einsatzes entstehen.</p>	<p>Sprachliche Anpassungen.</p>



Geltendes Recht	Neues Recht	Bemerkungen
<p><sup>2</sup> Als Mehrauslagen werden anerkannt</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Dienstfahrten im öffentlichen Verkehr in der 2. Klasse</li><li>b. Dienstfahrten mit dem privaten Fahrzeug</li><li>c. Auswärtige Mahlzeiten</li><li>d. Auswärtige Übernachtung</li></ul> <p><sup>3</sup> Für Dienstfahrten soll nach Möglichkeit das öffentliche Verkehrsmittel benutzt werden.</p>	<p><sup>2</sup> Als Auslagen werden anerkannt</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Dienstfahrten im öffentlichen Verkehr in der 2. Klasse</li><li>b. Dienstfahrten mit dem privaten Fahrzeug</li><li>c. Auswärtige Mahlzeiten</li><li>d. Auswärtige Übernachtung</li></ul> <p><sup>3</sup> Für Dienstfahrten soll nach Möglichkeit das öffentliche Verkehrsmittel benutzt werden.</p>	
<p><b>§ 21 Vergütung bei dienstlicher Benutzung privater Motorfahrzeuge</b></p> <p><sup>1</sup> Wird für die dienstliche Verwendung das private Motorfahrzeug einer/eines Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt, so wird eine Entschädigung von CHF 0.70 pro Kilometer ausgerichtet.</p> <p><sup>2</sup> Folgende Mitarbeitenden haben Anspruch auf Entschädigung für die geschäftliche Benutzung ihrer privaten Fahrzeuge</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Ressortleiter/in Werkhof und Stellvertreter/in;</li><li>b. Hauswarte;</li><li>c. Technische Mitarbeitende der Abteilung Raumplanung und Umwelt sowie Verkehr Strassen Versorgung.</li></ul> <p><sup>3</sup> Die Gemeinde schliesst für entschädigungsberechtigte Dienstfahrten eine Vollkaskoversicherung ab.</p> <p><sup>4</sup> Der aus einem Schadenfall resultierende Selbstbehalt wird der/dem Mitarbeitenden bei Vorliegen groben Verschuldens auferlegt.</p>	<p><b>§ 14 Vergütung bei dienstlicher Benutzung privater Motorfahrzeuge</b></p> <p><sup>1</sup> Wird für die dienstliche Verwendung das private Motorfahrzeug von Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt, so wird eine Entschädigung von CHF 0.70 pro Kilometer ausgerichtet.</p> <p><sup>2</sup> Folgende Mitarbeitende haben Anspruch auf Entschädigung für die geschäftliche Benutzung ihrer privaten Fahrzeuge</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Ressortleitung Werkhof inklusive Stellvertretung</li><li>b. Anlagebetreuung</li><li>c. Technische Mitarbeitende der Bauabteilungen</li></ul> <p><sup>3</sup> Die Gemeinde schliesst für entschädigungsberechtigte Dienstfahrten eine Vollkaskoversicherung ab.</p> <p><sup>4</sup> Der aus einem Schadenfall resultierende Selbstbehalt wird den Mitarbeitenden bei Vorliegen von grober Fahrlässigkeit auferlegt.</p>	<p>Änderung: „grobes Verschulden“ in „grobe Fahrlässigkeit“.</p>



Geltendes Recht	Neues Recht	Bemerkungen
<p><b>§ 22 Berufskleider</b> Die Mitarbeitenden der Gemeindepolizei, des Werkhofes und der Sportanlagen Spiegelfeld sowie die Hauswarte haben Anspruch auf Berufskleider.</p>	<p><b>§ 15 Berufskleidung</b> Die Mitarbeitenden der Gemeindepolizei, des Werkhofes und der Sportanlagen Spiegelfeld sowie die Anlagebetreuung haben Anspruch auf Berufskleidung.</p>	<p>Anpassung der Berufsbezeichnung.</p>
<p><b>§ 23 Telefonentschädigung</b> <sup>1</sup> Anspruch auf eine Telefonentschädigung haben:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Mitarbeitende mit Pikettverpflichtung (Winterdienst oder technischer Dienst Hallenbad) Jährliche Pauschale CHF 150.—</li><li>b. Mitarbeitende, die aufgrund ihrer berufsbedingten Mobilität erreichbar sein müssen (Hauswarte mit Stellvertreter/in, Ressortleiter/in Werkhof mit Stellvertreter/in und Vorarbeiter/in, Ressortleiter/in Sportanlagen mit Stellvertreter/in, Leiter/in Gärtnerei, Vorarbeiter/in Friedhof) Jährliche Pauschale: CHF 300.--.</li></ul> <p><sup>2</sup> Anspruch auf ein mobiles Telefon (Geräte-, Abonnements- und berufsbedingte Gesprächskosten) haben Mitarbeitenden im Sicherheitsdienst mit Alarmierungsbereitschaft (Gemeindepolizei mit Bannwart, Kommandant Feuerwehr). Privatgespräche werden mit der Arbeitgeberin abgerechnet.</p> <p><sup>3</sup> Anspruch auf ein mobiles Telefon (Geräte-, Abonnements- und berufsbedingte Gesprächskosten) haben Mitarbeitende mit funktionsbedingter Erreichbarkeit (Gemeindevorwarter/in und Stellvertreter/in, Abteilungsleiter/in Sicherheit). Privatgespräche werden mit der Arbeitgeberin abgerechnet.</p> <p><sup>4</sup> Für die Ausübung folgender Funktionen stellt die Ge-</p>	<p><b>§ 23 Telefonentschädigung</b> <i>Verschoben</i></p>	<p>Der Anspruch auf Telefonentschädigung wird in einer Ausführungsbestimmung geregelt.</p>



Geltendes Recht	Neues Recht	Bemerkungen															
meinde ein mobiles Telefon zur Verfügung und übernimmt die Kosten für Abonnemente und Gespräche <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Bestattungsdienst</li> <li>b. Jagdaufseher.</li> </ul>																	
<b>§ 24 Verpflegungsentschädigung</b> Mitarbeitende der Sportanlagen Spiegelfeld, die einen durchgehenden Dienst von mehr als sechs Stunden in der Schwimmhalle leisten müssen, haben pro Kalendertag einen Anspruch auf Verpflegungsersatz von CHF 5.--.	<b>§ 16 Verpflegungsentschädigung</b> Mitarbeitende der Sportanlagen Spiegelfeld, die einen durchgehenden Dienst von mehr als sechs Stunden in der Schwimmhalle leisten müssen, haben pro Kalendertag einen Anspruch auf Verpflegungsersatz von CHF 5.--.																
<b>IV. Weitere Leistungen an das Personal</b>	<b>IV. Weitere Leistungen an die Mitarbeitenden</b>																
<b>§ 25 Reka-Checks</b> <sup>1</sup> Bezugsberechtigt sind alle Mitarbeitenden, die am 1. Januar des Bezugsjahrs oder bei Eintritt im Bezugsjahr in einem unbefristeten und nicht gekündigten Arbeitsverhältnis stehen, alle pensionierten Mitarbeitenden sowie alle Auszubildenden. <sup>2</sup> Die jährlichen Bezugsquoten betragen <table border="1" data-bbox="147 991 846 1390"> <thead> <tr> <th></th> <th>Einzahlungsbetrag</th> <th>Reka-Check-Wert</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pensum ab 50 % pro Mitarbeiter/in</td> <td>600.—</td> <td>750.—</td> </tr> <tr> <td>pro Kind</td> <td>400.—</td> <td>500.—</td> </tr> <tr> <td>Pensum weniger 50 % pro Mitarbeiter/in</td> <td>304.—</td> <td>380.—</td> </tr> <tr> <td>pro Kind</td> <td>200.—</td> <td>250.—</td> </tr> </tbody> </table>		Einzahlungsbetrag	Reka-Check-Wert	Pensum ab 50 % pro Mitarbeiter/in	600.—	750.—	pro Kind	400.—	500.—	Pensum weniger 50 % pro Mitarbeiter/in	304.—	380.—	pro Kind	200.—	250.—	<b>§ 25 Reka-Checks</b> <i>Verschoben</i>	Reka-Checks werden in § 17 neue Personalverordnung namentlich aufgeführt. Die einzelnen Fringe Benefits werden in einer Ausführungsbestimmung geregelt. Dadurch können sie besser angepasst werden (s. § 17 neue Personalverordnung).
	Einzahlungsbetrag	Reka-Check-Wert															
Pensum ab 50 % pro Mitarbeiter/in	600.—	750.—															
pro Kind	400.—	500.—															
Pensum weniger 50 % pro Mitarbeiter/in	304.—	380.—															
pro Kind	200.—	250.—															



