

Erläuterungen zum Personalreglement

A. Allgemeine Bestimmungen

Ad § 1 Geltungsbereich (*materielle Änderung*)

Aufgrund des Bildungsgesetzes fallen die kommunalen Lehrkräfte am Kindergarten und an der Primarschule nicht unter das kommunale Personalrecht. Sie unterstehen dem kantonalen Personalrecht.

Neu wird für Regelungslücken auf das Obligationenrecht verwiesen. Das heisst, dass subsidiär zum vorliegenden Personalrecht die Bestimmungen des Obligationenrechts angewendet werden.

Ad § 2 Grundsätze der Personalpolitik (*materielle Änderung*)

Folgende Grundsätze sind zusätzlich zu den bisherigen aufgenommen worden:

- Anwendung eines leistungs- und wirkungsorientierten Lohnsystems,
- Positionierung der Gemeindeverwaltung als attraktive Arbeitgeberin,
- Schutz der Persönlichkeit, der Gesundheit und der Arbeitssicherheit des Personals,
- Förderung eines umweltbewussten Verhaltens am Arbeitsplatz.

Ad § 3 Verjährung (*redaktionelle Änderung*)

Diese Bestimmung hat bereits heute Gültigkeit, bislang erfolgte aber lediglich ein Verweis auf das kantonale Personalrecht. Im Sinn der Verständlichkeit wird nun der Gesetzestext vollständig abgebildet.

B. Das Arbeitsverhältnis

Ad § 4 Rechtsform und Entstehung des Arbeitsverhältnisses (*materielle Änderung*)

Das Arbeitsverhältnis ist nach wie vor öffentlich-rechtlich. Der Geltungsbereich des Personalreglements wird, was die Unterscheidung zwischen privatrechtlicher und öffentlich-rechtlicher Anstellung anbelangt, fast unverändert übernommen.

Im Gegensatz zu heute sollen alle befristeten Arbeitsverhältnisse nach den Bestimmungen des OR abgeschlossen werden können. Auf die einjährige zeitliche Befristung wird verzichtet.

Ebenfalls verzichtet wird auf die noch nie geltend gemachte oder gewünschte Möglichkeit, dass ein/e Mitarbeiter/in privatrechtlich angestellt werden will, da diese Anstellungsform für den/die Mitarbeiter/in schlechter wäre.

Im 1999/2000 wurde vom Gesetzgeber bewusst eine Ungleichbehandlung zwischen den Mitarbeitenden herbeigeführt, indem zwei verschiedene Anstellungsrechte geschaffen wurden. Grund: bei kleinem Pensum wohl eher auch weniger Beziehung und Identifikation zum Arbeitgeber. Die beiden Anstellungsrechte unterscheiden sich heute v.a. bezüglich Lohnfortzahlungsdauer im Krankheitsfall (kurze Lohnfortzahlungsfristen); kein Stufenanstieg, sondern nur teuerungsbedingte individuelle Erhöhung Grundlohn; unterschiedlicher Kündigungsschutz; keine Jubiläums- oder Treueprämien; kein Dienstaltersurlaub; keine Versicherung für Altersvorsorge, wenn BVG-Verdienst nicht erreicht ist. Der Anteil der Mitarbeitenden, die unbefristet ein kleineres Pensum als 20% ausüben liegt bei 39 Personen (Reinigungsdienst, Erwachsenenbildung, Aktivierungstherapie) im Gegensatz zu 140 Personen mit einem höheren Pensum.

Ad § 5 Stellenausschreibung *(materielle Änderung)*

Aus verwaltungsökonomischen Gründen soll die Möglichkeit bestehen, befristete Stellen nicht mehr auszuschreiben.

Ad § 6 Anstellungsinstanz *(materielle Änderung)*

Der Gemeinderat ist noch zuständig für die Anstellung des Kaders. Die übrigen Mitarbeitenden werden vom Gemeindeverwalter angestellt, d.h. der Anstellungsentscheid für Mitarbeitende muss nicht mehr immer vor den Gemeinderat gebracht und von diesem beschlossen werden. Dies gilt auch für Änderung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Arbeitsverträge und Kündigungen werden jeweils von der Anstellungsinstanz unterzeichnet. Da der Gemeinderat nicht in die Rekrutierungsphase der Mitarbeitenden eingebunden ist, kann keine Meinungsbildung über die Bewerber/innen gemacht werden. Beim heutigen Wahlakt handelt es sich um ein rein formelles Vorgehen, das dem Gemeinderat keine Möglichkeiten auf eine Beeinflussung im Auswahlverfahren gibt. Die Entscheidungskompetenz zur Anstellung soll daher der Stelle erteilt werden, welche am Rekrutierungsprozess beteiligt ist.

