

<p>Bisheriges Recht</p>	<p>Neues Recht</p>	<p>Vergleich mit Kanton und anderen Gemeinden (Aesch, Allschwil, Arlesheim, Birsfelden, Bottmingen, Liestal, Muttenz, Oberwil, Reinach, Pratteln); Gesamtarbeitsvertrag für den Dienstleistungsbereich in der Region Basel, insbesondere kaufm. Angestellte, UBS</p>
<p>A. Allgemeine Bestimmungen <b>I Geltungsbereich und Begriffe</b></p>	<p>A. Allgemeines</p>	
<p>§ 1 Geltungsbereich <sup>1</sup> Dieses Reglement ordnet das Arbeitsverhältnis der öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kommunalen Verwaltung. <sup>2 1</sup> <sup>3</sup> Es findet keine Anwendung auf: a. <sup>2</sup> b. privatrechtlich angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; c. Inhaberinnen und Inhaber einer nebenamtlichen Funktion. <sup>1</sup> Aufgehoben mit Beschluss des Einwohnerrates vom 17. November 2003, mit Wirkung per 1. Januar 2004 <sup>1</sup> Aufgehoben mit Beschluss des Einwohnerrates vom 17. November 2003, mit Wirkung per 1. Januar 2004</p>	<p>Geltungsbereich <sup>1</sup> Dieses Reglement ordnet das Arbeitsverhältnis der öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeitenden der kommunalen Verwaltung. <sup>2</sup> Es findet keine Anwendung auf: a. privatrechtlich angestellte Mitarbeitende b. Lehrkräfte der kommunalen Schulen c. Inhaberinnen und Inhaber einer nebenamtlichen Funktion. <sup>3</sup> Soweit dieses Reglement nichts anderes bestimmt, gelten für das Arbeitsverhältnis die Bestimmungen über den Arbeitsvertrag gemäss dem Schweizerischen Obligationenrecht.</p>	
<p>§ 2 Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Arbeitsverhältnis <sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis. <sup>2</sup> In Abweichung dieses Grundsatzes werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter privatrechtlich angestellt, wenn a. sie weniger als 20 % eines Vollzeitpensums ausüben; b. sie maximal auf ein Jahr befristet angestellt sind; c. sie sich in Ausbildung befinden; d. sie eine privatrechtliche Anstellung beantragen; e. das Arbeitsverhältnis gemäss § 15 Abs. 2 dieses Reglements über die Altersgrenze hinaus verlängert wird.</p>	<p>Rechtsform und Entstehung des Arbeitsverhältnisses <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlicher Natur. Es entsteht durch Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags. <sup>2</sup> In Abweichung dieses Grundsatzes werden Mitarbeitende privatrechtlich angestellt, wenn a. sie weniger als 20 % eines Vollzeitpensums ausüben; b. sie befristet angestellt sind; c. sie sich in Ausbildung befinden; d. das Anstellungsverhältnis über die Altersgrenze hinaus verlängert wird, oder nach Erreichen der Altersgrenze neu abgeschlossen wird.</p>	<p><i>Materielle Änderung</i></p>

<p>II Personalpolitik</p>		
<p>§ 3 Grundsätze der Personalpolitik</p> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat erlässt Grundsätze über die Personalpolitik der Gemeinde. Diese stellen verbindliche Leitlinien für alle Massnahmen im Personalbereich dar. Die Personalpolitik soll:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. den wirtschaftlichen, wirksamen und dem steten Wandel der Aufgaben angepassten Personaleinsatz sicherstellen;</li> <li>b. die notwendigen Voraussetzungen schaffen, um die zur Erfüllung der kommunalen Aufgaben geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu erhalten;</li> <li>c. die beruflichen Eignungen und Fähigkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Stufen entwickeln und fördern;</li> <li>d. die Chancengleichheit für Frauen und Männer gewährleisten;</li> <li>e. die Beschäftigung und Eingliederung von Menschen mit einer Behinderung ermöglichen;</li> <li>f. die Beschäftigung und Wiedereingliederung von Erwerbslosen anstreben;</li> <li>g. flexible Arbeitsformen wie z. B. Job-Sharing und flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen;</li> <li>h. sicherstellen, dass eine genügende Anzahl von Ausbildungsplätzen zur Verfügung gestellt wird.</li> </ol> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat schafft die Instrumente zur Verwirklichung der Personalpolitik.</p> <p><sup>3</sup> Der Gemeindeverwalter oder die Gemeindeverwalterin vollzieht im Auftrag des Gemeinderats die Personalpolitik und sorgt für eine einheitliche Anwendung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen.</p>	<p>Grundsätze der Personalpolitik</p> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat verpflichtet sich in der Personalpolitik folgenden Grundsätzen.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Auf der Basis eines leistungs- und wirkungsorientierten Lohnsystems steht die Gewinnung und Erhaltung von geeignetem Personal im Zentrum.</li> <li>b. Persönliche und berufliche Entwicklungsmassnahmen tragen zur Motivierung des Personals und zur Positionierung der Gemeindeverwaltung als attraktive Arbeitgeberin bei.</li> <li>c. Die Gemeinde schützt die Persönlichkeit, die Gesundheit und die Arbeitssicherheit des Personals mittels geeigneten Massnahmen.</li> <li>d. Sie gewährleistet die Chancengleichheit von Mann und Frau und deren Gleichstellung sowie die Chancengleichheit der Behinderten.</li> <li>e. Die Gemeinde Binningen als Arbeitgeberin ermöglicht die Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten sowie die Beschäftigung und Wiedereingliederung von erwerbslosen Personen.</li> <li>f. Sie stellt im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten eine möglichst grosse Anzahl an Ausbildungsplätzen zur Verfügung.</li> <li>g. Die Gemeinde als Arbeitgeberin fördert Angebote von flexiblen Arbeitsformen und Arbeitszeitmodellen sowie umweltbewusstes Verhalten am Arbeitsplatz.</li> </ol> <p><sup>2</sup> Die Gemeinde vergleicht Grad und Ausmass der Umsetzung von lit. a und b periodisch mit jenen in anderen Gemeinden.</p>	
<p>§ 4 Stellenschaffung und -bewirtschaftung</p> <p><sup>1</sup> Das Stellenkontingent bestimmt sich nach den Vorgaben aus den Leistungsaufträgen, -vereinbarungen und den damit verbundenen Globalbudgets.</p> <p><sup>2</sup> Ausserhalb des Stellenkontingents erfolgt die Anstellung von befristeten Aushilfen und von Vertretungen von längerfristig abwesenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Zur Einarbeitung können Doppelbesetzungen von bis zu maximal drei Monaten erfolgen.</p>	<p>Stellenschaffung und -bewirtschaftung Aufgehoben</p>	<p><i>Innerhalb der jeweiligen Globalbudgets sollen die Führungskräfte entscheiden können, ob sie befristete Anstellungen vornehmen können und ob sie eine Doppelbesetzung für die Phase einer Einarbeitung finanzieren können. Daher kann auf materiell-rechtliche Regelung verzichtet werden.</i></p>

<p>§ 5 Anstellungsbehörde und Stellenausschreibung</p> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat ist Anstellungsbehörde für</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeindeverwaltung;</li> <li>b.</li> <li>c.</li> <li>d.</li> </ol> <p><sup>2</sup> Offene Stellen sind in geeigneter Form öffentlich und geschlechtsneutral auszuschreiben.</p>	<p>Anstellungsinstanz</p> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat ist Anstellungsinstanz für</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. den/die Gemeindeverwalter/in</li> <li>b. die Abteilungsleiter/innen</li> <li>c. die Ressortleiter/innen.</li> </ol> <p><sup>2</sup> Der/die Gemeindeverwalter/in ist Anstellungsinstanz für die übrigen Mitarbeitenden.</p> <p><sup>3</sup> Die Anstellungsinstanz entscheidet auch über Änderung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses.</p> <p><sup>4</sup> Die Anstellungsinstanz trifft ihren Entscheid unter Beizug der direkten Vorgesetzten und des Personaldiensts.</p> <p><sup>5</sup> Bei der Änderung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses gewährt die Anstellungsinstanz den betroffenen Mitarbeitenden das rechtliche Gehör.</p> <p><sup>5</sup> Das Nähere regelt die Personalverordnung.</p>	
	<p>Stellenausschreibung</p> <p>Offene und neue unbefristete Stellen sind in geeigneter Form öffentlich und geschlechtsneutral auszuschreiben.</p>	
<p>§ 6 Personalakten</p> <p><sup>1</sup> Personendaten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von Stellenbewerberinnen und Stellenbewerbern dürfen bearbeitet werden, soweit sie für die Beurteilung der Eignung, der Leistung und des Verhaltens für das Arbeitsverhältnis notwendig und geeignet sind.</p> <p><sup>2</sup> Bei Nichtanstellung sind die Personendaten zurückzugeben oder zu vernichten.</p> <p><sup>3</sup> Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat hinsichtlich ihrer oder seiner eigenen Personaldaten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen des kantonalen Datenschutzgesetzes.</p>	<p>Personalakten</p> <p>Abs. 1 und 2 aufgehoben</p> <p>Die Mitarbeitenden haben hinsichtlich ihrer eigenen Personaldaten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen des kantonalen Datenschutzgesetzes.</p>	

<p>B. Das Arbeitsverhältnis  <b>I Begründung, Dauer , Beendigung</b></p>		
<p>§ 7 Entstehung und Dauer des Arbeitsverhältnisses  Das Arbeitsverhältnis entsteht durch schriftlichen Vertrag; es ist in der Regel unbefristet.</p>	<p>aufgehoben</p>	
<p>§ 8 Probezeit  <sup>1</sup> Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.  <sup>2</sup> Die Probezeit kann in begründeten Fällen auf drei Monate verkürzt oder um höchstens sechs Monate verlängert werden.  <sup>3</sup> Während der ersten zwei Monate kann das Arbeitsverhältnis beidseitig jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden, danach mit einer Kündigungsfrist von 30 Tagen.</p>	<p>Probezeit  <sup>1</sup> Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.  <sup>2</sup> Während der ersten zwei Monate können beide Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis ohne wesentlichen Grund gemäss § 12 des Personalreglements mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen kündigen. Danach beträgt die Kündigungsfrist 30 Tage.</p>	
<p>§ 10 Kündigungsfristen und -termine; Kündigungsform  <sup>1</sup> Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen für beide Parteien:  a. im ersten Anstellungsjahr einen Monat;  b. ab dem zweiten Anstellungsjahr drei Monate.  <sup>2</sup> Für die Gemeindeverwalterin oder den Gemeindeverwalter sowie die Abteilungsleiterinnen oder die Abteilungsleiter gilt ab dem zweiten Anstellungsjahr eine Kündigungsfrist von sechs Monaten.  <sup>3</sup> Die Kündigung kann jeweils auf Ende eines Kalendermonates ausgesprochen werden.  <sup>4</sup> Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.</p>	<p>Kündigungsfristen und -termine  <sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien auf Ende jeden Monats ordentlich gekündigt werden.  <sup>2</sup> Es gelten folgende Kündigungsfristen:  a. im ersten Anstellungsjahr einen Monat;  b. ab dem zweiten Anstellungsjahr drei Monate;  c. ab dem zweiten Anstellungsjahr sechs Monate für höhere Kadermitarbeitende (Gemeindeverwalter/in, Abteilungsleiter/in).</p>	<p><u>Reinach/Allschwil</u>  1 Monat im 1. DJ, 2 Monate im 2. DJ, danach 3 Monate</p> <p><u>Bottmingen:</u>  1 Monat im DJ, 3 Monate ab 2. DJ  Keine unterschiedlichen Kündigungsfristen für MA und Kader</p> <p><u>Kanton:</u>  1 Monat im 1. DJ; ab 2. DJ 3 Monate, längere Kündigungsfrist durch Vertrag möglich</p>

## § 11 Ordentliche Kündigung

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann das Arbeitsverhältnis ohne Grundangabe kündigen.

