



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
Personalreglement der Gemeinde Binningen vom 21. Mai 2007	Dem Einwohnerrat an seiner Sitzung vom 7. Dezember 2015 durch den Gemeinderat unterbreitet	Änderungen kursiv.	
A. Allgemeine Bestimmungen	A. Allgemeine Bestimmungen	A. Allgemeine Bestimmungen	
§ 1 Geltungsbereich ¹ Dieses Reglement ordnet das Arbeitsverhältnis der öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeitenden der kommunalen Verwaltung. ² Es findet keine Anwendung auf a. privatrechtlich angestellte Mitarbeitende; b. Lehrkräfte der kommunalen Schulen; c. Inhaberinnen und Inhaber einer nebenamtlichen Funktion. ³ Soweit dieses Reglement nichts anderes bestimmt, gelten für das Arbeitsverhältnis die Bestimmungen über den Arbeitsvertrag gemäss dem Schweizerischen Obligationenrecht.	§ 1 Gegenstand ¹ Dieses Reglement ordnet das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden der kommunalen Verwaltung. ² Für Lernende gilt dieses Reglement ergänzend zum Lehrvertrag. ³ Es findet keine Anwendung auf a. Lehrkräfte der kommunalen Schulen; b. Inhaberinnen und Inhaber einer nebenamtlichen Funktion. ⁴ Soweit dieses Reglement nichts anderes bestimmt, gelten für das Arbeitsverhältnis die Bestimmungen über den Arbeitsvertrag gemäss dem Schweizerischen Obligationenrecht. ⁵ Der Gemeinderat erlässt die Ausführungsbestimmungen. ⁶ Der Gemeinderat kann die Verwaltungsleiterin, den Verwaltungsleiter ermächtigen, Weisungen zu einzelnen Themenbereichen zu erlassen.	§ 1 Gegenstand ¹ Dieses Reglement ordnet das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden der kommunalen Verwaltung. ² Für Lernende gilt dieses Reglement ergänzend zum Lehrvertrag. ³ Es findet keine Anwendung auf a. Lehrkräfte der kommunalen Schulen; b. Inhaberinnen und Inhaber einer nebenamtlichen Funktion. ⁴ Soweit dieses Reglement nichts anderes bestimmt, gelten für das Arbeitsverhältnis die Bestimmungen über den Arbeitsvertrag gemäss dem Schweizerischen Obligationenrecht. ⁵ Der Gemeinderat erlässt die Ausführungsbestimmungen. ⁶ Der Gemeinderat kann die Verwaltungsleiterin, den Verwaltungsleiter ermächtigen, Weisungen zu einzelnen Themenbereichen zu erlassen.	Keine Änderungen.
2 Grundsätze der Personalpolitik ¹ Der Gemeinderat verpflichtet sich in der Personalpolitik zu folgenden Grundsätzen: a. Mit einem leistungs- und wirkungsorientierten Lohnsystem	§ 2 Grundsätze der Personalpolitik <i>Aufgehoben</i>	§ 2 Grundsätze der Personalpolitik ¹ Der Gemeinderat verpflichtet sich in der Personalpolitik zu folgenden Grundsätzen: a. Mit einem leistungs- und wirkungsorientierten Lohnsystem	Die Grundsätze der Personalpolitik sollen weiterhin aufgeführt werden (Stimmverhältnis: 4:3).



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
<p>wird geeignetes Personal gewonnen und erhalten.</p> <ul style="list-style-type: none">b. Persönliche und berufliche Entwicklungsmassnahmen tragen zur Motivierung des Personals und zur Positionierung der Gemeinde als attraktive Arbeitgeberin bei.c. Die Gemeinde schützt die Persönlichkeit, die Gesundheit und die Arbeitssicherheit des Personals mittels geeigneter Massnahmen.d. Sie gewährleistet die Gleichstellung von Frau und Mann.e. Sie ermöglicht die Beschäftigung und Eingliederung von Menschen mit einer Behinderung.f. Sie ermöglicht die Beschäftigung und Wiedereingliederung von erwerbslosen Personen.g. Sie stellt im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten eine möglichst grosse Anzahl an Ausbildungsplätzen zur Verfügung.h. Sie fördert Angebote von flexiblen Arbeitsformen und Arbeitszeitmodellen sowie umweltbewusstes Verhalten am Arbeitsplatz. <p>² Die Gemeinde vergleicht Grad und Ausmass der Umsetzung von lit. a und b</p>		<p>wird geeignetes Personal gewonnen und erhalten.</p> <ul style="list-style-type: none">b. Persönliche und berufliche Entwicklungsmassnahmen tragen zur Motivierung des Personals und zur Positionierung der Gemeinde als attraktive Arbeitgeberin bei.c. Die Gemeinde schützt die Persönlichkeit, die Gesundheit und die Arbeitssicherheit des Personals mittels geeigneter Massnahmen.d. Sie gewährleistet die Gleichstellung von Frau und Mann.e. Sie ermöglicht die Beschäftigung und Eingliederung von Menschen mit einer Behinderung.f. Sie ermöglicht die Beschäftigung und Wiedereingliederung von erwerbslosen Personen.g. Sie stellt im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten eine möglichst grosse Anzahl an Ausbildungsplätzen zur Verfügung.h. Sie fördert Angebote von flexiblen Arbeitsformen und Arbeitszeitmodellen sowie umweltbewusstes Verhalten am Arbeitsplatz. <p>² Die Gemeinde vergleicht Grad und Ausmass der Umsetzung von lit. a und b</p>	



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
periodisch mit jenen anderen Gemeinden.		periodisch mit jenen in anderen Gemeinden.	
§ 3 Verjährung ¹ Vermögensrechtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verjähren spätestens fünf Jahre nach ihrer Entstehung. ² Im Übrigen richtet sich die Verjährung nach den Vorschriften des kantonalen Personaldekrets.	§ 3 Verjährung <i>Aufgehoben</i>	§ 3 Verjährung <i>Aufgehoben</i>	Keine Änderungen.
B. Das Arbeitsverhältnis I. Entstehung des Arbeitsverhältnisses	B. Das Arbeitsverhältnis I. Entstehung des Arbeitsverhältnisses	B. Das Arbeitsverhältnis I. Entstehung des Arbeitsverhältnisses	
§ 4 Rechtsform und Entstehung des Arbeitsverhältnisses ¹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlicher Natur. Es entsteht durch Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags. ² In Abweichung dieses Grundsatzes werden Mitarbeitende privatrechtlich angestellt, wenn a. sie weniger als 20% eines Vollzeitpensums ausüben; b. sie maximal für die Dauer von zwei Jahren befristet angestellt sind; c. sie sich in Ausbildung befinden; d. das Anstellungsverhältnis über die Altersgrenze hinaus verlängert oder nach Erreichen der Altersgrenze neu abgeschlossen wird.	§ 2 Rechtsform und Entstehung des Arbeitsverhältnisses Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlicher Natur. Es entsteht durch Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags.	§ 3 Rechtsform und Entstehung des Arbeitsverhältnisses Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlicher Natur. Es entsteht durch Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags.	Keine Änderungen.



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
§ 5 Stellenausschreibung Unbefristete Stellen sind öffentlich und geschlechtsneutral auszuschreiben.	§ 3 Stellenausschreibung Unbefristete Stellen sind öffentlich und geschlechtsneutral auszuschreiben.	§ 4 Stellenausschreibung Unbefristete Stellen sind öffentlich und geschlechtsneutral auszuschreiben.	Keine Änderungen.
§ 6 Anstellungsinstanz ¹ Der Gemeinderat ist Anstellungsinstanz für a. den/die Gemeindeverwalter/in b. die Abteilungsleiter/innen c. die Ressortleiter/innen ² Der/die Gemeindeverwalterin ist Anstellungsinstanz für die übrigen Mitarbeitenden. ³ Die Anstellungsinstanz entscheidet über Änderung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses. ⁴ Die Anstellungsinstanz trifft ihren Entscheid unter Beizug der direkten Vorgesetzten und des Personaldienstes. ⁵ Vor der Änderung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses gewährt die Anstellungsinstanz der/dem betroffenen Mitarbeitenden das rechtliche Gehör.	§ 4 Anstellungsinstanz ¹ Der Gemeinderat ist Anstellungsinstanz für die oberen Kaderangestellten, also die Verwaltungsleiterin, den Verwaltungsleiter und die Abteilungsleitenden. ² Die Verwaltungsleiterin, der Verwaltungsleiter ist Anstellungsinstanz für die unteren Kaderangestellten (Ressortleitende) und die übrigen Mitarbeitenden. ³ Die Anstellungsinstanz entscheidet unter Beizug der direkten Vorgesetzten und der Abteilung Personal über Änderung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses. ⁴ Vor der Änderung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses werden die betroffenen Mitarbeitenden angehört.	§ 5 Anstellungsinstanz <i>Der Gemeinderat stellt die Verwaltungsleiterin, den Verwaltungsleiter sowie die übrigen Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung an.</i>	Änderung von § 4 Entwurf Gemeinderat (einstimmig).
§ 7 Probezeit ¹ Die ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. ² Während der Probezeit können beide Parteien das Arbeitsverhältnis ohne wesentlichen Grund gemäss § 10 des Personalreglements kündigen, während der ersten zwei Monate mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen und danach mit einer solchen von 30 Tagen.	§ 5 Probezeit ¹ Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. ² Während der dreimonatigen Probezeit können beide Parteien das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen kündigen. ³ Mitarbeitende haben das Recht, innert fünf Tagen nach Erhalt der Kündigung von der Anstellungsinstanz eine schriftliche	§ 6 Probezeit ¹ Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. ² <i>Die Probezeit kann durch die Arbeitgeberin in begründeten Fällen maximal bis auf sechs Monate verlängert werden.</i> ³ <i>Während der Probezeit können beide Parteien das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen kündigen. Die Arbeitgeberin begründet die</i>	Abs. 1: Keine Änderungen. Ein neuer Abs. 2 wird eingefügt (Stimmverhältnis: 5:2). Abs. 3 Entwurf Spezialkommission übernimmt im Wesentlichen die Regelung, welche der Gemeinderat in Absatz 2 vorsieht (Stimmverhältnis: 4:3) und wird



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
	Begründung der Kündigung zu erhalten. In der schriftlichen Mitteilung sind sie auf dieses Recht hinzuweisen. ⁴ Rechtsmittel gegen Kündigungen im Probeverhältnis haben keine aufschiebende Wirkung.	<i>Kündigung schriftlich.</i> ⁴ <i>Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis durch die Arbeitgeberin gekündigt werden, ohne dass ein Kündigungsgrund im Sinne von § 8 Abs. 2 vorliegt.</i>	durch einen Satz ergänzt (einstimmig). Abs. 4 Entwurf Gemeinderat wird gestrichen (Stimmverhältnis: 4:3) und durch einen neuen Abs. 4 gemäss Entwurf Spezialkommission ersetzt (Stimmverhältnis: 5:2).
§ 8 Personalakten Mitarbeitende haben hinsichtlich ihrer eigenen Personalakten Anspruch auf Auskunft, Einsicht und Berichtigung im Rahmen der geltenden Rechtserlasse.	§ 8 Personalakten <i>Aufgehoben</i>	§ 8 Personalakten <i>Aufgehoben</i>	Keine Änderungen.
II. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	II. Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach der Probezeit	II. Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach der Probezeit	
§ 9 Arten und Form der Beendigung ¹ Das Arbeitsverhältnis endet durch a. ordentliche Kündigung; b. ausserordentliche Kündigung; c. Ablauf einer befristeten Anstellung; d. Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen; e. Auflösung infolge Invalidität; f. Versetzen in den vorzeitigen Ruhestand; g. Erreichen der Altersgrenze; h. Tod. ² Die Gemeinde beendet das Arbeitsverhältnis gemäss lit. a, b, e oder f in Form einer schriftlichen und anfechtbaren Verfügung.	§ 6 Arten der Beendigung Das Arbeitsverhältnis endet durch a. ordentliche Kündigung; b. fristlose Kündigung; c. Ablauf einer befristeten Anstellung; d. Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen; e. Auflösung infolge Invalidität; f. Versetzen in den vorzeitigen Ruhestand; g. Erreichen der Altersgrenze; Tod.	§ 7 Arten der Beendigung ¹ Das Arbeitsverhältnis endet durch: a. ordentliche Kündigung; b. fristlose Kündigung; c. Ablauf einer befristeten Anstellung; d. Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen; e. Auflösung infolge Invalidität; f. Erreichen der Altersgrenze; g. Tod. ² <i>Die Arbeitgeberin beendet das Arbeitsverhältnis gemäss lit. a, b oder e in Form einer schriftlichen und anfechtbaren Verfügung.</i>	Buchstabe f Entwurf Gemeinderat wird gestrichen und die Buchstaben a bis g entsprechend angepasst. Abs. 2 (neu): Die Bestimmung soll wie bisher (geltendes Recht) mit redaktionellen Anpassungen aufgeführt werden.



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
		§ 8 Kündigungsform ¹ Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. ² Die Kündigung durch die Arbeitgeberin hat begründet zu erfolgen und ist mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.	Die Form der Kündigung wird neu in einem eigenen Paragraphen aufgeführt. Der Entwurf des Gemeinderates sieht dagegen vor, die Form der Kündigung in § 7 Abs. 1 (Kündigungsschutz) zu regeln.
	§ 7 Kündigungsschutz ¹ Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Die Kündigung durch den Arbeitgeber hat begründet zu erfolgen und ist mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen. ² Mitarbeitende mit unbefristeten Arbeitsverträgen sind nach der Probezeit bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall während 90 Tagen im ersten Anstellungsjahr und danach während 180 Tagen vor Kündigung geschützt. Mitarbeitende mit befristeten Arbeitsverhältnissen geniessen grundsätzlich denselben Kündigungsschutz, es sei denn, der Arbeitsvertrag beendige das Arbeitsverhältnis vorher. ³ Im Fall von Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst gilt nach der Probezeit für die Gemeinde eine Sperrfrist von vier Wochen vor und nach der entsprechenden Dienstleistung, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage gedauert hat. ⁴ Nach Ablauf der Probezeit gilt während der Schwangerschaft bis 16 Wochen nach der Niederkunft eine Sperrfrist für die	§ 9 Kündigungsschutz ¹ Mitarbeitende mit unbefristeten Arbeitsverträgen sind nach der Probezeit bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall während 90 Tagen im ersten Anstellungsjahr und danach während 180 Tagen vor Kündigung geschützt. ² Nach Ablauf der Probezeit darf die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis nicht kündigen während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher. ³ Nach Ablauf der Probezeit gilt während der Schwangerschaft und bis 16 Wochen nach der Niederkunft eine Sperrfrist für die Gemeinde. Die Mitarbeiterin kann ihr Arbeitsverhältnis unter Beachtung ihrer ordentlichen Kündigungsfrist auf Ablauf des Mutterschaftsurlaubs kündigen. ⁴ Das befristete Arbeitsverhältnis endet, auch wenn Mitarbeitende zum Zeitpunkt	Abs. 1 Entwurf Gemeinderat soll neu in § 8 Kündigungsform aufgeführt werden. Dadurch werden die Absätze 2 bis 4 Entwurf Gemeinderat zu den Absätzen 1 bis 3 Entwurf Spezialkommission wie folgt: Abs. 1 Entwurf Spezialkommission übernimmt die Regelung von Abs. 2 Satz 1 Entwurf Gemeinderat. In Abs. 2 Entwurf Spezialkommission wird die Regelung von Abs. 3 Entwurf Gemeinderat inhaltlich übernommen, die Formulierung wird jedoch angepasst (einstimmig). Abs. 3 Entwurf Spezialkommission: Die Regelung von Abs. 4 Entwurf Gemeinderat wird präzisiert (einstimmig). Abs. 4 (neu): Abs. 2 Satz 2 Entwurf Gemeinderat wird in angepasster und präzisierter Form aufgeführt (Stimmverhältnis 6:1).