Die Mitwirkung des Gemeinderats im Rekrutierungsverfahren des Kaders ist in der Personalverordnung näher geregelt. Das Personalrekrutierungsverfahren bis und mit Anstellungsentscheid soll weiterhin Aufgabe des Personaldienstes in enger Zusammenarbeit mit der Linie sein.

Ad § 7 Probezeit *(materielle Änderung)*

Auf die Möglichkeit der Verlängerung der Probezeit wird verzichtet. Die Praxis zeigt, dass ein Aufschieben eines allfälligen Kündigungsentscheids durch die Fristverlängerung nicht einfacher wird und auch für beide Seiten belastend sein kann. Während der Dauer von sechs Monaten können sowohl Arbeitsverhalten wie Leistung beurteilt werden.

Ad § 8 Personalakten *(materielle Änderung)*

Geregelt wird nur noch der Anspruch auf Einsicht in die eigenen Personalakten. Auf die bisherigen Absätze 1 und 2 wird verzichtet; dies ergibt sich auch explizit aus dem Datenschutzgesetz.

Es entspricht der aktuellen Praxis, dass Bewerbungsunterlagen nach Stellenbesetzung den Bewerber/innen zurückgesandt werden.

Ad § 9 Beendigung des Arbeitsverhältnisses *(redaktionelle Änderung)*

Abschliessende Aufzählung der bisherigen Beendigungsgründe des Arbeitsverhältnisses.

Ad § 10 Kündigungsfristen und –termine *(materiell unverändert)*

Aufzählen der Kündigungsfristen, die für Gemeindeverwalter/in und Abteilungsleitende und übrige Mitarbeitende unterschiedlich lang sind.

Ad § 11 Arbeitszeugnis *(materiell unverändert)*

Der Anspruch auf Ausstellen eines Arbeitszeugnisses wird geregelt.

Ad § 12 Ordentliche Kündigung *(materiell unverändert)*

Abschliessend aufgeführt sind die Gründe, welche die Gemeinde zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigen. Der/die Mitarbeiter/in kann ohne Grundangabe kündigen.

Ad § 13 Ausserordentliche Kündigung *(materiell unverändert)*

Als ausserordentliche Kündigung wird die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses bezeichnet, die aber nur aus wichtigem Grund erfolgen kann.

Ad § 14 Folgen bei Verletzung der Bestimmungen über die Auflösung (*materiell unverändert*)

Wird im Nachhinein festgestellt, dass kein wesentlicher oder wichtiger Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorlag, so hat die Arbeitgeberin eine Entschädigung von maximal sechs Monatslöhnen zu zahlen. Nach wie vor besteht kein Anspruch auf Wiederanstellung.

Ad §§ 15-17 Auflösung infolge Invalidität, Versetzen in den Ruhestand, Erreichen der Altersgrenze (*materielle Änderung*)

Aufzählung weiterer Beendigungsgründe des Arbeitsverhältnisses.

Bei Vorliegen einer Teilinvalidität wird auf die bisherige „Kann-Regelung“ für den Abschluss eines neuen Arbeitsverhältnisses verzichtet. Dies bedeutet aber nicht, dass Integration, Zuweisung einer neuen oder andern Arbeit nicht gleichwohl durch den Personaldienst in Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen (ev. Case-Manager/in SUVA) geprüft wird.

Die Bestimmung über das Versetzen in den Ruhestand ist unverändert.

Die Regelung, wonach das Arbeitsverhältnis über den Zeitpunkt des Erreichens der Altersgrenze weitergeführt werden kann, wird aufgehoben. Sie ist in Anbetracht der heutigen Arbeitsmarktsituation nicht angebracht. Offene Stellen können besetzt werden; zudem sollen auch jüngere Mitarbeitende eine Chance zur Anstellung erhalten.

Ad § 18 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen (*materielle Änderung*)

Ad § 19 Kündigung zur Unzeit (*materielle Änderung*)

Regelung, dass eine Kündigung bei Vorliegen bestimmter Sachverhalte für eine bestimmte Zeitdauer nicht ausgesprochen werden kann. Die Kündigung kann erst nach Ablauf der erwähnten Sperrfristen ausgesprochen werden. Es werden die Bestimmungen des Obligationenrechts über die Kündigung zur Unzeit nach Ablauf der Probezeit sinngemäss angewendet.

