

## Synopse Personalreglement

§/Titel	Version alt	Version neu
Allgemein	-	Abschnitt "Zweck" eingeführt
§3 Anwendung kantonales Recht	Soweit dieses Reglement oder der Arbeitsvertrag keine abschliessenden Regelungen treffen oder keine abweichenden Bestimmungen enthalten und sofern eine Regelung notwendig ist, gelten sinngemäss die Vorschriften des kantonalen Rechts.	Soweit dieses Reglement sowie die Ausführungsbestimmungen und der jeweilige Arbeitsvertrag keine besonderen Bestimmungen enthalten, gelten subsidiär die Bestimmungen des Kantons.
§6, Stellenetat	Zuständig für die Schaffung neuer Stellen ist die Gemeindeversammlung. Der Gemeinderat entscheidet über die Verschiebung oder Umwandlung bestehender Stellen. Der Gemeinderat ist befugt, auf 1 Jahr befristete Temporärstellen bis total 100 Stellenprozent zu schaffen.	Zuständig für die Schaffung neuer Stellen sowie Verschiebung oder Umwandlung bestehender Stellen ist der Gemeinderat. Neue Stellen sind vom Gemeinderat im Budget zu berücksichtigen. Die Stellen sind optimal zu bewirtschaften. Anstellungen von Aushilfen, Arbeitseinsätze zur Vertretung von länger abwesenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Doppelbesetzungen für die Zeit der Einarbeitung liegen ebenfalls in der Kompetenz des Gemeinderats.
§9 Wohnsitz	Die Mitarbeitenden können ihren Wohnsitz frei wählen.	<i>Wird aufgehoben, da nicht mehr zeitmässig</i>
§12, Beendigung	Das Arbeitsverhältnis endet durch: (...) g) Erreichen der ordentlichen AHV Grenze	§11 g) Erreichen des ordentlichen Rentenalters gemäss den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung
Neu	--	§12 Verwarnung <u>Schriftliche Verwarnung</u> Eine Verwarnung ist insbesondere dann auszusprechen, wenn bei einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeitenden Mängel in der Leistung oder im Verhalten vorliegen. Mängel in der Leistung liegen vor, wenn die/der Mitarbeitende ungenügende Leistungen erbringt oder die gestellten Aufgaben nicht anforderungsgemäss erfüllt.

		<p>Mängel im Verhalten liegen vor, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Ein Fehlverhalten im Umgang mit Mitarbeitenden, Vorgesetzten oder Kunden festgestellt wird.</li> <li>b) Der/die Mitarbeitende geschäftsschädigend agiert.</li> <li>c) Die Geschäftsinteressen nicht gewahrt werden.</li> </ul> <p>Zuständig für das Aussprechen einer Verwarnung ist der Gemeinderat. Die Verwarnung muss schriftlich und begründet sein.</p> <p><u>Inhalt der Verwarnung</u></p> <p>Zur Behebung der Mängel oder des Fehlverhaltens ist im Rahmen der Verwarnung eine Frist anzusetzen, bis zu welcher eine Verbesserung zu erfolgen hat.</p> <p>Die Verbesserung der Mängel oder des Fehlverhaltens hat auch über die angesetzte Frist hinaus anzudauern.</p> <p>Eine Verwarnung ist nicht anfechtbar.</p>
§15		<p><i>Ergänzung</i></p> <p>f) Wenn Mängel in der Leistung oder im Verhalten trotz schriftlicher Verwarnung anhalten oder sich wiederholen.</p>
§18 Auflösung	Für die Auflösung des Anstellungsverhältnisses infolge vorzeitiger Pensionierung, Erreichen der Altersgrenze oder Invalidität gelten die jeweiligen Bestimmungen des kantonalen Rechts und des Dekrets der Basellandschaftlichen Pensionskasse.	Für die Auflösung des Anstellungsverhältnisses infolge vorzeitiger Pensionierung, Erreichen des ordentlichen Rentenalters oder Invalidität gelten die jeweiligen Bestimmungen des kantonalen Rechts sowie die jeweiligen Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung.
§20 Lohnklassen	Die Entlohnung der Mitarbeitenden richtet sich nach den Lohnklassen des Kantons; jede Lohnklasse gliedert sich in drei Anlauf- und 27 Erfahrungsstufen.	<p>Lohnfestlegung</p> <p>Der Lohn der Mitarbeitenden richtet sich nach den Lohnbändern und Erfahrungswerten des Kantons.</p>
Einreihung	<p>Die Einreihung der Mitarbeitenden in die Lohnklassen erfolgt im Rahmen der von der Gemeindeversammlung als Anhang zu diesem Reglement erlassenen Funktionsstruktur.</p> <p>Beim Stellenantritt gilt in der Regel die Einreihung in die erste Erfahrungsstufe. Wenn die bisherige Tätigkeit, Vorbildung, Fähigkeiten und Kenntnisse es rechtfertigen, kann durch Anrechnung von weiteren Erfahrungsstufen ein höherer Anfangslohn festgesetzt werden.</p>	<p>Die Einreihung der Mitarbeitenden in die Lohnbänder basiert auf dem vom Gemeinderat festgelegten Funktionskatalog im Anhang.</p> <p>Beim Stellenantritt gilt in der Regel die Einreihung in die erste Stufe des Funktionslohns (Erfahrungswert 1). Wenn die bisherige Tätigkeit, Vorbildung, Fähigkeiten und Kenntnisse es rechtfertigen, kann ein höherer Anfangslohn festgesetzt werden.</p>