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
	Gemeinde. Die Mitarbeiterin kann ihr Arbeitsverhältnis unter Beachtung ihrer ordentlichen Kündigungsfrist auf Ablauf des Mutterschaftsurlaubs kündigen.	<i>der Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig sind. Der Kündigungsschutz kommt nur zur Anwendung, falls ausnahmsweise im befristeten Arbeitsverhältnis vertraglich eine Kündigungsmöglichkeit vorgesehen worden ist.</i>	
<p>§ 10 Ordentliche Kündigung ¹ Nach Ablauf der Probezeit können beide Parteien das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der folgenden Fristen auf Ende jeden Monats ordentlich kündigen</p> <ul style="list-style-type: none"> a. im ersten Anstellungsjahr ein Monat; b. ab dem zweiten Anstellungsjahr drei Monate; c. ab dem zweiten Anstellungsjahr sechs Monate für Gemeindeverwalter/in und Abteilungsleiter/in. <p>² Die Mitarbeitenden können das Arbeitsverhältnis ohne Grundangabe kündigen. ³ Die Gemeinde kann das Arbeitsverhältnis aus wesentlichen Gründen kündigen. Diese liegen vor, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> a. die/der Mitarbeitende länger als 90 Tage im ersten Anstellungsjahr oder 180 Tage ab dem 2. Anstellungsjahr an der Aufgabenerfüllung verhindert ist; b. die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatori- 	<p>§ 8 Ordentliche Kündigung ¹ Nach Ablauf der Probezeit können beide Parteien das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der folgenden Fristen auf Ende jeden Monats ordentlich und ohne Grundangabe seitens der Mitarbeitenden kündigen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Für Mitarbeitende und untere Kaderangestellte: 3 Monate b. Für obere Kaderangestellte: 6 Monate. <p>² Die Anstellungsinstanz spricht vor einer allfälligen ordentlichen Kündigung eine schriftliche Verwarnung aus. Ändert sich das gerügte Verhalten oder die gerügte Arbeitsweise nicht, oder tritt der gerügte Sachverhalt erneut auf, kann die Anstellungsinstanz die ordentliche Kündigung ohne weitere Verwarnung aussprechen. Eine Verwarnung ist nicht anfechtbar. Vor dem Aussprechen der Verwarnung werden die betroffenen Mitarbeitenden angehört. ³ Ist die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist nicht</p>	<p>§ 10 Ordentliche Kündigung ¹ Nach Ablauf der Probezeit können beide Parteien das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der folgenden Fristen auf Ende jeden Monats ordentlich und ohne Grundangabe seitens der Mitarbeitenden kündigen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Für Mitarbeitende und untere Kaderangestellte: 3 Monate b. Für obere Kaderangestellte: 6 Monate. <p>² <i>Die Arbeitgeberin kann das Arbeitsverhältnis aus wesentlichen Gründen kündigen. Diese liegen insbesondere vor, wenn</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. <i>Mitarbeitende länger als 90 Tage im ersten Anstellungsjahr oder 180 Tage ab dem 2. Anstellungsjahr an der Aufgabenerfüllung verhindert sind;</i> b. <i>die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs nicht möglich ist;</i> c. <i>Mitarbeitende aus Mangel an er-</i> 	<p>Abs. 1: Keine Änderungen.</p> <p>Die Regelungen in Abs. 2 Entwurf Gemeinderat werden verschoben und teilweise geändert (s. nachfolgend Abs. 3 bis Abs. 6). Daher erfolgt eine Verschiebung der Absätze wie folgt:</p> <p>Neu soll Abs. 2 die Regelung gemäss Abs. 3 des geltenden Rechts (Stimmverhältnis: 3:3 mit Stichentscheid) mit redaktionellen Anpassungen aufführen. Die Bestimmung erfährt eine Ausweitung durch das Einfügen von „insbesondere“.</p>



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
<p>schen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs nicht möglich ist,</p> <p>c. die/der Mitarbeitende aus Mangel an erforderlicher Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz die Aufgaben nicht erfüllt oder ungenügende Leistungen erbringt;</p> <p>d. die/der Mitarbeitende vertragliche oder gesetzliche Verpflichtungen in erheblichem Mass verletzt hat;</p> <p>e. die/der Mitarbeitende eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.</p> <p>⁴ Eine Kündigung nach Abs. 3 lit. c oder d kann nur ausgesprochen werden, wenn der/dem Mitarbeitenden anlässlich eines Zielgesprächs eine angemessene Bewährungsfrist eingeräumt worden ist.</p> <p>⁵ Ist die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist nicht zumutbar, kann die/der Mitarbeitende freigestellt werden.</p> <p>⁶ Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung und Durchset-</p>	<p>zumutbar, können die Mitarbeitenden freigestellt werden.</p> <p>⁴ Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung und Durchsetzung gesetzlicher oder behördlicher Erlasse sowie mit der Tätigkeit als Interessenvertretung des Personals ist unzulässig.</p>	<p><i>forderlicher Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz die Aufgaben nicht erfüllen oder ungenügende Leistungen erbringen;</i></p> <p>d. <i>Mitarbeitende vertragliche oder gesetzliche Verpflichtungen in erheblichem Mass verletzt haben;</i></p> <p>e. <i>Mitarbeitende eine strafbare Handlung begangen haben, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.</i></p> <p>³<i>Die Arbeitgeberin spricht in den Fällen von Abs. 2 lit. c und lit. d vor einer Kündigung eine begründete schriftliche Verwarnung aus.</i></p> <p>⁴<i>Ändert sich das gerügte Verhalten oder die gerügte Arbeitsweise binnen einer von der Arbeitgeberin festzulegenden Frist nicht, oder tritt der gerügte Sachverhalt erneut auf, kann die Arbeitgeberin die ordentliche Kündigung ohne weitere Verwarnung aussprechen.</i></p> <p>⁵<i>Eine Verwarnung ist nicht anfechtbar.</i></p> <p>⁶<i>Vor dem Aussprechen der Verwarnung werden die betroffenen Mitarbeitenden angehört.</i></p> <p>⁷ Ist die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist nicht zumutbar, können die Mitarbeitenden freigestellt werden.</p>	<p>Abs. 3 Entwurf Spezialkommission: Die Regelung betreffend die Verwarnung in Abs. 2 Satz 1 Entwurf Gemeinderat wird redaktionell angepasst und präzisiert (mehrheitlich).</p> <p>Abs. 4 Entwurf Spezialkommission: Abs. 2 Satz 2 Entwurf Gemeinderat wird mit „binnen einer von der Arbeitgeberin festzulegenden Frist“ ergänzt (6 Ja bei einer Enthaltung).</p> <p>Abs. 5 Entwurf Spezialkommission: die Regelung von Abs. 2 Satz 3 Entwurf Gemeinderat wird übernommen.</p> <p>Abs. 6 Entwurf Spezialkommission: die Regelung von Abs. 2 Satz 4 Entwurf Gemeinderat wird übernommen.</p>



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
zung gesetzlicher oder behördlicher Er-lasse sowie mit der Tätigkeit als Interes-senvertreterin oder Interessenvertreter des Personals ist unzulässig.		⁸ Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit der ordnungsge-mässen Aufgabenerfüllung und Durchset-zung gesetzlicher oder behördlicher Er-lasse sowie mit der Tätigkeit als Interes-senvertretung des Personals ist unzuläs-sig.	Absätze 7 und 8 Entwurf Spezialkommis-sion: die Regelungen der Absätze 3 und 4 Entwurf Gemeinderat werden übernom-men.
§ 11 Ausserordentliche Kündigung ¹ Aus wichtigen Gründen kann jede Partei das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Ein-haltung von Fristen auflösen. ² Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsver-hältnisses nicht mehr zumutbar ist. ³ Verlässt der/die Mitarbeitende die Ar-beitsstelle fristlos ohne wichtigen Grund, hat die Gemeinde Anspruch auf Ersatz des daraus resultierenden Schadens, höchstens aber auf zwei Monatslöhne.	§ 9 Fristlose Kündigung ¹ Aus wichtigen Gründen kann jede Partei das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos auflösen. Insbesondere gilt als wichtiger Grund jeder Umstand, bei dessen Vor-handensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist. ² Treten Mitarbeitende die Arbeitsstelle ohne wichtigen Grund nicht an oder ver-lassen sie diese fristlos, hat die Gemeinde Anspruch auf Ersatz des daraus resultie-renden Schadens, höchstens aber auf zwei Monatslöhne.	§ 11 Fristlose Kündigung ¹ Aus wichtigen Gründen kann jede Partei das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos auflösen. ² <i>Insbesondere gilt als wichtiger Grund jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zu-mutbar ist.</i> ³ Treten Mitarbeitende die Arbeitsstelle ohne wichtigen Grund nicht an oder ver-lassen sie diese fristlos, hat die Gemeinde Anspruch auf Ersatz des daraus resultie-renden Schadens, höchstens aber auf zwei Monatslöhne.	Abs. 1, Satz 1: Keine Änderungen. Abs. 2 (neu) übernimmt die Regelung von Abs. 1 Satz 2 Entwurf Gemeinderat. Abs. 3 Entwurf Spezialkommission über-nimmt die Regelung von Abs. 2 Entwurf Gemeinderat.
§ 12 Ungerechtfertigte Kündigung ¹ Erweist sich nachträglich, dass eine Kündigung ohne wesentlichen Grund gemäss § 10 oder ohne wichtigen Grund gemäss § 11 ausgesprochen wurde, hat die betreffende Person Anspruch auf Entschädigung bis zu 6 Monatslöhnen. ² Es besteht kein Anspruch auf Weiterbe-schäftigung.	§ 10 Ungerechtfertigte Kündigung ¹ Erweist sich nachträglich, dass eine Kündigung ohne wichtigen Grund ausge-sprochen wurde, hat die betroffene Per-son Anspruch auf Entschädigung bis zu 6 Monatslöhnen. ² Es besteht kein Anspruch auf Weiterbe-schäftigung.	§ 12 Ungerechtfertigte Kündigung ¹ <i>Erweist sich nachträglich, dass eine Kündigung ohne wesentlichen Grund ge-mäss § 10 oder ohne wichtigen Grund ge-mäss § 11 ausgesprochen wurde, kann der betroffenen Person eine Entschädi-gung bis zu 6 Monatslöhnen ausgerichtet werden.</i> ² <i>Wenn im Fall einer fristlosen Kündigung wichtige Gründe fehlen, so ist zusätzlich</i>	Abs. 1 Entwurf Spezialkommission: Die Regelung in Abs. 1 Entwurf Ge-meinderat wird präzisiert und als „Kann-Bestimmung“ ausgestaltet (in Bezug auf die „Kann-Bestimmung“ lag folgendes Stimmverhältnis vor: 4:2 bei einer Enthaltung). Abs. 2 (neu): Durch diese Bestimmung wird die Regelung von Abs. 1 vervollstän-



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
		zu einer Entschädigung nach Abs. 1 die Fortzahlung des Lohnes bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist oder des befristeten Arbeitsvertrags zu leisten. ³ Es besteht kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung.	digt (einstimmig). Abs. 3 (neu) übernimmt die Regelung von Abs. 2 Entwurf Gemeinderat (einstimmig).
§ 13 Kündigung zur Unzeit ¹ Im Fall von Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst gilt nach Ablauf der Probezeit für die Gemeinde eine Sperrfrist von vier Wochen vor und nach entsprechender Dienstleistung. ² Im Fall von Krankheit oder Unfall beträgt die Sperrfrist nach Ablauf der Probezeit 90 Tage im ersten Anstellungsjahr, danach 180 Tage. ³ Nach Ablauf der Probezeit gilt während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Niederkunft eine Sperrfrist. ⁴ Während einer Arbeitspause (Sabbatical) und sechs Monate danach besteht eine für beide Parteien geltende Kündigungsfrist von sechs Monaten.	§ 13 Kündigung zur Unzeit <i>Verschoben</i>		
§ 14 Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit in gegenseitigem Einvernehmen durch schriftliche Vereinbarung aufgelöst werden.	§ 11 Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen ¹ Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit in gegenseitigem Einvernehmen durch schriftliche Vereinbarung aufgelöst werden. ² Der Gemeinderat kann in Ausnahmefällen und soweit es im Interesse der Gemeinde liegt dem oberen Kader eine	§ 13 Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen ¹ Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit in gegenseitigem Einvernehmen durch schriftliche Vereinbarung aufgelöst werden. ² Der Gemeinderat <i>kann unter grösster Zurückhaltung in Ausnahmefällen</i> und soweit es im Interesse der Gemeinde liegt	Abs. 1: Keine Änderungen. Abs. 2: Die Bestimmung in Abs. 2 Entwurf Gemeinderat wird präzisiert (Stimmverhältnis: 4:2 mit 1 Enthaltung).



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
	Abgangsentschädigung zusprechen. Die Verwaltungsleiterin, der Verwaltungsleiter kann unter denselben Vorgaben dem unteren Kader und den übrigen Mitarbeitenden eine Abgangsentschädigung zusprechen. ³ Näheres zur Abgangsentschädigung regelt die entsprechende Wegleitung.	dem oberen Kader eine Abgangsentschädigung zusprechen. Die Verwaltungsleiterin, der Verwaltungsleiter kann unter denselben Vorgaben dem unteren Kader und den übrigen Mitarbeitenden eine Abgangsentschädigung zusprechen.	Abs. 3 Entwurf Gemeinderat soll gestrichen werden.
§ 15 Auflösung infolge Invalidität ¹ Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente. ² Bei der Zusprechung einer Teilinvalidenrente soll das Arbeitsverhältnis nach Möglichkeit neu abgeschlossen werden.	§ 12 Auflösung infolge Invalidität ¹ Kann das Arbeitsverhältnis nicht weitergeführt werden, endet es spätestens mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente. ² Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit kann das Arbeitsverhältnis nach Möglichkeit entsprechend angepasst und neu abgeschlossen werden.	§ 14 Auflösung infolge Invalidität ¹ <i>Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente.</i> ² <i>Bei der Zusprechung einer Invalidenrente aufgrund einer Teilinvalidität kann ein neues Arbeitsverhältnis begründet werden.</i>	Abs. 1 Entwurf Spezialkommission: Die Bestimmung soll wie bisher (geltendes Recht) formuliert werden wobei „spätestens“ gestrichen wird (mehrheitlich). Abs. 2 Entwurf Gemeinderat wird präzisiert (einstimmig).
§ 16 Versetzen in den vorzeitigen Ruhestand ¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel aufgelöst, wenn die/der Mitarbeitende Anspruch auf eine volle Altersrente gemäss den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung hat. ² Die Auflösung ist auch dann möglich, wenn die Rente der Vorsorgeeinrichtung einer Kürzung unterliegt, die im Zusammenhang mit dem Kapitalvorbezug oder der Verpfändung für den Erwerb von Wohneigentum steht.	§ 13 Erreichen der Altersgrenze Das Arbeitsverhältnis endet am letzten Tag des Monats, in dem die Mitarbeitenden die Altersgrenze gemäss den Statuten der Vorsorgeeinrichtung erreichen.	§ 15 Erreichen der Altersgrenze ¹ Das Arbeitsverhältnis endet am letzten Tag des Monats, in dem die Mitarbeitenden die Altersgrenze gemäss den Statuten der Vorsorgeeinrichtung erreichen. ² <i>Das Arbeitsverhältnis kann in gegenseitigem Einvernehmen über die Altersgrenze hinaus bis höchstens zur Vervollendung des 70. Altersjahres verlängert werden.</i>	Abs. 1 : Keine Änderungen. Ein neuer Abs. 2 wird eingefügt (einstimmig).
§ 17 Erreichen der Altersgrenze Das Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich am letzten Tag des Monats, in dem	§ 17 Erreichen der Altersgrenze <i>Verschoben</i>		