<sup>2</sup> Die Gemeinde kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit aus wesentlichen Gründen kündigen.

<sup>3</sup> Wesentliche Gründe liegen vor:

- a. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist;
- b. wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Annahme des neuen oder eines anderen zumutbaren Aufgabenbereiches ablehnt oder die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches nicht möglich ist;
- c. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aus Mangel an erforderlicher Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz die Aufgaben nicht erfüllt oder ungenügende Leistungen erbringt;
- d. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen in erheblichem Masse verletzt hat;
- e. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

<sup>4</sup> Eine Kündigung nach Absatz 3 lit. c und d kann nur ausgesprochen werden, wenn der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine angemessene Bewährungsfrist eingeräumt worden ist.

<sup>5</sup> Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist unzulässig, wenn sie im Zusammenhang steht:

- a. mit der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung und Durchsetzung gesetzlicher oder behördlicher Erlasse, oder
- b. mit der Tätigkeit als Interessenvertreterin oder Interessenvertreter des Personals.

<sup>6</sup> Bei einer Kündigung ohne wesentlichen Grund hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf Entschädigung bis zu sechs Monatslöhnen. Es besteht kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

## Ordentliche Kündigung

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden können das Arbeitsverhältnis ohne Grundangabe kündigen.

<sup>2</sup> Die Gemeinde kann das Arbeitsverhältnis aus wesentlichen Gründen kündigen.

<sup>3</sup> Wesentliche Gründe liegen vor:

- a. wenn der/die Mitarbeitende länger als 12 Monate oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist;
- b. wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches nicht möglich ist;
- c. wenn der/die Mitarbeitende aus Mangel an erforderlicher Fach- oder Sozialkompetenz die Aufgaben nicht erfüllt oder ungenügende Leistungen erbringt;
- d. wenn der/die Mitarbeitende mit seinem/ihrer Verhalten den an ihn/sie gestellten Anforderungen nicht gerecht wird.
- e. wenn der/die Mitarbeitende eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

<sup>4</sup> Eine Kündigung nach Absatz 3 lit. c bis d kann nur ausgesprochen werden, wenn dem/der Mitarbeitenden anlässlich eines Zielgesprächs eine angemessene Bewährungsfrist eingeräumt worden ist.

<sup>5</sup> Ist die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist nicht zumutbar, kann der/die Mitarbeitende bis zum Ablauf dieser Frist freigestellt werden.

<sup>6</sup> Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist unzulässig, wenn sie im Zusammenhang steht:

- a. mit der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung und Durchsetzung gesetzlicher oder behördlicher Erlasse, oder
- b. mit der Tätigkeit als Interessenvertreterin oder Interessenvertreter des Personals.

<sup>7</sup> Die Gemeinde hat schriftlich und begründet in Form einer anfechtbaren Verfügung zu künden.

<p>§ 12 Fristlose Auflösung</p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig jederzeit ohne Einhaltung von Fristen aufgelöst werden. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist.</p> <p><sup>2</sup> Bei einer fristlosen Kündigung ohne wichtigen Grund hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf Ersatz dessen, was sie oder er bei Einhaltung der Kündigungsfrist oder nach Ablauf der bestimmten Vertragszeit verdient hätte, sowie auf eine Entschädigung bis zu sechs Monatslöhnen. Es besteht kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung.</p> <p><sup>3</sup> Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter muss sich an die Lohnfortzahlung gemäss Abs. 2 anrechnen lassen, was sie oder er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat oder was sie oder er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.</p> <p><sup>4</sup> Verlässt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Arbeitsstelle fristlos ohne wichtigen Grund oder tritt sie oder er die Stelle nicht an, so hat die Gemeinde Anspruch auf Ersatz des daraus resultierenden Schadens, höchstens aber auf zwei Monatslöhne.</p>	<p>Ausserordentliche Kündigung</p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig jederzeit ohne Einhaltung von Fristen aufgelöst werden. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist.</p> <p><sup>2</sup> Verlässt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Arbeitsstelle fristlos ohne wichtigen Grund, so hat die Gemeinde Anspruch auf Ersatz des daraus resultierenden Schadens, höchstens aber auf zwei Monatslöhne.</p>	
	<p>Folgen bei Verletzung der Bestimmungen über die Auflösung</p> <p><sup>1</sup> Erweist sich eine Kündigung nachträglich als widerrechtlich, hat die betreffende Person Anspruch auf Entschädigung bis zu sechs Monatslöhnen.</p> <p><sup>2</sup> Es besteht kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung.</p>	
<p>§ 13 Arbeitsunfähigkeit infolge von Invalidität</p> <p>Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente. Bei der Zusprechung einer Teilinvalidenrente ist das Arbeitsverhältnis neu abzuschliessen.</p>	<p>Auflösung infolge Invalidität</p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente. Bei der Zusprechung einer Teilinvalidenrente kann das Arbeitsverhältnis neu abgeschlossen werden.</p> <p><sup>2</sup> Das Nähere regelt die Personalverordnung.</p>	
<p>§ 14 Versetzung in den Ruhestand</p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann gekündigt werden, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf eine volle Vorpension gemäss den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung hat.</p> <p><sup>2</sup> Die Kündigung aus diesem Grund ist auch dann möglich, wenn die Rente der Vorsorgeeinrichtung einer Kürzung unterliegt, die im Zusammenhang mit dem Kapitalvorbezug oder der Verpfändung für den Erwerb von Wohneigentum steht.</p>	<p>Versetzen in den Ruhestand</p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann gekündigt werden, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf eine volle Altersrente gemäss den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung hat.</p> <p><sup>2</sup> Die Kündigung aus diesem Grund ist auch dann möglich, wenn die Rente der Vorsorgeeinrichtung einer Kürzung unterliegt, die im Zusammenhang mit dem Kapitalvorbezug oder der Verpfändung für den Erwerb von Wohneigentum steht.</p>	

<p>§ 15 Erreichen der Altersgrenze</p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich am letzten Tag des Monats, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Altersgrenze gemäss den Statuten der jeweiligen Personalfürsorgeeinrichtung erreicht.</p> <p><sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen über die Altersgrenze hinaus verlängert werden.</p>	<p>Erreichen der Altersgrenze</p> <p>Das Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich am letzten Tag des Monats, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Altersgrenze gemäss den Statuten der jeweiligen Personalfürsorgeeinrichtung erreicht.</p> <p>Abs. 2 aufgehoben</p>	
<p>§ 16 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen</p> <p>Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit in gegenseitigem Einvernehmen durch schriftliche Vereinbarung beendet werden.</p>	<p>Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen</p> <p>Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit in gegenseitigem Einvernehmen durch schriftliche Vereinbarung beendet werden.</p>	
<p>§ 17 Entschädigung</p> <p>Der Gemeinderat kann in der Höhe bis zu maximal einem Jahreslohn gemäss § 22 eine Entschädigung zusprechen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. in Ausnahmefällen, soweit es im Interesse der Gemeinde liegt, wenn ein Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen beendet wird;</li> <li>b. wenn die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches gemäss § 11 Absatz 3 lit. b nicht möglich ist.</li> </ol>	<p><b>Entschädigung</b></p> <p>aufgehoben</p>	<p><i>Diese Bestimmung gelangte noch nie zur Anwendung. Dennoch soll sie aufgehoben werden. Durch diese Bestimmung bindet sich die Gemeinde sehr stark. Sie beinhaltet den Freikauf einer Auflösung eines Arbeitsverhältnisses, um eine ordentliche Auflösung zu verhindern. Diese Bestimmung setzt einen falschen Anreiz: die Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen kann für den/die Mitarbeiter/in lukrativ sein. Wenn Gründe zur ordentlichen Kündigung berechtigen, soll das Arbeitsverhältnis ordentlich aufgelöst werden. Stellt sich in einem allfälligen Rechtsmittelverfahren die Kündigung als widerrechtlich heraus, so besteht eine Entschädigungspflicht.</i></p> <p><i>In der Praxis ist es zudem äusserst schwierig, Personen eine neue Stelle zuzuweisen. Eignung und Stellenprofil sind oft nicht deckungsgleich.</i></p>
<p>§ 18 Kündigung zur Unzeit</p> <p>Die Bestimmungen des Obligationenrechts über die Kündigung zur Unzeit sind nach Ablauf der Probezeit sinngemäss anzuwenden. Im Fall von Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst gilt jedoch eine Sperrfrist von zwei Monaten vor und nach entsprechender Dienstleistung. Im Fall unverschuldeter Krankheit oder unverschuldeter Unfalls beträgt die Sperrfrist jedoch im ersten Anstellungsjahr 90 Tage, danach 180 Tage.</p>	<p>Kündigung zur Unzeit</p> <p><sup>1</sup> Im Fall von Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst gilt nach Ablauf der Probezeit eine Sperrfrist von vier Wochen vor und nach entsprechender Dienstleistung.</p> <p><sup>2</sup> Im Fall unverschuldeter Krankheit oder unverschuldeter Unfalls beträgt die Sperrfrist nach Ablauf der Probezeit im ersten Anstellungsjahr 90 Tage, danach 180 Tage.</p> <p><sup>3</sup> Während der Schwangerschaft gilt nach Ablauf der Probezeit eine Sperrfrist von 16 Wochen vor und nach der Niederkunft.</p>	

II Fort- und Weiterbildung		
<p>§ 19 Anspruch und Pflicht</p> <p><sup>1</sup> Die Gemeinde fördert im Rahmen ihrer Bedürfnisse die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Fortbildung kann von der vorgesetzten Stelle auch angeordnet werden. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist in diesem Falle zur Fortbildung verpflichtet.</p> <p><sup>2</sup> Die Fort- und Weiterbildung begründen keinen Anspruch auf Änderung des Tätigkeitsbereiches oder des Lohnes.</p> <p><sup>3</sup> Mit der Bewilligung von Fort- und Weiterbildung können wahlweise oder kumulativ eine befristete Verpflichtung zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und die Pflicht zur ganz- oder teilweisen Kostentragung durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter verbunden werden.</p>	<p>Anspruch und Pflicht</p> <p><sup>1</sup> Die Gemeinde fördert und unterstützt ihre Mitarbeitenden durch Aus- und Weiterbildung.</p> <p><sup>2</sup> Mit der Bewilligung von Aus- und Weiterbildung können wahlweise oder kumulativ eine befristete Verpflichtung zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und die Pflicht zur ganz- oder teilweisen Kostentragung durch die Mitarbeitenden verbunden werden.</p> <p><sup>3</sup> Der Gemeinderat erlässt die betreffenden Ausführungsbestimmungen.</p>	