Die bisherige zweimonatige Sperrfrist für Militär-, Zivilschutz- und Zivilschutzdienst wird auf einen Monat verkürzt.

C. Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden

Ad § 20 Aus- und Weiterbildung (*materielle Änderung*)

In Vollzug eines der verankerten personalpolitischen Grundsätze fördert die Gemeinde die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden, wobei sich diese Förderung nicht nur auf fachliche Weiterbildung beschränkt. In einer speziellen Weiterbildungsverordnung vom 5. August 2003 hat der Gemeinderat das Nähere geregelt.

Verzichtet wird auf die Erwähnung, dass eine Weiterbildung nicht mit einer Forderung auf Lohnerhöhung gleichzustellen ist.

Ad § 21 Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch (*materiell unverändert*)

Das Mitarbeiter/innengespräch wird einmal jährlich zwischen dem/der Vorgesetzten und dem/der Mitarbeiter/in durchgeführt und bildet Grundlage für den Entscheid einer individuellen Lohnerhö-

hung über einen allfälligen Anstieg des Leistungsanteils oder die allfällige Gewährung einer Leistungsprämie.

Die Modalitäten werden neu in der Personalverordnung geregelt.

Ad § 22 Nebenerwerbstätigkeit (materielle Änderung)

Da vor allem im Bereich der Teilzeitbeschäftigten eine Einflussnahme auf einen entgeltlichen Nebenerwerb nicht möglich ist, soll neu die entgeltliche Nebenerwerbstätigkeit mit Ausnahme von zwei Tatbeständen nicht mehr bewilligungspflichtig sein, sie muss aber dem/der Gemeindeverwalter/in gemeldet werden. Die vorgängige Bewilligung ist dann einzuholen, wenn die Möglichkeit einer Interessenkollision besteht oder Arbeitszeit in Anspruch genommen wird.

Ad § 23 Mitsprache (materielle Änderung)

Das Mitspracherecht der Mitarbeitenden kann durch sie persönlich, durch einen Personalverband oder durch die Personalkommission wahrgenommen werden.

Die Regelung, wonach einem/r Mitarbeitenden aus der Ausübung dieses Rechts kein Nachteil erwachsen darf, ist bei der Aufzählung der ordentlichen Kündigung geregelt.

Ad § 24 Personalkommission (materiell unverändert)

Die Mitsprache betrieblicher oder organisatorischer Fragen, die für das gesamte Personal von Belang sind, wird auch durch die vom Personal gewählte Personalkommission ausgeübt.

Ad §§ 25 und 26 Ablehnung von Vorteilen / Schweigepflicht (materielle Änderung)

Aufzählung der Pflicht zur Verschwiegenheit und des Verbots der Geschenkkannahme, die aus dem Arbeitsverhältnis entstehen. Neu aufgenommen wurde die Regelung, dass Äusserungen und Stellungnahmen an nicht-öffentlichen Sitzungen nicht an Dritte weitergegeben werden dürfen.

Ad § 27 Verantwortlichkeit gegenüber Gemeinde und Dritten (materiell unverändert)

Expliziter Verweis auf das kantonale Verantwortlichkeitsgesetz für die Haftung der Mitarbeitenden gegenüber Gemeinde und Dritten. Die Gemeinde schliesst für das Risiko der Drittschäden, verursacht durch Mitarbeitende, eine Betriebshaftpflichtversicherung ab.

Ad § 28 Vertrauensärztliche Untersuchung (materiell unverändert)

D. Lohn und andere geldwerte Leistungen

Ad § 29 Funktionsbewertung und –einstufung (materiell unverändert)

Jede kommunale Funktion in der Verwaltung wird gestützt auf die kantonalen Modellumschreibungen bewertet und einer Lohnklasse zugewiesen.

Ad §§ 30 und 31 Lohnskala / Grundlohn bei Einstellung *(materiell unverändert)*

Wie bisher findet für die Festlegung der Lohnsummen bei und während der Anstellung (Minimal- und Maximallohn sowie Erhöhung des Leistungsanteils) die kantonale Lohntabelle als integrierender Bestandteil des Personalreglements Anwendung.