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
die/der Mitarbeitende die Altersgrenze gemäss den Statuten der jeweiligen Personalfürsorgeeinrichtung erreicht.			
<p>§ 18 Arbeitszeugnis</p> <p>¹ Die/der Mitarbeitende erhält bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitszeugnis.</p> <p>² Sie/er kann jederzeit ein Zwischenzeugnis verlangen.</p> <p>³ Auf Wunsch beschränkt sich das Arbeitszeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses.</p>	<p>§ 18 Arbeitszeugnis</p> <p><i>Verschoben</i></p>	<p>§ 16 Arbeitszeugnis</p> <p>¹ <i>Alle Mitarbeitende haben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Arbeitszeugnis.</i></p> <p>² <i>Sie können jederzeit die Ausstellung eines Zwischenzeugnisses verlangen. Auf Wunsch wird eine Arbeitsbestätigung ausgestellt, welche sich über die Art und Dauer der Anstellung äussert.</i></p> <p>³ <i>Die Ausfertigung der Arbeitszeugnisse hat innert Monatsfrist zu erfolgen.</i></p>	<p>Abs. 1 Entwurf Gemeinderat: Aufteilung in zwei Absätze.</p> <p>Ein neuer Abs. 3 wird eingefügt (einstimmig).</p>
<p>C. Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden</p> <p>I. Rechte</p>	<p>C. Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden</p> <p>I. Rechte</p>	<p>C. Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden</p> <p>I. Rechte</p>	
<p>§ 19 Aus- und Weiterbildung</p> <p>¹ Die Gemeinde fördert und unterstützt die Mitarbeitenden durch Aus- und Weiterbildung.</p> <p>² Die/der Mitarbeitende ist zur Aus- und Weiterbildung verpflichtet, wenn sie durch die vorgesetzte Stelle angeordnet wird.</p> <p>³ 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>§ 14 Aus- und Weiterbildung</p> <p>¹ Die Gemeinde fördert und unterstützt die Mitarbeitenden durch Aus- und Weiterbildung.</p> <p>² Mitarbeitende sind zu Aus- und Weiterbildung verpflichtet, wenn sie durch die vorgesetzte Stelle angeordnet wird.</p> <p>³ Mit der Bewilligung von Aus- und Weiterbildung können wahlweise oder kumulativ eine befristete Verpflichtung zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und die Pflicht zur ganzen oder teilweisen Kostentragung durch die Mitarbeitenden verbunden werden.</p>	<p>§ 17 Aus- und Weiterbildung</p> <p>¹ Die Gemeinde fördert und unterstützt die Mitarbeitenden durch Aus- und Weiterbildung.</p> <p>² Mitarbeitende sind zur Aus- und Weiterbildung verpflichtet, wenn sie durch die vorgesetzte Stelle angeordnet wird. <i>Die Weiterbildung im betrieblichen Interesse wird den Mitarbeitenden gemäss § 27 der Personalverordnung als Arbeitszeit angerechnet.</i></p> <p>³ Mit der Bewilligung von Aus- und Weiterbildung können wahlweise oder kumulativ eine befristete Verpflichtung zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und</p>	<p>Abs. 1: Keine Änderungen.</p> <p>Abs. 2 Entwurf Gemeinderat wird durch einen Satz ergänzt (einstimmig).</p> <p>Abs. 3 Keine Änderungen.</p>



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
		die Pflicht zur ganzen oder teilweisen Kostentragung durch die Mitarbeitenden verbunden werden.	
§ 20 Mitarbeitergespräch Die/der Vorgesetzte führt mit jeder/jedem Mitarbeitenden mindestens einmal jährlich ein Mitarbeitergespräch.	§ 15 Beurteilungs- und Förderungsgespräch Die Vorgesetzten führen mindestens einmal jährlich mit ihren Mitarbeitenden ein Beurteilungs- und Förderungsgespräch.	§ 18 Beurteilungs- und Förderungsgespräch Die Vorgesetzten führen mindestens einmal jährlich mit ihren Mitarbeitenden ein Beurteilungs- und Förderungsgespräch.	Keine Änderungen.
	§ 16 Arbeitszeugnis Alle Mitarbeitenden haben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Arbeitszeugnis. Sie können jederzeit die Ausstellung eines Zwischenzeugnisses verlangen. Auf Wunsch wird eine Arbeitsbestätigung ausgestellt, welche sich nur über die Art und Dauer der Anstellung äussert.		
§ 21 Nebenerwerbstätigkeit ¹ Die Ausübung einer entgeltlichen Nebenerwerbstätigkeit bedarf der vorgängigen Bewilligung des/r Gemeindeverwalters/in. ² Die Bewilligung wird nicht erteilt wenn a. ein Interessenskonflikt besteht; b. das Arbeitsverhältnis und die Nebenerwerbstätigkeit mehr als ein Vollpensum ergeben; c. die Nebenerwerbstätigkeit die Aufgabenerfüllung des Arbeitsverhältnisses beeinträchtigt.	§ 17 Nebenerwerbstätigkeit, öffentliches Amt, Mandate ¹ Bei einem Vollpensum bedarf die Ausübung einer entgeltlichen Nebenerwerbstätigkeit, eines öffentlichen Amtes oder Mandates der vorgängigen Bewilligung der Verwaltungsleiterin, des Verwaltungsleiters. Teilzeitbeschäftigte unterliegen einer Informationspflicht, damit die Vereinbarkeit von Anstellung und Nebenerwerbstätigkeit gemäss Abs. 2 geprüft werden kann. ² Die Bewilligung wird nicht erteilt wenn a. ein Interessenskonflikt besteht;	§ 19 Nebenerwerbstätigkeit, öffentliches Amt, Mandate ¹ Die Ausübung einer entgeltlichen Nebenerwerbstätigkeit, eines öffentlichen Amtes oder Mandates bedarf der vorgängigen Bewilligung der Verwaltungsleiterin, des Verwaltungsleiters. ² Die Bewilligung für eine entgeltliche Nebenerwerbstätigkeit wird nicht erteilt, wenn a. ein Interessenkonflikt besteht; b. das Arbeitsverhältnis und die Nebenerwerbstätigkeit mehr als ein Vollpensum ergeben;	Abs. 1 Entwurf Spezialkommission: Die Bewilligungspflicht soll auch für Mitarbeitende mit einem Teilzeitpensum gelten (einstimmig). Die in Abs. 2 aufgezählten Voraussetzungen für die Bewilligungserteilung sollen nur gelten, wenn es sich um eine entgeltliche Nebenerwerbstätigkeit handelt (einstimmig).



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
	<p>b. das Arbeitsverhältnis und die Nebenerwerbstätigkeit mehr als ein Vollpensum ergeben;</p> <p>c. die Nebenerwerbstätigkeit die Aufgabenerfüllung des Arbeitsverhältnisses beeinträchtigt.</p> <p>³ Für die Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Mandates kann die Verwaltungsleitern, der Verwaltungsleiter bis zu fünf bezahlte Arbeitstage pro Jahr gewähren.</p> <p>⁴ Unentgeltliche Tätigkeiten müssen mit der Arbeits- und Treuepflicht vereinbar sein. Im Zweifelsfall ist die vorgesetzte Stelle zu informieren, welche die nötigen Massnahmen trifft.</p>	<p>c. die Nebenerwerbstätigkeit die Aufgabenerfüllung des Arbeitsverhältnisses beeinträchtigt.</p> <p>³ Für die Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Mandates kann die Verwaltungsleiterin, der Verwaltungsleiter bis zu fünf bezahlte Arbeitstage pro Jahr gewähren.</p> <p>⁴ Unentgeltliche Tätigkeiten müssen mit der Arbeits- und Treuepflicht vereinbar sein. Im Zweifelsfall ist die vorgesetzte Stelle zu informieren, welche die nötigen Massnahmen trifft.</p>	<p>Abs. 3: Keine Änderungen.</p> <p>Abs. 4: Keine Änderungen.</p>
<p>§ 22 Mitsprache</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden haben ein Mitspracherecht in allen sie betreffenden Fragen. Sie nehmen dieses Recht durch die Personalverbände, durch die Personalkommission und/oder persönlich wahr.</p> <p>² Den Mitarbeitenden darf wegen der ordnungsgemässen Ausübung des Mitspracherechts kein Nachteil erwachsen.</p> <p>³ Das Petitionsrecht der Mitarbeitenden sowie der Personalverbände und der Personalkommission ist gewährleistet.</p>	<p>§ 18 Mitsprache</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden haben ein Mitspracherecht in allen sie betreffenden Fragen. Sie nehmen dieses Recht durch die Personalverbände, die Personalkommission oder persönlich wahr.</p> <p>² Den Mitarbeitenden darf wegen der ordnungsgemässen Ausübung des Mitspracherechts kein Nachteil erwachsen.</p> <p>³ 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>⁴ Wahl, Aufgaben und Kompetenzen wer-</p>	<p>§ 20 Mitsprache</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden haben ein Mitspracherecht in allen sie betreffenden Fragen. Sie nehmen dieses Recht durch die Personalverbände, die Personalkommission oder persönlich wahr.</p> <p>² Den Mitarbeitenden darf wegen der ordnungsgemässen Ausübung des Mitspracherechts kein Nachteil erwachsen.</p> <p>³ 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>⁴ Wahl, Aufgaben und Kompetenzen wer-</p>	<p>Keine Änderungen.</p>



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
	den in den Statuten geregelt. Die Statuten sowie deren Änderungen müssen jeweils vom Gemeinderat genehmigt werden. ⁵ Das Petitionsrecht der Mitarbeitenden sowie der Personalverbände und der Personalkommission ist gewährleistet. ⁶ Bei wichtigen Gesprächen über die Anstellung sind Mitarbeitende berechtigt, eine Person ihres Vertrauens beizuziehen und am Gespräch teilnehmen zu lassen.	den in den Statuten geregelt. Die Statuten sowie deren Änderungen müssen jeweils vom Gemeinderat genehmigt werden. ⁵ Das Petitionsrecht der Mitarbeitenden sowie der Personalverbände und der Personalkommission ist gewährleistet. ⁶ Bei wichtigen Gesprächen über die Anstellung sind Mitarbeitende berechtigt, eine Person ihres Vertrauens beizuziehen und am Gespräch teilnehmen zu lassen.	
§ 23 Personalkommission 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.	§ 23 Personalkommission <i>Verschoben</i>		
II. Pflichten	II. Pflichten	II. Pflichten	
§ 24 Vorübergehende Zuweisung anderer Arbeit Mitarbeitende können im Rahmen der Zumutbarkeit verpflichtet werden, vorübergehend eine Arbeit zu übernehmen, auch wenn diese nicht zu ihren unmittelbaren Aufgaben gehört.	§ 19 Vorübergehende Zuweisung anderer Arbeit Mitarbeitende können im Rahmen der Zumutbarkeit verpflichtet werden, vorübergehend eine Arbeit zu übernehmen, auch wenn diese nicht zu ihren unmittelbaren Aufgaben gehört.	§ 21 Vorübergehende Zuweisung anderer Arbeit Mitarbeitende können im Rahmen der Zumutbarkeit verpflichtet werden, vorübergehend eine Arbeit zu übernehmen, auch wenn diese nicht zu ihren unmittelbaren Aufgaben gehört.	Keine Änderungen.
§ 25 Ablehnung von Vorteilen ¹ Mitarbeitende dürfen im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung keine Geschenke oder andere Vorteile für sich oder andere fordern, annehmen oder sich versprechen lassen.	§ 20 Vorteile, Trinkgelder und Geschenke ¹ Mitarbeitende dürfen im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung keine Geschenke oder andere Vorteile für sich oder andere fordern, annehmen oder	§ 22 Vorteile, Trinkgelder und Geschenke ¹ Mitarbeitende dürfen im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung keine Geschenke oder andere Vorteile für sich oder andere fordern, annehmen oder	Keine inhaltlichen Änderungen; redaktionelle Anpassung in Abs. 2: „Arbeitgeberin“ (einstimmig).



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
² Davon ausgenommen ist die Annahme von Geschenken geringen Werts sowie Auszeichnungen und Ehrungen.	sich versprechen lassen. ² Sozial übliche Geschenke in Form von Naturalien oder Trinkgelder dürfen bis zum Wert von CHF 100.- pro Geschenk angenommen werden. Übersteigen die Geschenke diesen Wert, entscheidet die Anstellungsinstanz über deren Verwendung. ³ Auszeichnungen und Ehrungen dürfen angenommen werden.	sich versprechen lassen. ² Sozial übliche Geschenke in Form von Naturalien oder Trinkgelder dürfen bis zum Wert von CHF 100.- pro Geschenk angenommen werden. Übersteigen die Geschenke diesen Wert, entscheidet die <i>Arbeitgeberin</i> über deren Verwendung. ³ Auszeichnungen und Ehrungen dürfen angenommen werden.	
§ 26 Schweigepflicht Mitarbeitende sind verpflichtet, geheim zu haltende Tatsachen, von denen sie bei ihrer dienstlichen Verrichtung Kenntnis erhalten, während des Arbeitsverhältnisses und nach dessen Beendigung nicht zu verwerfen oder anderen mitzuteilen.	§ 26 Schweigepflicht <i>Aufgehoben</i>	§ 26 Schweigepflicht <i>Aufgehoben</i>	Keine Änderungen.
§ 27 Verantwortlichkeit gegenüber Gemeinde und Dritten ¹ Mitarbeitende haften gegenüber der Gemeinde sowie Dritten nach den Bestimmungen des kantonalen Gesetzes für Verantwortlichkeit der Behörden und Beamten. ² Mitarbeitende sind gegen Schadenersatzforderungen von Dritten durch eine Betriebshaftpflichtversicherung versichert.	§ 21 Verantwortlichkeit gegenüber Gemeinde und Dritten ¹ Mitarbeitende haften gegenüber der Gemeinde sowie Dritten nach den Bestimmungen des kantonalen Gesetzes über die Haftung des Kantons und der Gemeinden. ² Mitarbeitende sind gegen Schadenersatzforderungen von Dritten durch eine Betriebshaftpflichtversicherung versichert.	§ 23 Verantwortlichkeit gegenüber Gemeinde und Dritten ¹ Mitarbeitende haften gegenüber der Gemeinde sowie Dritten nach den Bestimmungen des kantonalen Gesetzes über die Haftung des Kantons und der Gemeinde. ² Mitarbeitende sind gegen Schadenersatzforderungen von Dritten durch eine Betriebshaftpflichtversicherung versichert.	Keine Änderungen.
§ 28 Vertrauensärztliche Untersuchung Die/der Mitarbeitende kann in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen	§ 22 Vertrauensärztliche Untersuchung Mitarbeitende können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu	§ 24 Vertrauensärztliche Untersuchung Mitarbeitende können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu	Keine Änderungen.



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
Untersuchung zu unterziehen.	unterziehen.	unterziehen.	
D. Lohn und andere geldwerte Leistungen I. Lohnsystem	D. Lohn und andere geldwerte Leistung I. Lohnsystem	D. Lohn und andere geldwerte Leistungen I. Lohnsystem	
§ 29 Funktionsbewertung und -einstufung ¹ Jede kommunale Funktion wird gestützt auf die Funktionsdefinition, welche sich in der Regel an der Modellumschreibung des Kantons Basel-Landschaft orientiert, bewertet und einer Lohnklasse zugewiesen. ² Ist eine Funktion in der kantonalen Funktionsklassifikation nicht enthalten, hat die Einreihung analog vergleichbarer oder ähnlicher Funktionen zu erfolgen. ³ Ändert die Funktion der/des Mitarbeitenden, werden Einstufung und Leistungsanteil überprüft und allenfalls korrigiert.	§ 23 Lohnfestsetzung ¹ Die Lohnfestsetzung betreffend Lohnklasse und Erfahrungsstufe richtet sich nach diesem Reglement oder dessen Verordnung und kann sich an den Modellen des Kantons Basel-Landschaft orientieren. ² Die Anstellungsbehörde legt die Lohnklasse und die Erfahrungsstufe fest, welche der Stellenbewerberin oder dem Stellenbewerber angeboten wird. ³ Die Abteilung Personal ermittelt den Grundlohn in Berücksichtigung von Anforderungsprofil, beruflicher und ausserberuflicher Erfahrung der anzustellenden Person sowie der Lage auf dem Arbeitsmarkt. Gleiches gilt bei einer Funktionsänderung der Mitarbeitenden im laufenden Anstellungsverhältnis. ⁴ Der Grundlohn setzt sich zusammen aus der für die Funktion vorgesehenen Lohnklasse und der zugewiesenen Erfahrungsstufe. Der Leistungsanteil entspricht einer von 27 Erfahrungsstufen der kantonalen Lohntabelle. ⁵ Dem Grundlohn vorangestellt sind drei einjährige Anlaufstufen (C, B, und A). Diese werden angewendet, wenn die Mit-	§ 25 Funktionsbewertung und -einstufung ¹ Jede kommunale Funktion wird gestützt auf die Funktionsdefinition, welche sich in der Regel an der Modellumschreibung des Kantons Basel-Landschaft orientiert, bewertet und einer Lohnklasse zugewiesen. ² Ist eine Funktion in der kantonalen Funktionsklassifikation nicht enthalten, hat die Einreihung analog vergleichbarer oder ähnlicher Funktionen zu erfolgen.	Titel: Der bisherige Titel (geltendes Recht) soll weiterhin aufgeführt werden. Abs. 1 Entwurf Spezialkommission übernimmt die bisherige Bestimmung (§ 29 Abs. 1 geltendes Recht; einstimmig). Abs. 2 Entwurf Spezialkommission übernimmt die bisherige Bestimmung (§ 29 Abs. 2 geltendes Recht; einstimmig). Die Absätze 3 bis 6 Entwurf Gemeinderat fliessen in § 27 Entwurf Spezialkommission ein.