Geltendes Recht			Neues Recht	Bemerkungen
Pensionierte Mit- arbeitende	240.—	300.—		
<sup>3</sup> Der Anspruch auf Reka-Checks für Kinder besteht nur, solange der/die Mitarbeitende gemäss Personalreglement Anspruch auf Kinder- oder Ausbildungszulage hat oder er/sie für Kinder eine Erziehungszulage bezieht.				
			<b>§ 17 Lohnnebenleistungen</b> Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf verschiedene Vergünstigungen und Angebote, namentlich Reka-Checks. Die Einzelheiten sind in einer Ausführungsbestimmung geregelt.	Die einzelnen Fringe Benefits werden in einer Ausführungsbestimmung geregelt. Dadurch können sie mit weniger Aufwand den Gegebenheiten angepasst werden. Die Fringe Benefits sollen zur Steigerung der Attraktivität des Arbeitgebers beitragen und die Abschaffung des Sabbaticals abfedern. Reka-Checks sollen als Fringe Benefits ausdrücklich erwähnt werden um sicherzustellen, dass der Anspruch darauf weiterhin erhalten bleibt.
<b>§ 26 Mietzinsreduktion und -zuschüsse</b> Werden Mitarbeitende in Verbindung mit ihrer zu erbringenden Tätigkeit verpflichtet, eine Dienstwohnung oder eine von der Gemeinde gemietete Wohnung zu beziehen, so wird auf den ortsüblichen Mietwert eine Reduktion oder ein Zuschuss von 25 % gewährt.			<b>§ 26 Mietzinsreduktion und -zuschüsse</b> <i>Aufgehoben</i>	Aufhebung der Bestimmung, da es keine Dienstwohnungen mehr gibt.





Geltendes Recht	Neues Recht	Bemerkungen
<b>§ 27 Personalausflug</b> Die Gemeinde stellt den Mitarbeitenden alle zwei Jahre einen bezahlten Arbeitstag für einen Personalausflug zur Verfügung.	<b>§ 18 Personalausflug</b> Der ordentliche Personalausflug ist ein bezahlter Arbeitstag.	
<b>§ 27<sup>bis</sup> Aufteilung der Erziehungszulagen</b> <sup>1</sup> Haben gemäss § 36 Abs. 7 Personalreglement beide Elternteile Anspruch auf eine Erziehungszulage wird ihnen diese anhand ihres Pensums und Lohnansatzes ausbezahlt. <sup>2</sup> Ergeben die Arbeitspensen der beiden Elternteile mehr als 100 % besteht ein Anspruch auf eine Erziehungszulage wie folgt: a. Dem Elternteil mit dem höheren vertraglichen Arbeitspensum wird die Erziehungszulage anhand seines Pensums und Lohnansatzes ausbezahlt. b. Die allfällige Differenz zu einem 100 %-Pensum wird dem zweiten Elternteil anhand dessen Lohnansatzes ausbezahlt.	<b>§ 27<sup>bis</sup> Aufteilung der Erziehungszulagen</b> <i>Verschoben</i>	Regelung im Personalreglement und in einer separaten Verordnung.
<b>E. Arbeitszeit und Absenzen</b>	<b>E. Arbeitszeit und Absenzen</b>	
<b>I. Arbeitszeit</b>	<b>I. Arbeitszeit</b>	
<b>§ 28 Arbeitszeitmodelle</b> Die vertragliche Sollarbeitszeit wird je nach den betrieblichen Erfordernissen erbracht a. nach dem Fixzeitenmodell b. nach dem Blockzeitenmodell c. nach dem Jahresarbeitszeitmodell	<b>§ 19 Arbeitszeitmodelle</b> <sup>1</sup> Die Sollarbeitszeit wird je nach den betrieblichen Erfordernissen a. nach dem Fixzeitenmodell b. nach dem Gleitzeitmodell c. nach dem Jahreszeitenmodell erbracht. <sup>2</sup> Um die Arbeitszeit in Form von Fixzeit und Jahresarbeitszeit festlegen zu können, bedarf es der Genehmi-	In Bezug auf die Arbeitszeiten sprachen sich die Arbeitnehmervertretenden klar für eine Bewahrung der bestehenden Arbeitszeitmodelle aus, was einvernehmlich verabschiedet wurde. Des Weiteren wurde durch die Arbeitnehmervertretenden festgehalten, dass sich das Jahresarbeitszeitmodell nicht als Arbeitszeitmodell für den Werkhof eigne,



Geltendes Recht	Neues Recht	Bemerkungen
	<p>gung der Verwaltungsleiterin oder des Verwaltungsleiters.</p> <p><sup>3</sup>Nach dem Fixzeitenmodell wird die Sollarbeitszeit zu festen Zeiten erbracht.</p> <p><sup>4</sup>Nach dem Gleitzeitmodell wird den Mitarbeitenden unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse und der kundenorientierten Dienstleistungen ermöglicht, die Arbeitszeit flexibel zu gestalten.</p> <p><sup>5</sup>Als Blockzeit gilt die Zeit von</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. 09.00 Uhr bis 11.30 Uhr</li><li>b. 14.00 Uhr bis 16.00 Uhr.</li></ul> <p>Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit ist frei wählbar ausserhalb der Blockzeiten und zwischen 06.00 Uhr und 20.00 Uhr.</p> <p><sup>7</sup>Die Jahresarbeitszeit wird festgelegt, um saisonale Schwankungen des Arbeitsanfalls, zeitgerechte Erfüllung der Arbeiten und Wetterbedingungen zu berücksichtigen.</p>	<p>sondern dafür das Fixzeitenmodell vorzusehen sei.</p> <p>Die Arbeitsgruppe hat einvernehmlich vereinbart, dass darauf verzichtet wird, in der Verordnung festzuhalten, welche Arbeitsbereiche, welchem Arbeitszeitmodell unterstellt sind, sodass die/der Verwaltungsleiter/in dies entsprechend den betrieblichen Gegebenheiten entscheiden kann.</p> <p>Bezüglich Jahresarbeitszeit wiesen die Arbeitnehmervertretenden darauf hin, dass diese nur dort einzuführen seien, wo es zu regelmässigen Schwankungen komme und als Voraussetzung auch festzuhalten sei, dass damit verbindliche Einsatzpläne einzuführen sind.</p>
<p><b>§ 29 Fixzeitenmodell</b></p> <p><sup>1</sup> Die Sollarbeitszeit wird aufgrund von Einsatzplänen oder regelmässig zu fixen Zeiten erbracht.</p> <p><sup>2</sup> Für folgende Organisationseinheiten oder Personalkategorien wird die vertragliche Arbeitszeit im Fixzeitenmodell erbracht</p> <ul style="list-style-type: none"><li>d. Werkhof</li><li>e. Sportanlagen</li><li>f. Hauswartdienst.</li></ul>	<p><b>§ 29 Fixzeitenmodell</b></p> <p><i>Verschoben</i></p>	<p>Der Sachverhalt wird in § 19 der neuen Personalverordnung geregelt.</p> <p>Die Zeiterfassung ist weiter gewährleistet. Dies wird auch von den Arbeitnehmervertretenden befürwortet, um unkontrollierte Mehrarbeitszeit zu vermeiden.</p> <p>Die in § 33 Abs. 2 bestehende Regelung, wird neu in einer Ausführungsbestim-</p>