Ad § 32 Jahreslohn *(materiell unverändert)*

Wegfall der Zulage für dauernde Stellvertretung. Diese soll über die Lohnklasse abgegolten werden.

Ad § 33 Individuelle Entwicklung des Grundlohns *(materielle Änderung)*

Diese Bestimmung regelt die Bemessung sowie die Beurteilungskriterien, welche für die Gewährung einer individuellen Lohnerhöhung erfüllt sein müssen. Die Erhöhung des Grundlohns erfolgt nur, wenn der/die Mitarbeitende in der Gesamtbeurteilung die Qualifikation A (übertrifft die Anforderungen) oder B (erfüllt die Anforderungen) erhalten hat.

Der/die Mitarbeitende kann an Stelle der Erhöhung in Geldwert, die Erhöhung in Form von einmaligen zusätzlichen Ferientagen beziehen.

Ad § 34 Generelle Entwicklung des Grundlohns *(materiell unverändert)*

Analog der heutigen Regelung erfolgt der Entscheid betr. Teuerungsausgleich in Anlehnung an den landrätlichen Entscheid.

Ad § 35 Familienzulage *(materielle Änderung)*

Seit 1. Januar 2006 gilt das neue Familienzulagengesetz, dem auch die Gemeinde als Arbeitgeberin unterstellt ist. Als Familienzulage werden die Kinder- und Ausbildungszulage verstanden, die pro Monat CHF 200.— bzw. CHF 220.— betragen. Diese Zulage wird zum Grundlohn ausgerichtet. Die Kinderzulage wird ab Beginn des Geburtsmonats des Kindes bis zum Ende des Monats ausgerichtet, in welchem das Kind das 16. Altersjahr vollendet. Die Ausbildungszulage wird ab Beginn des Monats nach Vollendung des 16. Altersjahrs bis zum Abschluss der Ausbildung ausgerichtet, längstens jedoch bis zum Ende des Monats, in dem das Kind das 25. Altersjahr vollendet. Pro Kind wird nur eine Familienzulage und neu - unabhängig des Beschäftigungsgrades - eine volle Zulage ausgerichtet.

Ad § 36 Erziehungszulage *(materiell unverändert)*

Bei der Erziehungszulage handelt es sich um eine „freiwillige“ Arbeitgeberleistung. Es besteht keine gesetzliche Verpflichtung. Auch bisher wurde die kantonale Regelung angewendet. Die Erziehungszulage ist an den Anspruch der Familienzulage gekoppelt und wird im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad ausgerichtet. Die Höhe bestimmt sich nach kantonalem Personalrecht.

Ad § 37 Persönliche Zulage *(materiell unverändert)*

Mit dieser Regelung besteht die Möglichkeit einen bis maximal 20% über dem Lohnklassenlohn bemessenen Lohn zu zahlen, um Mitarbeitende zu rekrutieren oder Anreiz zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu schaffen. Damit soll die Möglichkeit geschaffen werden, einen höheren Lohn als den Lohnklassenlohn zu zahlen, um mit marktüblichen Salären konkurrieren zu können.

Ad § 39 Jubiläumsprämie *(materielle Änderung)*

Der Gemeinderat möchte bei der Jubiläumsprämie in mehrere Hinsicht neue Wege gehen: Einerseits soll die Treueprämie zukünftig nicht mehr abhängig vom Lohn der einzelnen Mitarbeitenden, sondern für alle gleich hoch sein. Verzichtet werden soll auf die Anrechnung der in der Gemeindeverwaltung verbrachte Lehrzeit sowie früher erbrachte Anstellungsjahre. Auch die anteilmässige Treueprämie bei Eintritt in den Ruhestand oder bei Invaliditätseintritt soll fallen gelassen werden.

Andererseits sieht der Gemeinderat eine gewisse Wahlfreiheit vor: Die Mitarbeitenden sollen wählen können zwischen Barbezug, Bezug in Ferientagen oder Einzahlung eines Betrags an die Vorsorgeeinrichtung durch die Gemeinde. Diese letzte Variante bezweckt, dass Mitarbeitende, die in der Pensionskasse nicht voll versichert sind, durch zusätzliche Einzahlungen ihre Versicherungsleistungen im Alter aufbessern. Um den entsprechenden Anreiz zu setzen, soll dieser Betrag höher sein.