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
	<p>arbeitenden im Zeitpunkt der Anstellung noch nicht über die für Funktion notwendigen Kenntnisse verfügen.</p> <p>⁶ Lohnminimum und Lohnmaximum des Grundlohns können sich an der massgeblichen Lohnklasse der kantonalen Lohn-tabelle orientieren.</p> <p>⁷ Die Entwicklung innerhalb der Lohn-klasse kann entsprechend der indivi-duellen Leistung beschleunigt oder ver-zögert werden.</p>		
	<p>§ 24 Jahreslohn</p> <p>¹ Der Jahreslohn setzt sich zusammen aus</p> <ul style="list-style-type: none">a. dem Grundlohn, der 13 mal aus-gerichtet wird undb. einer allfälligen befristeten oder unbefristeten persönlichen Zu-lage. <p>² Beginnt oder endet das Arbeitsverhält-nis während des Kalenderjahrs, wird der 13. Monatslohn pro rata temporis ausbezahlt.</p>		Jahreslohn: s. nachfolgend § 28 Entwurf Spezialkommission.
<p>§ 30 Lohntabelle</p> <p>¹ Die Gemeinde wendet bei der Festset-zung und individuellen Entwicklung der Grundlöhne die Lohntabelle des Kantons Basel-Landschaft an. Diese ist integrierender Bestandteil dieses Reglements.</p> <p>² Der Verlauf des Leistungsanteilsanstiegs innerhalb der Lohnklasse erfolgt in Form von 17 ein- und fünf zweijährigen Stufen.</p>	<p>§ 30 Lohntabelle <i>Versoben</i></p>	<p>§ 26 Lohntabelle</p> <p>¹ Die Gemeinde wendet bei der Festset-zung und individuellen Entwicklung der Grundlöhne <i>die Lohntabelle im Anhang zum Personalreglement der Gemeinde an</i>.</p> <p>² Der Verlauf des Leistungsanteilsanstiegs innerhalb der Lohnklasse erfolgt in Form von 17 ein- und fünf zweijährigen Erfah-rungsstufen.</p>	<p>Die Bestimmung soll wie bisher (gelten-des Recht) in einem eigenen Paragraphen geregelt werden.</p> <p>Abs. 1: Neu soll bei der Lohnfestsetzung <i>die Lohntabelle im Anhang zum Personal-reglement der Gemeinde</i> angewendet werden.</p> <p>Abs. 2 Entwurf Spezialkommission über-nimmt die bisherige Bestimmung und</p>



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
			wird redaktionell angepasst (§ 30 Abs. 2 geltendes Recht). Stimmverhältnis: 5:2.
II. Grundlohn und Lohnentwicklung	II. Lohnentwicklung	II. Grundlohn und Lohnentwicklung	
§ 31 Grundlohn bei Einstellung ¹ Der Personaldienst legt den Grundlohn in Berücksichtigung von Anforderungsprofil, beruflicher und ausserberuflicher Erfahrung der anzustellenden Person sowie der Lage auf dem Arbeitsmarkt fest. ² Der Grundlohn setzt sich zusammen aus der für die Funktion vorgesehenen Lohnklasse und dem zugewiesenen Leistungsanteil. Der Leistungsanteil entspricht einem von 27 Erfahrungsanteilen der kantonalen Lohntabelle. ³ Dem Grundlohn vorangestellt sind drei einjährige Anlaufstufen (C, B, und A). Diese werden angewendet, wenn die/der Mitarbeitende im Zeitpunkt der Anstellung noch nicht über die für Funktion notwendigen Kenntnisse verfügt. ⁴ Lohnminimum und Lohnmaximum des Grundlohns entsprechen der massgeblichen Lohnklasse der kantonalen Lohntabelle.	§ 31 Grundlohn bei Einstellung <i>Verschoben</i>	§ 27 Grundlohn bei Einstellung ¹ Der Grundlohn setzt sich zusammen aus der für die Funktion vorgesehene Lohnklasse <i>und dem zugewiesenen Leistungsanteil</i> . Der Leistungsanteil entspricht <i>einem der 27 Erfahrungsstufen der Lohntabelle im Anhang zum Personalreglement der Gemeinde</i> . ² <i>Die Gemeinde ermittelt den Grundlohn in Berücksichtigung von Anforderungsprofil, beruflicher und ausserberuflicher Erfahrung der anzustellenden Person sowie der Lage auf dem Arbeitsmarkt und legt die Lohnklasse sowie den Leistungsanteil fest.</i> ³ <i>Dem Grundlohn vorangestellt sind drei einjährige Anlaufstufen (C, B und A). Diese werden angewendet, wenn die Mitarbeitenden im Zeitpunkt der Anstellung noch nicht über die für die Funktion notwendigen Kenntnisse verfügen.</i> ⁴ <i>Lohnminimum und Lohnmaximum des Grundlohns entsprechen der massgeblichen Lohnklasse der Lohntabelle im Anhang zum Personalreglement der Gemeinde.</i> ⁵ <i>Ändert die Funktion der Mitarbeitenden,</i>	Die Bestimmung soll wie bisher (geltendes Recht) in einem eigenen Paragraphen geregelt werden. Abs. 1 übernimmt die Regelung von § 23 Abs. 4 Entwurf Gemeinderat mit folgender Änderung: „Leistungsanteil“ anstelle von „Erfahrungsstufe“ sowie einer redaktionellen Änderung und mit dem Verweis auf die Lohntabelle im Anhang des Personalreglements. Abs. 2 übernimmt teilweise die Regelungen von § 23 Abs. 2 und Abs. 3 Entwurf Gemeinderat. Abs. 3 übernimmt die Regelung von § 23 Abs. 5 Entwurf Gemeinderat und wird redaktionell angepasst. Abs. 4: Die Regelung von § 23 Abs. 6 Entwurf Gemeinderat wird geändert und es wird auf die eigene Lohntabelle im Anhang zum Personalreglement verwiesen. Abs. 5 Entwurf Spezialkommission über-



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
		<i>werden Einstufung und Leistungsanteil überprüft und allenfalls korrigiert.</i>	nimmt die bisherige Regelung (§ 29 Abs. 3 geltendes Recht). Stimmverhältnis: 5:2.
§ 32 Jahreslohn Der Jahreslohn setzt sich zusammen aus a. dem Grundlohn, der 13mal ausgerichtet wird und b. einer allfälligen befristeten oder unbefristeten persönlichen Zulage.	§ 32 Jahreslohn <i>Verschoben</i>	§ 28 Jahreslohn Der Jahreslohn setzt sich zusammen aus a. dem Grundlohn, der 13mal ausgerichtet wird und b. einer allfälligen befristeten oder unbefristeten persönlichen Zulage.	§ 28 Entwurf Spezialkommission übernimmt die bisherige Regelung (§ 32 geltendes Recht; einstimmig). (Entwurf Gemeinderat: Jahreslohn in § 24).
§ 33 Individuelle Entwicklung des Grundlohns (Anstieg des Leistungsanteils) ¹ Die Erhöhung des individuellen Grundlohns innerhalb der Lohnklasse ist abhängig von der persönlichen Leistung, der Fach-, Führungs- und Sozialkompetenz sowie davon, ob die/der Mitarbeitende die vereinbarten Ziele erreicht hat. ² Die Leistungen werden aufgrund der vorgenannten Kriterien im jährlichen Mitarbeitergespräch beurteilt.	§ 25 Individuelle Entwicklung des Grundlohns (Anstieg des Leistungsanteils) ¹ Die Erhöhung des individuellen Grundlohns innerhalb der Lohnklasse ist abhängig von der persönlichen Leistung, der Fach-, Führungs- und Sozialkompetenz sowie davon, ob die Mitarbeitenden die vereinbarten Ziele erreicht haben. ² Die Leistungen werden aufgrund der vorgenannten Kriterien im jährlichen Beurteilungs- und Förderungsgespräch beurteilt.	§ 29 Individuelle Entwicklung des Grundlohns (Anstieg des Leistungsanteils) ¹ Die Erhöhung des individuellen Grundlohns innerhalb der Lohnklasse ist abhängig von der persönlichen Leistung, der Fach-, Führungs- und Sozialkompetenz sowie davon, ob die Mitarbeitenden die vereinbarten Ziele erreicht haben. ² Die Leistungen werden aufgrund der vorgenannten Kriterien im jährlichen Beurteilungs- und Förderungsgespräch beurteilt.	Keine Änderungen.
§ 34 Generelle Entwicklung des Grundlohns ¹ Die generelle Entwicklung des Grundlohns bestimmt sich grundsätzlich nach dem Entscheid des Landrats betreffend Höhe des Teuerungsausgleichs. ² In der Folge werden die Löhne gemäss Lohntabelle im Anhang zum Personal-	§ 26 Generelle Entwicklung des Grundlohns ¹ Die generelle Entwicklung des Grundlohns wird vom Gemeinderat festgelegt und kann sich am Entscheid des Landrats betreffend Höhe des Teuerungsausgleichs orientieren. ² In der Folge werden die Löhne gemäss	§ 30 Generelle Entwicklung des Grundlohns ¹ Die generelle Entwicklung des Grundlohns bestimmt sich <i>nach dem Entscheid des Einwohnerrats</i> betreffend Höhe des Teuerungsausgleichs. ² In der Folge werden die Löhne gemäss Lohntabelle im Anhang zum Personal-	Abs. 1 Entwurf Spezialkommission: Neu soll der Einwohnerrat über den Teuerungsausgleich entscheiden (mehrheitlich). Abs. 2: Keine Änderungen.



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
reglement der Gemeinde entsprechend geändert und per 1. Januar des Folgejahres in Kraft gesetzt. ³ Die generelle Anpassung führt zu einer Anpassung des individuellen Grundlohns.	Lohntabelle im Anhang zum Personalreglement der Gemeinde entsprechend geändert und per 1. Januar des Folgejahres in Kraft gesetzt. ³ Die generelle Anpassung führt zu einer Anpassung des individuellen Grundlohns.	reglement der Gemeinde entsprechend geändert und per 1. Januar des Folgejahres in Kraft gesetzt. ³ Die generelle Anpassung führt zu einer Anpassung des individuellen Grundlohns.	Abs. 3: Keine Änderungen.
III. Zulagen, Prämien, Abgeltung besonderer Auslagen und Arbeitsleistungen, weitere Leistungen	III. Zulagen, Prämien, Abgeltung besonderer Auslagen und Arbeitsleistungen, weitere Leistungen	III. Zulagen, Prämien, Abgeltung besonderer Auslagen und Arbeitsleistungen, weitere Leistungen	
§ 35 Familienzulage Die Mitarbeitenden erhalten gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Familienzulagen und den Bestimmungen des kantonalen Einführungsgesetzes zum Bundesgesetz über die Familienzulagen eine Kinder- und Ausbildungszulage.	§ 27 Familienzulage Die Mitarbeitenden erhalten gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Familienzulagen und den Bestimmungen des kantonalen Einführungsgesetzes zum Bundesgesetz über die Familienzulagen eine Kinder- und Ausbildungszulage.	§ 31 Familienzulage Die Mitarbeitenden erhalten gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Familienzulagen und den Bestimmungen des kantonalen Einführungsgesetzes zum Bundesgesetz über die Familienzulagen eine Kinder- und Ausbildungszulage.	Keine Änderungen.
§ 36 Erziehungszulage ¹ Mitarbeitende, die einen Anspruch auf Familienzulagen gemäss Bundesgesetzgebung über die Familienzulage haben, erhalten eine Erziehungszulage. Sie müssen nachweisen, dass kein anderer Arbeitgeber als die Gemeinde Binningen bereits eine dergleichen Zielsetzung dienende Zulage für dieselben Kinder und denselben Haushalt ausrichtet. ² Erhält der/die Mitarbeitende aufgrund der Anspruchskonkurrenz nach der Familienzulagengesetzgebung keine Familienzulage bei der Gemeinde Binningen, besteht trotzdem ein Anspruch auf eine Erziehungszulage, wenn die übrigen Vo-	§ 28 Erziehungszulage ¹ Mitarbeitende, die einen Anspruch auf Familienzulagen gemäss der Bundesgesetzgebung über die Familienzulage haben, erhalten maximal eine Erziehungszulage. Sie müssen nachweisen, dass kein anderer Arbeitgeber als die Gemeinde Binningen bereits eine dergleichen Zielsetzung dienende Zulage für dieselben Kinder und denselben Haushalt ausrichtet. ² Die weiteren Modalitäten regelt der Gemeinderat in einer separaten Verordnung.	§ 32 Erziehungszulage ¹ Mitarbeitende, die einen Anspruch auf Familienzulagen gemäss der Bundesgesetzgebung über die Familienzulage haben, erhalten eine Erziehungszulage. Sie müssen nachweisen, dass kein anderer Arbeitgeber als die Gemeinde Binningen bereits eine der gleichen Zielsetzung dienende Zulage für dieselben Kinder und denselben Haushalt ausrichtet. ² <i>Erhalten Mitarbeitende aufgrund der Anspruchskonkurrenz nach der Familienzulagengesetzgebung keine Familienzulage bei der Gemeinde Binningen, besteht trotzdem ein Anspruch auf eine Erziehungszulage, wenn die übrigen Voraus-</i>	Abs. 1: Keine Änderungen. Abs. 2 Entwurf Gemeinderat wird gestrichen. Abs. 2 (neu) Entwurf Spezialkommission übernimmt die bisherige Regelung (§ 36 Abs. 2 geltendes Recht).



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
<p>raussetzungen erfüllt sind.</p> <p>³ Richtet ein anderer Arbeitgeber eine der gleichen Zielsetzung dienende Zulage für dieselben Kinder und denselben Haushalt aus, die geringer ist als die Erziehungszulage der Gemeinde, wird dieser Beitrag vom Anspruch des/r Mitarbeitenden abgezogen.</p> <p>⁴ Die Erziehungszulage wird entsprechend dem vertraglichen Pensum gemäss den Ansätzen der Lohntabelle des kantonalen Personalamts ausbezahlt.</p> <p>⁵ Die Erziehungszulage wird einmal pro Haushalt und unabhängig der Anzahl unterstützungspflichtiger Kinder ausgerichtet.</p> <p>⁶ Ein/e Mitarbeitende/r kann nicht mehr als eine Zulage entsprechend dem Pensum beziehen.</p> <p>⁷ Arbeiten beide für ein Kind unterstützungspflichtige Elternteile bei der Gemeinde Binningen besteht bei beiden Mitarbeitenden ein Anspruch auf Erziehungszulage, maximal in der Höhe von zusammen einer Zulage für ein 100%-Pensum.</p> <p>⁸ Bei unbezahltem Urlaub besteht kein Anspruch auf Erziehungszulage.</p>		<p>setzungen erfüllt sind.</p> <p>³ Richtet eine andere Arbeitgeberin oder ein anderer Arbeitgeber eine der gleiche Zielsetzung dienende Zulage für dieselben Kinder und denselben Haushalt aus, die geringer ist als die Erziehungszulage der Gemeinde, wird dieser Beitrag vom Anspruch der Mitarbeitenden abgezogen.</p> <p>⁴ Die Erziehungszulage wird entsprechend dem vertraglichen Pensum gemäss den Ansätzen der Lohntabelle im Anhang zum Personalreglement der Gemeinde ausbezahlt.</p> <p>⁵ Die Erziehungszulage wird einmal pro Haushalt und unabhängig der Anzahl unterstützungspflichtiger Kinder ausgerichtet.</p> <p>⁶ Pro anspruchsberechtigte Person kann nicht mehr als eine Zulage entsprechend dem Pensum bezogen werden.</p> <p>⁷ Arbeiten beide für ein Kind unterstützungspflichtigen Elternteile bei der Gemeinde Binningen, besteht bei beiden Mitarbeitenden ein Anspruch auf Erziehungszulage. Ausbezahlt wird die Erziehungszulage maximal in der Höhe von zusammen einer Zulage für ein Vollpensum.</p> <p>⁸ Details regelt die Verordnung.</p>	<p>Abs. 3 (neu) übernimmt die bisherige Regelung (§ 36 Abs. 3 geltendes Recht) und wird redaktionell angepasst.</p> <p>Abs. 4 (neu) übernimmt die bisherige Regelung (§ 36 Abs. 4 geltendes Recht) mit folgender Änderung: Die Erziehungszulage wird gemäss den Ansätzen der Lohntabelle „im Anhang zum Personalreglement“ ausbezahlt.</p> <p>Abs. 5 (neu) übernimmt die bisherige Regelung (§ 36 Abs. 5 geltendes Recht).</p> <p>Abs. 6 (neu) übernimmt die bisherige Regelung (§ 36 Abs. 6 geltendes Recht) und wird präzisiert.</p> <p>Abs. 7 (neu) übernimmt die bisherige Regelung (§ 36 Abs. 7 geltendes Recht) und wird präzisiert.</p> <p>Abs. 8 (neu).</p> <p>Einstimmiger Beschluss.</p>
<p>§ 37 Persönliche Zulage Zur Gewinnung oder zum Erhalt von besonders qualifizierten Mitarbeitenden</p>	<p>§ 29 Persönliche Zulage Zur Gewinnung oder zum Erhalt von besonders qualifizierten Mitarbeitenden</p>	<p>§ 33 Persönliche Zulage Zur Gewinnung oder zum Erhalt von besonders qualifizierten Mitarbeitenden</p>	<p>Keine Änderungen.</p>