Geltendes Recht	Neues Recht	Bemerkungen
		mung aufgeführt.
<p><b>§ 30 Blockzeitenmodell</b></p> <p><sup>1</sup> Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit ist frei wählbar zwischen 06.00 Uhr und 20.00 Uhr.</p> <p><sup>2</sup> Als Blockzeit gilt die Zeit von</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. 09.00 Uhr bis 11.30 Uhr</li><li>b. 14.30 Uhr bis 16.00 Uhr</li></ul> <p><sup>3</sup> Mit dem Blockzeitenarbeitsmodell arbeitende Organisationseinheiten sind während der Schalteröffnungszeiten betriebsbereit zu halten.</p> <p><sup>4</sup> Mit dem Blockzeitenarbeitsmodell arbeitende Organisationseinheiten haben über Mittag eine unbezahlte Verpflegungspause von 30 Minuten zu beziehen.</p>	<p><b>§ 30 Blockzeitenmodell</b></p> <p><i>Verschoben</i></p>	<p>Neu in § 19 der neuen Personalverordnung geregelt.</p>
<p><b>§ 31 Jahresarbeitszeitmodell</b></p> <p><sup>1</sup> Für folgende Organisationseinheiten oder Personalkategorien wird die vertragliche Arbeitszeit als Jahresarbeitszeit erbracht</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Mitarbeitende der Tagesstätte Schlossacker</li><li>b. Mitarbeitende im Reinigungsdienst.</li></ul> <p><sup>2</sup> Weitere Personenkategorien oder einzelne Mitarbeitende können mit Bewilligung der/des Gemeindeverwalters/in ihre Arbeitszeit in Form der Jahresarbeitszeit erbringen.</p>	<p><b>§ 31 Jahresarbeitszeitmodell</b></p> <p><i>Verschoben</i></p>	<p>Die Jahresarbeitszeit wird in § 19 neue Personalverordnung geregelt.</p>
	<p><b>§ 20 Zeiterfassung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitszeit wird schriftlich auf dem Zeiterfassungsbogen oder elektronisch über den Badge erfasst und monatlich den zuständigen Vorgesetzten übergeben.</p> <p><sup>2</sup> Die Details sind in einer Ausführungsbestimmung</p>	



Geltendes Recht	Neues Recht	Bemerkungen
	<p>geregelt.</p> <p><b>§ 21 Unterbrechung der Arbeitszeit</b> Mitarbeitende haben Anspruch auf 15 Minuten bezahlte Pause pro Arbeitstag. Ausserhalb dieser Pause ist für alle privaten Unterbrechungen auszustempeln. Diese Unterbrechungen werden von der Sollarbeitszeit abgezogen.</p>	<p>Grundsätzlich besteht kein Anspruch auf eine bezahlte Arbeitspause. In der Praxis wird aber seit Jahren eine bezahlte Pause von 15 Minuten pro Tag gewährt, weshalb die Arbeitsgruppe im Einvernehmen vorschlägt, diese Regelung neu auch schriftlich festzuhalten.</p>
	<p><b>§ 22 Gleitzeitsaldi</b> <sup>1</sup>Arbeitsstunden, welche ohne Anordnung zusätzlich zu den Sollstunden erbracht werden, gelten als Mehrstunden. Sie werden dem Gleitzeitsaldo gutgeschrieben. Grundsätzlich sind zunächst Ferien zu beziehen, bevor Mehrstunden abgebaut werden. <sup>2</sup>Es können pro Monat höchstens 80 Mehrstunden auf den nächsten Monat übertragen werden. Höhere Mehrstundensaldi werden jeden Monat auf 80 Stunden reduziert. <sup>3</sup>Liegt Ende Kalenderjahr ein Negativsaldo von mehr als 20 Stunden vor, wird der Lohn oder im Bedarfsfall mehrere Löhne, entsprechend gekürzt. Vorgesetzte können ausnahmsweise den Übertrag von bis zu 40 Minusstunden auf das neue Kalenderjahr genehmigen, wenn ein entsprechender Plan zu deren Abbau vorliegt. <sup>4</sup>Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses werden allfällige Mehrstunden nicht ausbezahlt, es sei denn, die Kompensation sei aus betrieblichen Gründen nicht</p>	



Geltendes Recht	Neues Recht	Bemerkungen
	möglich. <sup>5</sup> Allfällige Minusstunden werden mit dem letzten Lohn verrechnet.	
<p><b>§ 32 Zeitkonto</b></p> <p><sup>1</sup> Mit Blockzeiten- oder Fixzeitenarbeitsmodell beschäftigte Mitarbeitende verfügen über ein Zeitkonto, dass jeweils per Monatsende vom Personaldienst oder der/dem Ressortleiter/in zu saldieren ist.</p> <p><sup>2</sup> Die aufgelaufene Differenz zwischen effektiv geleisteter Arbeitszeit und der Sollarbeitszeit ergibt den Zeitsaldo.</p> <p><sup>3</sup> Der monatliche Zeitsaldo darf unabhängig vom Beschäftigungsgrad von der Sollarbeitszeit abweichen. Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten werden geleistete Mehrstunden mit Freizeit im Verhältnis 1:1 kompensiert.</p> <p><sup>4</sup> Der Zeitsaldo muss jeweils Ende eines Kalenderjahres ausgeglichen sein. Sollte dennoch ein positiver Saldo bestehen, werden diese Stunden nicht ausbezahlt. Die/der Abteilungsleiter/in kann einen Übertrag des Saldos auf das nächste Kalenderjahr bewilligen.</p> <p><sup>5</sup> Vor Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist ein positiver Zeitsaldo abzutragen. Ein verbleibender negativer Zeitsaldo wird mit dem letzten Lohn verrechnet.</p> <p><sup>6</sup> Über Ausnahmen entscheidet die/der Gemeindeverwalter/in.</p>	<p><b>§ 32 Zeitkonto</b></p> <p><i>Verschoben</i></p>	In einer Ausführungsbestimmung geregelt.
	<p><b>§ 23 Überstundenarbeit</b></p> <p><sup>1</sup>Mitarbeitende können im Rahmen der Zumutbarkeit vorübergehend über die ordentliche oder vertraglich vereinbarte Arbeitszeit in Anspruch genommen wer-</p>	Überstunden: Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit wird überschritten und diese Stunden wurden von Vorgesetzten angeordnet.