Aufgaben- und/oder Funktionsänderung	Ändert sich das Aufgabengebiet und/oder die Funktion einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters dauerhaft, erfolgt eine Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung der Lohnklasseneinreihung und der Erfahrungsstufenzuweisung.	Ändert sich das Aufgabengebiet und/oder die Funktion einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters dauerhaft, erfolgt eine Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung des Lohnes.
§21 Stufenanstieg	Bei guten Leistungen erfolgt der Anstieg in den Erfahrungsstufen jährlich. Der Gemeinderat kann auf Antrag des/der Vorgesetzten bei überdurchschnittlichen Leistungen einen schnelleren, bei unterdurchschnittlichen Leistungen einen verzögerten Anstieg festlegen. Ein längerer Urlaub oder eine längere Abwesenheit wegen Krankheit, Unfall oder aus anderen Gründen sind bei der Festlegung des Stufenanstiegs angemessen zu berücksichtigen. Beginnt ein Arbeitsverhältnis vor dem 2. Juli eines Jahres gilt das betreffende Kalenderjahr als anrechenbares Erfahrungsjahr.	<u>Lohnentwicklung</u> Der Gemeinderat kann auf Antrag des/der Vorgesetzten eine Lohnerhöhung beschliessen. Der Gemeinderat überprüft periodisch die Löhne und passt diese bei Bedarf an. Ein Lohnanstieg erfolgt gestützt auf eine laufende, systematische Beurteilung der Mitarbeitenden, wozu auch die Mitarbeitergespräche gemäss § 22 dienen.
Beförderung	Mitarbeitende, welche vorzügliche Leistungen erbringen, können in die nächst höhere Lohnklasse befördert werden, sofern die Funktionsstruktur dies zulässt. Werden Mitarbeitende befördert, erfolgt die Einreihung in der neuen Lohnklasse mindestens in derjenigen Erfahrungsstufe, die eine Stufe über dem zuletzt ausbezahlten Lohn liegt.	<i>entfällt</i>
Lohnentwicklung	Stufenanstieg und Beförderung erfolgen gestützt auf eine laufende, systematische Beurteilung der Mitarbeitenden, wozu auch die Mitarbeitergespräche gemäss § 22 dienen.	<i>entfällt (da oben schon aufgeführt)</i>
Termin	Ordentlicher Stufenanstiegs- und Beförderungstermin ist der 1. Januar. Über Ausnahmen, insbesondere nach Ablauf der Probezeit, entscheidet der Gemeinderat.	Ordentlicher Lohnanstiegstermin ist der 1. Januar. Über Ausnahmen, insbesondere nach Ablauf der Probezeit, entscheidet der Gemeinderat.