Es ist offen, ob die vorgesehene neue Wahlfreiheit von den Mitarbeitenden auch genutzt wird. Durchaus denkbar ist es, dass nach zwei, drei Jahren Erfahrung die Anreize neu gesetzt werden müssen. Der Gemeinderat sieht deshalb vor, den Tatbestand der Ausrichtung einer Jubiläumsprämie weiterhin im Personalreglement zu regeln. Die Details (Alternativen und die jeweilige Betragshöhe) sollen in der Personalverordnung stehen (vgl. § 15 der Personalverordnung) und so auch schneller - also ohne nochmalige Revision des Personalreglements - angepasst werden können.

Ad § 40 Abgeltung besonderer Arbeitsleistungen und Auslagen *(materiell unverändert)*

Der Gemeinderat regelt in der Personalverordnung die Abgeltung von beruflich bedingten Spesen (z. B. Fahrspesen, Verpflegung), Arbeiten ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit (Sitzungsgeldanspruch, Entschädigung an Hauswarte) sowie Abgeltung besonderer Arbeiterschwernisse (z. B. Graböffnung).

Ad § 41 Lohnfortzahlung infolge von Arbeitsunfähigkeit *(materielle Änderung)*

Nach Ablauf der Probezeit soll während maximal 730 Tagen bei unverschuldeter Verhinderung an der Arbeitsleistung der volle Lohn weiter bezahlt werden.

Es wird betr. Lohnfortzahlungsdauer und -umfang keine Unterscheidung mehr nach Anstellungsdauer gemacht. Der Eintritt von Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit oder Unfall wird nicht vorsätzlich herbeigeführt. Es sollen daher alle Mitarbeitenden gleich behandelt werden. Durch die teilweise Verlängerung der Lohnfortzahlungsdauer wird auch kein Anreiz auf Geltendmachung geschaffen, vielmehr kann im konkreten Einzelfall eine Härtesituation vermieden werden.

Zugleich werden die Mitarbeitenden, sollte zur Abdeckung des Lohnfortzahlungsrisikos bei Krankheit eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen werden, zur Prämienbeteiligung verpflichtet (vgl. § 57 des Personalreglements).

Ad § 42 Lohnfortzahlung infolge von Einsatz im Rahmen von öffentlichen Diensten *(materielle Änderung)*

Die volle Lohnfortzahlung erfolgt für maximal vier Monate pro Einsatz, bemessen an der Zeit der Rekrutenschule; die Erwerbsausfallentschädigung fällt an die Gemeinde.

Ad § 43 Kürzung der Lohnfortzahlung (*materiell unverändert*)

Nimmt die obligatorische Unfallversicherung eine Kürzung der Taggelder vor infolge grobfahrlässiger Herbeiführung des Unfalls, so ist die Differenz zum vollen Lohn nicht durch die Gemeinde auszugleichen.

Ad § 44 Lohnzahlung bei Haftpflichtansprüchen gegenüber Dritten (*materiell unverändert*)

Haftet ein Dritter für die Folgen der Arbeitsunfähigkeit und leistet Zahlungen für den Erwerbsausfall, kürzt die Gemeinde ihre Lohnleistung. Der/die Mitarbeiter/in kann mit beiden Leistungen zusammen nicht mehr als den vollen Lohn erhalten.

Ad § 45 Lohnnachgenuss (*materiell unverändert*)

Im Todesfall eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin entrichtet die Gemeinde für den laufenden sowie zwei weitere Monate den vollen Lohn an die Hinterbliebenen.

Ad § 46 Weitere Leistungen an das Personal (Benefits) (*materielle Änderung*)

In der bisherigen Personalverordnung wurden Ansprüche gewährt, die im Grundsatz nicht im Reglement verankert sind. Dieses Manko wird nun mit der neuen Bestimmung korrigiert.

Nebst Leistungen in Form von Lohnfortzahlung oder von bezahltem Urlaub kann der Gemeinderat dem Personal weitere Leistungen gewähren (z. B. Reka-Checks, ermässigtter Eintritt ins Hallenbad Spiegelfeld, Gesundheitsförderungsangebote). Siehe §§ 26 – 28 der Personalverordnung.

E. Ferien und Urlaub

Ad § 47 Ferien (*materielle Änderung*)

Neu soll ab dem 46. bzw. 56. Altersjahr der Ferienanspruch jeweils um einen zusätzlichen Tag pro Jahr erhöht werden.