Geltendes Recht	Neues Recht	Bemerkungen
	<p>den. Die Verwaltungsleiterin oder der Verwaltungsleiter ist über die Anordnung von Überstunden, welche ein grösseres Ausmass annehmen, zu informieren.</p> <p><sup>2</sup>Überstunden sind nach Entstehung innert nützlicher Frist zu kompensieren. Ist eine Kompensation nicht möglich, müssen sie ausbezahlt werden.</p> <p><sup>3</sup>Überstunden können nur kompensiert oder ausbezahlt werden, wenn sie von den Vorgesetzten im Voraus angeordnet oder nachträglich genehmigt wurden.</p> <p><sup>4</sup>Die Kompensation erfolgt grundsätzlich mit Freizeit. Mit Zustimmung der betroffenen Mitarbeitenden können die geleisteten Überstunden entschädigt werden.</p> <p><sup>5</sup>Es werden höchstens 120 angeordnete Überstunden pro Kalenderjahr ausbezahlt.</p>	<p>Die Überstunden werden gemäss Abs. 5 auf 120 Stunden beschränkt.</p>
<p><b>§ 33 Erfassen der Arbeitszeit</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitszeit der im Blockzeitenmodell beschäftigten Mitarbeitenden wird elektronisch durch den Personaldienst erfasst.</p> <p><sup>2</sup> Die Arbeitszeit im Fixzeiten und Jahresarbeitszeitmodell wird schriftlich durch die/den Vorgesetzten erfasst.</p>	<p><b>§ 33 Erfassen der Arbeitszeit</b></p> <p><i>Verschoben</i></p>	<p>Die Erfassung der Arbeitszeit ist in § 20 neue Personalverordnung geregelt.</p>
	<p><b>§ 24 Arbeitsleistung ausserhalb der Regelarbeitszeit</b></p> <p>Bei betrieblicher Notwendigkeit wird die Arbeitsleistung ausserhalb der regulären Arbeitszeiten am Abend oder am Sonntag erbracht.</p>	



Geltendes Recht	Neues Recht	Bemerkungen
<p><b>§ 34 Eintragungen</b> Auf dem Zeiterfassungsbogen oder mittels Zeiterfassungsgerät sind folgende Eintragungen vorzunehmen</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Arbeitsbeginn jeweils am Vormittag und am Nachmittag;</li><li>b. Arbeitsende jeweils am Vormittag und am Nachmittag;</li></ul> <p>Jede an die Sollarbeitszeit anzurechnende Abwesenheit mit Begründung.</p>	<p><b>§ 34 Eintragungen</b> <i>Verschoben</i></p>	<p>In einer Ausführungsbestimmung geregelt.</p>
	<p><b>§ 25 Entschädigungen für Nacht- und Sonntagsarbeit</b> Für angeordnete Nacht- und Sonntagsarbeit wird ein Zeitzuschlag von 50% respektive 100% entrichtet, es sei denn es handle sich um Bereitschaftsdienst, der gemäss der Verordnung zur Entschädigung für Anlagebetreuung, Bereitschaftsdienste, Arbeitseinsätze und Arbeiterschwernisse entschädigt wird.</p>	
<p><b>§ 35 Zuschläge zur Arbeitszeit</b></p> <p><sup>1</sup> Leisten Mitarbeitende im Blockzeitenmodell auf Anordnung Überstunden ausserhalb der Arbeitszeit so wird folgender Zeitzuschlag entrichtet</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. an Werktagen (von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr): 50 %</li><li>b. an Samstagen: 50 %</li><li>c. an Sonn- und Feiertagen: 100 %</li></ul> <p><sup>2</sup> Leisten Mitarbeitende im Fixzeitenmodell auf Anordnung oder aufgrund betrieblicher Notwendigkeit Überstunden ausserhalb der festen Arbeitszeit oder dem Einsatzplan so besteht folgender Anspruch</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. an Werktagen (von 20.00 Uhr bis 07.00 Uhr): 50 %</li><li>b. an Samstagen (von 07.00 Uhr bis 20.00 Uhr): 50 %</li></ul>	<p><b>§ 26 Zuschläge zur Arbeitszeit</b></p> <p><sup>1</sup>Leisten Mitarbeitende auf Anordnung Überstunden ausserhalb der Arbeitszeit so wird ein Zeitzuschlag entrichtet.</p> <p><sup>2</sup>Zuschläge für Mitarbeitende im Jahresarbeitszeitmodell:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. an Werktagen (von 23.00 Uhr bis 06.00 Uhr): 50 %</li><li>b. an Sonn- und Feiertagen: 100 %</li></ul> <p><sup>3</sup>Leisten Mitarbeitende im Fixzeitenmodell auf Anordnung oder aufgrund betrieblicher Notwendigkeit Überstunden ausserhalb der festen Arbeitszeit oder dem Einsatzplan, so besteht folgender Anspruch:</p>	<p>Von Seiten der Arbeitnehmervertretenden wird die Beibehaltung eines Zeitzuschlages von 50% für Nachtarbeit und 100 % Sonntagsarbeit empfohlen.</p>



Geltendes Recht	Neues Recht	Bemerkungen
<p>c. an Sonn- und Feiertagen (von 20.00 Uhr des Vortags bis 07.00 Uhr des folgenden Werktags): 100 %</p> <p><sup>3</sup> Die Zuschläge werden in Zeit bezogen. <sup>4</sup> Freiwillige Arbeitsleistungen an Samstagen, Sonn- und Feiertagen sind nicht zuschlagsberechtigt.</p>	<p>a. an Werktagen (von 23.00 Uhr bis 06.00 Uhr): 50 %</p> <p>b. an Sonn- und Feiertagen (von 20.00 Uhr des Vortags bis 06.00 Uhr des folgenden Werktags): 100 %</p> <p><sup>4</sup>Die Zuschläge werden in Zeit bezogen, sind zu kompensieren und werden nicht ausbezahlt. <sup>5</sup>Freiwillige Arbeitsleistungen an Sonn- und Feiertagen sind nicht zuschlagsberechtigt.</p>	
<b>II. Absenzen</b>	<b>II. Absenzen</b>	
<p><b>§ 36 Absenzen infolge Krankheit, Unfall, Ferien, öffentlicher Dienstleistung, bezahltem Urlaub und Weiterbildung</b></p> <p><sup>1</sup> Absenzen infolge Krankheit, Unfall, Ferien, öffentlicher Dienstleistung, bezahltem Urlaub und Weiterbildung werden wie Arbeitszeit erfasst.</p> <p><sup>2</sup> Für Voll- und Teilzeitarbeitende im Blockzeitenmodell sowie im Jahresarbeitszeitmodell arbeitende Mitarbeitende gilt in jedem Fall die Sollarbeitszeit des jeweiligen Tages.</p> <p><sup>3</sup> Teilzeitarbeitenden im Fixzeitenmodell wird die gemäss geltendem Einsatzplan vorgesehene Arbeitszeit angerechnet.</p> <p><sup>4</sup> Bezahlte Weiterbildung wird wie folgt als Arbeitszeit erfasst</p> <p>a. 4.12 Std. (halber Tag); b. 8.24 Std. (ganzer Tag).</p>	<p><b>§ 27 Absenzen</b></p> <p><sup>1</sup> Absenzen infolge Krankheit, Unfall, Ferien, öffentlicher Dienstleistung, bezahltem Urlaub und Weiterbildung werden wie Arbeitszeit erfasst.</p> <p><sup>2</sup> Für Voll- und Teilzeitarbeitende im Blockzeitenmodell sowie im Jahresarbeitszeitmodell arbeitende Mitarbeitende gilt in jedem Fall die Sollarbeitszeit des jeweiligen Tages.</p> <p><sup>3</sup> Teilzeitarbeitenden im Fixzeitenmodell wird die gemäss geltendem Einsatzplan vorgesehene Arbeitszeit angerechnet.</p> <p><sup>4</sup> Bezahlte Weiterbildung wird wie folgt als Arbeitszeit erfasst</p> <p>a. 4.12 Std. (halber Tag) 8.24 Std. (ganzer Tag)</p>	Kürzung des Titels.
<p><b>§ 37 Arztbesuche, Therapien</b></p> <p>Für Arzt- und Zahnarztkonsultationen sowie ärztlich ange-</p>	<p><b>§ 28 Arztkonsultationen</b></p> <p><sup>1</sup> Planbare ärztliche und zahnärztliche Konsultationen</p>	