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission						
kann eine arbeitsmarktspezifische befristete oder dauernde Zulage von bis zu 20 % des Grundlohns zugesprochen werden.	kann eine arbeitsmarktspezifische befristete oder dauernde Zulage von bis zu 20 % des Grundlohns zugesprochen werden.	kann eine arbeitsmarktspezifische befristete oder dauernde Zulage von bis zu 20% des Grundlohns zugesprochen werden.							
<p>§ 38 Leistungsprämie Zur Belohnung einmalig besonders qualifizierter Leistungen kann einzelnen Mitarbeitenden oder einem Team eine Prämie zugesprochen werden.</p>	<p>§ 30 Leistungsprämie Zur Anerkennung einmalig besonders qualifizierter Leistungen kann einzelnen Mitarbeitenden oder einem Team eine Prämie zugesprochen werden.</p>	<p>§ 34 Leistungsprämie Zur Anerkennung einmalig besonders qualifizierter Leistungen kann einzelnen Mitarbeitenden oder einem Team eine Prämie zugesprochen werden.</p>	Keine Änderungen.						
<p>§ 39 Jubiläumsprämie ¹ Die Gemeinde honoriert nach 15 Jahren und danach alle fünf Jahre die Betriebsstreuung ihrer Mitarbeitenden. ² Die Mitarbeitenden haben für den Bezug der Jubiläumsprämie folgende zwei Optionen:</p> <table border="1" data-bbox="152 850 584 1050"> <thead> <tr> <th>Jubiläum (Dienstjahre)</th> <th>Zeit</th> <th>Pensionskasseneinkauf</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>15, 20, 25, 30, 35, 40, 45</td> <td>5 Ferientage</td> <td>4'000.-</td> </tr> </tbody> </table> <p>³ Der Umfang der Jubiläumsprämie richtet sich nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der vorangehenden fünf Arbeitsjahre. ⁴ Lehrjahre, früher auf der Gemeinde erbrachte Arbeitsjahre sowie Urlaube von mehr als sechs aufeinander folgenden Monaten werden bei der Ermittlung der anrechenbaren Jahre nicht mitgezählt.</p>	Jubiläum (Dienstjahre)	Zeit	Pensionskasseneinkauf	15, 20, 25, 30, 35, 40, 45	5 Ferientage	4'000.-	<p>§ 31 Jubiläumsprämie ¹ Die Gemeinde honoriert nach 5 Jahren und danach alle fünf Jahre die Betriebsstreuung der Mitarbeitenden. ² Die Mitarbeitenden haben für den Bezug der Jubiläumsprämie folgende drei Optionen: a. 5 Ferientage b. CHF 3'000.- als Pensionskasseneinkauf c. CHF 2'000.- als Barzahlung ³ Der Umfang der Jubiläumsprämie richtet sich nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der vorangehenden fünf Arbeitsjahre. ⁴ Die gewährten Ferientage müssen im laufenden Kalenderjahr eingezogen werden. ⁵ Lehrjahre, früher auf der Gemeinde erbrachte Arbeitsjahre sowie Urlaube von mehr als sechs aufeinander folgenden Monaten werden bei der Ermittlung der anrechenbaren Jahre nicht mitgezählt.</p>	<p>§ 35 Jubiläumsprämie ¹ Die Gemeinde honoriert <i>nach zehn Jahren</i> und danach alle fünf Jahre die Betriebsstreuung der Mitarbeitenden. ² Die Mitarbeitenden haben für den Bezug der Jubiläumsprämie folgende drei Optionen: a. 5 Ferientage b. CHF 3'000.- als Pensionskasseneinkauf c. CHF 2'000.- als Barzahlung ³ Der Umfang der Jubiläumsprämie richtet sich nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der vorangehenden fünf Arbeitsjahre. ⁴ Die gewährten Ferientage müssen im laufenden Kalenderjahr eingezogen werden. ⁵ Lehrjahre, früher auf der Gemeinde erbrachte Arbeitsjahre sowie Urlaube von mehr als sechs aufeinander folgenden Monaten werden bei der Ermittlung der anrechenbaren Jahre nicht mitgezählt.</p>	<p>Abs. 1 Entwurf Spezialkommission: Die Betriebsstreuung soll nach 10 Jahren honoriert werden (Stimmverhältnis: mehrheitlich).</p> <p>Abs. 2: Keine Änderungen.</p> <p>Abs. 3: Keine Änderungen.</p> <p>Abs. 4: Keine Änderungen.</p> <p>Abs. 5: Keine Änderungen.</p>
Jubiläum (Dienstjahre)	Zeit	Pensionskasseneinkauf							
15, 20, 25, 30, 35, 40, 45	5 Ferientage	4'000.-							



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
§ 40 Abgeltung besonderer Arbeitsleistungen, Funktionen, Arbeiterschwer-nisse und Auslagen Der Gemeinderat regelt folgende Ansprüche a. Arbeitsleistungen ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit; b. Abgeltung von besonderen Arbeiterschwer-nissen und Funktionen; c. Ersatz der Auslagen, die sich bei der Aufgabenerfüllung als notwendig erweisen.	§ 32 Abgeltung besonderer Arbeitsleistungen, Funktionen, Arbeiterschwer-nisse und Auslagen Der Gemeinderat regelt folgende Ansprüche a. Arbeitsleistungen ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit; b. Abgeltung von besonderen Arbeiterschwer-nissen und Funktionen; c. Ersatz der Auslagen, die sich bei der Aufgabenerfüllung als notwendig erweisen.	§ 36 Abgeltung besonderer Arbeitsleistungen, Funktionen, Arbeiterschwer-nisse und Auslagen Der Gemeinderat regelt folgende Ansprüche a. Arbeitsleistungen ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit; b. Abgeltung von besonderen Arbeiterschwer-nissen und Funktionen; c. Ersatz der Auslagen, die sich bei der Aufgabenerfüllung als notwendig erweisen.	Keine Änderungen.
§ 41 Weitere Leistungen Den Mitarbeitenden werden folgende Leistungen gewährt a. Bezug von um 20 % vergünstigten Reka-Checks; d. Mietzinsreduktion oder –zuschüsse bei einer Arbeitsverpflichtung, die mit einem Wohnungszwang (Dienstwohnung) verbunden ist.	§ 33 Weitere Leistungen ¹ Den Mitarbeitenden stehen weitere Leistungen und Vergünstigungen zu. ² Der Gemeinderat regelt die Details in einer separaten Verordnung oder Wegleitung.	§ 37 Weitere Leistungen <i>Den Mitarbeitenden kann der Bezug von vergünstigten Reka-Checks gewährt werden.</i>	Abs. 1 Entwurf Gemeinderat wird bezüglich der Vergünstigungen konkretisiert und als „Kann-Bestimmung“ formuliert (Stimmverhältnis: mehrheitlich). Abs. 2 Entwurf Gemeinderat wird gestrichen (Stimmverhältnis: 5:2).
IV. Lohnfortzahlung	IV. Lohnfortzahlung	IV. Lohnfortzahlung	
42 Lohnfortzahlung infolge Arbeitsunfähigkeit ¹ Bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Unfall wird nach Ablauf der Probezeit und während der Anstellungsdauer der vertraglich vereinbarte Lohn, zuzüglich allfälliger Sozialleistungen, aus	§ 34 Lohnfortzahlung infolge Arbeitsunfähigkeit ¹ Bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Unfall besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung während maximal 720 Tagen. In den ersten 360 Tagen dieser 720 Tage wird der Lohn zu 100 % und in	§ 38 Lohnfortzahlung infolge Arbeitsunfähigkeit ¹ <i>Bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Unfall wird der vertraglich vereinbarte Lohn, zuzüglich allfälliger Sozialzulagen, während maximal 360 Tagen pro Fall ausbezahlt.</i>	Abs. 1 Entwurf Gemeinderat wird in 2 Absätze aufgeteilt und präzisiert (mehrheitlich).



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
<p>der jeweiligen Taggeldversicherung bezahlt.</p> <p>² Der Anspruch auf Lohnfortzahlung erlischt spätestens auf den Zeitpunkt einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses – ungeachtet von wem die Kündigung ausgeht – oder auf den Zeitpunkt einer Invaldisierung oder Pensionierung.</p> <p>³ Der Anspruch auf allfällige Versicherungsleistungen richtet sich nach den geltenden Versicherungsverträgen.</p> <p>⁴ Während der Probezeit besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung während drei Wochen.</p> <p>⁵ Arbeitsunfähigkeit, die durch Wiederaufnahme der Arbeit während weniger als 90 Kalendertagen unterbrochen wird, gilt als zusammenhängend, sofern sie nicht nach vertrauensärztlichem Zeugnis auf verschiedene Krankheiten oder Unfälle zurückzuführen ist.</p> <p>⁶ Soweit Dritte, insbesondere Sozialversicherungen, Leistungen erbringen, beschränkt sich die Zahlung der Gemeinde auf den von Dritten nicht gedeckten Teil.</p> <p>⁷ Gegenüber Dritten tritt die Gemeinde bis auf die Höhe ihrer Leistung in die Rechte der Mitarbeitenden ein.</p>	<p>den folgenden 360 Tagen zu 80 % ausgerichtet.</p> <p>² Der Anspruch auf Lohnfortzahlung erlischt spätestens auf den Zeitpunkt einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses – ungeachtet von wem die Kündigung ausgeht – oder auf den Zeitpunkt einer Invaldisierung oder Pensionierung.</p> <p>³ Der Anspruch auf allfällige Versicherungsleistungen richtet sich nach den geltenden Versicherungsverträgen.</p> <p>⁴ Während der Probezeit besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung während drei Wochen.</p> <p>⁵ Arbeitsunfähigkeit, die durch Wiederaufnahme der Arbeit während weniger als 90 Kalendertagen unterbrochen wird, gilt als zusammenhängend, sofern sie nicht nach ärztlichem Zeugnis auf verschiedene Ursachen zurückzuführen ist. Im Zweifel kann ein vertrauensärztliches Zeugnis eingefordert werden.</p> <p>⁶ Soweit Dritte, insbesondere Sozialversicherungen, Leistungen erbringen, beschränkt sich die Zahlung der Gemeinde auf den von Dritten nicht gedeckten Teil.</p> <p>⁷ Gegenüber Dritten tritt die Gemeinde bis auf die Höhe ihrer Leistung in die Rechte der Mitarbeitenden ein.</p> <p>⁸ Werden bei unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit Versicherungsleistungen gemäss dem Bundesgesetz über die Un-</p>	<p>² Danach werden während weiteren maximal 360 Tagen 80% des vertraglich vereinbarten Lohnes zuzüglich allfälliger Sozialzulagen ausbezahlt.</p> <p>³ Der Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss Abs. 1 und 2 erlischt spätestens auf den Zeitpunkt des Endes des Arbeitsverhältnisses – ungeachtet von wem die Kündigung ausgeht – oder auf den Zeitpunkt einer Invaldisierung oder Pensionierung.</p> <p>⁴ Arbeitsunfähigkeit, die durch Wiederaufnahme der Arbeit während weniger als 90 Kalendertagen unterbrochen wird, gilt als zusammenhängend, sofern sie nicht nach ärztlichem Zeugnis auf verschiedene Ursachen zurückzuführen ist. Im Zweifel kann ein vertrauensärztliches Zeugnis eingefordert werden.</p> <p>⁵ Soweit Dritte, insbesondere Krankentaggeldversicherungen, Leistungen erbringen, beschränkt sich die Zahlung der Gemeinde auf den von Dritten nicht gedeckten Teil.</p> <p>⁶ Gegenüber Dritten tritt die Gemeinde bis auf die Höhe ihrer Leistung in die Rechte der Mitarbeitenden ein.</p> <p>⁷ Werden bei unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit Versicherungsleistungen gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung vom 20. März 1981 gekürzt, ist die Gemeinde nicht verpflichtet, die ent-</p>	<p>Abs. 3 Entwurf Spezialkommission übernimmt die Regelung von Abs. 2 Entwurf Gemeinderat und wird präzisiert (einstimmig).</p> <p>Abs. 4 Entwurf Gemeinderat wird gestrichen (einstimmig).</p> <p>Abs. 4 Entwurf Spezialkommission übernimmt die Regelung von Abs. 5 Entwurf Gemeinderat.</p> <p>Abs. 5 Entwurf Spezialkommission übernimmt die Regelung von Abs. 6 Entwurf Gemeinderat. Die Bestimmung erfährt in Bezug auf die erwähnten Dritte, eine Änderung (einstimmig).</p> <p>Die Absätze 6 und 7 Entwurf Spezialkommission übernehmen die Regelungen der Absätze 7 und 8 Entwurf Gemeinderat.</p>



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
	fallversicherung vom 20. März 1981 gekürzt, ist die Gemeinde nicht verpflichtet, die entsprechende Lohndifferenz auszugleichen.	sprechende Lohndifferenz auszugleichen.	
<p>§ 43 Lohnfortzahlung infolge Einsatz im Rahmen von öffentlichen Diensten</p> <p>¹ Unter Öffentlichkeitsdienst werden die obligatorischen und freiwilligen Arbeitsinsätze verstanden, die</p> <ul style="list-style-type: none">a. sich auf eine gesetzliche Grundlage des Bundes oder der Kantone abstützen;b. gemäss einem Aufgebot des Bundes, des Kantons, der Gemeinde oder einer öffentlich-rechtlichen Institution geleistet werden. <p>² Der Lohn zuzüglich Sozialzulagen wird für die Dauer des Öffentlichkeitsdienstes, für den eine Erwerbsausfallentschädigung entrichtet wird, weiter bezahlt, längstens jedoch während vier Monaten pro Einsatz.</p> <p>³ Der Erwerbsausfallentschädigung sind Honorare für Instruktionen, Schulungen etc. gleichgestellt.</p> <p>⁴ Der Auslagenersatz für Verpflegung und Fahrtkosten sowie der Sold verbleiben den Mitarbeitenden.</p>	<p>§ 35 Lohnfortzahlung infolge Einsatz im Rahmen von öffentlichen Diensten</p> <p>¹ Unter Öffentlichkeitsdienst werden die obligatorischen und freiwilligen Arbeitsinsätze verstanden, die</p> <ul style="list-style-type: none">a. sich auf eine gesetzliche Grundlage des Bundes oder der Kantone abstützenb. gemäss einem Aufgebot des Bundes, des Kantons, der Gemeinden oder einer öffentlich-rechtlichen Institution geleistet werden. <p>² 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>³ Während der Dauer der Lohnfortzahlung fällt die Erwerbsausfallentschädigung an die Gemeinde.</p> <p>⁴ Der Erwerbsausfallentschädigung sind Honorare für Instruktionen, Schulungen etc. gleichgestellt.</p> <p>⁵ Der Auslagenersatz für Verpflegung und Fahrtkosten sowie der Sold verbleiben den Mitarbeitenden</p>	<p>§ 39 Lohnfortzahlung infolge Einsatz im Rahmen von öffentlichen Diensten</p> <p>¹ Unter Öffentlichkeitsdienst werden die obligatorischen und freiwilligen Arbeitsinsätze verstanden, die</p> <ul style="list-style-type: none">a. sich auf eine gesetzliche Grundlage des Bundes oder der Kantone abstützen;b. gemäss einem Aufgebot des Bundes, des Kantons, der Gemeinden oder einer öffentlich-rechtlichen Institution geleistet werden. <p>² <i>Öffentlichkeitsdienste, die nicht im Rahmen einer Erwerbsersatzordnung des Bundes oder einer vergleichbaren Einrichtung entschädigt werden, und solche, die freiwillig geleistet werden, sind bewilligungspflichtig.</i></p> <p>³ 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>⁴ Während der Dauer der Lohnfortzahlung fällt die Erwerbsausfallentschädigung an die Gemeinde.</p>	<p>Abs. 1: Keine Änderungen.</p> <p>Abs. 2 (neu; einstimmig): Durch das Einfügen dieser Bestimmung verschieben sich die Absätze 2 bis 5 Entwurf Gemeinderat und werden in den Absätze 3 bis 6 Entwurf Spezialkommission aufgeführt.</p>