<p>C. Rechte und Pflichten</p> <p><b>I Rechte</b></p> <p><b>1. Lohn</b></p>		
<p>§ 20 Lohnanspruch und Lohnklassen</p> <p>Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter gehört einer der 28 Lohnklassen der kantonalen Lohn­tabelle an.</p>	<p>Funktionsbewertung und -einstufung</p> <p><sup>1</sup> Jede Funktion wird gestützt auf die Funktionsdefinition, welche sich in der Regel an der Modellumschreibung des Kantons Basel-Landschaft orientiert, bewertet und einer Lohnklasse zugewiesen.</p> <p><sup>3</sup> Ist eine Funktion in der kantonalen Funktionsklassifikation nicht enthalten, so hat die Einreihung analog vergleichbarer oder ähnlicher Funktionen zu erfolgen.</p> <p><sup>4</sup> Ändert die Funktion des/der Mitarbeitenden, so werden Einstufung und Leistungsanteil überprüft und allenfalls korrigiert.</p>	
	<p>Lohnskala</p> <p>Die Gemeinde wendet bei der Festsetzung und individuellen Entwicklung der Grundlöhne die Lohn­tabelle des Kantons Basel-Landschaft an. Diese gilt als integrierender Bestandteil dieses Reglements.</p>	<p><u>Allschwil:</u> Lohnsystem wie Kanton, aber eigener Lohnschlüssel, der leicht höher ist als der kantonale; Stufenverlauf basiert auf den Mindestansätzen des kantonalen Lohnsystems</p> <p>Aesch, Bottmingen, Pratteln: Kant. Lohnsystem</p>
<p>§ 21 Einreihung</p> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat reiht auf Antrag der Gemeindeverwalterin oder des Gemeindeverwalters jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter der Funktion entsprechend in eine Lohnklasse ein. Er kann diese Kompetenz an die Gemeindeverwalterin oder den Gemeindeverwalter delegieren.</p> <p><sup>2</sup> Die Einreihung erfolgt gemäss der Funktionsklassifikation, Anhang I dieses Reglements, und gestützt auf das individuelle Pflichtenheft und das Funktionsdiagramm.</p> <p><sup>3</sup> Ist eine Funktion in der Funktionsklassifikation nicht enthalten, so hat die Einreihung analog vergleichbarer oder ähnlicher Funktionen zu erfolgen.</p> <p><sup>4</sup> Ändert die Funktion einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters, erfolgt eine Überprüfung und allenfalls eine Korrektur der Einstufung und Einreihung.</p>	<p>Grundlohn bei Einstellung</p> <p><sup>1</sup> Der Grundlohn wird vom Personaldienst in Berücksichtigung von Anforderungsprofil, Berufs- und Erfahrung der anzustellenden Person sowie der Lage auf dem Arbeitsmarkt festgelegt.</p> <p><sup>2</sup> Der Grundlohn setzt sich zusammen aus der für die Funktion vorgesehenen Lohnklasse und dem zugewiesenen Leistungsanteil. Der Leistungsanteil entspricht einem der 27 Erfahrungsanteile der kantonalen Lohn­tabelle.</p> <p><sup>3</sup> Lohnminimum und Lohnmaximum des Grundlohns entsprechen der massgeblichen Lohnklasse der kantonalen Lohn­tabelle, die integrierender Bestandteil dieses Reglements bildet.</p>	

<p>§ 22 Jahreslohn</p> <p>Der Jahreslohn setzt sich zusammen aus:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>der für die Funktion vorgesehenen Lohnklasse und der entsprechenden Stufe des Erfahrungsanteils;</li> <li>einer allfälligen persönlichen Zulage gemäss § 32;</li> <li>einer allfälligen fest zugeordneten Stellvertretungszulage gemäss Personalverordnung.</li> </ol>	<p>Jahreslohn</p> <p>Der Jahreslohn setzt sich zusammen aus:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>dem Grundlohn, der 13 mal ausgerichtet wird;</li> <li>einer allfälligen befristeten oder unbefristeten persönlichen Zulage.</li> </ol>	<p><u>Reinach:</u> 13. ML kann in Form von Ferien bezogen werden</p> <p>Übrige Vergleichsgemeinden kennen alle einen 13. Monatslohn</p>
<p>§ 23 Grundlohn</p> <p><sup>1</sup> Der Grundlohn bildet das Minimum der jeweiligen Lohnklasse und entspricht dem ersten ordentlichen Erfahrungsanteil gemäss § 25.</p> <p><sup>2</sup> Die Grundlöhne sowie die Maxima der massgeblichen Lohnklassen richten sich nach der Lohntabelle gemäss Anhang II dieses Reglements.</p> <p><sup>3</sup> Diese Beträge entsprechen dem Lohn für ein Jahr bei vollem Beschäftigungsgrad und schliessen das 13. Monatsgehalt ein. Sie sind im Ausmass des gewährten Teuerungsausgleiches jeweils anzupassen.</p>	<p>Siehe Grundlohn bei Einstellung</p>	
<p>§ 24 Anlaufstufen</p> <p>Dem Grundlohn sind drei einjährige Anlaufstufen (C, B und A) vorangestellt.</p>	<p>aufgehoben</p>	
<p>§ 25 Erfahrungsanteil</p> <p><sup>1</sup> Der Aufstieg innerhalb einer Lohnklasse erfolgt durch Anrechnung des Erfahrungsanteils in Form von 17 ein- und fünf zweijährigen Stufen.</p> <p><sup>2</sup> Bei unbezahlten Urlauben von mehr als 12 Monaten Dauer sind die anrechenbaren Erfahrungsjahre angemessen zu berücksichtigen.</p>	<p>aufgehoben</p>	

<p>§ 26 Anstieg und Verzögerung des Erfahrungsanteils</p> <p><sup>1</sup> Der Anstieg des Erfahrungsanteils innerhalb der Lohnklasse ist von der individuellen Leistung und von der Fach-, Führungs- und Sozialkompetenz abhängig. Die Anrechnung eines Erfahrungsanteils erfolgt in der Regel jährlich.</p> <p><sup>2</sup> Wird in einem Mitarbeiterinnen- oder Mitarbeitergespräch eine ausserordentlich gute Leistung festgestellt, kann der Erfahrungsanteil erhöht werden.</p> <p><sup>3</sup> Wird in einem Mitarbeiterinnen- oder Mitarbeitergespräch eine ungenügende Leistung oder nicht richtige Erfüllung der übertragenen Aufgaben festgestellt, kann der Anstieg des Erfahrungsanteils verzögert werden.</p>	<p>Individuelle Entwicklung des Grundlohns</p> <p><sup>1</sup> Die Erhöhung des individuellen Grundlohns innerhalb der Lohnklasse ist abhängig von der persönlichen Leistung, der Fach-, Führungs- und Sozialkompetenz sowie davon, ob der/die Mitarbeiter/in die vereinbarten Ziele erreicht hat.</p> <p><sup>2</sup> Die Leistungen werden aufgrund der vorgenannten Kriterien im jährlichen Mitarbeitergespräch beurteilt.</p> <p><sup>3</sup> Eine zugesprochene Grundlohnerhöhung kann auf Antrag des/der Mitarbeitenden statt in Geldwert in Form von, jeweils einmaligen, zusätzlichen Ferientagen bezogen werden.</p> <p><sup>4</sup> Das Nähere regelt die Personalverordnung.</p>	<p><i>Kanton, Allschwil, Bottmingen:</i> <i>Im Grundsatz gleich:</i></p> <p><i>Reinach:</i> <i>Dito, zusätzlich wird als weiterer Bemessungsfaktor das Entwicklungspotenzial berücksichtigt.</i></p>
	<p>Generelle Entwicklung des Grundlohns</p> <p><sup>1</sup> Die generelle Entwicklung des Grundlohns bestimmt sich grundsätzlich nach dem Entscheid des Landrates betreffend Höhe des Teuerungsausgleichs.</p> <p><sup>2</sup> In der Folge werden die Löhne gemäss Lohntabelle im Anhang zum Personalreglement der Gemeinde Binningen entsprechend geändert und per 01.01. des Folgejahres in Kraft gesetzt.</p> <p><sup>3</sup> Die generelle Anpassung führt zu einer Anpassung des individuellen Grundlohns.</p>	
<p>§ 27 Anfangslohn</p> <p><sup>1</sup> Bei Stellenantritt gilt in der Regel der Minimallohn gemäss Lohntabelle.</p> <p><sup>2</sup> Wenn die Fähigkeiten, Ausbildung, Kenntnisse und Erfahrungen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters es rechtfertigen, kann durch Anrechnung eines Erfahrungsanteils ein höherer Anfangslohn festgesetzt werden.</p> <p><sup>3</sup> Verfügt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zum Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses noch nicht über die für die Funktionsausübung notwendigen Zusatzkenntnisse, ist sie oder er einer der Anlaufstufen C, B oder A zuzuordnen. Die Anlaufstufe ergibt sich aus der Differenz der geforderten und erbrachten Zusatzkenntnisse, wobei für jedes fehlende Jahr eine Anlaufstufe zu wählen ist.</p>	<p>aufgehoben</p>	

<p>§ 28 Einreihung in eine tiefere Lohnklasse</p> <p><sup>1</sup> Sind die zur Erfüllung der Funktion gestellten Anforderungen zum Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses noch nicht erfüllt, kann der Anfangslohn um eine Lohnklasse tiefer, als für die betreffende Tätigkeit vorgesehen, festgelegt werden.</p> <p><sup>2</sup> Sobald die Voraussetzungen für die volle Ausübung der Funktion erfüllt sind, wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in der für sie oder ihn vorgesehenen Lohnklasse eingereiht.</p>	<p>aufgehoben</p>	<p><i>Diese Regelung macht keinen Sinn und widerspricht dem Grundsatz, dass jede Funktion einer Lohnklasse zugewiesen ist. Die noch nicht vorhandene Erfahrung wird bei der Bemessung des Leistungsanteils berücksichtigt. Siehe § 21</i></p>
<p>§ 29 Ausrichtung des Lohns; 13. Monatsgehalt</p> <p><sup>1</sup> Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter wird mit der Lohnzahlung des Novembers ein 13. Monatsgehalt ausgerichtet. Dieses beträgt 1/13 des für das laufende Jahr geschuldeten Jahreslohnes gemäss Anhang II.</p> <p><sup>2</sup> Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Jahres, so wird das 13. Monatsgehalt anteilmässig ausgerichtet.</p>	<p>Siehe Jahreslohn</p>	
<p>§ 30 Lohnanspruch</p> <p>Der Lohnanspruch entsteht mit dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Datum und erlischt mit dem Tag der Beendigung des Vertrages.</p>	<p>aufgehoben</p>	<p><i>Diese Bestimmung ist überflüssig.</i></p>