Der Ferienanspruch beträgt ab Vollendung des 20. Lebensjahrs 20 Tage pro Kalenderjahr, ab dem 46. Altersjahr wird pro Kalenderjahr jeweils ein weiterer Tag zusätzlich gewährt, so dass sich bei Vollendung des 50. Altersjahrs der Anspruch auf 25 Tage beläuft. Ab 56. Altersjahr wird wiederum jeweils jährlich ein zusätzlicher Tag gewährt, so dass im Alter von 60 der Ferienanspruch 30 Tage umfasst.

Um nicht zuletzt auch die Marktfähigkeit als Ausbildungsbetrieb zu erhöhen, sollen ab 2007 Personen im Ausbildungsverhältnis (entgegen der gesetzlich zu gewährenden 25 Tage) neu 30 Tage Ferien erhalten.

Ad § 48 Ferienbezug und Abgeltung von Ferien (*materielle Änderung*)

Ferientage sind zu beziehen und werden, mit zwei Ausnahmen, nicht ausbezahlt.

Ad § 49 Urlaub (*materielle Änderung*)

Es wird unterschieden zwischen den aufgezählten Tatbeständen des bezahlten Urlaubs und der generellen Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu beziehen.

Für die in lit. a, e, f und g aufgezählten Ereignisse wird bereits heute ein bezahlter Urlaub gewährt. Der Urlaub für Erledigung persönlicher Angelegenheiten (bisher Kurzaurlauf) ist allerdings lediglich

auf Stufe Personalverordnung geregelt, ohne dass auf Reglementsstufe eine entsprechende Grundsatzregelung besteht. Neu als bezahlter Urlaub aufgeführt sind die Tatbestände von lit. b, c und d.

Die Möglichkeit des Bezugs von unbezahltem Urlaub soll generell flexibel gehandhabt werden ungeachtet des zu Grunde liegenden Sachverhalts. Nebst den bisher explizit geregelten Urlauben (Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub, Pflegschaft für ein Kind) sind auch andere Gründe für ein Aussetzen der Arbeit denkbar, z.B. Pflegefall in der Familie. Auf eine abschliessende Aufzählung soll daher zu Gunsten einer offenen Regelung verzichtet werden. Bezugsdauer und Bewilligungskompetenz werden in der Personalverordnung geregelt.

Ad § 50 Sabbatical (*materielle Änderung*)

Das Sabbatical ist eine Arbeitspause von mindestens 30 zusammenhängenden Arbeitstagen, die der Regeneration und der Horizonterweiterung dient, mit dem Ziel, das Engagement und die Flexibilität der Mitarbeitenden zu erhalten und weiter zu fördern. Es ersetzt den bislang (lediglich auf Verordnungsstufe verankerten) zweimonatigen bezahlten Dienstaltersurlaub (vgl. auch § 30 der Personalverordnung).

Ad § 51 Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub (*materielle Änderung*)

Der Mitarbeiterin wird weiterhin ein sechsmonatiger bezahlter Schwanger- bzw. Mutterschaftsurlaub gewährt, wobei eine Arbeitsverpflichtung für den fünften und sechsten Monat abgeschlossen wird. Hingegen soll die schwangere Mitarbeiterin neu nicht mehr in Genuss einer Abgangentschädigung bei vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses kommen.

Die kommunale Regelung geht über die gesetzliche Mutterschaftsversicherung (während maximal 98 Tagen 80% des Lohns) hinaus.

Das eidg. Erwerbersatzgesetz regelt mit Wirkung ab 1.7.2005 die Mutterschaftsentschädigung. Ab Geburt besteht während 14 Wochen (98 Tagen) Anspruch auf Entschädigung, die als Taggeld 80 % des Erwerbseinkommens entspricht. Die heutige und zukünftige kommunale Regelung ist grosszügiger. Die finanziellen Auswirkungen sind seit 1.7.2005 für die Gemeinde reduziert, da die Gemeinde von der Ausgleichskasse 80 % des Lohnes während 98 Tagen erhält.

Ad § 52 Vaterschaftsurlaub (*materiell unverändert*)

Weiterhin soll ein bezahlter Vaterschaftsurlaub von fünf Tagen gewährt werden. Die bisherige Möglichkeit, noch 12 weitere Wochen als unbezahlten Urlaub zu beziehen, fällt neu unter die Bestimmung von § 49 Abs. 3

F. Arbeitszeit, arbeitsfreie Tage

Ad § 53 Arbeitszeit und arbeitsfreie Tage *(materiell unverändert)*

Der Gemeinderat regelt in der Personalverordnung sämtliche Belange zum Thema Arbeitszeit und die bezahlten arbeitsfreien Tage.

