



Gemeinde Maisprach

Anstellungs- und Lohnreglement

vom

12. Dezember 1997

A.	ALLGEMEINES	3
§ 1	Grundsatz	3
§ 2	Geltungsbereich	3
§ 3	Öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis	3
§ 4	Privatrechtliches Anstellungsverhältnis	3
§ 5	Wohnsitznahme	3
§ 6	Aufsicht	3
§ 7	Unterstellung	4
B.	ENTSTEHUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES	4
§ 8	Schaffung neuer Stellen	4
§ 9	Ausschreibung	4
§ 10	Anstellung	4
§ 11	Probezeit	4
C.	AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES	4
§ 12	Auflösungsgründe	4
§ 13	Kündigungsfristen und -termine	5
§ 14	Form der Kündigung	5
§ 15	Ordentliche Kündigung	5
§ 16	Fristlose Auflösung	5
§ 17	Auflösung infolge Invalidität	6
§ 18	Versetzung in den Ruhestand	6
§ 19	Erreichen der Altersgrenze	6
§ 20	Missbräuchliche Kündigung und Kündigung zur Unzeit	6
D.	PFLICHTEN UND RECHTE	6
§ 21	Allgemeine Dienstpflicht	6
§ 22	Schweigepflicht	7
§ 23	Ausstandspflicht	7
§ 24	Geschenke	7
§ 25	Nebenbeschäftigung	7
§ 26	Öffentliche Ämter	7
§ 27	Arbeitszeugnis	7
§ 28	Fortbildung	8
E.	ENTLÖHNUNG UND ZULAGEN	8
§ 29	Allgemeine Bestimmungen	8
§ 30	Festlegung des Lohnes	8
§ 31	Stufenanstieg	8
§ 32	Einreihung in eine höhere Lohnklasse	8
§ 33	Mitarbeiterbeurteilung	8
§ 34	13. Monatslohn	9
§ 35	Treueprämie	9
§ 36	Familien- und Kinderzulagen	9
§ 37	Abgeltung von Auslagen und Vergütungen	9
§ 38	Lohnzahlung bei Militärdienst und Zivildienst	9
§ 39	Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall	9
§ 40	Versicherungen	10
§ 41	Lohnnachgenuss	10
§ 42	Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft	10
F.	ARBEITSZEIT, FERIEN, URLAUB	10
§ 43	Arbeitszeit	10
§ 44	Überzeit	10
§ 45	Ferien	11
§ 46	Urlaub	11
G.	VERANTWORTLICHKEIT	11
§ 47	Grundsatz	11
§ 48	Haftung	11
§ 49	Amtskautions-, Haftpflichtversicherung	11
§ 50	Rechtsschutz	12
H.	DISZIPLINARRECHT	12
§ 51	Disziplinarmaßnahmen	12
§ 52	Verfahren	12
§ 53	Strafrechtliche Verfolgung	12
I.	VERGÜTUNGEN FÜR BEHÖRDEN, KOMMISSIONEN UND NEBENÄMTER	12
§ 54	Allgemeines	12
§ 55	Teuerungszulage	13
K.	ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN	13
§ 56	Besitzstandgarantie	13
§ 57	nkrafttreten	13
§ 58	Aufhebung bisheriger Bestimmungen	13

Die Gemeindeversammlung der Einwohnergemeinde Maisprach, gestützt auf § 47 Absatz 1 Ziffer 2 und 3 des Gemeindegesetzes vom 28. Mai 1970 (GemG), beschliesst:

A. Allgemeines

§ 1 Grundsatz

Alle Personenbezeichnungen gelten sinngemäss für beide Geschlechter.

§ 2 Geltungsbereich

¹ Dieses Reglement ordnet das Anstellungs- und Lohnverhältnis der Angestellten mit Voll- und Teilzeitpensen sowie die Vergütungen an die Mitglieder der Behörden, Kommissionen und übrigen Organe der Gemeinde, soweit nicht kantonales Recht zur Anwendung kommt.

² Das Anstellungs- und Lohnverhältnis der Lehrkräfte der Primar- und Realschule richtet sich nach kantonalem Recht.

³ Unter Vorbehalt abweichender Bestimmungen der kantonalen Schulgesetzgebung gilt dieses Reglement auch für die Lehrkräfte an den Kindergärten.

⁴ Wo dieses Reglement keine Bestimmungen enthält, gelten sinngemäss die Vorschriften des kantonalen Rechts.

⁵ Enthält auch das kantonale Recht keine Regelung, finden die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts als kommunales Recht Anwendung.

§ 3 Öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis

¹ Die ständigen Gemeindeangestellten stehen in der Regel in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis.

² Die Anstellung erfolgt auf unbestimmte Dauer.