<p>2. Zulagen, Leistungs- und Jubiläumsprämien sowie Abgeltung von Auslagen und besonderen Dienstleistungen</p>		
<p>§ 31 Kinder- und Erziehungszulage</p> <p><sup>1</sup> Die Anspruchsberechtigung sowie die Höhe der Kinderzulage richten sich nach den Bestimmungen des kantonalen Kinderzulagengesetzes und den Bestimmungen des kantonalen Personaldekrets.</p> <p><sup>2</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Anspruch auf eine Kinderzulage gemäss Abs. 1 haben, erhalten eine Erziehungszulage gemäss kantonalem Personaldekret.</p> <p><sup>3</sup> Für Teilzeitbeschäftigte wird die Kinder- und Erziehungszulage im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad ausgerichtet.</p> <p><sup>4</sup> Richtet ein anderer Arbeitgeber als die Gemeinde Binningen eine volle Erziehungszulage oder eine der gleichen Zielsetzung dienende Zulage für denselben Haushalt aus, entfällt der Anspruch gegenüber der Gemeinde.</p> <p><sup>5</sup> Auf jeden Fall wird pro Haushalt nur eine volle Erziehungszulage ausgerichtet.</p>	<p>Familienzulage</p> <p>Die Mitarbeitenden erhalten gemäss den Bestimmungen des kantonalen Familienzulagengesetzes eine Kinder- oder Ausbildungszulage ausgerichtet.</p>	
	<p>Erziehungszulage</p> <p><sup>1</sup> Mitarbeitende, die Anspruch auf eine Familienzulage gemäss § 35 des Personalreglements haben, erhalten zusätzlich eine Erziehungszulage.</p> <p><sup>2</sup> Die Höhe der Erziehungszulage bestimmt sich nach dem kantonalen Personaldekret.</p> <p><sup>3</sup> Für Teilzeitbeschäftigte wird die Erziehungszulage im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad ausgerichtet.</p> <p><sup>4</sup> Richtet ein anderer Arbeitgeber als die Gemeinde Binningen eine volle Erziehungszulage oder eine dem gleichen Zweck dienende Zulage für denselben Haushalt aus, entfällt der Anspruch gegenüber der Gemeinde.</p> <p><sup>5</sup> Auf jeden Fall wird pro Haushalt nur eine volle Erziehungszulage ausgerichtet.</p>	<p><i>Allschwil, Pratteln, Bottmingen:</i> Analog Kanton bzw. wie heute Binningen.</p>
<p>§ 32 Persönliche Zulage</p> <p>Zur Gewinnung oder Erhaltung einer besonders qualifizierten Mitarbeiterin oder eines besonders qualifizierten Mitarbeiters kann eine dauernde oder befristete Zulage von bis zu 20% des Jahreslohnes ohne Zulagen zugesprochen werden.</p>	<p>Persönliche Zulage</p> <p>Zur Gewinnung oder zum Erhalt einer besonders qualifizierten Mitarbeiterin oder eines besonders qualifizierten Mitarbeiters kann eine arbeitsmarktspezifische dauernde Zulage von bis zu 20 % des Grundlohns zugesprochen werden.</p>	<p><i>Reinach:</i> 10% von Jahreslohn als Zulage</p> <p><i>Pratteln:</i> 20 %</p> <p><i>Kanton:</i> 20 %</p> <p><i>Aesch:</i> Beteiligung an Kosten für Einkauf in Vorsorgeversicherung</p>

<p>§ 33 Leistungsprämie</p> <p>Zur Belohnung einmaliger besonders qualifizierter Leistungen kann eine Prämie einer Einzelperson oder einem Team zugesprochen werden.</p>	<p>Leistungsprämie</p> <p>Zur Belohnung einmaliger besonders qualifizierter Leistungen können Einzelpersonen oder ein Team eine Prämie zugesprochen erhalten.</p>	<p><i>Kanton und Vergleichsgemeinden kennen diese Regelung auch</i></p>
<p>§ 34 Jubiläumsprämie</p> <p><sup>1</sup> Jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter wird nach zehn, zwanzig, fünfundzwanzig, dreissig, fünfunddreissig und vierzig Anstellungsjahren in der Gemeinde, in Anerkennung der Tätigkeit, je ein Monatslohn ausgerichtet. Im Jahr der Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge Alters oder Invalidität wird nach dem vollendeten 10. Anstellungsjahr 1/10, nach dem vollendeten 20. Anstellungsjahr 1/5 eines Monatslohnes für jedes seit der letzten Jubiläumsprämie geleistete volle Anstellungsjahr ausgerichtet.</p> <p><sup>2</sup> Sofern es der Dienstbetrieb erlaubt, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Recht, die Jubiläumsprämie ganz oder teilweise als bezahlten Urlaub zu beziehen.</p>	<p>Jubiläumsprämie</p> <p><sup>1</sup> Die Gemeinde honoriert nach 10 Jahren und danach alle fünf Jahre die Betriebsstreuere ihrer Mitarbeitenden.</p> <p><sup>2</sup> Das Nähere regelt die Verordnung.</p>	<p><i><u>Allschwil und Pratteln:</u></i>  <i>nach 10 und 15 Jahren 1/4 ML</i>  <i>nach 20 Jahren 1/2 ML</i>  <i>ab 30 Jahren und alle 5 weitere Jahre 1/1ML</i></p> <p><i><u>Bottmingen:</u></i> Ab 10 Jahre und alle 5 weitere Jahre 1/3 ML</p> <p><i><u>Aesch, Arlesheim, Birsfelden, Liestal:</u></i>  <i>Nach 10 J, 15.J.: ¼ ML</i>  <i>Nach 20 J.: 1/2 ML</i>  <i>Nach 25, 30, 35 J: 1 ML</i></p> <p><i><u>Muttenz:</u></i>  <i>Ein ML nach 20, 25, 30,35, 40, 45 Jahren oder Ferien</i></p> <p><i><u>Oberwil:</u></i> nach 15, 20, 25, 30, 35, 40 J.: 1 ML.</p> <p><i><u>Reinach:</u></i>  <i>Ab 20, 25, 30, 35 und 40 Jahren 1/1 ML oder Ferien</i></p> <p><i><u>Bund:</u></i>  <i>Nach 5 Jahren 1 Wo Ferien</i>  <i>Nach 10 und 15 Jahren 2 Wo Ferien</i>  <i>nach 20, 25, 30, 35, 40 Jahren 1 Monat Ferien</i></p> <p><i><b>Kanton:</b> bei Vollzeitbeschäftigung</i>  <i>10 Dienstjahre 1'500; 15 Dienstjahre 2'000</i>  <i>20 Dienstjahre 3'000; 25 Dienstjahre 4'000</i>  <i>30, 35, 40 und 45 Dienstjahren 5'000</i></p>

<p>§ 35 Abgeltung von Auslagen und besonderen Arbeitsleistungen</p> <p>Der Gemeinderat ordnet folgende Ansprüche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Ersatz der Auslagen, die sich bei der Aufgabenerfüllung als notwendig erweisen;</li> <li>b) Entschädigungen für Dienstfahrzeuge und Dienstfahrten;</li> <li>c) Abgeltung von Arbeiterschwernissen sowie Arbeitsleistungen ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit;</li> <li>d) Ausrichtung von Sitzungsgeldern, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zur Teilnahme an Sitzungen ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit verpflichtet wird.</li> </ul>	<p>Abgeltung von Auslagen und besonderen Arbeitsleistungen</p> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat regelt folgende Ansprüche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Ersatz der Auslagen, die sich bei der Aufgabenerfüllung als notwendig erweisen;</li> <li>b. Abgeltung von Arbeiterschwernissen (Funktionszulagen);</li> <li>c. Arbeitsleistungen ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit.</li> </ul> <p><sup>2</sup> Das Nähere regelt die Personalverordnung</p>	<p><i>unverändert</i></p>
<p>§ 36 Dauernde Stellvertretung</p> <p>Der Gemeinderat regelt die Stellvertretung und legt die entsprechenden Entschädigungen fest.</p>	<p>aufgehoben</p>	<p><i>unverändert</i></p>
<p>§ 37 Verjährung</p> <p>Die Verjährung vermögensrechtlicher Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis richtet sich nach den Bestimmungen des kantonalen Personaldekrets.</p>	<p>Verjährung</p> <p><sup>1</sup> Vermögensrechtliche Ansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber der Gemeinde aus dem Arbeitsverhältnis können innert eines Jahres, nachdem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter von der Möglichkeit eines Anspruchs Kenntnis erhalten hat, spätestens aber vor Ablauf von 5 Jahren seit ihrer Entstehung geltend gemacht werden.</p> <p><sup>2</sup> Vermögensrechtliche Ansprüche der Gemeinde gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Rückerstattung zu Unrecht bezogener Leistungen sind innert eines Jahres seit Kenntnisnahme, spätestens aber vor Ablauf von 5 Jahren seit ihrer Entstehung geltend zu machen.</p> <p><sup>3</sup> Wird der Rückerstattungsanspruch aus einer strafbaren Handlung hergeleitet, für die das Strafrecht eine längere Verjährung vorschreibt, so gilt dies auch für diesen.</p>	

3. Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung																						
<p>§ 38 Krankheit und Unfall</p> <p><sup>1</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall werden folgende Lohnzahlungen ausgerichtet:</p> <table border="0" data-bbox="163 272 779 480"> <tr> <td>Anstellungsdauer</td> <td></td> <td>100% während</td> <td>danach 50% während</td> </tr> <tr> <td>Im ersten Anstellungsjahr</td> <td>6 Monaten</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>ab 2. - 5. Anstellungsjahr</td> <td>6 Monaten</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>ab 5. - 10. Anstellungsjahr</td> <td>12 Monaten</td> <td>12 Monaten</td> <td></td> </tr> <tr> <td>ab 10. Anstellungsjahr</td> <td>24 Monaten</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p><sup>2</sup> Bei längerer Krankheit oder länger dauernden Unfallfolgen kann in Ausnahmefällen der Lohn über die in Absatz 1 vorgesehene Dauer hinaus ausgerichtet werden.</p> <p><sup>3</sup> Wird durch ein ärztliches Zeugnis oder Gutachten festgestellt, dass die erkrankte oder verunfallte Mitarbeiterin oder der erkrankte oder verunfallte Mitarbeiter dauernd arbeitsunfähig ist, wird das Verfahren für die Ausrichtung einer Invalidenrente eingeleitet.</p> <p><sup>4</sup> Die Lohnzahlung endigt in jedem Falle mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht ein Anspruch auf Lohnersatz durch die Gemeinde gemäss Abs. 1 oder auf Versicherungsleistungen.</p>	Anstellungsdauer		100% während	danach 50% während	Im ersten Anstellungsjahr	6 Monaten			ab 2. - 5. Anstellungsjahr	6 Monaten			ab 5. - 10. Anstellungsjahr	12 Monaten	12 Monaten		ab 10. Anstellungsjahr	24 Monaten			<p>Lohnfortzahlung infolge von Arbeitsunfähigkeit</p> <p><sup>1</sup> Bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Unfalls wird nach Ablauf der Probezeit der vertraglich vereinbarte Lohn, zuzüglich allfälliger Sozialleistungen, ab erstem Tag seit Eintritt der Arbeitsunfähigkeit und während maximal 730 Tagen ausbezahlt.</p> <p><sup>2</sup> Während der Probezeit besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung während drei Wochen.</p> <p><sup>3</sup> Die Lohnzahlung endigt in jedem Falle mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht ein Anspruch auf Lohnersatz durch die Gemeinde gemäss Abs. 1 oder auf Versicherungsleistungen</p> <p><sup>4</sup> Arbeitsunfähigkeit, die durch Wiederaufnahme der Arbeit während weniger als neunzig Kalendertagen unterbrochen wird, gilt als zusammenhängend, sofern sie nicht nach vertrauensärztlichem Zeugnis auf verschiedene Krankheiten oder Unfälle zurückzuführen ist.</p> <p><sup>5</sup> Soweit Dritte, insbesondere Sozialversicherungen, Leistungen erbringen, beschränkt sich die Zahlung der Arbeitgeberin auf den von Dritten nicht gedeckten Teil.</p> <p><sup>6</sup> Gegenüber Dritten tritt die Arbeitgeberin bis auf die Höhe ihrer Leistung in die Rechte der Mitarbeitenden ein.</p>	<p><u>Kanton, Allschwil, Liestal, Riehen:</u> 730 Tag 100% Lohnfortzahlung</p> <p><u>Birsfelden:</u> Im 1. Jahr: 3 Mte. 100%, danach 21 Mte. 80% Im 2. – 5. Jahr: 6 Mte. 100%, danach 18 Mte. 80% Im 6. – 10. Jahr: 12 Mte. 100%, danach 12. Mte. 80% Nach 10 Jahren: 24 Mte. 100%</p> <p><u>Arlesheim:</u> Im 1. Jahr 100%, im 2. Jahr 80%, in Härtefällen GRB</p> <p><u>Pratteln:</u> 6 Monate voller Lohn, anschliessend 18 Monate 80 % Lohn. Beim befristeten Arbeitsverhältnis, welches nach privatrechtlichen Normen begründet wird, gelten die privatrechtlichen Regeln bzw. die „Basel Skala“.</p> <p><u>Bottmingen:</u> Analog bisheriger Binninger Lösung</p> <p><u>Muttenz:</u> Bisherige Binninger Regelung</p> <p><u>GAV:</u><sup>4</sup> Basler Skala, je länger angestellt je länger Lohnfortzahlung, 1 Monat im 1. DJ, 8 Monate ab 24. DJ.</p>
Anstellungsdauer		100% während	danach 50% während																			
Im ersten Anstellungsjahr	6 Monaten																					
ab 2. - 5. Anstellungsjahr	6 Monaten																					
ab 5. - 10. Anstellungsjahr	12 Monaten	12 Monaten																				
ab 10. Anstellungsjahr	24 Monaten																					
<p>§ 39 Zusammenhängende Krankheit/Unfallfolgen</p> <p>Arbeitsunfähigkeit, die durch Wiederaufnahme der Arbeit während weniger als neunzig Kalendertagen unterbrochen wird, gilt als zusammenhängend, sofern sie nicht nach vertrauensärztlichem Zeugnis auf verschiedene Krankheiten oder Unfälle zurückzuführen ist.</p>	Siehe Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit																					
<p>§ 40 Taggeldentschädigung und Renten</p> <p>Entschädigungen und Renten aus Unfall- und Haftpflichtversicherungen sowie aus Krankentaggeldversicherungen, für welche die Gemeinde Prämien bezahlt hat, fallen während der Zeit, in welcher Lohn ausgerichtet wird, bis zur Höhe dieser Lohnzahlung an die Gemeinde.</p>	Siehe Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit																					