G. Versicherungen

Ad § 54 Berufliche Vorsorge *(materiell unverändert)*

Sämtliche Mitarbeitenden, deren Bruttolohn mindestens dem Betrag der Lohnklasse 24, Leistungsanteil 6 bei einem Beschäftigungsgrad von 20 % entspricht, werden wie bis anhin bei der Basellandschaftlichen Pensionskasse versichert, auch wenn der gesetzliche Mindestlohn von aktuell CHF 18'990.— nicht erreicht wird. Beim vorgenannten Lohn handelt es sich um den tiefsten Lohn, der aufgrund einer Einstufung erreicht wird. Diese Regelung gewährleistet, dass Mitarbeiterinnen mit kleinen Pensen und tiefen Einkommen (vor allem im Reinigungsdienst) ebenfalls vorsorgeversichert sind.

Ad § 55 Beiträge der Gemeinde an den Wegkauf von Rentenkürzungen *(materielle Änderung)*

Die Gemeinde beteiligt sich am Wegkauf, wenn der/die Mitarbeiter/in vor Erreichen des statutari-schen Rentenalters von 64 Jahren, aber nach Vollendung des 60. Altersjahrs früher bei voller Ren-te in den Ruhestand gehen will.

Neu wird die Beitragszahlung auf max. CHF 100'000.— limitiert, für den Fall, dass in einem späte-ren Zeitpunkt gemäss Pensionskassendekret das ordentliche Rentenalter erhöht werden sollte.

Ad § 56 Unfallversicherung *(materielle Änderung)*

Die Mitarbeitenden sind von Gesetzes wegen für Berufsunfall und Berufskrankheit zu versichern, ebenso für Nichtberufsunfälle (NBU), sofern die wöchentliche Arbeitszeit acht Stunden oder mehr beträgt. Aktuell beteiligen sich die Mitarbeitenden mit 0.5 Lohnprozenten (CHF 50'948.10) an der Prämie der Nichtberufsunfall-Versicherung (CHF 125'116.50) bzw. sie finanzieren mit Lohnabzü- gen 41 % der NBU-Prämie.

Der Gemeinderat soll weiterhin die Möglichkeit haben, eine über die obligatorischen Mindestlei- stungen gemäss Unfallversicherungsgesetz hinausgehende Unfallversicherung zusätzlich für die Mitarbeitenden abzuschliessen. Neu werden die Mitarbeitenden sich an dieser Prämie beteiligen müssen. Der Gemeinderat legt die Prämienbeteiligung fest.

Ad § 57 Krankentaggeldversicherung *(materielle Änderung)*

Wie bisher soll die Möglichkeit bestehen, dass zur Absicherung der (neu verlängerten) Lohnfort- zahlungsdauer eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen werden kann, an deren Prämie sich die Mitarbeitenden neu zu beteiligen haben.

H. Rechtspflege und Disziplinarrecht

Ad §§ 58 - 60 Dienstweg, Anhörung, Verwaltungsinterne Rechtsmittel *(materiell unverändert)*

Diese Bestimmungen regeln das verwaltungsinterne Rechtsmittelverfahren und sichern den Mitar- beitenden das rechtliche Gehör vor Erlass einer belastenden Verfügung zu.

Ad § 61 Disziplinarrecht (*materielle neue Regelung*)

Gemäss § 32 Abs. 2 des kantonalen Gemeindegesetzes haben die Gemeinden die Disziplinar-massnahmen sowie das –verfahren in ihrem Personalreglement zu regeln. Bis anhin fehlte diese Regelung.

I. Ausführungs-, Übergangs- und Schlussbestimmungen

Ad § 62 Ausführungsbestimmungen (*materiell unverändert*)

Der Gemeinderat erhält die Kompetenz in der Personalverordnung alle Ausführungsbestimmungen zum Personalreglement zu erlassen.

Ad § 63 Besitzstandsgarantie

Mit Ausnahme einer Besitzstandsregelung für den Tatbestand der Zulage für die Ausübung einer dauernden Stellvertretung (Mitarbeitende, die bisher die Funktion einer dauernden Stellvertretung wahrgenommen und dafür eine persönliche Zulage zum Grundlohn erhalten haben) wird kein Besitzstand begründet, d. h. sämtliche Ansprüche und Pflichten bestimmen sich ab Inkrafttreten nach dem neuen Reglement.