Geltendes Recht	Neues Recht	Bemerkungen
ordnete Therapiesitzungen wird die effektive Zeit, maximal aber eine Stunde gutgeschrieben.	sowie ärztlich verordnete Therapien haben die Mitarbeitenden, wenn immer möglich, ausserhalb der Arbeitszeiten zu legen. Solche Konsultationen werden nicht an die Arbeitszeit angerechnet. Notfallmässige ärztliche und zahnärztliche Konsultationen werden der Arbeitszeit in effektiver Länge angerechnet. <sup>2</sup> Pro Kalenderjahr werden höchstens 10 Konsultationen à maximal eine Stunde gutgeschrieben. <sup>3</sup> Die Gutschrift wird nur insoweit gewährt, als dadurch die Sollarbeitszeit des betroffenen Tages nicht überschritten wird.	
<b>§ 38 Dienstlich bedingte Abwesenheit</b> Bei dienstlich bedingter Abwesenheit vom Arbeitsplatz kann der tatsächliche Zeitaufwand bis zu maximal zwölf Stunden pro Tag zu Lasten der Sollarbeitszeit angerechnet werden.	<b>§ 29 Dienstlich bedingte Abwesenheit</b> Bei dienstlich bedingter Abwesenheit vom Arbeitsplatz kann der tatsächliche Zeitaufwand bis zu maximal zwölf Stunden pro Tag zu Lasten der Sollarbeitszeit angerechnet werden.	
<b>F. Ferien, Urlaub, Einsatz im Rahmen von öffentlichen Diensten</b>	<b>F. Ferien, Urlaub, Einsatz im Rahmen von öffentlichen Diensten</b>	
<b>I. Ferien</b>	<b>I. Ferien</b>	
<b>§ 39 Ferienbezug</b> <sup>1</sup> Ferien können nur nach Absprache mit der/dem zuständigen Vorgesetzten bezogen werden. <sup>2</sup> Können die Ferien aus betrieblichen Gründen, krankheits- oder unfallbedingt nicht im Laufe des Kalenderjahres bezogen werden, so können sie auf das nächste Jahr übertragen werden. <sup>3</sup> Die Ferien sind vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses	<b>§ 30 Ferienbezug</b> <sup>1</sup> Der Ferienanspruch beträgt 25 Tage pro Kalenderjahr. Er erhöht sich im Jahr des 50. Geburtstages auf 28 Arbeitstage und im Jahr des 60. Geburtstages auf 30 Arbeitstage. <sup>2</sup> Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, wird der Ferienanspruch pro rata temporis berechnet.	Die Anzahl Ferientage waren bisher im Personalreglement aufgeführt mit: 23, 28 und 33 Tagen je nach Alterskategorie.



Geltendes Recht	Neues Recht	Bemerkungen
zu beziehen.	<p><sup>3</sup> Bei längerer Absenz wird der Ferienanspruch gemäss den Vorgaben von § 32 der Personalverordnung gekürzt.</p> <p><sup>4</sup>Die Mitarbeitenden können jährlich bis zu maximal 3 Tage ihrer Ferientage für die Zukunft, höchstens aber für 5 Jahre ansparen. Die Ferientage werden im Hinblick auf Arbeitspensenwechsel als Stundenguthaben dargestellt.</p> <p><sup>5</sup>Das angesparte Guthaben kann mit Anreicherung von ordentlichen Ferientagen maximal bis 20 Tage entsprechend der aktuellen Soll-Arbeitszeit bezogen werden.</p> <p><sup>6</sup>Planung und Bezug der angesparten Ferientage erfolgt in frühzeitiger Absprache mit den Vorgesetzten.</p>	Das Ansparen von Ferien soll jenen Mitarbeitenden die Möglichkeit zu einer kurzen Regeneration und Horizonterweiterung geben, welche von dieser Möglichkeit Gebrauch machen wollen. Die Möglichkeit des Ansparens von Ferien wird nach oben klar beschränkt, damit betriebliche Abläufe gesichert bleiben. Diese Regelung wurde als Abfederungsmassnahme im Rahmen der Streichung des Sabbatical einvernehmlich von der Arbeitsgruppe vorgeschlagen.
<p><b>§ 40 Arbeitspause (Sabbatical)</b></p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält eine Arbeitsplatzzusicherung.</p> <p><sup>2</sup> Lehrjahre, früher auf der Gemeinde erbrachte Arbeitsjahre sowie Urlaube von mehr als sechs aufeinander folgender Monaten werden bei der Ermittlung der anrechenbaren Jahre nicht mitgezählt.</p> <p><sup>3</sup> Der Bezug einer Arbeitspause ist der/dem Vorgesetzten mindestens sechs Monate vor dem geplanten Bezug bekannt zu geben.</p> <p><sup>4</sup> Der Bezug der Arbeitspause bewirkt keine Kürzung des Ferienanspruchs.</p>	<p><b>§ 34 Arbeitspause (Sabbatical)</b></p> <p><i>Aufgehoben</i></p>	Aufhebung des Sabbatical.