<sup>4</sup> GAV: Gesamtarbeitsvertrag für den Dienstleistungsbereich in der Region Basel



<p>§ 41 Kürzung der Lohnzahlung</p> <p>Werden bei unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit Versicherungsleistungen gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung vom 20.3.1981 (UVG) gekürzt oder nicht erbracht, so kann der Gemeinderat die Lohnfortzahlung entsprechend reduzieren.</p>	<p>Kürzung der Lohnzahlung</p> <p>Werden bei unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit Versicherungsleistungen gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung vom 20.3.1981 gekürzt, so ist die Gemeinde nicht verpflichtet, die entsprechende Lohn-differenz auszugleichen.</p>	<p><i>unverändert</i></p>
<p>§ 42 Haftung Dritter</p> <p>Haftet ein Dritter für die durch Krankheit und Unfall bedingte Arbeitsunfähigkeit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters, werden die Leistungen der Gemeinde soweit gekürzt, als sie zusammen mit denjenigen, die für Lohnausfall haften, den vollen Lohn übersteigen.</p>	<p>Lohnzahlung bei Haftpflichtansprüchen gegenüber Dritten</p> <p><sup>1</sup> Haftet ein Dritter für die durch Krankheit oder Unfall bedingte Arbeitsunfähigkeit des/der Mitarbeitenden, so leistet die Gemeinde dem/der Mitarbeitenden, gegen entsprechende Abtretung der Schadenersatzansprüche, einen Vorschuss im Umfang der gemäss § 41 des Personalreglements geschuldeten Leistung, bis der/die Haftpflichtige für den Verdienstausfall Schadenersatz leistet.</p> <p><sup>2</sup> Die Leistungen der Gemeinde werden soweit gekürzt, als sie zusammen mit den Schadenersatzleistungen für Lohnausfall den vollen Lohn übersteigen.</p> <p><sup>3</sup> Während der Dauer der Lohnzahlung fällt die Erwerbsausfallentschädigung an die Gemeinde.</p>	<p><i>unverändert</i></p>
<p>§ 43 Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub</p> <p><sup>1</sup> Der Mitarbeiterin steht im Zusammenhang mit der Geburt ein sechsmonatiger bezahlter Schwangerschaftsurlaub zu, der innerhalb von drei Monaten vor bis sechs Monate nach der voraussichtlichen Niederkunft bezogen werden kann.</p> <p><sup>2</sup> Wird das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der Mitarbeiterin gleichzeitig mit der Niederkunft bzw. bei Antritt des Schwangerschaftsurlaubes aufgelöst, so hat sie Anspruch auf eine Abgangsent-schädigung. Diese entspricht im 1. Anstellungsjahr einem Monatslohn, im 2. Anstellungsjahr zwei und ab dem 3. Anstellungsjahr drei Monatslöhnen, wobei kein Anteil des 13. Monatslohnes ausgerichtet wird.</p> <p>Die Kündigung während des Schwangerschaftsurlaubes wird einer Kündigung auf den Zeitpunkt der Niederkunft bzw. bei Antritt des Schwangerschaftsurlaubes gleichgestellt. Eine die Abgangsent-schädigung übersteigende und bereits bezogene Lohnfortzahlung ist zurückzuzahlen.</p> <p><sup>3</sup> Als Abgeltung für den Bezug des fünften und sechsten Urlaubsmonats geht die Mitarbeiterin eine Arbeitsverpflichtung ein.</p> <p><sup>4</sup> Kündigt die Mitarbeiterin auf einen Zeitpunkt vor Erfüllung der eingegangenen Verpflichtung, so ist der zuviel bezogene Lohn anteilmässig zurückzuzahlen.</p> <p><sup>5</sup> Auf Gesuch hin wird der Mitarbeiterin nach Ablauf des Schwangerschaftsurlaubes ein unbezahlter Mutterschaftsurlaub von höchstens sechs Monaten gewährt.</p>	<p>Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub</p> <p><sup>1</sup> Der Mitarbeiterin steht im Zusammenhang mit der Geburt ein sechsmonatiger bezahlter Schwangerschafts- bzw. Mutterschaftsurlaub zu, der innerhalb von zwei Monaten vor bis sechs Monate nach der voraussichtlichen Niederkunft bezogen werden kann.</p> <p><sup>2</sup> Die Mitarbeiterin erhält eine Arbeitsplatzzusicherung.</p> <p><sup>3</sup> Als Abgeltung für den Bezug des fünften und sechsten Urlaubsmonats geht die Mitarbeiterin eine Arbeitsverpflichtung ein.</p> <p><sup>4</sup> Das Nähere regelt die Personalverordnung.</p>	<p><u>Kanton:</u> <i>Bezahlter Schwangerschaftsurlaub von 16 Wochen,</i></p> <p><u>Allschwil, Birsfelden, Muttenz, Pratteln, Liestal:</u> <i>Kantonale Regelung</i></p> <p><u>GAV:</u> <i>14 Wochen 80%</i></p>

<p>§ 44 Vaterschaftsurlaub</p> <p><sup>1</sup> Dem Vater ist während des ersten Lebensjahres seines Kindes ein bezahlter Urlaub von einer Woche Dauer zu gewähren.</p> <p><sup>2</sup> Auf Gesuch hin ist dem Vater während des ersten Lebensjahres seines Kindes ein unbezahlter Urlaub von bis zu 12 Wochen Dauer zu gewähren.</p>	<p>Vaterschaftsurlaub</p> <p><sup>1</sup> Dem Vater wird während des ersten Lebensjahres seines Kindes ein bezahlter Urlaub von fünf Arbeitstagen gewährt.</p> <p><sup>2</sup> Der Anspruch reduziert sich anteilmässig bei einer Teilzeitbeschäftigung.</p>	<p><u>Kanton:</u> 5 Tage Vaterschaftsurlaub innert 3 Monaten zu beziehen</p>																		
<p>§ 45 Urlaub bei Pflegschaft für ein Kind</p> <p>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein Kind in Pflegschaft nehmen, mit dem Ziel, es zu adoptieren, haben Anspruch auf unbezahlten Urlaub von bis zu 12 Wochen Dauer.</p>	<p>Urlaub bei Pflegschaft für ein Kind aufgehoben</p>																			
<p>§ 46 Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst</p> <p><sup>1</sup> Während der Dauer von Militärdienst wird folgender Lohn ausgerichtet:</p> <table border="0" data-bbox="197 568 770 871"> <tr> <td>a)</td> <td>für die Rekrutenschule</td> <td></td> </tr> <tr> <td>-</td> <td>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Unterstützungspflichten</td> <td>50 %</td> </tr> <tr> <td>-</td> <td>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Unterstützungspflichten</td> <td>75 % zuzüglich volle Sozialzulage</td> </tr> <tr> <td>b)</td> <td>für übrigen obligatorischen Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst</td> <td>100 % zuzüglich volle Sozialzulage</td> </tr> <tr> <td>c)</td> <td>Beförderungsdienst</td> <td>80 % zuzüglich volle Sozialzulage nach Absprache mit dem Gemeinderat</td> </tr> <tr> <td>d)</td> <td>für freiwilligen Militärdienst</td> <td></td> </tr> </table> <p><sup>2</sup> Als Abgeltung für eine länger als vier Monate dauernde Arbeitsverhinderung aufgrund eines Beförderungsdienstes geht die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine Dienstverpflichtung ein.</p> <p><sup>3</sup> Die Erwerbsausfallentschädigung fällt in der Höhe der Lohnfortzahlung gemäss Abs. 1 an die Gemeinde.</p>	a)	für die Rekrutenschule		-	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Unterstützungspflichten	50 %	-	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Unterstützungspflichten	75 % zuzüglich volle Sozialzulage	b)	für übrigen obligatorischen Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst	100 % zuzüglich volle Sozialzulage	c)	Beförderungsdienst	80 % zuzüglich volle Sozialzulage nach Absprache mit dem Gemeinderat	d)	für freiwilligen Militärdienst		<p>Lohnzahlung beim Einsatz im Rahmen von öffentlichen Diensten</p> <p><sup>1</sup> Unter Öffentlichkeitsdienst werden die obligatorischen und freiwilligen Arbeitseinsätze verstanden,</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>die sich auf eine gesetzliche Grundlage des Bundes oder der Kantone abstützen;</li> <li>die gemäss einem Aufgebot des Bundes, des Kantons, der Gemeinde oder einer öffentlich-rechtlichen Institution geleistet werden.</li> </ol> <p><sup>2</sup> Der Lohn zuzüglich der Sozialzulagen wird für die Dauer des Öffentlichkeitsdienstes - für den eine Erwerbsausfallentschädigung entrichtet wird - weiter bezahlt, längstens jedoch während vier Monaten pro Einsatz.</p> <p><sup>3</sup> Der Erwerbsausfallentschädigung sind Honorare für Instruktionen, Schulungen etc. gleichgestellt.</p> <p><sup>4</sup> Der Auslagenersatz für Verpflegung und Fahrtkosten sowie der Sold verbleiben der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter.</p> <p><sup>5</sup> Während der Dauer der Lohnzahlung fällt die Erwerbsausfallentschädigung an die Gemeinde.</p>	<p><i>Praxis anderer Gemeinden und Kanton soll neu auch für Binningen gelten.</i></p> <p><u>GAV:</u> 100 % bei WK 80% für Verheiratete und Unterstützungspflichtige während Rekrutierung, RS, Ausbildungs- und Beförderungsdienst 70% für Ledige und Geschiedene bei Rekrutierung und RS 80% an Ledige und Geschiedene während Ausbildung und Beförderung</p>
a)	für die Rekrutenschule																			
-	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Unterstützungspflichten	50 %																		
-	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Unterstützungspflichten	75 % zuzüglich volle Sozialzulage																		
b)	für übrigen obligatorischen Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst	100 % zuzüglich volle Sozialzulage																		
c)	Beförderungsdienst	80 % zuzüglich volle Sozialzulage nach Absprache mit dem Gemeinderat																		
d)	für freiwilligen Militärdienst																			