Ad § 64 Übergangsbestimmungen

Das neue Personalreglement gilt auch für alle Einzelarbeitsverträge, die vor dem 1. Januar 2007 abgeschlossen worden sind. Für drei Ansprüche werden im Sinn der Rechtssicherheit im Vollzug oder der Rechtsgleichheit spezielle Bestimmungen erlassen.

Ad §§ 65 und 66 Aufhebung bisherigen Rechts / Inkrafttreten

keine Bemerkungen

Funktionsklassifikation
Anhang zum Personalreglement

Funktion	Lohnklasse (neu)	Lohnklasse (bisher)
Gemeindevorwarter/in	6	6
Abteilungsleiter/in	10 / 9 / 8	10 / 9 / 8
Ressortleiter/in	15 / 14 / 13 / 12	14 / 13 / 12 / 11 / 10
Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in	13 / 12 / 11	12 / 11 / 10
Kaufmännische Mitarbeiter/in	20 / 19 / 18 / 17 / 16 / 15 / 14	20 / 19 / 18 / 17 / 16 / 15 / 14
Mitarbeiter/in ungelernt	22 / 21 / 20 / 19 / 18	22 / 21 / 20
Technische/r Mitarbeiter/in	18 / 17 / 16 / 15	20 / 19 / 18 / 17 / 16 / 15 / 14
Gelernte/r Facharbeiter/in	19 / 18 / 17 / 16	20 / 19 / 18 / 17
Arbeiter/in ungelernt	24 / 23 / 22 / 21 / 20 / 19	24 / 23 / 22 / 21 / 20
Mitarbeiter/in Gesundheit; Jugend, Soziales	21 / 20 / 19 / 18 / 17 / 16 / 15 / 14	21 / 20 / 19 / 18 / 15 / 14
Mitarbeiter/in öffentliche Sicherheit	22 / 18 / 17 / 16 / 15	22 / 17 / 16 / 15

Erläuterungen zur Funktionsklassifikation

Die neue Funktionsklassifikation ist mit der bisherigen weitgehend identisch.

Die Überprüfung der heute angewendeten Lohnklassen hat gezeigt, dass – auch im Vergleich mit anderen Gemeinden – kein genereller Handlungsbedarf für die Zuordnung von Funktionen in andere Lohnklassen besteht.

Auf die Aufführung von Lohnklassen wurde verzichtet, wenn sie bisher nicht besetzt wurden und auch zukünftig keine Zuweisung vorgesehen ist (z. B. Verzicht auf die Lohnklassen 11 und 10 bei der Funktion Ressortleitung, Verzicht auf die Lohnklasse 10 bei der Funktion wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in).

Gleichzeitig soll auch weiterhin die Möglichkeit bestehen, die gleiche Lohnklasse für zwei Funktionen anzuwenden. Damit ist es möglich, eine Person ohne abgeschlossene Berufsausbildung, die aber über mehrjährige praktische Erfahrung verfügt, in die gleiche Lohnklasse einzustufen, wie eine Person mit abgeschlossener Berufsausbildung.

Die bisherigen Funktionsbezeichnungen sind sprachlich angepasst, wo möglich durch einen Oberbegriff zusammengeführt und begrifflich vereinheitlicht worden. So ist unter der Funktion „kaufmännische Mitarbeiter/in“ ein/e Mitarbeiter/in zu verstehen, der/die ein kaufmännisches Aufgabenprofil erfüllt. Unterschiedliche Anforderungen und Aufgaben bewirken innerhalb dieses Funktionsbegriffs die jeweilige Lohnklasseneinstufung.

In Berücksichtigung der aktuellen Einstufungen und um einen genügenden Handlungsspielraum zu haben, damit auch bei veränderten Anforderungen und Aufgaben die LohnEinstufung vorgenommen werden kann, wurden für gewisse Bereiche Lohnklassen aufgenommen, auch wenn sie zur Zeit nicht angewendet werden (z. B. Lohnklasse 17 bei Funktion Sicherheit, Lohnklasse 13 bei EDV).

Im Zusammenhang mit der vorliegenden Funktionsklassifikation werden, gestützt auf die kantonale Modellumschreibungen, gewisse individuelle oder Arbeitsgruppeneinstufungen überprüft. Stimmt die aktuelle Lohnklasseneinstufung mit den konkreten Aufgaben und Anforderungen nicht mehr überein, so wird eine Lohnklassenveränderung vorgenommen.