§ 4 Privatrechtliches Anstellungsverhältnis

¹ Die nicht ständigen Angestellten sowie Lehrlinge werden vom Gemeinderat angestellt und stehen in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis. Für sie gelten die vertraglichen Abmachungen und die Bestimmungen des Obligationenrechts.

² Die Anstellungsbehörden gemäss § 10 Absatz 2 und 3 des Anstellungs- und Lohnreglementes sind berechtigt, einzelne Teilzeitangestellte in besonderen Fällen in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zu beschäftigen.

§ 5 Wohnsitznahme

In begründeten Fällen können die Angestellten verpflichtet werden, Wohnsitz in Maisprach zu nehmen.

§ 6 Aufsicht

Die Aufsicht über die Angestellten steht dem Gemeinderat zu.

§ 7 Unterstellung

¹ Das Personal der Gemeindeverwaltung ist dem Gemeindeverwalter unterstellt.

² Das übrige Personal ist dem Gemeinderat unterstellt.

B. Entstehung des Arbeitsverhältnisses

§ 8 Schaffung neuer Stellen

Über die Schaffung neuer Stellen entscheidet die Gemeindeversammlung.

§ 9 Ausschreibung

Freigewordene oder neue Stellen, die nicht durch Beförderung besetzt werden, sind öffentlich auszuschreiben.

§ 10 Anstellung

Für die Einstellung der Angestellten sind zuständig:

¹ Die Stimmberechtigten durch Urnenwahl für den Gemeindeverwalter.

² Der Gemeinderat mit der Schulpflege für die Lehrkräfte der Primar- und Sekundarschule und die Lehrkräfte der Kindergärten.

³ Der Gemeinderat für alle übrigen Gemeindeangestellten.

⁴ Das Arbeitsverhältnis entsteht durch schriftlichen Vertrag.

§ 11 Probezeit

¹ Der Gemeindeverwalter unterliegt keiner Probezeit.

² Bei den übrigen Neuanstellungen gelten die ersten drei Monate als Probezeit. Die Probezeit kann um maximal drei Monate verlängert werden.

³ Während der Probezeit kann die Anstellung von beiden Seiten jederzeit, unter Einhaltung einer Frist von 14 Tagen, aufgelöst werden.

⁴ Die definitive Anstellung erfolgt nach Ablauf der Probezeit.

C. Auflösung des Arbeitsverhältnisses

§ 12 Auflösungsgründe

Das Arbeitsverhältnis endet nach der Probezeit durch

- a) Kündigung
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung
- c) Fristlose Auflösung
- d) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen
- e) Auflösung infolge Invalidität
- f) Erreichen der Altersgrenze
- g) Tod

§ 13 Kündigungsfristen und -termine

¹ Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen beidseitig:

- a) im ersten Anstellungsjahr einen Monat
- b) ab dem zweiten Anstellungsjahr drei Monate

² Im Anstellungsvertrag kann eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden.

³ Für den Gemeindeverwalter gilt generell eine Kündigungsfrist von sechs Monaten.

⁴ Die Kündigung kann jeweils auf Ende eines Monats, bei Lehrkräften auf Ende eines Semesters ausgesprochen werden.

§ 14 Form der Kündigung

Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

§ 15 Ordentliche Kündigung

¹ Die Angestellten können das Arbeitsverhältnis ohne Grundangabe kündigen.

² Die Gemeinde hat die Kündigung zu begründen und mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

³ Für Kündigungen durch den Arbeitgeber ist der Gemeinderat zuständig, bei Lehrkräften zusammen mit der Schulpflege.

⁴ Der Gemeinderat kann das Arbeitsverhältnis nur kündigen, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen.

⁵ Wesentliche Gründe liegen unter anderem vor, wenn

- a) die Arbeitsstelle aufgehoben oder inhaltlich wesentlich verändert wird und der Angestellte die Übernahme des geänderten oder eines anderen Arbeitsbereiches verweigert oder die Zuweisung des geänderten oder eines anderen Arbeitsbereiches nicht möglich ist
- b) der Angestellte dauernd oder langfristig an der Aufgabenerfüllung verhindert ist
- c) der Angestellte nicht in der Lage ist, seine Aufgaben zu erfüllen
- d) der Angestellte wiederholt ungenügende Leistungen erbringt
- e) der Angestellte die vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen wiederholt verletzt hat
- f) Wenn der Angestellte eine strafbare Handlung begangen hat, aufgrund derer eine weitere Anstellung nach Treu und Glauben nicht mehr zumutbar ist.

⁶ Eine Kündigung durch den Gemeinderat gemäss Absatz 5 Buchstaben d und e kann nur ausgesprochen werden, wenn der Angestellte schriftlich gemahnt und ihm eine angemessene Bewährungsfrist eingeräumt worden ist.