Geltendes Recht	Neues Recht	Bemerkungen
<p><b>§ 41 Krankheit und Unfall während den Ferien</b> <sup>1</sup> Erleidet die/der Mitarbeitende während den Ferien eine Krankheit oder einen Unfall, so dass eine Arbeitsunfähigkeit vorliegen würde, so gelten die Ferien als unterbrochen. <sup>2</sup> Die verlorenen Ferientage können nachbezogen werden, wenn die Gesundheitsstörung länger als drei Kalendertage gedauert hat und die Krankheit oder der Unfall durch ein am Ferienort ausgestelltes Arztzeugnis bestätigt wird.</p>	<p><b>§ 31 Arbeitsunfähigkeit während den Ferien</b> <sup>1</sup> Erleidet Mitarbeitende während den Ferien eine Krankheit oder einen Unfall, so dass eine Arbeitsunfähigkeit vorliegen würde, so gelten die Ferien als unterbrochen. <sup>2</sup> Die so verlorenen Ferientage können nachbezogen werden, wenn die Gesundheitsstörung länger als drei Kalendertage dauerte und durch ein Arztzeugnis bestätigt wird.</p>	<p>Sprachliche Anpassungen.</p>
<p><b>§42 Reduktion des Ferienanspruchs</b> <sup>1</sup> Bei Absenzen bis zu sechs Monaten infolge Krankheit, Unfall, obligatorischem öffentlichem Dienst oder bezahltem Mutterschaftsurlaub bleibt der Ferienanspruch unverändert. <sup>2</sup> Bei längeren Absenzen wird der Ferienanspruch für jeden weiteren halben Monat um 1/24 gekürzt. <sup>3</sup> Bereits bezogene Ferientage sind bei der Berechnung des verbleibenden Ferienanspruchs nicht zu berücksichtigen. <sup>4</sup> Bei unbezahltem Urlaub von mehr als einem Monat wird der Ferienanspruch für jeden weiteren halben Monat um 1/24 gekürzt.</p>	<p><b>§ 32 Reduktion des Ferienanspruchs</b> <sup>1</sup> Bei Absenzen bis zu zwei Monaten infolge Krankheit, Unfall, obligatorischem öffentlichem Dienst oder bezahltem Mutterschaftsurlaub bleibt der Ferienanspruch unverändert. <sup>2</sup> Bei unter Absatz 1 erwähnten Absenzen, die insgesamt länger als zwei Monate dauern, wird der Ferienanspruch für jeden weiteren halben Monat um 1/24 gekürzt. <sup>3</sup> Bereits bezogene Ferientage sind bei der Berechnung des verbleibenden Ferienanspruchs nicht zu berücksichtigen. <sup>4</sup> Bei unbezahltem Urlaub von mehr als einem Monat wird der Ferienanspruch für jeden weiteren halben Monat um 1/24 gekürzt.</p>	<p>Die Regelung wird dem Obligationenrecht angenähert. Dies hat eine Reduktion des Ferienanspruchs nach einer Karenzfrist von 2 Monaten zur Folge.</p>
<p><b>II. Urlaub</b></p>	<p><b>II. Urlaub</b></p>	
<p><b>§ 43 Mutterschaftsurlaub</b> <sup>1</sup> Die Mitarbeiterin ist verpflichtet, ihre Schwangerschaft so bald als möglich der/dem zuständigen Abteilungslei-</p>	<p><b>§ 33 Mutterschaftsurlaub</b> <sup>1</sup> Die Mitarbeiterin spricht den Beginn ihres Schwangerschaftsurlaubs frühzeitig mit der Abteilung Perso-</p>	<p>Abschaffung der Mitteilungspflicht von Schwangeren, welche weder kontrolliert noch sanktioniert werden konnte.</p>



Geltendes Recht	Neues Recht	Bemerkungen
<p>ter/in bekannt zu geben. <sup>2</sup> Schwangerschaftsbedingte Arbeitsunfähigkeit innerhalb der zwei Monate vor der Geburt werden an den Mutterschaftsurlaub angerechnet. Die Arbeitsunfähigkeit ist durch ein ärztliches Zeugnis zu belegen. <sup>3</sup> Krankheit oder Unfall nach Eintritt des Mutterschaftsurlaubs zieht keine Verlängerung des Urlaubs nach sich. <sup>4</sup> Wird der Urlaub von sechs Monaten nicht ausgeschöpft, entsteht kein Anspruch auf zusätzliche Entschädigung. <sup>5</sup> Als Abgeltung für den fünften und sechsten Monat verpflichtet sich die Mitarbeiterin, das Anstellungsverhältnis pro Urlaubsmonat je einen Monat fortzuführen.</p>	<p>nal ab, spätestens aber drei Monate vor der voraussichtlichen Niederkunft. <sup>2</sup> Schwangerschaftsbedingte Arbeitsunfähigkeit innerhalb von zwei Wochen vor der Geburt werden an den Mutterschaftsurlaub angerechnet. Die schwangerschaftsbedingte Arbeitsunfähigkeit ist durch ein ärztliches Zeugnis zu belegen. <sup>3</sup> Krankheit oder Unfall nach Antritt des Mutterschaftsurlaubs zieht keine Verlängerung desselben nach sich. <sup>4</sup> Wird der Urlaub von 16 Wochen nicht voll ausgeschöpft, entsteht daraus kein Anspruch auf Entschädigung. <sup>5</sup> aufgehoben.</p>	<p>Abschaffung der in § 43 Abs. 5 der bestehenden Personalverordnung festgelegten Arbeitsverpflichtung.</p>
<p><b>§ 44 Vaterschaftsurlaub</b> Krankheit oder Unfall nach Antritt des Vaterschaftsurlaubes zieht keine Verlängerung des Urlaubs nach sich.</p>	<p><b>§ 34 Vaterschaftsurlaub</b> Krankheit oder Unfall nach Antritt des Vaterschaftsurlaubs zieht keine Verlängerung desselben nach sich.</p>	
<p><b>§ 45 Urlaub zur Ausübung eines öffentlichen Amtes</b> Als Ausübung eines öffentlichen Amtes gilt die Arbeit als Mitglied eidgenössischer, kantonaler oder kommunaler Behörden und Kommissionen sowie kirchlicher Behörden.</p>	<p><b>§ 45 Urlaub zur Ausübung eines öffentlichen Amtes</b> <i>Aufgehoben.</i></p>	<p>Die Formulierung „öffentliches Amt“ ist im allgemeinen Sprachgebrauch bereits hinreichend definiert.</p>
<p><b>§ 46 Urlaub für Expertentätigkeit</b> Die Gemeinde gewährt den Mitarbeitenden, die als Experte oder Expertin an staatlichen oder staatlich anerkannten Prüfungen auftreten, die effektive zeitliche Beanspruchung, höchstens aber pro Kalenderjahr fünf Tage als bezahlte Arbeitszeit.</p>	<p><b>§ 35 Urlaub für Expertentätigkeit</b> Die Gemeinde gewährt den Mitarbeitenden, die als Experte oder Expertin an staatlichen oder staatlich anerkannten Prüfungen auftreten, die effektive zeitliche Beanspruchung, höchstens aber pro Kalenderjahr fünf Tage als bezahlte Arbeitszeit.</p>	<p>Sprachliche Anpassungen.</p>