<p>§ 47 Todesfall</p> <p>Beim Tod einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters haben die Angehörigen (Ehegatte, Lebenspartnerin oder Lebenspartner, Kinder, Eltern und mit ihr oder ihm im gleichen Haushalt lebende Geschwister), deren Versorgerin oder Versorger die oder der Verstorbene war, Anspruch auf Lohn inklusive Zulagen für den laufenden Monat und zwei weitere Monate.</p>	<p>Lohnnachgenuss</p> <p><sup>1</sup> Beim Tod von Mitarbeitenden bezahlt die Gemeinde den Hinterbliebenen den Lohn sowie allfällige Zulagen für den laufenden Monat; anschliessend beziehen die Hinterbliebenen einen Lohnnachgenuss in der Höhe von zwei Monatslöhnen und allfälligen Zulagen.</p> <p><sup>2</sup> Als Hinterbliebene im Sinn dieser Bestimmung gelten die folgenden, nacheinander bezugsberechtigten Personen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Ehepartner/in</li> <li>Kinder, für die der/die Verstorbene bis zu seinem Tod eine Kinder-, Ausbildungs- und Erziehungszulage bezogen hat.</li> <li>Lebenspartner/in, eingetragene Partnerschaft gleichgeschlechtlicher Paare</li> <li>Eltern</li> <li>Geschwister</li> </ol> <p><sup>3</sup> Der Anspruch der Berechtigten gemäss lit. d und e besteht nur, wenn der/die Verstorbene ihnen gegenüber vor seinem Tod unterstützungspflichtig war.</p>	<p><u>UBS</u>: 3 Monatssaläre, bei Tod nach 3 Dienstjahren 6 Monate.</p> <p><u>Bottmingen, Reinach, Allschwil</u>: während 6 Monaten Differenz zw. Lohn und Leistung aus Vorsorgeeinrichtung.</p> <p><u>Pratteln</u>: 3 Monate Differenzzahlung Lohn Versicherungsleistung.</p> <p><u>Kanton</u>: laufender Monat für Erbberechtigte 3 Monate für Unterstützungsberechtigte</p> <p><u>GAV</u>: 1 Monat, sofern Unterstützungspflicht vorhanden</p>
<p>4. Weitere Rechte</p>		
	<p>Arbeitszeit und arbeitsfreie Tage</p> <p>Der Gemeinderat regelt in der Personalverordnung</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>die Arbeitszeit des Personals;</li> <li>den Anspruch auf Ausgleich oder Vergütung von Überstundenarbeit;</li> <li>die Zuschläge für angeordnete Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie in der Nacht;</li> <li>die arbeitsfreien bezahlten Arbeitstage.</li> </ol>	<p>unverändert</p>
<p>§ 48 Ferien und arbeitsfreie Tage</p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat Anspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage und Ferien.</p> <p><sup>2</sup> Der Ferienanspruch beträgt 20 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Er erhöht sich im Jahr des 50. Geburtstags auf 25 und im Jahr des 60. Geburtstags auf 30 Arbeitstage.</p> <p><sup>3</sup> Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat bis zum Ende des Jahres des 20. Geburtstages Anspruch auf 25 Arbeitstage Ferien pro Kalenderjahr.</p> <p><sup>4</sup> Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, werden die Ferien anteilmässig berechnet.</p> <p><sup>5</sup> Bei längerer Absenz erfolgt eine Kürzung des Ferienanspruches.</p>	<p>Ferien</p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf bezahlte Ferien.</p> <p><sup>2</sup> Der Ferienanspruch beträgt 20 Arbeitstage pro Kalenderjahr.</p> <p><sup>3</sup> Die Mitarbeitenden haben bis zur Vollendung des 20. Altersjahrs Anspruch auf 25 Arbeitstage Ferien pro Kalenderjahr.</p> <p><sup>4</sup> Der Anspruch erhöht sich um jeweils einen Tag im Zeitpunkt der Vollendung des 46. Altersjahrs bis auf fünf Wochen im Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet ist.</p> <p><sup>5</sup> Der Anspruch erhöht sich um jeweils einen Tag im Zeitpunkt der Vollendung des 56. Altersjahrs bis auf sechs Wochen im Kalenderjahr, in dem das 59. Altersjahr vollendet ist.</p> <p><sup>6</sup> Der Ferienanspruch richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad.</p> <p><sup>7</sup> Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, so werden die Ferien anteilmässig berechnet.</p> <p><sup>8</sup> Personen, die in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf 30 Ferientage.</p> <p><sup>9</sup> Bei längerer Absenz wird der Ferienanspruch gekürzt.</p> <p><sup>10</sup> Das Nähere regelt die Personalverordnung.</p>	<p><u>UBS</u>: 5 Wo</p> <p><u>Reinach</u>. 5 Wo ab 20 für alle</p> <p><u>Oberwil</u>: wie bisher Binningen, aber Möglichkeit, dass GR bei Vorliegen überdurchschnittlicher Arbeitsbelastung Anspruch um max. 5 Tage erhöht.</p> <p><u>Birsfelden</u>: Ab 45 J. 25 Tage, ab 55 J. 30 Tage</p> <p><u>Allschwil</u>: bisherige Binninger Regelung</p> <p><u>Kanton</u>: bisherige Binninger Regelung</p> <p><u>GAV</u>: 20, ab 46 bis 49 immer einen Tag zusätzlich, 50 Tage ab 50, ab 60 30 Tage</p>

	<p>Ferienbezug und Abgeltung von Ferien</p> <p><sup>1</sup> Ferien sind in dem Kalenderjahr zu beziehen, in welchem der Anspruch entsteht. Ist dies aus betrieblichen Gründen oder wegen Krankheit und Unfall nicht möglich, so sind sie im Folgejahr zu beziehen.</p> <p><sup>2</sup> Ferien werden grundsätzlich nicht durch Geldleistungen abgegolten, ausgenommen wenn:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>der Bezug auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist;</li> <li>das Arbeitsverhältnis direkt im Anschluss an eine längere Abwesenheit aufgelöst wird.</li> </ol> <p><sup>3</sup> Das Nähere regelt die Personalverordnung.</p>	
<p>§ 49 Urlaub</p> <p>Sofern der ordentliche Dienstbetrieb sichergestellt ist, kann einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter bezahlter oder unbezahlter Urlaub gewährt werden.</p>	<p>Urlaub</p> <p><sup>1</sup> Urlaub ist arbeitsfreie Zeit, die zusätzlich zu den bezahlten arbeitsfreien Tagen und zu den Ferien gewährt werden kann.</p> <p><sup>2</sup> Anspruch auf bezahlten Urlaub besteht bei:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Ausübung eines öffentlichen Amtes</li> <li>Expertentätigkeit an staatlichen oder staatlich anerkannten Prüfungen</li> <li>Teilnahme an Sitzungen der Personalverbände</li> <li>Weiterbildung</li> <li>Jugendurlaub</li> <li>Urlaub für Erledigung persönlicher Angelegenheiten.</li> </ol> <p><sup>3</sup> Unbezahlter Urlaub wird gewährt, wenn es die betrieblichen Bedürfnisse zulassen.</p> <p><sup>4</sup> Das Nähere regelt die Personalverordnung.</p>	
	<p>Sabbatical (Arbeitspause)</p> <p><sup>1</sup> Der 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.</p> <p><sup>2</sup> Die Gemeinde stellt hierfür bezahlte Arbeitstage zur Verfügung.</p> <p><sup>3</sup> Das Nähere regelt die Verordnung.</p>	<p><u>Kanton:</u> Nach 5 DJ ein bez. Urlaub für max, 6 Monate, sofern Urlaub einem im öffentlichen Interesse liegenden Bedürfnis entspricht, dann wieder nach 10 DJ.</p> <p><u>Reinach:</u> 3 Mte. bezahlter Bildungsurlaub nach 7 Jahren</p> <p><u>Allschwil:</u> nach 5 Jahren bez. Urlaub von einem Monat, Bedingung analog kantonaler Regelung, nach 10 Jahren 3 Mte.</p>
	<p>Weitere Leistungen an das Personal (Benefits)</p> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat kann dem Personal nebst Leistungen in Form von Geld oder bezahltem Urlaub weitere Leistungen anbieten, die von der Gemeinde ganz oder teilweise finanziert werden.</p> <p><sup>2</sup> Das Nähere regelt die Personalverordnung.</p>	

<p>§ 50 Arbeitszeugnis</p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht.</p> <p><sup>2</sup> Auf Verlangen der betroffenen Mitarbeiterin oder des betroffenen Mitarbeiters hat sich das Zeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.</p>	<p>Arbeitszeugnis</p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden erhalten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Austrittszeugnis.</p> <p><sup>2</sup> Sie können jederzeit ein Zwischenzeugnis verlangen.</p> <p><sup>3</sup> Auf Wunsch beschränkt sich das Austrittszeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses.</p>	<p><i>unverändert</i></p>
<p>§ 51 Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch</p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat Anspruch, mit der oder dem Vorgesetzten mindestens einmal jährlich ein Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch zu führen.</p> <p><sup>2</sup> Anlässlich dieses Gesprächs beurteilt der oder die Vorgesetzte Leistung und Verhalten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters. Das Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch bildet die Grundlage für die Fort- und Weiterbildung, für die Anrechnung des Erfahrungsanteils sowie die Ausrichtung einer persönlichen Zulage oder einer Leistungsprämie.</p> <p><sup>3</sup> Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter soll sich zum Führungsverhalten der oder des Vorgesetzten sowie zu Inhalt und Organisation der Arbeit äussern.</p> <p><sup>4</sup> Die beurteilte Mitarbeiterin oder der beurteilte Mitarbeiter kann bei der oder dem nächsthöheren Vorgesetzten eine Überprüfung der Beurteilung verlangen.</p>	<p>Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch</p> <p><sup>1</sup> Mit den Mitarbeitenden führt der/die Vorgesetzte mindestens einmal jährlich ein Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeitergespräch.</p> <p><sup>2</sup> Das Nähere regelt die Personalverordnung</p>	