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
		⁵ Der Erwerbsausfallsentschädigung sind Honorare für Instruktionen, Schulungen etc. gleichgestellt. ⁶ Der Auslagenersatz für Verpflegung und Fahrkosten sowie der Sold verbleiben den Mitarbeitenden.	
§ 44 Kürzung der Lohnzahlung Werden bei unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit Versicherungsleistungen gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung vom 20. März 1981 gekürzt, ist die Gemeinde nicht verpflichtet, die entsprechende Lohndifferenz auszugleichen.	§ 44 Kürzung der Lohnzahlung <i>Verschoben</i>		
§ 45 Lohnzahlung bei Haftpflichtansprüchen gegenüber Dritten ¹ Haftet ein Dritter für die durch Krankheit oder Unfall bedingte Arbeitsunfähigkeit der/des Mitarbeitenden, leistet die Gemeinde der/dem Mitarbeitenden, gegen entsprechende Abtretung der Schadenersatzansprüche, einen Vorschuss im Umfang der gemäss § 42 des Personalreglements geschuldeten Leistung, bis die/der Dritte für den Verdienstaussfall Schadenersatz leistet. ² Die Leistungen der Gemeinde werden soweit gekürzt, als sie zusammen mit den Schadenersatzleistungen für Lohnausfall den vollen Lohn übersteigen. ³ Während der Dauer der Lohnzahlung	§ 36 Lohnzahlung bei Haftpflichtansprüchen gegenüber Dritten ¹ Haftet ein Dritter für die durch Krankheit oder Unfall bedingte Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeitenden, leistet die Gemeinde diesen gegen entsprechende Abtretung der Schadenersatzansprüche einen Vorschuss im Umfang der gemäss § 34 des Personalreglements geschuldeten Leistung, bis der Dritte für den Verdienstaussfall Schadenersatz leistet. ² Die Leistungen der Gemeinde werden soweit gekürzt, als sie zusammen mit den Schadenersatzleistungen für Lohnausfall den vollen Lohn übersteigen.	§ 40 Lohnzahlung bei Haftpflichtansprüchen gegenüber Dritten ¹ Haftet ein Dritter für die durch Krankheit oder Unfall bedingte Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeitenden, leistet die Gemeinde diesen gegen entsprechende Abtretung der Schadenersatzansprüche einen Vorschuss im Umfang der gemäss § 38 des Personalreglements geschuldeten Leistung, bis der Dritte für den Verdienstaussfall Schadenersatz leistet. ² Die Leistungen der Gemeinde werden soweit gekürzt, als sie zusammen mit den Schadenersatzleistungen für Lohnausfall den vollen Lohn übersteigen.	Keine Änderungen.



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
fällt die Erwerbsausfallentschädigung an die Gemeinde.			
<p>§ 46 Lohnnachgenuss</p> <p>¹ Beim Tod einer/eines Mitarbeitenden haben Angehörige, deren Versorger/in die oder der Verstorbene war, Anspruch auf Lohn inklusive allfälliger Zulagen für den laufenden Monat sowie zwei weitere Monate.</p> <p>² Als Angehörige gelten Ehepartner/in, Lebenspartner/in, gleichgeschlechtliche/r Partner/in einer eingetragenen Partnerschaft, Kinder, Eltern oder mit ihnen im gleichen Haushalt lebende Geschwister.</p>	<p>§ 37 Lohnnachgenuss</p> <p>¹ Beim Tod von Mitarbeitenden haben Angehörige, deren Versorgung die Mitarbeitenden wahrnahmen, Anspruch auf Lohn inklusive allfälliger Zulagen für den laufenden Monat sowie zwei weitere Monate.</p> <p>² Als Angehörige gelten Ehegatten und Ehegattinnen, Lebenspartner und Lebenspartnerinnen, eingetragene Partner und Partnerinnen von gleichgeschlechtlichen Beziehungen, Kinder, Eltern oder mit ihnen im gleichen Haushalt lebende Geschwister.</p> <p>³ Der Lohn wird bei Anspruchskonkurrenz nur an eine Person oder an eine Personengruppe.</p>	<p>§ 41 Lohnnachgenuss</p> <p>¹ Beim Tod von Mitarbeitenden haben Angehörige, deren Versorgung die Mitarbeitenden wahrnahmen, Anspruch auf Lohn inklusive allfälliger Zulagen für den laufenden Monat sowie zwei weitere Monate.</p> <p>² Als Angehörige gelten Ehegatten und Ehegattinnen, Lebenspartner und Lebenspartnerinnen, eingetragene Partner und Partnerinnen, Kinder, Eltern oder mit ihnen im gleichen Haushalt lebende Geschwister.</p>	<p>Abs. 1: Keine Änderungen.</p> <p>In Abs. 2 Entwurf Gemeinderat soll: „[...] von <i>gleichgeschlechtlichen Beziehungen</i> [...]“ gestrichen werden (einstimmig).</p> <p>Abs. 3 Entwurf Gemeinderat soll gestrichen werden (einstimmig).</p>
E. Arbeitszeit	E. Arbeitszeit	E. Arbeitszeit	
<p>§ 47 Arbeitszeit</p> <p>¹ Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt bei einem Vollzeitpensum 42 Stunden.</p> <p>² Die Arbeitszeit wird in der Regel von Montag bis Freitag erbracht. Davon ausgenommen sind die Mitarbeitenden der Sportanlagen, des Hallenbades und des Jugendhauses.</p>	<p>§ 38 Arbeitszeit</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden der Gemeinde Binningen erbringen ihre Arbeitsleistung im Gleitzeit-, Fixzeit- oder Jahresarbeitszeitmodell.</p> <p>² Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt bei einem Vollzeitpensum 42 Stunden.</p> <p>³ Die Arbeitsleistung wird in der Regel von Montag bis Freitag zwischen 06.00 Uhr und 20.00 Uhr erbracht. Die Mitarbeitenden im Jahresarbeitszeitmodell erbringen ihre Arbeitsleistung</p>	<p>§ 42 Arbeitszeit</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden der Gemeinde Binningen erbringen ihre Arbeitsleistung im Gleitzeit-, Fixzeit- oder Jahresarbeitszeitmodell.</p> <p>² Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt bei einem Vollzeitpensum 42 Stunden.</p> <p>³ Die Arbeitsleistung wird in der Regel von Montag bis Freitag zwischen 06.00 Uhr und 20.00 Uhr erbracht. Die Mitarbeitenden im Jahresarbeitszeitmodell erbringen ihre Arbeitsleistung in der Regel von</p>	<p>Abs. 1 bis Abs. 4: Keine Änderungen.</p>



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
	in der Regel von Montag bis Samstag. ⁴ Die Verwaltungsleiterin, der Verwaltungsleiter kann Ausnahmen von den in den Absätzen 1-3 erwähnten Regelungen vorsehen, namentlich in Bereichen, wo nach Einsatzplänen gearbeitet wird oder an Arbeitsplätzen mit vorgegebener Präsenzzeit.	Montag bis Samstag. ⁴ Die Verwaltungsleiterin, der Verwaltungsleiter kann Ausnahmen von den in den Absätzen 1-3 erwähnten Regelungen vorsehen, namentlich in Bereichen, wo nach Einsatzplänen gearbeitet wird oder an Arbeitsplätzen mit vorgegebener Präsenzzeit. ⁵ Die Personalverordnung regelt die Überstundenarbeit und die Zuschläge zur Arbeitszeit.	Neu Abs. 5 (einstimmig).
§ 48 Überstundenarbeit und Zuschläge zur Arbeitszeit ¹ Mitarbeitende können im Rahmen der Zumutbarkeit vorübergehend über die ordentliche oder vertragliche Arbeitszeit in Anspruch genommen werden. ² Angeordnete Überstundenarbeit wird in der Regel und im Verhältnis 1:1 mit Freizeit abgegolten. ³ Die Personalverordnung regelt die Zuschläge für angeordnete Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie in der Nacht.	§ 48 Überstundenarbeit und Zuschläge zur Arbeitszeit <i>Verschoben</i>		
F. Ferien und Urlaub I. Ferien und bezahlte arbeitsfreie Tage	F. Ferien und Urlaub I. Ferien und bezahlte arbeitsfreie Tage	F. Ferien und Urlaub I. Ferien und bezahlte arbeitsfreie Tage	
§ 49 Ferien ¹ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf bezahlte Ferien. ² Der Ferienanspruch beträgt 23 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Er erhöht sich im Jahr des 50. Geburtstags auf 28 und im Jahr des 60. Geburtstags auf 33 Arbeits-	§ 39 Ferien Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf bezahlte Ferien.	§ 43 Ferien ¹ Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf bezahlte Ferien. ² Der Ferienanspruch beträgt 25 Tage pro Kalenderjahr. Er erhöht sich im Jahr des 50. Geburtstages auf 28 Arbeitstage und im Jahr des 60. Geburtstages auf 30. Ar-	Abs. 1: Keine Änderungen. Die Absätze 2 bis 4 Entwurf Spezialkommission übernehmen im Wesentlichen die Regelungen zum Ferienanspruch, welche der Gemeinderat im Entwurf



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
<p>tage. ³ Mitarbeitende haben bis zum Ablauf des 20. Altersjahrs Anspruch auf 25 Arbeitstage Ferien pro Kalenderjahr. ⁴ Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, werden die Ferien anteilmässig berechnet. ⁵ Bei längerer Absenz wird der Ferienanspruch gekürzt.</p>		<p><i>beitstage.</i> ³ <i>Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, wird der Ferienanspruch pro rata temporis berechnet.</i> ⁴ <i>Bei längerer Absenz wird der Ferienanspruch gemäss den entsprechenden Bestimmungen der Personalverordnung gekürzt.</i></p>	<p>neue Personalverordnung aufführt (§ 30 Abs. 1 bis Abs. 3 Entwurf neue Personalverordnung der Gemeinde, vgl. auch Bericht des Gemeinderates, welcher dem Einwohnerrat am 7.12.2015 vorgelegt wurde, S. 8), wobei Abs. 4 in Bezug auf den Verweis geändert werden soll (Stimmverhältnis: mehrheitlich).</p>
<p>§ 50 Ferienbezug und Abgeltung von Ferien ¹ 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. ² Ferien werden grundsätzlich nicht durch Geldleistungen abgegolten, ausgenommen wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> a. der Bezug auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist; b. das Arbeitsverhältnis direkt im Anschluss auf eine längere Abwesenheit aufgelöst wird. 	<p>§ 40 Ferienbezug und Abgeltung von Ferien ¹ Ferien können nur nach Absprache mit den zuständigen Vorgesetzten bezogen werden. ² Mindestens zehn Arbeitstage der jährlich zustehenden Ferien sind zusammenhängend zu beziehen. ³ Ferien sind im laufenden Kalenderjahr zu beziehen. Ein allfälliger Restferienanspruch ist in der Regel innerhalb des ersten Quartals des Folgejahres zu beziehen. Nicht von dieser Regelung betroffen sind die angesparten Ferien gemäss § 30 der Personalverordnung. ⁴ Die Ferien sind, sofern die Betriebsabläufe es zulassen, vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses vollständig zu beziehen. Sie werden nicht ausbezahlt, es sei denn, der Bezug ist aus betrieblichen Gründen nicht möglich.</p>	<p>§ 44 Ferienbezug und Abgeltung von Ferien ¹ Ferien können nur nach Absprache mit den zuständigen Vorgesetzten bezogen werden <i>und richten sich unter anderem nach der betrieblichen Notwendigkeit.</i> ² Mindestens zehn Arbeitstage der jährlich zustehenden Ferien sind zusammenhängend zu beziehen. ³ Ferien sind im laufenden Kalenderjahr zu beziehen. Ein allfälliger Restferienanspruch ist in der Regel innerhalb des ersten Quartals des Folgejahres zu beziehen. ⁴ <i>Die Mitarbeitenden können jährlich bis zu maximal drei Tage ihrer Ferientage für die Zukunft, höchstens aber für fünf Jahre ansparen. Details regelt die Verordnung.</i> ⁵ Die Ferien sind, sofern es der Betrieb zulässt, vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses vollständig zu beziehen. Sie werden nicht ausbezahlt, es sei denn, der Bezug ist aus betrieblichen Gründen nicht</p>	<p>Abs. 1 Entwurf Gemeinderat und soll wie folgt ergänzt werden: „[...] <i>und richten sich unter anderem nach der betrieblichen Notwendigkeit</i>“ (Stimmverhältnis: 4:1).</p> <p>Abs. 2: Keine Änderungen.</p> <p>Abs. 3: Satz 2 Entwurf Gemeinderat soll gestrichen werden.</p> <p>Abs. 4 (neu, einstimmig) übernimmt die Regelung zum „Ferienansparen“, welche der Gemeinderat im Entwurf neue Personalverordnung aufführt (§ 30 Abs. 4 Satz 2 Entwurf neue Personalverordnung der Gemeinde, vgl. auch Bericht des Gemeinderates, welcher dem Einwohnerrat am 7.12.2015 vorgelegt wurde, S. 8).</p> <p>Abs. 5 Entwurf Spezialkommission übernimmt die Regelung von Abs. 4 Entwurf Gemeinderat, wobei Satz 1 wie folgt ge-</p>



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
		möglich.	ändert wird: „Betrieb“ anstelle von „Betriebsabläufen“ (einstimmig).
<p>§ 51 Bezahlte arbeitsfreie Tage Neben den gesetzlichen Feiertagen gelten folgende Nachmittage als bezahlte arbeitsfreie Zeit</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Fasnachtsmontag und Fasnachtsmittwoch b. Gründonnerstag c. Heiligabend, falls an einem Wochentag d. Silvester, falls an einem Wochentag 	<p>§ 41 Bezahlte arbeitsfreie Halbtage und obligatorische Kompensationstage ¹ Neben den gesetzlichen Feiertagen gelten folgende Nachmittage als bezahlte arbeitsfreie Zeit</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Fasnachtsmontag und -mittwoch b. Gründonnerstag c. Heiligabend, falls an einem Wochentag d. Silvester, falls an einem Wochentag <p>² Die Verwaltungsleiterin, der Verwaltungsleiter kann halbe oder ganze Tage, an denen die Gemeindeverwaltung geschlossen bleibt, zu obligatorischen Kompensationstagen erklären. ³ Obligatorische Kompensationstage werden nicht vergütet, sondern belasten den Zeitsaldo, sofern sie nicht in die bereits bewilligten Ferien fallen.</p>	<p>§ 45 Bezahlte arbeitsfreie Halbtage und obligatorische Kompensationstage ¹ Neben den gesetzlichen Feiertagen gelten folgende Nachmittage als bezahlte arbeitsfreie Zeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Fasnachtsmontag und -mittwoch b. Heiligabend, falls an einem Wochentag c. Silvester, falls an einem Wochentag <p>² Die Verwaltungsleiterin, der Verwaltungsleiter kann halbe oder ganze Tage, an denen die Gemeindeverwaltung geschlossen bleibt, zu obligatorischen Kompensationstagen erklären. ³ Obligatorische Kompensationstage werden nicht vergütet, sondern belasten den Zeitsaldo, sofern sie nicht in die bereits bewilligten Ferien fallen.</p>	<p>Abs. 1 Buchstabe b Entwurf Gemeinderat soll gestrichen werden (Stimmverhältnis: mehrheitlich).</p> <p>Abs. 2: Keine Änderungen.</p> <p>Abs. 3: Keine Änderungen.</p>
II. Urlaub	II. Urlaub	II. Urlaub	
<p>§ 52 Urlaub ¹ Urlaub ist bezahlte oder unbezahlte arbeitsfreie Zeit, die zusätzlich zu den Ferien, den gesetzlichen Feiertagen sowie den bezahlten arbeitsfreien Tagen gewährt werden kann. ² Anspruch auf Urlaub besteht bei</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Mutterschaft und Vaterschaft; b. Ausübung eines öffentlichen 	<p>§ 42 Urlaub ¹ Urlaub ist bezahlte oder unbezahlte arbeitsfreie Zeit, die zusätzlich zu den Ferien, den gesetzlichen Feiertagen sowie den bezahlten arbeitsfreien Tagen von Gesetzes wegen zu gewähren ist oder von der zuständigen Stelle gewährt werden kann. ² Anspruch auf Urlaub besteht bei</p>	<p>§ 46 Urlaub ¹ Zusätzlich zu den Ferien, den gesetzlichen Feiertagen und zu den bezahlten arbeitsfreien Tagen haben die Mitarbeitenden Anspruch auf bezahlten Kurzarlaub für Angelegenheiten, die auf die Arbeitszeit fallen. Anspruch auf bezahlten Kurzarlaub besteht danach insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. für persönliche Angelegenheiten 	<p>§ 42 Entwurf Gemeinderat soll geändert und in 3, anstelle von 4 Absätzen gegliedert werden.</p> <p>Abs. 1 Entwurf Spezialkommission soll den Anspruch auf bezahlten Kurzarlaub regeln.</p> <p>Entwurf Gemeinderat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Buchstabe a (Elternschaft) wird