Geltendes Recht	Neues Recht	Bemerkungen			
<p><b>§ 47 Urlaub für die Teilnahme an Sitzungen der Personalverbände</b></p> <p><sup>1</sup> Als Teilnahme an Sitzungen der Personalverbände gilt die Mitwirkung als Mitglied der Personalkommission der Gemeindeverwaltung Binningen; Mitglied der von Personalverbänden gewählten Vorstände.</p> <p><sup>2</sup> Die Gemeinde gewährt den Mitarbeitenden zur Ausübung dieser Tätigkeit die effektive zeitliche Beanspruchung, höchstens aber pro Kalenderjahr 15 bezahlte Arbeitstage.</p>	<p><b>§ 36 Urlaub für Teilnahme an Sitzungen der Personalverbände</b></p> <p><sup>1</sup> Als Teilnahme von Sitzungen von Personalverbänden gilt die Mitwirkung als</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Mitglied der Personalkommission der Gemeindeverwaltung Binningen</li><li>b. Mitglied der von Personalverbänden gewählter Vorstände</li></ul> <p><sup>2</sup> Die Gemeinde gewährt den Mitarbeitenden zur Ausübung dieser Tätigkeiten die effektive zeitliche Beanspruchung, höchstens aber 15 bezahlte Arbeitstage pro Kalenderjahr.</p>				
<p><b>§ 48 Urlaub für Jugendarbeit</b></p> <p><sup>1</sup> Die Gemeinde gewährt den Mitarbeitenden für unentgeltliche, leitende oder betreuende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit fünf Tage pro Kalenderjahr.</p> <p><sup>2</sup> Der Anspruch reduziert sich anteilmässig bei einem Teilzeitpensum.</p>	<p><b>§ 37 Urlaub für Jugendarbeit</b></p> <p>Die Gemeinde gewährt den Mitarbeitenden für unentgeltliche, leitende oder betreuende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit 5 bezahlte Arbeitstage pro Kalenderjahr.</p>	Abschaffung der Kürzung für Teilzeitmitarbeitende.			
<p><b>§ 49 Urlaub für Weiterbildung</b></p> <p>Der Gemeinderat erlässt eine spezielle Verordnung.</p>	<p><b>§ 38 Urlaub für Weiterbildung</b></p> <p>Der Gemeinderat erlässt eine spezielle Verordnung.</p>				
<p><b>§ 50 Kurzurlaub für persönliche Ereignisse und Anlässe</b></p> <p><sup>1</sup> Bezahlter Kurzurlaub wird bewilligt für:</p>	<p><b>§ 39 Kurzurlaub für persönliche Ereignisse und Anlässe</b></p> <p><sup>1</sup> Bezahlter Kurzurlaub wird bewilligt für:</p> <table border="1" data-bbox="875 1342 1520 1382"><tr><td data-bbox="875 1342 981 1382"></td><td data-bbox="981 1342 1294 1382">Anlass / Ereignis</td><td data-bbox="1294 1342 1520 1382">Anzahl Urlaubs-</td></tr></table>		Anlass / Ereignis	Anzahl Urlaubs-	
	Anlass / Ereignis	Anzahl Urlaubs-			



Geltendes Recht			Neues Recht			Bemerkungen
	Anlass / Ereignis	Anzahl Urlaubstage pro Ereignis oder Kalenderjahr			tage pro Ereignis oder Kalenderjahr	
a.	Eigene Hochzeit inkl. Ziviltrauung	3 Tage	a.	Eigene Hochzeit inklusive Ziviltrauung oder Verpartnerung	<sup>2</sup> Tage	
b.	Hochzeit in eigener Familie	1 Tag	b.	Hochzeit in der eigenen Familie	1 Tag	
c.	Geburt eines eigenen Kindes (Vater)	1 Tage	c.	Geburt des eigenen Kindes (Vater)	2 Tage	
d.	Abholen des Adoptivkinds	1 Tag	d.	Abholen des Adoptiv- oder Pflegekinds	1 Tag	
e.	Pflege erkrankter oder verunfallter Familienmitglieder (Kinder, Eltern, Lebenspartner/in, Geschwister)	3 Tage pro Ereignis max. 6 Tage pro Kalenderjahr	e.	Pflege erkrankter oder verunfallter Familienmitglieder (Kinder, (Ehe)Partner/innen, Eltern und Geschwister)	3 Tage pro Ereignis bis zu 6 Tage pro Kalenderjahr	
f.	Todesfall Ehepartner/in, Lebenspartner/in, Elternteil oder Kind	3 Tage	f.	Todesfall Ehe- oder Lebenspartner/in, Elternteil oder Kind	3 Tage	
g.	Todesfall anderer Verwandter oder Dritter zur Teilnahme an der Trauerfeier	1 Tag	g.	Todesfall anderer Verwandter oder Dritter zur Teilnahme an der Trauerfeier	1 Tag	
h.	Wohnungswechsel	1 Tag	h.	Wohnungswechsel	1 Tag	
i.	Vorladung durch Behörden	Erforderliche	i.	Vorladung durch Behörden	Erforderliche Zeit	
			j.	Militärischer Orientie-	1 Tag	



Geltendes Recht			Neues Recht			Bemerkungen
	hören	Zeit		rungstag		
j.	Militärischer Orientierungstag	1 Tag	k.	Militärische Rekrutierung	Gemäss Aufgebot	
k.	Militärische Rekrutierung	Gemäss Aufgebot	l.	Aktive Teilnahme oder Mitwirkung an eidgenössischen Kultur- oder Sportanlässen	2 Tage pro Kalenderjahr	
l.	Aktive Teilnahme oder Mitwirkung an eidg. Kultur- oder Sportanlässen	2 Tage pro Kalenderjahr	m	Aus- und Weiterbildungen im öffentlichen Sicherheitsbereich	Gemäss Aufgebot	
m	Aus- und Fortbildungen im öffentlichen Sicherheitsbereich	Gemäss Aufgebot	<sup>2</sup> Fällt ein Ereignis gemäss lit. a bis f in die Ferien, so besteht im Umfang der beanspruchten Kurzurlaubstage Anspruch auf Nachbezug der entgangenen Ferientage. <sup>3</sup> aufgehoben.			
<sup>2</sup> Fällt ein Ereignis gemäss lit. a bis f in die Ferien, so besteht im Umfang der beanspruchten Kurzurlaubstage Anspruch auf Nachbezug der entgangenen Ferientage. <sup>3</sup> Die Zeitgutschrift erfolgt in Abhängigkeit zum Stellenpensum.			<sup>2</sup> Fällt ein Ereignis gemäss lit. a bis f in die Ferien, so besteht im Umfang der beanspruchten Kurzurlaubstage Anspruch auf Nachbezug der entgangenen Ferientage. <sup>3</sup> aufgehoben.			Abschaffung der Kürzung für Teilzeitmitarbeitende.
<b>§ 51 Unbezahlter Urlaub</b> <sup>1</sup> Den Mitarbeitenden kann ein unbezahlter Urlaub bis zu einer Höchstdauer von 12 Monaten gewährt werden. <sup>2</sup> Bei unbezahltem Urlaub von mehr als einem Monat wird der Ferienanspruch pro halben Monat um 1/24 gekürzt. <sup>3</sup> Bei unbezahltem Urlaub von mehr als sechs Monaten wird die Anstellungsdauer unterbrochen. <sup>4</sup> Bei einem unbezahltem Urlaub von mehr als drei Monaten wird eine Arbeitsverpflichtung von einem Jahr auferlegt. <sup>5</sup> Während der Dauer des unbezahlten Urlaubs bleiben die Mitarbeitenden weiterhin bei der bestehenden Vorsorge-			<b>§ 40 Unbezahlter Urlaub</b> <sup>1</sup> Den Mitarbeitenden kann ein unbezahlter Urlaub bis zu einer Höchstdauer von 12 Monaten gewährt werden. <sup>2</sup> Bei unbezahltem Urlaub von mehr als einem Monat Dauer wird der Ferienanspruch pro halben Monat um 1/24 gekürzt. <sup>3</sup> Bei unbezahltem Urlaub von mehr als sechs Monaten wird die Anstellungsdauer unterbrochen. <sup>4</sup> Bei einem unbezahlten Urlaub von mehr als drei Monaten Dauer wird eine Arbeitsverpflichtung von einem Jahr auferlegt.			