<p>II. Pflichten</p>		
<p>§ 52 Arbeitszeit  <sup>1</sup> Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat die festgesetzte Arbeitszeit einzuhalten.  <sup>2</sup> Individuelle und flexible Arbeitsformen werden zugelassen. Insbesondere werden geregelt  a) die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit;  b) die Sonderformen der Arbeitszeit wie Teilzeitarbeit, individuelle Jahresarbeitszeit, gleitende und andere Formen flexibler Arbeitszeit.</p>	<p>Arbeitszeit  In der neuen Personalverordnung geregelt.</p>	
<p>§ 53 Pflicht zu ausserordentlichem Einsatz  <sup>1</sup> Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann im Rahmen der Zumutbarkeit vorübergehend über die ordentliche oder vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Arbeitsanfall erfordert.  <sup>2</sup> Überstunden müssen in der Regel kompensiert werden.  <sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt die Fälle, in welchen die Überstundenarbeit nicht besonders abgegolten wird.</p>	<p>Pflicht zu ausserordentlichem Einsatz aufgehoben</p>	<p><i>Aufgrund heutiger Führungspraxis und Leitbild sind die §§ 53 und 54 obsolet.</i></p>
<p>§ 54 Vorübergehende Zuweisung anderer Arbeit  Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann im Rahmen der Zumutbarkeit verpflichtet werden, vorübergehend eine Arbeit zu übernehmen, auch wenn eine solche nicht zu ihren oder seinen unmittelbaren Aufgaben gemäss Arbeitsvertrag gehört.</p>	<p><b>Vorübergehende Zuweisung anderer Arbeit</b> aufgehoben</p>	
<p>§ 55 Erwerbstätigkeit ausserhalb des Arbeitsverhältnisses  <sup>1</sup> Die Ausübung einer entgeltlichen Erwerbstätigkeit ausserhalb des Arbeitsverhältnisses bedarf der Bewilligung des Gemeinderates.  <sup>2</sup> Die Bewilligung darf nur verweigert werden,  a) wenn das Arbeitsverhältnis und die Erwerbstätigkeit ausserhalb desselben mehr als ein Vollpensum ergeben;  b) wenn die Erwerbstätigkeit ausserhalb des Arbeitsverhältnisses die Aufgabenerfüllung beeinträchtigt;  wenn die Erwerbstätigkeit ausserhalb des Arbeitsverhältnisses den Interessen der Gemeinde zuwiderläuft.</p>	<p>Nebenerwerbstätigkeit  <sup>1</sup> Die Ausübung einer entgeltlichen Nebenerwerbstätigkeit ausserhalb des Arbeitsverhältnisses ist zulässig, wenn sie mit der dienstlichen Funktion vereinbar ist. Sie ist dem/r Gemeindeverwalter/in zu melden.  <sup>2</sup> Die entgeltliche Nebenerwerbstätigkeit bedarf der vorgängigen Bewilligung des/r Gemeindeverwalters/in, wenn:  a. die Möglichkeit einer Interessenkonflikt besteht;  b. Arbeitszeit in Anspruch genommen wird.</p>	

<p>§ 56 Öffentliche Ämter</p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter benötigt zur Übernahme eines öffentlichen Amtes eine Bewilligung des Gemeinderates.</p> <p><sup>2</sup> Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit oder zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.</p>	<p>An anderem Ort neu geregelt (Urlaub)</p>							
<p>§ 57 Ablehnung von Vorteilen</p> <p><sup>1</sup> Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ist es verboten, Geschenke oder andere Vorteile, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, für sich oder andere zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.</p> <p><sup>2</sup> Von diesem Verbot ausgenommen ist die Annahme von Geschenken von geringem Wert sowie von wissenschaftlichen oder kulturellen Auszeichnungen.</p>	<p>Ablehnung von Vorteilen</p> <p><sup>1</sup> Mitarbeitende dürfen im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung keine Geschenke oder andere Vorteile für sich oder andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen.</p> <p><sup>2</sup> Davon ausgenommen ist die Annahme von Geschenken geringen Werts sowie Auszeichnungen und Ehrungen.</p>							
<p>§ 58 Pflicht zur Verschwiegenheit</p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist zur Verschwiegenheit über Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.</p> <p><sup>2</sup> Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p>	<p>Schweigepflicht</p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, Feststellungen, die sie bei ihrer dienstlichen Verrichtung gemacht haben, gegenüber Aussenstehenden geheim zu halten, sofern das öffentliche oder ein privates Interesse dies erfordert</p> <p><sup>2</sup> Wo die Sitzungen nicht öffentlich sind, dürfen Äusserungen und Stellungnahmen nicht an Aussenstehende bekannt gegeben werden.</p> <p><sup>3</sup> Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p>							
	<p>Disziplinarrecht</p> <p><sup>1</sup> Begeht ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin eine Pflichtverletzung, so verhängt die Anstellungsinstanz je nach Schwere des Verschuldens die gebotene Disziplinar-massnahme.</p> <p><sup>2</sup> Disziplinar-massnahmen sind:</p> <table border="1" data-bbox="808 1007 1498 1106"> <tr> <td>1.</td> <td>Verweis;</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>Geldbusse bis CHF 1000.—;</td> </tr> <tr> <td>3.</td> <td>Kündigung.</td> </tr> </table> <p><sup>3</sup> Gegen Disziplinarverfügungen der Gemeindeverwalterin oder des Gemeindeverwalters kann innert 10 Tagen beim Gemeinderat Beschwerde erhoben werden.</p> <p><sup>4</sup> Gegen Disziplinarverfügungen oder Beschwerdeentscheide des Gemeinderats kann innert 10 Tagen verwaltungsgerichtliche Beschwerde beim Kantonsgericht (Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht) erhoben werden.</p>	1.	Verweis;	2.	Geldbusse bis CHF 1000.—;	3.	Kündigung.	
1.	Verweis;							
2.	Geldbusse bis CHF 1000.—;							
3.	Kündigung.							

<p>§ 59 Vertrauensärztliche Untersuchung</p> <p>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</p>	<p>Vertrauensärztliche Untersuchung</p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</p> <p><sup>2</sup> Das Nähere regelt die Personalverordnung.</p>	<p><i>unverändert</i></p>
<p>D. Mitspracherecht</p>		
<p>§ 60 Grundsatz</p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat ein Mitspracherecht in allen sie oder ihn betreffenden Fragen. Sie oder er nimmt dieses Recht durch die Personalverbände, durch die Personalkommission und/oder persönlich wahr.</p> <p><sup>2</sup> Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter darf wegen der ordnungsgemässen Ausübung des Mitspracherechts kein Nachteil erwachsen.</p> <p><sup>3</sup> Das Petitionsrecht der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters sowie der Personalverbände ist gewährleistet.</p>	<p>Mitsprache</p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat ein Mitspracherecht in allen sie oder ihn betreffenden Fragen. Sie oder er nimmt dieses Recht durch die Personalverbände, durch die Personalkommission und/oder persönlich wahr.</p> <p><sup>2</sup> Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter darf wegen der ordnungsgemässen Ausübung des Mitspracherechts kein Nachteil erwachsen.</p> <p><sup>3</sup> Das Petitionsrecht der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters sowie der Personalverbände und der Personalkommission ist gewährleistet.</p>	<p><i>unverändert</i></p>
<p>§ 61 Personalkommission</p> <p>Für die Behandlung betrieblicher und organisatorischer Fragen, die für das gesamte Personal von wesentlicher Bedeutung sind, kann das Personal eine fünf- bis neunköpfige Personalkommission wählen.</p>	<p>Personalkommission</p> <p>Für die Behandlung betrieblicher und organisatorischer Fragen, die für das gesamte Personal von wesentlicher Bedeutung sind, kann das Personal eine fünf- bis neunköpfige Personalkommission wählen.</p>	<p><i>unverändert</i></p>



<p>E. Versicherung und Haftung</p>		
<p>§ 62 Berufliche Vorsorge</p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeiterin und der Mitarbeiter werden bei der Pensionskasse Basellandschaft für die berufliche Vorsorge versichert.</p> <p><sup>2</sup> Beitrittspflicht, Prämien und Leistungen richten sich nach den Statuten der Pensionskasse Basellandschaft.</p> <p><sup>3</sup> Die Mitarbeiterin und der Mitarbeiter werden bei einer Personalfürsorgeeinrichtung versichert, auch wenn deren Lohn die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns nicht erreicht.</p>	<p>Berufliche Vorsorge</p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden werden bei der Basellandschaftlichen Pensionskasse für die berufliche Vorsorge versichert.</p> <p><sup>2</sup> Beitrittspflicht, Prämien und Leistungen richten sich nach dem Dekret über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse.</p> <p><sup>3</sup> Die Mitarbeitenden werden bei vorgenannter Pensionskasse versichert, auch wenn ihr Lohn die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns nicht erreicht.</p>	<p><i>Begriffsanpassung</i></p>
<p>§ 62bis Beiträge der Gemeinde an den Wegkauf der Rentenkürzungen</p> <p><sup>1</sup> Kündigt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis im Hinblick auf eine vorzeitige Pensionierung auf den Zeitpunkt nach Vollendung des 60. Altersjahres, so leistet die Gemeinde an den Wegkauf gemäss § 17 Abs. 3 der Statuten der Basellandschaftlichen Pensionskasse vom 20. Oktober einen Beitrag.</p> <p><sup>2</sup> Dieser Beitrag beläuft sich auf die Hälfte der notwendigen Einmaleinlage, maximal aber auf Fr. 25'000.— pro Jahr Differenz zwischen der vorzeitigen und der ordentlichen Pensionierung gemäss § 18 Abs. 1 der Statuten, bei angebrochenen Jahren reduziert sich der Beitrag anteilmässig.</p>	<p>Beiträge der Gemeinde an den Wegkauf der Rentenkürzungen</p> <p><sup>1</sup> Kündigt ein/e Mitarbeitende/r das Arbeitsverhältnis im Hinblick auf eine vorzeitige Pensionierung auf einen Zeitpunkt nach Vollendung des 60. Altersjahres, so leistet die Gemeinde an den Wegkauf gemäss § 35 des Dekrets über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse einen Beitrag.</p> <p><sup>2</sup> Dieser Beitrag beläuft sich auf die Hälfte der notwendigen Einmaleinlage, maximal aber auf CHF 25'000.— pro Jahr Differenz zwischen der vorzeitigen und der ordentlichen Pensionierung. Bei angebrochenen Jahren reduziert sich der Beitrag anteilmässig.</p> <p><sup>3</sup> Wird gemäss Dekret über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse der Zeitpunkt der ordentlichen Pensionierung über das 64. Altersjahr verlängert, so beschränkt sich die Beitragsleistung der Gemeinde an den Wegkauf auf maximal CHF 100'000.—.</p>	<p><i>Unveränderte Übernahme der kantonale Regelung (§ 50bis Personal Dekret)</i></p> <p><i>Andere Gemeinden:</i> <i>Arllesheim, Birsfelden, Liestal, Muttenz analog Kanton,</i></p> <p><i>Aesch: analog Kanton, Arbeitsverhältnis muss aber mind. 20 Jahre gedauert haben.</i></p>
<p>§ 63 Unfallversicherung</p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist nach Massgabe des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen sowie Berufskrankheiten versichert.</p> <p><sup>2</sup> Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann zur Prämienbeteiligung für die Versicherung der Nichtberufsunfälle verpflichtet werden.</p> <p><sup>3</sup> Zur Absicherung der in § 38 geregelten Lohnfortzahlung kann eine Zusatzversicherung zur obligatorischen Unfallversicherung abgeschlossen werden. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann zur Prämienbeteiligung verpflichtet werden.</p>	<p>Unfallversicherung</p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind nach Massgabe des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen sowie Berufskrankheiten versichert.</p> <p><sup>2</sup> Die Mitarbeitenden werden zur Prämienzahlung für die Nichtberufsunfall-Versicherung verpflichtet.</p> <p><sup>3</sup> Die Gemeinde kann, zusätzlich zur obligatorischen Unfallversicherung, zur Absicherung ihrer in § 41 des Personalreglements geregelten Lohnfortzahlungspflicht und zur Verbesserung der gesetzlich vorgesehenen Mindestleistungen gegenüber den Mitarbeitenden eine Zusatzversicherung abschliessen.</p> <p><sup>4</sup> Die Mitarbeitenden werden zur Prämienbeteiligung verpflichtet.</p>	<p><i>Kanton, Aesch, Birsfelden:</i> <i>NBU-Prämie tragen die MA</i></p> <p><i>Pratteln, Allschwil:</i> <i>Mitbeteiligung der MA</i></p> <p><i>Liestal: 1/3 AN, 2/3 AG</i></p> <p><i>Oberwil: Mitbeteiligung der MA</i></p>