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
<p>Amtes;</p> <p>c. Expertentätigkeit an staatlichen oder staatlich anerkannten Prüfungen;</p> <p>d. Teilnahme an Sitzungen der Personalverbände;</p> <p>e. Weiterbildung;</p> <p>f. Jugendurlaub;</p> <p>g. Urlaub für die Erledigung persönlicher Angelegenheiten.</p> <p>³ Unbezahlter Urlaub wird gewährt, wenn es die betrieblichen Bedürfnisse zulassen.</p> <p>⁴ Wird für eine Tätigkeit gemäss Abs. 2 lit. b, c oder d bezahlte Arbeitszeit beansprucht und erhält die/der Mitarbeitende für diese Beanspruchung eine Vergütung oder Entschädigung, fällt diese Vergütung oder Entschädigung an die Gemeinde.</p>	<p>a. Elternschaft;</p> <p>b. Ausübung eines öffentlichen Amtes;</p> <p>c. Expertentätigkeit an staatlichen oder staatlich anerkannten Prüfungen;</p> <p>d. Teilnahme an Sitzungen der Personalverbände;</p> <p>e. Weiterbildung;</p> <p>f. Jugendurlaub;</p> <p>g. Urlaub zur Erledigung persönlicher Angelegenheiten.</p> <p>³ Unbezahlter Urlaub von einem bis zwölf Monaten, welcher nicht gesetzlich oder reglementarisch vorgeschrieben ist, wird gewährt, wenn es die betrieblichen Bedürfnisse zulassen.</p> <p>⁴ Wird eine unter Abs. 2 lit. b, c, d und f genannte Tätigkeit während der Arbeitszeit vorgenommen und erhalten die betreffenden Mitarbeitenden eine Vergütung oder Entschädigung dafür, so fällt diese an die Gemeinde.</p>	<p><i>und Anlässe;</i></p> <p><i>b. bei Expertentätigkeit an staatlichen oder staatlich anerkannten Prüfungen;</i></p> <p><i>c. für die Teilnahme an Sitzungen der Personalverbände;</i></p> <p><i>d. für die Ausübung eines öffentlichen Amtes.</i></p> <p><i>Die Einzelheiten werden in der Personalverordnung geregelt.</i></p> <p>² <i>Erhalten die betreffenden Mitarbeitenden für eine unter Abs. 1 genannte Tätigkeit eine Vergütung, so fällt diese an die Gemeinde.</i></p> <p>³ <i>Sofern es die betrieblichen Bedürfnisse zulassen, kann unbezahlter Urlaub gewährt werden. Die Einzelheiten werden in der Personalverordnung geregelt.</i></p>	<p>nachfolgend in den §§ 47 bis 49 geregelt.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Buchstabe e (Weiterbildung) fliesst neu in § 17 Abs. 2 Entwurf Spezialkommission ein. - Buchstabe f (Jugendurlaub) wird als eigener Paragraph aufgeführt (nachfolgend: § 50). - Die Buchstaben b, c, d und g werden mit den aufgeführten Anpassungen in Buchstabe a bis d Entwurf Spezialkommission übernommen. <p>Abs. 2 Entwurf Spezialkommission: Die Regelung von Abs. 4 Entwurf Gemeinderat soll im Wesentlichen beibehalten werden. Die vorgeschlagene Änderung ergibt sich aufgrund des vorstehend geänderten Abs. 1.</p> <p>Abs. 3 Entwurf Spezialkommission: Die Regelung in Abs. 3 Entwurf Gemeinderat soll als „Kann-Bestimmung“ ausgestaltet und neu formuliert werden.</p> <p>Stimmverhältnis: mehrheitlich.</p>
<p>§ 53 Arbeitspause (Sabbatical)</p> <p>¹ Den Mitarbeitenden wird eine Arbeitspause gewährt, die der Regeneration und der Horizont-erweiterung dient.</p>	<p>§ 53 Arbeitspause (Sabbatical)</p> <p><i>Aufgehoben</i></p>	<p>§ 53 Arbeitspause (Sabbatical)</p> <p><i>Aufgehoben</i></p>	



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
<p>² Der Anspruch auf Bezug einer Arbeitspause entsteht nach vollendetem 10. Dienstjahr.</p> <p>³ Die Gemeinde stellt für diese Arbeitspause insgesamt 40 bezahlte Arbeitstage zur Verfügung.</p> <p>⁴ Eine Arbeitspause soll aus mindestens 30 zusammenhängenden Arbeitstagen bestehen.</p> <p>⁵ Die Arbeitspause kann in zwei Tranchen bezogen werden.</p> <p>⁶ Für Teilzeitangestellte gilt der Anspruch anteilmässig.</p>			
<p>§ 54 Mutterschaftsurlaub</p> <p>¹ Der Mitarbeiterin steht ein sechsmonatiger bezahlter Mutterschaftsurlaub zu, der innerhalb von zwei Monaten vor bis sechs Monaten nach der Geburt bezogen werden kann.</p> <p>² Als Abgeltung für den Bezug des fünften und sechsten Urlaubsmonats geht die Mitarbeiterin eine Arbeitsverpflichtung ein.</p> <p>³ Der Mitarbeiterin wird auf Ersuchen nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs ein unbezahlter Urlaub von maximal sechs Monaten gewährt.</p> <p>⁴ Die Mitarbeiterin erhält die Zusicherung für einen äquivalenten Arbeitsplatz.</p>	<p>§ 43 Mutterschaftsurlaub</p> <p>¹ Der Mitarbeiterin steht ein 16 Wochen dauernder Mutterschaftsurlaub zu, der bis vier Monate nach der Geburt bezogen werden kann.</p> <p>² Nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs wird auf Ersuchen der Mitarbeiterin und bei betrieblicher Vereinbarkeit ein bis zu sechs monatiger unbezahlter Urlaub gewährt.</p> <p>³ Für die Zeit eines Mutterschaftsurlaubs wird der bisherige Arbeitsplatz im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten garantiert.</p>	<p>§ 47 Mutterschaftsurlaub</p> <p>¹ Der Mitarbeiterin steht ein 16 Wochen dauernder Mutterschaftsurlaub zu, der <i>im Zeitraum der ersten vier Monate</i> nach der Geburt bezogen werden kann.</p> <p>² Nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs wird auf Ersuchen der Mitarbeiterin und bei betrieblicher Vereinbarkeit <i>zusätzlich ein unbezahlter Urlaub von maximal bis zu sechs Monaten gewährt.</i></p> <p>³ Für die Zeit eines <i>bezahlten bzw. unbezahlten</i> Mutterschaftsurlaubs wird der bisherige Arbeitsplatz im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten garantiert.</p>	<p>Abs. 1 Entwurf Gemeinderat soll wie folgt präzisiert werden: „[...] <i>im Zeitraum der ersten vier Monate</i> [...]“.</p> <p>Abs. 2 Entwurf Gemeinderat soll wie folgt formuliert werden: „[...] <i>zusätzlich ein unbezahlter Urlaub von maximal bis zu sechs Monaten gewährt.</i>“</p> <p>Abs. 3 Entwurf Gemeinderat soll wie folgt präzisiert werden: „[...] <i>eines bezahlten bzw. unbezahlten</i> [...]“.</p> <p>Stimmverhältnis: mehrheitlich.</p>
<p>§ 55 Vaterschaftsurlaub</p> <p>¹ Dem Mitarbeiter wird während des ersten Lebensjahres seines Kindes ein</p>	<p>§ 44 Vaterschaftsurlaub</p> <p>¹ Dem Mitarbeiter wird während des ersten Lebensjahres seines Kindes ein</p>	<p>§ 48 Vaterschaftsurlaub</p> <p>¹ Dem Mitarbeiter wird während des ersten Lebensjahres seines Kindes ein</p>	<p>Abs. 1 Entwurf Gemeinderat wird wie folgt angepasst: Die bisherige Regelung (geltendes Recht), welche für den Vater-</p>



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
bezahlter Urlaub von fünf Arbeitstagen gewährt. ² Der Anspruch reduziert sich anteilmässig bei einer Teilzeitbeschäftigung. ³ Dem Mitarbeiter wird auf Ersuchen während dem ersten Lebensjahr seines Kindes ein unbezahlter Urlaub von maximal drei Monaten gewährt.	bezahlter Urlaub von 10 Arbeitstagen gewährt, welche in zwei Tranchen bezogen werden können. ² Dem Mitarbeiter wird auf Ersuchen während dem ersten Lebensjahr seines Kindes ein unbezahlter Urlaub von maximal sechs Monaten gewährt	bezahlter Urlaub von <i>fünf Arbeitstagen</i> gewährt, <i>welcher in ein oder zwei Tranchen bezogen werden kann.</i> ² Dem Mitarbeiter <i>kann</i> auf Ersuchen <i>und bei betrieblicher Vereinbarkeit</i> während des ersten Lebensjahres seines Kindes ein unbezahlter Urlaub von maximal sechs Monaten gewährt werden.	schaftsurlaub fünf Arbeitstage vorsieht, soll beibehalten werden. Weiter soll der Vaterschaftsurlaub in ein oder zwei Tranchen bezogen werden können (Stimmverhältnis: 4:3). Abs. 2 Entwurf Gemeinderat soll regeln, dass der unbezahlte Urlaub von max. sechs Monaten „bei betrieblicher Vereinbarkeit“ (Stimmverhältnis: 6 Ja-Stimmen bei 1 Enthaltung) gewährt werden „kann“ (Stimmverhältnis: 4:3).
§ 56 Urlaub bei Adoption für ein Kind Mitarbeitenden, die ein Kind zwecks Adoption in Pflegschaft nehmen, wird ein bezahlter Urlaub von fünf Arbeitstagen und auf Ersuchen ein unbezahlter Urlaub von maximal drei Monaten gewährt.	§ 45 Urlaub bei der Adoption eines Kindes Mitarbeitenden, die ein Kind zwecks Adoption in Pflegschaft nehmen, wird ein bezahlter Urlaub von fünf Arbeitstagen und auf Ersuchen ein unbezahlter Urlaub von maximal drei Monaten gewährt.	§ 49 Urlaub bei der Adoption eines Kindes ¹ Mitarbeitenden, die ein Kind zwecks Adoption in Pflegschaft nehmen, wird ein bezahlter Urlaub von vier <i>Wochen</i> gewährt. ² Auf Ersuchen der Mitarbeitenden <i>kann</i> ein unbezahlter Urlaub von maximal drei Monaten gewährt <i>werden</i> .	Die Regelung in § 45 Entwurf Gemeinderat soll in 2 Absätze aufgeteilt werden: Abs. 1 (neu): Anstelle der Gewährung eines bezahlten Urlaubs von fünf Arbeitstagen soll ein bezahlter Urlaub von vier Wochen gewährt werden. Abs. 2 (neu) wird als „Kann-Bestimmung“ ausgestaltet. Stimmverhältnis: mehrheitlich.
§ 57 Urlaub für die Ausübung eines öffentlichen Amts ¹ Mitarbeitende, die ein öffentliches Amt ausüben, haben pro Kalenderjahr Anspruch auf zehn bezahlte Arbeitstage. ² Erfordert die Amtsausübung eine darüber hinausgehende zeitliche Beanspruchung, ist von der Anstellungsinstanz eine	§ 57 Urlaub für die Ausübung eines öffentlichen Amts <i>Verschoben</i>	§ 50 Jugendurlaub <i>Für ausserschulische Jugendarbeit im Sinne von Art. 329e OR erhalten die betreffenden Mitarbeitenden bis zu insgesamt einer Arbeitswoche bezahlten Urlaub.</i>	Der Urlaub für Jugendarbeit ist in § 48 der geltenden Personalverordnung geregelt sowie in § 37 Entwurf neue Personalverordnung vorgesehen. Neu soll die Regelung betreffend Jugendurlaub im Personalreglement in einem eigenen Paragraphen aufgeführt werden



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
Bewilligung für die Amtsübernahme einzuholen. ³ Die Anstellungsinstanz kann zusätzliche bezahlte Arbeitstage zur Verfügung stellen. Sie verbindet ihre Bewilligung mit der Auflage zur Abgabe von Nebeneinnahmen.			(einstimmig).
G. Versicherungen	G. Versicherungen	G. Versicherungen	
§ 58 Berufliche Vorsorge ¹ Die Mitarbeitenden werden bei einer anerkannten Vorsorgeeinrichtung für die berufliche Vorsorge versichert.	§ 46 Berufliche Vorsorge Das Personal wird bei einer anerkannten Vorsorgeeinrichtung für die berufliche Vorsorge versichert.	§ 51 Berufliche Vorsorge <i>Die Mitarbeitenden werden bei einer anerkannten Vorsorgeeinrichtung für die berufliche Vorsorge versichert.</i>	Redaktionelle Änderung.
§ 59 Aufgehoben, Teilrevision vom 1.1.2015	§ 59 Aufgehoben, Teilrevision vom 1.1.2015		
§ 60 Unfallversicherung ¹ Die Mitarbeitenden sind nach Massgabe des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen sowie Berufskrankheiten versichert. ² Die Gemeinde kann zusätzlich zur obligatorischen Unfallversicherung, zur Absicherung ihrer Lohnfortzahlungspflicht und/oder zur Verbesserung der gesetzlich vorgesehenen Mindestleistungen, eine Zusatzversicherung abschliessen.	§ 47 Unfallversicherung ¹ Die Mitarbeitenden sind nach Massgabe des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen sowie Berufskrankheiten versichert. ² Die Gemeinde kann zusätzlich zur obligatorischen Unfallversicherung, zur Absicherung ihrer Lohnfortzahlungspflicht und zur Verbesserung der gesetzlich vorgesehenen Mindestleistungen, eine Zusatzversicherung abschliessen. ³ Die Gemeinde übernimmt die ganze Prämie für die Berufsunfallversicherung sowie insgesamt die Hälfte der Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung und für die UVG-Zusatzversicherung. ⁴ Die andere Hälfte der Prämien für die	§ 52 Unfallversicherung ¹ Die Mitarbeitenden sind nach Massgabe des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen sowie Berufskrankheiten versichert. ² <i>Die Prämien für die Berufsunfallversicherung trägt die Arbeitgeberin. Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung sowie für eine allfällige UVG Zusatzversicherung tragen die Arbeitgeberin und die Mitarbeitenden je zur Hälfte.</i>	Abs. 1: Keine Änderungen. Abs. 2 Entwurf Gemeinderat soll gestrichen werden (Stimmverhältnis: 5 Ja-Stimmen bei 1 Enthaltung). Die Absätze 3 und 4 Entwurf Gemeinderat werden in einem neuen Absatz 2 zusammengefasst (einstimmig).