<p>§23 Treueprämie</p>	<p>In Anerkennung der langjährigen Tätigkeit beträgt die Treueprämie nach</p> <p>a) 10 Dienstjahren           ¼ des Monatsgehalts b) 15 Dienstjahren           ½ des Monatsgehalts c) 20 Dienstjahren           ¾ des Monatsgehalts d) 25 Dienstjahren           ein Monatsgehalt e) 30 Dienstjahren           ein Monatsgehalt f) jede weiteren 5 Jahre       ein Monatsgehalt</p> <p>Für Personen im Stundenlohn gilt als Basis der durchschnittliche Monatsverdienst der letzten zwei Jahre.</p> <p>Unter Vorbehalt einer anderslautenden Bestimmung in deren Dekret gilt die Treueprämie bei der Basellandschaftlichen Pensionskasse nicht als versicherter Verdienst.</p>	<p>In Anerkennung der langjährigen Tätigkeit 1 beträgt die Treueprämie nach</p> <p>a) 10 Dienstjahren           CHF 1'500 b) 15 Dienstjahren           CHF 2'000 c) 20 Dienstjahren           CHF 3'000 d) 25 Dienstjahren           CHF 4'000 e) 30 Dienstjahren           CHF 5'000 f) jede weiteren 5 Jahre       CHF 5'000</p> <p>Die Auszahlung erfolgt entsprechend dem Beschäftigungsgrad. Bei Änderungen des Beschäftigungsgrads ist der Durchschnitt der letzten fünf Jahre massgebend.</p> <p>Unter Vorbehalt einer anderslautenden Bestimmung in deren Dekret gilt die Treueprämie bei der Vorsorgeeinrichtung nicht als versicherter Verdienst.</p>
<p>§24 Leistungsprämie</p>	<p>Zur Belohnung ausserordentlicher Leistungen kann einer Person oder einem Team eine Prämie zugesprochen werden. Es besteht kein Anspruch auf eine Leistungsprämie. Die Gesamtsumme der Leistungsprämie darf maximal 0,5 % der Gesamtlohnsumme eines Jahres betragen.</p> <p>Unter Vorbehalt einer anderslautenden Bestimmung in deren Dekret gilt die Leistungsprämie bei der Basellandschaftlichen Pensionskasse nicht als versicherter Verdienst.</p>	<p>Zur Belohnung ausserordentlicher Leistungen kann einer Person oder einem Team eine Prämie zugesprochen werden. Die Leistungsprämien dürfen 1% der Gesamtjahreslohnsumme per anno nicht übersteigen.</p> <p>Es besteht kein Anspruch auf eine Leistungsprämie.</p> <p>Unter Vorbehalt einer anderslautenden Bestimmung in deren Dekret gilt die Leistungsprämie bei der Vorsorgeeinrichtung nicht als versicherter Verdienst.</p>
<p>§29 Aus-, Fort- und Weiterbildung</p>	<p>Die Gemeinde unterstützt die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden. (...)</p>	<p>Der/die Vorgesetzte und der Gemeinderat unterstützen die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden. (...)</p>
<p>§32 Versicherung</p>	<p>(...) Ferner werden sie bei der Basellandschaftlichen Pensionskasse gegen die gleichen Risiken versichert. (...)</p>	<p>(...) Ferner werden sie bei der Vorsorgeeinrichtung gegen die gleichen Risiken versichert. (...)</p>
<p>§34 Vorzeitige Pensionierung</p>	<p>Kündigt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter das Anstellungsverhältnis im Hinblick auf eine vorzeitige Pensionierung auf einen Zeitpunkt nach Vollendung des 60. Altersjahres, leistet die Gemeinde an den Wegkauf der Rentenkürzung gemäss Dekret der Basellandschaftlichen Pensionskasse einen Beitrag.</p>	<p>Kündigt ein/e Mitarbeiter/in das Anstellungsverhältnis im Hinblick auf eine vorzeitige Pensionierung auf einen Zeitpunkt nach Vollendung des 60. Altersjahres, leistet die Gemeinde an den Wegkauf der Rentenkürzung gemäss Dekret der Vorsorgeeinrichtung einen Beitrag.</p>
<p>§37 Ablehnung von Vorteilen</p>	<p>(...) Die Entgegennahme von Aufmerksamkeiten bis zu einem jährlichen Geldwert von CHF 400.00 ist davon ausgenommen. Darüber hinausgehende Beträge oder Geschenke sind der Gemeinde abzuliefern.</p>	<p>(...) Die Entgegennahme von Aufmerksamkeiten bis zu einem jährlichen Geldwert von CHF 400 ist davon ausgenommen. <i>entfällt</i></p>

§41 Öffentliche Ämter	Für die Ausübung eines öffentlichen Amtes ist rechtzeitig die Bewilligung der Gemeinde einzuholen. (...)	Für die Ausübung eines öffentlichen Amtes ist rechtzeitig das Einverständnis der Verwaltungsleitung (und im Falle der Verwaltungsleitung des Gemeinderats) einzuholen. (...)
§48 Besitzstandgarantie	Mitarbeitende, welche die ehemalige Familienzulage ohne den Anspruch auf eine Kinderzulage beziehen, wird der Besitzstand noch bis zum 30. Juni 2007 gewahrt.	<i>entfällt</i>