<p>§ 64 Krankentaggeldversicherung</p> <p>Zur Absicherung der in § 38 geregelten Lohnfortzahlung kann eine Kollektivkrankentaggeldversicherung abgeschlossen werden. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann zur Prämienbeteiligung verpflichtet werden.</p>	<p>Krankentaggeldversicherung</p> <p><sup>1</sup> Zur Absicherung der in § 41 des Personalreglements geregelten Lohnfortzahlung kann die Gemeinde eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung abschliessen.</p> <p><sup>2</sup> Die Mitarbeitenden werden zur Prämienbeteiligung verpflichtet.</p> <p>.</p>	<p><u>Allschwil, Reinach, Arlesheim:</u> keine Krankentaggeldversicherung trotz Lohnfortzahlungsfrist von 730 Tagen</p> <p><u>Aesch, Oberwil:</u> Versicherungsprämie zu Lasten Gemeinde</p>
<p>§ 65 Haftung</p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist gegen Schadenersatzforderungen von Dritten durch eine Berufshaftpflichtversicherung versichert.</p> <p><sup>2</sup> Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter haften der Gemeinde und Dritten nach den kantonalen Verantwortlichkeitsbestimmungen.</p>	<p>Verantwortlichkeit gegenüber Gemeinde und Dritten</p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haften gegenüber der Gemeinde sowie Dritten nach den Bestimmungen des <b>kantonalen Gesetzes für Verantwortlichkeit der Behörden und Beamten.</b></p> <p><sup>2</sup> Die Mitarbeitenden sind gegen Schadenersatzforderungen von Dritten durch eine Betriebshaftpflichtversicherung versichert.</p>	
<p>F. Rechtspflege</p>		
<p>§ 66 Dienstweg</p> <p>In anstellungsrechtlichen Belangen kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach Ausschöpfung des Dienstwegs an den Gemeinderat gelangen.</p>	<p>Dienstweg</p> <p>In anstellungsrechtlichen Belangen können die Mitarbeitenden nach Ausschöpfung des Dienstwegs an den Gemeinderat gelangen.</p>	<p><i>unverändert</i></p>
<p>§ 67 Anhörung</p> <p><sup>1</sup> Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist vor Erlass einer sie oder ihn belastenden Verfügung anzuhören.</p> <p><sup>2</sup> Wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist, kann er vorläufig gefällt werden. Die Anhörung ist sobald wie möglich nachzuholen.</p>	<p>Anhörung</p> <p><sup>1</sup> Die Anstellungsinstanz hat die Mitarbeitenden vor Erlass einer Verfügung anzuhören.</p> <p><sup>2</sup> Wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist, kann er vorläufig gefällt werden. Die Anhörung ist sobald wie möglich nachzuholen.</p> <p><sup>3</sup> Bei einer Anhörung kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine Vertretung der Personalkommission oder eine Person ihres / seines Vertrauens beiziehen.</p>	<p><i>unverändert</i></p>
<p>§ 68 Verwaltungsinterne Rechtsmittel</p> <p><sup>1</sup> Gegen Verfügungen der Gemeindeverwalterin oder des Gemeindeverwalters, die aufgrund einer Kompetenzdelegation des Gemeinderates erlassen werden, kann innert 10 Tagen Beschwerde beim Gemeinderat erhoben werden.</p> <p><sup>2</sup> Gegen Verfügungen des Gemeinderates kann innert 10 Tagen bei dieser Behörde Einsprache erhoben werden.</p> <p><sup>3</sup> Verfügungen und Einspracheentscheide des Gemeinderates können innert 10 Tagen beim Regierungsrat angefochten werden.</p>	<p>Verwaltungsinterne Rechtsmittel</p> <p><sup>1</sup> Gegen Verfügungen der Gemeindeverwalterin oder des Gemeindeverwalters, die aufgrund einer Kompetenzdelegation des Gemeinderates erlassen werden, kann innert 10 Tagen Beschwerde beim Gemeinderat erhoben werden.</p> <p><sup>2</sup> Gegen Verfügungen des Gemeinderates kann innert 10 Tagen bei dieser Behörde Einsprache erhoben werden.</p> <p><sup>3</sup> Verfügungen und Einspracheentscheide des Gemeinderates können innert 10 Tagen beim Regierungsrat mit Beschwerde angefochten werden.</p>	<p><i>unverändert</i></p>

G. Ausführungsbestimmungen		
§ 69 Ausführungsbestimmungen Der Gemeinderat erlässt Ausführungsbestimmungen.	Ausführungsbestimmungen Der Gemeinderat erlässt Ausführungsbestimmungen.	
H. Übergangs- und Schlussbestimmungen		
§ 70 Anpassung der bestehenden Arbeitsverhältnisse <sup>1</sup> Gewählte Beamtinnen und Beamte behalten ihren Status bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses, längstens jedoch bis zum Ende der laufenden Amtsperiode 1. Juli 1996 - 30. Juni 2000. <sup>2</sup> Der Gemeinderat verfügt den Übergang vom Beamten- zum Anstellungsverhältnis und die Einweisung in die Lohnklasse unter Berücksichtigung des Erfahrungsanteils. <sup>3</sup> Der Gemeinderat verfügt die Überführung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in das neue Lohnklassensystem.	Anpassung der bestehenden Arbeitsverhältnisse aufgehoben	
§ 71 Besitzstandsgarantie <sup>1</sup> In der Höhe des bisher geschuldeten Jahreslohnes, Familienzulage sowie allfälliger persönlicher Zulagen bleibt der Besitzstand - entsprechend dem bisherigen Beschäftigungsgrad - aller im Zeitpunkt vor Inkrafttreten dieses Reglements gewählten Beamtinnen und Beamten sowie der angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewahrt. <sup>2</sup> Nach bisherigem Besoldungsreglement erteilte Bewilligungen und abgegebene Zusicherungen haben ihre Gültigkeit bis zum Ende der laufenden Amtsperiode 1. Juli 1996 - 30. Juni 2000.	Besitzstandsgarantie Den Mitarbeitenden, die im Zeitpunkt vor Inkrafttreten dieses Reglements die dauernde Stellvertretungsfunktion für a. den/die Gemeindeverwalter/in b. die Abteilungsleitung Soziale Dienste und Gesundheit c. die Ressortleitung Werkhof und d. die Leitung der Sportanlagen ausgeübt haben, erhalten in der Höhe der bisher gewährten persönlichen Stellvertretungszulage den Besitzstand – entsprechend dem bisherigen Beschäftigungsgrad - gewahrt.	
§ 72 Aufhebung bisherigen Rechts <sup>1</sup> Das Reglement betreffend Dienstverhältnis der Beamten sowie die Besoldungen und Entschädigungen der Behörden, Beamten und Hilfsorgane (Besoldungsreglement) vom 21. Oktober 1991 wird aufgehoben. <sup>2</sup> Auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Reglements sind alle mit ihm in Widerspruch stehenden Bestimmungen aufgehoben.	Aufhebung bisherigen Rechts <sup>1</sup> Das Personalreglement der Gemeinde Binningen vom 28. Februar 2000 wird aufgehoben. <sup>2</sup> Auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Reglements sind alle mit ihm in Widerspruch stehenden Bestimmungen aufgehoben.	

	<p>Übergangregelungen</p> <p><sup>1</sup> Dieses Personalreglement gilt, mit Ausnahme der nachgenannten Tatbestände, uneingeschränkt für alle Individualarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2007 abgeschlossen worden sind.</p> <p><sup>2</sup> Für folgende Ansprüche der Mitarbeitenden wird eine spezielle Übergangsregelung geschaffen:</p> <p>e. Jubiläumspremie</p> <p>f. Sabbatical</p> <p>g. Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit</p> <p><sup>3</sup> Mitarbeitenden, die vor dem 1. Januar 2007 auf der Gemeinde ihre Lehrjahre absolviert haben und allenfalls im Anschluss an diese Lehrzeit, bis zum Abschluss eines unbefristeten öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses, befristet mit einem privatrechtlichen Arbeitsvertrag angestellt worden sind, werden zur Berechnung der Anstellungsjahre für die Jubiläumspremie sowohl die Lehrjahre als auch die Zeit der befristeten Anstellung angerechnet.</p> <p><sup>4</sup> Mitarbeitenden, die vor dem 1. Januar 2007 ihren Dienstaltersurlaub gemäss altem Personalrecht vom 1. Juli 2000 bezogen haben, wird der Anspruch auf den Sabbatical ebenfalls gewährt.</p> <p><sup>5</sup> Mitarbeitenden, die bereits vor dem 1. Januar 2007 Lohnfortzahlung infolge Arbeitsunfähigkeit beanspruchen, wird die Dauer der Lohnfortzahlung vor dem 1. Januar 2007 an die Lohnfortzahlungsdauer von 730 Tagen angerechnet.</p>	
<p>§ 73 Inkrafttreten</p> <p>Dieses Reglement tritt nach Genehmigung durch die Finanz- und Kirchendirektion auf den 1. Juli 2000 in Kraft.<sup>5</sup></p> <p><sup>1</sup> Von der Finanz- und Kirchendirektion des Kantons Basel-Landschaft am 5. September 2000 mit folgenden Vorbehalten genehmigt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ In Bezug auf das Disziplinarrecht ist den Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes vom 25.9.1997 zu folgen.</li> <li>▪ Die Bestimmung von § 2 Abs. 2 Ziff. lit. d ist eng auszulegen.</li> <li>▪ Eine Kündigung ist, geht sie von der Gemeinde aus, mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.</li> </ul>	<p>Inkrafttreten</p> <p>Dieses Reglement tritt nach Genehmigung durch die kantonale Finanz- und Kirchendirektion auf den xx.yy 2007 in Kraft.</p>	