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
	Nichtberufsunfallversicherung und für die UVG-Zusatzversicherung tragen die Mitarbeitenden.		
§ 60 a Prämienfinanzierung ¹ Die Gemeinde übernimmt die ganze Prämie für die Berufsunfallversicherung sowie insgesamt die Hälfte der Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung und für die UVG-Zusatzversicherung. ² Die andere Hälfte der Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung und für die UVG-Zusatzversicherung tragen die Mitarbeitenden.	§ 60 a Prämienfinanzierung <i>Verschoben</i>		
§ 61 Krankentaggeldversicherung ¹ Zur Absicherung der Lohnfortzahlungspflicht kann die Gemeinde eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung abschliessen. ² Die Mitarbeitenden haben sich an der Prämie hälftig zu beteiligen.	§ 48 Krankentaggeldversicherung ¹ Zur Absicherung der Lohnfortzahlungspflicht kann die Gemeinde eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung abschliessen. ² Die Mitarbeitenden haben sich an der Prämie hälftig zu beteiligen.	§ 53 Krankentaggeldversicherung ¹ Zur Absicherung der Lohnfortzahlungspflicht kann die Gemeinde eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung abschliessen. ² Die Mitarbeitenden haben sich an der Prämie hälftig zu beteiligen.	Keine Änderungen.
H. Rechtspflege und Disziplinarrecht	H. Rechtspflege und Disziplinarrecht	H. Rechtspflege und Disziplinarrecht	
§ 62 Dienstweg In anstellungsrechtlichen Belangen können die Mitarbeitenden nach Ausschöpfung des Dienstwegs an den Gemeinderat gelangen.	§ 49 Dienstweg In anstellungsrechtlichen Belangen können die Mitarbeitenden nach Ausschöpfung des Dienstwegs an den Gemeinderat gelangen.	§ 54 Dienstweg In anstellungsrechtlichen Belangen können die Mitarbeitenden nach Ausschöpfung des Dienstwegs an den Gemeinderat gelangen.	Keine Änderungen.
§ 63 Anhörung ¹ Die Anstellungsinstanz hat die/den Mitarbeitenden vor Erlass einer Verfügung anzuhören. ² Wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist, kann	§ 63 Anhörung <i>Verschoben (Vgl. § 8 Abs. 2)</i>	§ 55 Anhörung ¹ Die Arbeitgeberin hat die Mitarbeitenden vor Erlass einer Verfügung anzuhören. ² Wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist, kann	Die Anhörung soll weiterhin in einem eigenen Paragraphen aufgeführt werden (Stimmverhältnis: einstimmig). Abs. 1: wie bisher (Abs. 1 geltendes Recht).



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
<p>er vorläufig gefällt werden. Die Anhörung ist sobald wie möglich nachzuholen.</p> <p>³ Bei einer Anhörung kann die/der Mitarbeitende eine Vertretung der Personalkommission bzw. eine Person ihres/seines Vertrauens beiziehen.</p>		<p>er <i>vorsorglich</i> gefällt werden. Die Anhörung ist sobald wie möglich nachzuholen.</p> <p>³ Bei einer Anhörung <i>können Mitarbeitende</i> eine Vertretung der Personalkommission bzw. eine Person ihres Vertrauens beiziehen.</p>	<p>Abs. 2: wie bisher (Abs. 2 geltendes Recht) mit folgender Änderung: „<i>vorsorglich</i>“ anstelle von „<i>vorläufig</i>“ (einstimmig).</p> <p>Abs. 3: wie bisher (Abs. 3 geltendes Recht) mit redaktionellen Anpassungen.</p>
<p>§ 64 Verwaltungsinterne Rechtsmittel</p> <p>¹ Gegen Verfügungen der Gemeindeverwalterin oder des Gemeindeverwalters kann innert 10 Tagen Beschwerde beim Gemeinderat erhoben werden.</p> <p>² Gegen Verfügungen des Gemeinderats kann innert 10 Tagen bei dieser Behörde Einsprache erhoben werden.</p> <p>³ Einsprache- und Beschwerdeentscheide des Gemeinderats können innert 10 Tagen beim Regierungsrat mit Beschwerde angefochten werden.</p>	<p>§ 50 Verwaltungsinterne Rechtsmittel</p> <p>¹ Gegen Verfügungen der Verwaltungsleiterin, des Verwaltungsleiters kann innert 10 Tagen Beschwerde beim Gemeinderat erhoben werden.</p> <p>² Gegen Verfügungen des Gemeinderats kann innert 10 Tagen bei dieser Behörde Einsprache erhoben werden.</p> <p>³ Einsprache- und Beschwerdeentscheide des Gemeinderats können innert 10 Tagen beim Regierungsrat mit Beschwerde angefochten werden.</p>	<p>§ 56 Verwaltungsinterne Rechtsmittel</p> <p>¹ Gegen Verfügungen der Verwaltungsleiterin, des Verwaltungsleiters kann innert 10 Tagen Beschwerde beim Gemeinderat erhoben werden.</p> <p>² Gegen <i>Verfügungen</i> und Beschwerdeentscheide des Gemeinderates kann innert 10 Tagen beim Regierungsrat <i>Beschwerde erhoben werden</i>.</p>	<p>Abs. 1: Keine Änderungen.</p> <p>Abs. 2 Entwurf Gemeinderat soll gestrichen werden.</p> <p>Abs. 2 (neu): Die Regelung in Abs. 3 Entwurf Gemeinderat wird aufgrund der vorstehend genannten Änderung entsprechend angepasst.</p> <p>Beschluss einstimmig.</p>
<p>§ 65 Disziplinarrecht</p> <p>¹ Begeht ein/e Mitarbeiter/in eine Pflichtverletzung, so verhängt die Anstellungsinstanz je nach Schwere des Verschuldens die gebotene Disziplinar-massnahme.</p> <p>² Disziplinar-massnahmen sind</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Verweis 2. Geldbusse bis CHF 1000. <p>³ Gegen Disziplinarverfügungen der Gemeindeverwalterin oder des Gemeindeverwalters kann innert 10 Tagen beim Gemeinderat Beschwerde erhoben werden.</p>	<p>§ 51 Disziplinarrecht</p> <p>¹ Begehen Mitarbeitende eine Pflichtverletzung, so verhängt die Anstellungsinstanz je nach Schwere des Verschuldens die gebotene Disziplinar-massnahme.</p> <p>² Disziplinar-massnahmen sind</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Verweis 2. Geldbusse bis CHF 1'000.- <p>³ Gegen Disziplinarverfügungen der Verwaltungsleiterin, des Verwaltungsleiters kann innert 10 Tagen beim Gemeinderat Beschwerde erhoben werden.</p> <p>⁴ Gegen Disziplinarverfügungen oder</p>	<p>§ 57 Disziplinarrecht</p> <p>¹ Begehen Mitarbeitende eine Pflichtverletzung, so verhängt die <i>Arbeitgeberin</i> je nach Schwere des Verschuldens die gebotene Disziplinar-massnahme.</p> <p>² Disziplinar-massnahmen sind</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Verweis 2. Geldbusse bis CHF 1'000.- <p>³ <i>Gegen Disziplinarverfügungen des Gemeinderats kann innert 10 Tagen beim Regierungsrat Beschwerde erhoben werden</i>.</p>	<p>Abs. 1 Entwurf Gemeinderat: „Arbeitgeberin“ anstelle von „Anstellungsinstanz“ (einstimmig).</p> <p>Abs. 2: Keine Änderungen.</p> <p>Abs. 3 Entwurf Gemeinderat soll gestrichen werden (einstimmig).</p> <p>Abs. 3 (neu): Die Regelung in Abs. 4 Entwurf Gemeinderat ist aufgrund der vorstehend genannten Streichung entspre-</p>



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
⁴ Gegen Disziplinarverfügungen oder Beschwerdeentscheide des Gemeinderats kann innert 10 Tagen verwaltungsgerichtliche Beschwerde beim Kantonsgericht (Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht) erhoben werden.	Beschwerdeentscheide des Gemeinderats kann innert 10 Tagen verwaltungsgerichtliche Beschwerde beim Kantonsgericht (Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht) erhoben werden.		chend anzupassen sowie die korrekte Beschwerdeinstanz zu nennen (einstimmig).
I. Ausführungs-, Übergangs- und Schlussbestimmungen	I. Übergangs- und Schlussbestimmungen	I. Übergangs- und Schlussbestimmungen	
§ 66 Ausführungsbestimmungen Der Gemeinderat erlässt Ausführungsbestimmungen.	§ 66 Ausführungsbestimmungen <i>Verschoben.</i>		
67 Übergangsbestimmungen ¹ Dieses Personalreglement gilt, mit Ausnahme der folgenden Sachverhalte, uneingeschränkt für alle Individualarbeitsverhältnisse die vor dem 1. Januar 2008 abgeschlossen worden sind. ² Mitarbeitenden, die vor dem 1. Januar 2008 auf der Gemeinde ihre Lehrjahre absolviert haben und allenfalls im Anschluss an diese Lehrzeit, bis zum Abschluss eines unbefristeten öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses, befristet mit einem privatrechtlichem Arbeitsvertrag angestellt worden sind, werden zur Berechnung der Anstellungsjahre für die Jubiläumsprämie sowohl die Lehrjahre als auch die Zeit der befristeten Anstellung angerechnet. ³ Mitarbeitende, die ihren Dienstaltersurlaub gemäss Personalreglement vom 28. Februar 2000 bezogen haben, können	§ 52 Übergangsbestimmungen ¹ Dieses Personalreglement gilt mit Ausnahme der folgenden Sachverhalte, uneingeschränkt für alle Individualarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Juli 2016 abgeschlossen worden sind. ² Mitarbeitende, welche bereits vor dem 1. Juli 2016 Lohnfortzahlung infolge Arbeitsunfähigkeit beanspruchen, wird die Dauer der Lohnfortzahlung vor dem 1. Juli 2016 an die geschuldete Lohnfortzahlung angerechnet. ³ Wer seinen Mutterschaftsurlaub vor dem 1. Juli 2016 antritt und danach beendet, hat Anspruch auf 24 Wochen bezahlten Urlaub und geht bei Inanspruchnahme des fünften und sechsten Urlaubsmonats eine zu vereinbarenden Arbeitsverpflichtung ein. ⁴ Mitarbeitende, welche am 1. Juli 2016 in ihrem 6. oder 7. Dienstjahr stehen, er-	§ 58 Übergangsbestimmungen ¹ Dieses Personalreglement gilt mit Ausnahme der folgenden Sachverhalte, uneingeschränkt für alle Individualarbeitsverhältnisse, die vor dem ... (<i>Inkrafttreten</i>) abgeschlossen worden sind. ² <i>Die Mitarbeitenden, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Reglements eine Dienstwohnung im Sinne von § 41 Buchstabe d altes Personalreglement bewohnen, erhalten die damit verbundenen Mietzinsreduktionen oder –zuschüsse weiterhin. Dies gilt, solange ihre Arbeitsverpflichtung mit einem Wohnungszwang verbunden ist.</i> ³ Mitarbeitende, welche bereits vor dem ... (<i>Inkrafttreten</i>) Lohnzahlung infolge Arbeitsunfähigkeit beanspruchen, wird die Dauer der Lohnfortzahlung vor dem ... (<i>Inkrafttreten</i>) an die geschuldete Lohnfortzahlung angerechnet.	Abs. 1: Redaktionelle Anpassung, keine weiteren Änderungen (einstimmig). Abs. 2 (neu; einstimmig): Durch das Einfügen dieser Bestimmung verschiebt sich Abs. 2 Entwurf Gemeinderat wie nachstehend aufgeführt. Abs. 3 Entwurf Spezialkommission übernimmt die Regelung von Abs. 2 Entwurf Gemeinderat; redaktionelle Anpassungen (einstimmig). Abs. 4 Entwurf Gemeinderat soll gestrichen werden (Stimmverhältnis: 4:1 bei 1



Geltendes Recht	Entwurf Gemeinderat	Entwurf Spezialkommission	Änderungsvorschläge der Spezialkommission
<p>keine bezahlte Arbeitspause mehr beanspruchen.</p> <p>⁴ Ein zustehender Dienstatersurlaub kann nach Inkrafttreten dieses Reglements noch bezogen werden.</p> <p>⁵ Die Sperrfrist für Kündigungen, welche gegenüber Mitarbeitenden ausgesprochen wird, die krankheits- oder unfallbedingt arbeitsunfähig sind, richtet sich nach dem Reglement, welches am 1. Tag der ärztlich belegten Arbeitsunfähigkeit gültig ist.</p> <p>⁶ Die Mitarbeitenden, die vor dem 1. Januar 2008 die dauernde Stellvertretungsfunktion für den/die Gemeindeverwalter/in, die Abteilungsleitung Soziale Dienste und Gesundheit oder die Leitung der Sportanlagen ausgeübt haben, erhalten die bisher gewährte persönliche Stellvertretungszulage weiterhin.</p>	<p>halten wegen des Wegfalls des Sabbaticals im Jahr 2016 einmalig eine zusätzliche Ferienwoche. Mitarbeitende, welche am 1. Juli 2016 in ihrem 8. oder 9. Dienstjahr stehen, erhalten aus demselben Grund einmalig zwei zusätzliche Ferienwochen im Jahre 2016.</p> <p>⁵ Mitarbeitende, die vor dem 1. Juli 2016 in ihrem 10. Dienstjahr stehen, haben den Bezug des Sabbaticals rechtzeitig, aber spätestens bis Ende 2016 anzumelden.</p> <p>⁶ Sabbaticals müssen bis spätestens Ende 2019 bezogen werden.</p> <p>⁷ Anstelle des Bezugs des Sabbaticals ist dessen Auszahlung im Jahr 2016 möglich.</p> <p>⁸ Mitarbeitende, mit Jahrgang 1956 oder älter, welche vor dem 30. Juni 2016 angestellt wurden, erhalten während ihrer gesamten Anstellungsdauer weiterhin 33 Tage Ferien (Besitzstandswahrung).</p>	<p>⁴ Wer seinen Mutterschaftsurlaub vor dem ... (<i>Inkrafttreten</i>) antritt und danach beendigt, hat Anspruch auf 24 Wochen bezahlten Urlaub und geht bei Inanspruchnahme des fünften und sechsten Urlaubmonats eine zu vereinbarende Arbeitsverpflichtung ein.</p> <p>⁵ Mitarbeitende, die vor dem ... (<i>Inkrafttreten</i>) in ihrem 10. Dienstjahr stehen, haben den Bezug des Sabbaticals rechtzeitig, aber spätestens bis Ende ... (<i>Inkrafttreten</i>) anzumelden.</p> <p>⁶ Sabbaticals müssen bis spätestens Ende ... bezogen werden.</p> <p>⁷ Anstelle des Bezugs des Sabbaticals ist dessen Auszahlung im Jahr ... (<i>Inkrafttreten</i>) möglich.</p> <p>⁸ Mitarbeitende, mit Jahrgang ... oder älter, welche vor dem ... angestellt wurden, erhalten während ihrer gesamten Anstellungsdauer weiterhin 33 Tage Ferien (Besitzstandswahrung).</p>	<p>Enthaltung).</p> <p>Abs. 4 Entwurf Spezialkommission übernimmt die Regelung von Abs. 3 Entwurf Gemeinderat; redaktionelle Anpassungen (einstimmig).</p> <p>Absätze 5 bis 8: redaktionelle Anpassungen, keine weiteren Änderungen (einstimmig).</p>
<p>§ 68 Aufhebung bisherigen Rechts Das Personalreglement der Gemeinde Binningen vom 28. Februar 2000 wird aufgehoben.</p>	<p>§ 53 Aufhebung bisherigen Rechts Das Personalreglement der Gemeinde Binningen vom 21. Mai 2007 wird aufgehoben.</p>	<p>§ 59 Aufhebung bisherigen Rechts Das Personalreglement der Gemeinde Binningen vom 21. Mai 2007 wird aufgehoben.</p>	<p>Keine Änderungen.</p>
<p>§ 69 Inkrafttreten Dieses Reglement tritt nach Genehmigung durch die kantonale Finanz- und Kirchendirektion auf den 1. Januar 2008 in Kraft.</p>	<p>§ 54 Inkrafttreten Dieses Reglement tritt nach Genehmigung durch die kantonale Finanz- und Kirchendirektion auf den 1. Juli 2016 in Kraft.</p>	<p>§ 60 Inkrafttreten Dieses Reglement tritt nach Genehmigung durch die kantonale Finanz- und Kirchendirektion auf den ... in Kraft.</p>	<p>Redaktionelle Anpassungen (Stimmverhältnis: 4:2 bei 1 Enthaltung).</p>