Geltendes Recht	Neues Recht	Bemerkungen
<p>einrichtung versichert. Der rentenberechtigte Verdienst wird um 1/6 der insgesamt entgangenen Beiträge aller Art gekürzt.</p> <p><sup>6</sup> Während dem unbezahlten Urlaub von mehr als einem Monat leistet die Gemeinde keine Beiträge an die berufliche Vorsorge.</p> <p><sup>7</sup> Bei einem unbezahlten Urlaub von mehr als einem Monat haben sich die Mitarbeitenden selbst für das Unfallrisiko zu versichern.</p>	<p><sup>5</sup> Während der Dauer des unbezahlten Urlaubs bleiben die Mitarbeitenden bei der bestehenden Vorsorgeeinrichtung versichert. Der rentenberechtigte Verdienst wird um 1/6 der insgesamt entgangenen Beiträge aller Art gekürzt.</p> <p><sup>6</sup> Während dem unbezahlten Urlaub von mehr als einem Monat Dauer leistet die Gemeinde keine Beiträge an die berufliche Vorsorge.</p> <p><sup>7</sup> Bei einem unbezahlten Urlaub von mehr als einem Monat Dauer haben sich die Mitarbeitenden selbst gegen das Unfallrisiko zu versichern. Die Abteilung Personal macht sie bei der Gewährung des Urlaubs darauf aufmerksam.</p>	<p>Die Mitarbeitenden werden auf den fehlenden Unfallversicherungsschutz aufmerksam gemacht.</p>
<p><b>§ 52 Verfahren und Zuständigkeiten bei Urlaub</b></p> <p><sup>1</sup> Gesuche um ein Sabbatical, einen unbezahlten Urlaub oder den Mutterschaftsurlaub sind dem Personaldienst einzureichen.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat ist zuständig für die Bewilligung eines Sabbaticals oder unbezahlten Urlaubs der Gemeindeverwalterin oder des Gemeindeverwalters und der Abteilungsleiter/innen.</p> <p><sup>3</sup> Die/der Gemeindeverwalter/in ist zuständig für die Bewilligung eines Sabbaticals oder unbezahlten Urlaubs aller übrigen Mitarbeitenden.</p> <p><sup>4</sup> Die/der Abteilungsleiter/in ist zuständig für die Bewilligung des Kurzurlaubs.</p> <p><sup>5</sup> Der Personaldienst bewilligt den Urlaub für Jugendarbeit.</p>	<p><b>§ 41 Verfahren und Zuständigkeiten bei Urlaub</b></p> <p><sup>1</sup> Gesuche um einen unbezahlten Urlaub sind bei der Abteilung Personal einzureichen.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat ist zuständig für die Gewährung eines unbezahlten Urlaubs der Verwaltungsleiterin, des Verwaltungsleiters.</p> <p><sup>3</sup> Die Verwaltungsleiterin, der Verwaltungsleiter ist zuständig für die Gewährung des unbezahlten Urlaubs für alle übrigen Mitarbeitenden und Kaderangestellten.</p> <p><sup>4</sup> Die Abteilungsleitenden sind zuständig für die Gewährung von Kurzurlauben gemäss § 39 dieser Verordnung.</p> <p><sup>5</sup> Die Abteilung Personal bewilligt den Urlaub für Jugendarbeit gemäss § 37 dieser Verordnung.</p>	





Geltendes Recht	Neues Recht	Bemerkungen
<b>III. Einsatz im Rahmen von öffentlichen Diensten</b>	<b>III. Einsatz im Rahmen von öffentlichen Diensten</b>	
<b>§ 53 Aufgebot für öffentliche Dienste</b> <sup>1</sup> Sobald das Aufgebot bekannt ist, hat die/der Mitarbeitende ihre/seine vorgesetzte Stelle zu informieren. <sup>2</sup> Die Meldekarte für die Erwerbsausfallentschädigung, sofern für diese Dienstleistung vorgesehen, ist dem Personaldienst innert zwei Wochen nach Beendigung der Dienstzeit einzureichen. <sup>3</sup> Die Erwerbsausfallentschädigung fällt, soweit sie durch den Lohn kompensiert wird, an die Gemeinde.	<b>§ 42 Aufgebot für öffentliche Dienste</b> <sup>1</sup> Sobald das Aufgebot bekannt ist, haben die Mitarbeitenden die vorgesetzte Stelle zu informieren. <sup>2</sup> Die Meldekarte für die Erwerbsausfallentschädigung, sofern für diese Dienstleistung vorgesehen, ist der Abteilung Personal innert zwei Wochen nach Beendigung der Dienstzeit einzureichen. <sup>3</sup> Die Erwerbsausfallentschädigung fällt, soweit sie durch Lohn kompensiert wird, an die Gemeinde.	Sprachliche Anpassungen.
<b>§ 54 Arbeitsverpflichtung für Militärdienst</b> <sup>1</sup> Für die Dauer der Rekrutenschule und die Beförderungsdienste zum Unteroffizier und Offizier hat der Mitarbeitende keine Arbeitsverpflichtung einzugehen. <sup>2</sup> Erbringt der Mitarbeitende im Anschluss an die Rekrutenschule die gesamte Dienstpflicht als Durchdiener so hat er eine Arbeitsverpflichtung von 12 Monaten einzugehen.	<b>§ 43 Arbeitsverpflichtung für Militärdienst</b> <sup>1</sup> Für die Dauer der Rekrutenschule und die Beförderungsdienste zum Unteroffizier und Offizier haben Mitarbeitende keine Arbeitsverpflichtung einzugehen. <sup>2</sup> Erbringen Mitarbeitende im Anschluss an die Rekrutenschule die gesamte Dienstpflicht als Durchdienende so haben sie eine Arbeitsverpflichtung von 12 Monaten ab Dienstende einzugehen.	Sprachliche Anpassungen.
<b>G. Übergangs- und Schlussbestimmungen</b>	<b>G. Übergangs- und Schlussbestimmungen</b>	
<b>§ 55 Übergangsbestimmungen</b> Diese Personalverordnung findet auch Anwendung auf alle Individualarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2008 abgeschlossen worden sind.	<b>§ 44 Übergangsbestimmungen</b> Diese Personalverordnung findet auch Anwendung auf alle Individualarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Juli 2016 abgeschlossen worden sind.	
<b>§ 56 Aufhebung bisherigen Rechts</b> <sup>1</sup> Die Personalverordnung der Gemeinde Binningen vom 29. Februar 2000 wird aufgehoben. <sup>2</sup> Auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung	<b>§ 45 Aufhebung bisherigen Rechts</b> <sup>1</sup> Die Personalverordnung der Gemeinde Binningen vom 5. Juni 2007 wird aufgehoben. <sup>2</sup> Auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verord-	



# GEMEINDE BINNINGEN

Gemeinderat

Geltendes Recht	Neues Recht	Bemerkungen
sind alle mit ihr im Widerspruch stehenden Bestimmungen aufgehoben.	nung sind alle mit ihr im Widerspruch stehenden Bestimmungen aufgehoben.	
<b>§ 57 Inkrafttreten</b> Diese Verordnung tritt per 1. Januar 2008 in Kraft.	<b>§ 46 Inkrafttreten</b> Diese Verordnung tritt per 1. Juli 2016 in Kraft.	