§ 16 Fristlose Auflösung

¹ Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Die Vertragsauflösung ist schriftlich zu begründen und seitens der Gemeinde mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

² Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

§ 17 Auflösung infolge Invalidität

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente.

§ 18 Versetzung in den Ruhestand

¹ Der Gemeinderat kann das Arbeitsverhältnis vor Erreichen der Altersgrenze kündigen, wenn der Angestellte Anspruch auf eine volle Vorpension gemäss den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung hat.

² Die Kündigung ist auch möglich, wenn die Rente der Vorsorgeeinrichtung einer Kürzung unterliegt, die im Zusammenhang mit dem Kapitalvorbezug oder der Verpfändung für den Erwerb von Wohneigentum steht.

§ 19 Erreichen der Altersgrenze

¹ Das Arbeitsverhältnis endet unter Vorbehalt der Absätze 2 und 3 am letzten Tag vor dem Beginn des Monats, in dem der Angestellte Anspruch auf eine Altersrente gemäss AHV-Gesetzgebung erwirbt.

² In Ausnahmefällen kann das Arbeitsverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen um zwei Jahre über die Altersgrenze hinaus verlängert werden.

³ Lehrkräfte an den Kindergärten können durch den Gemeinderat verpflichtet werden, das Schulsemester, in welchem sie die Altersgrenze erreichen, zu vollenden.

§ 20 Missbräuchliche Kündigung und Kündigung zur Unzeit

¹ Die Bestimmungen des Obligationenrechts (Art. 336 und 336c OR) über die Kündigung zur Unzeit und die missbräuchliche Kündigung sind mit Ausnahme der Bestimmungen über die Sperrfrist bei Verhinderung der Arbeitsleistung infolge Krankheit oder Unfall sinngemäss anwendbar.

² Ist ein Angestellter infolge Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert, erstreckt sich die Sperrfrist auf die gesamte Dauer der Lohnfortzahlung gemäss § 39 Absatz 1 dieses Reglements.

D. Pflichten und Rechte

§ 21 Allgemeine Dienstpflicht

¹ Der Arbeitgeber kann über die Ausführung der Arbeit und das Verhalten der Angestellten allgemeine Anordnungen erlassen und ihnen besondere Weisungen erteilen.

² Die Angestellten haben ihre dienstlichen Obliegenheiten gewissenhaft zu erfüllen und dabei die Interessen der Gemeinde zu wahren.

³ Die Angestellten haben nötigenfalls abwesende Mitarbeiter zu vertreten. Sie können von ihren Vorgesetzten vorübergehend auch zu Arbeiten herangezogen werden, für die sie nicht ausdrücklich angestellt worden sind.

⁴ Die Angestellten sind zur gegenseitigen Information und Zusammenarbeit verpflichtet.

⁵ Bei Arbeitsverhinderung ist der Vorgesetzte umgehend zu benachrichtigen. Wenn Krankheit oder Unfall eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als fünf Tagen verursachen, ist dem Gemeinderat ein Arzteugnis einzureichen. Auf Anordnung des Gemeinderates muss sich der Betroffene durch einen von der Gemeinde bezeichneten Arzt untersuchen lassen.

§ 22 Schweigepflicht

¹ Die Angestellten, Behörden- und Kommissionsmitglieder sowie die Mitglieder übriger Organe sind verpflichtet, Feststellungen, die sie bei ihrer Tätigkeit gemacht haben, gegenüber Drittpersonen geheimzuhalten, sofern das öffentliche oder ein privates Interesse dies erfordert.

² Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses erhalten.

³ Sämtliche Unterlagen und betrieblichen Dokumente, die während der Tätigkeit für die Gemeinde übergeben oder selbst erarbeitet und erstellt werden, sind Eigentum der Gemeinde. Sie müssen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses bzw. bei Amtsniederlegung zurückgegeben werden.

§ 23 Ausstandspflicht

Angestellte, die eine Verfügung oder einen Entscheid zu treffen haben, treten in den Ausstand, wenn sie in der Sache ein persönliches Interesse haben oder aus verwandtschaftlichen Gründen befangen sein könnten.

§ 24 Geschenke

Die Annahme von Geschenken, Provisionen, Vergünstigungen oder Bevorteilungen im Zusammenhang mit dienstlichen Verrichtungen ist den Angestellten verboten. Geringfügige Leistungen, die den Charakter von landesüblichen Trinkgeldern und Aufmerksamkeiten haben, fallen nicht unter diese Bestimmung.

§ 25 Nebenbeschäftigung

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Angestellte keine Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten, soweit er dadurch seine Treuepflicht verletzt, insbesondere den Arbeitgeber konkurrenziert.

§ 26 Öffentliche Ämter

¹ Angestellte benötigen zur Übernahme eines öffentlichen Amtes eine Bewilligung des Gemeinderates.

² Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit, zur Abgabe von Nebeneinnahmen oder mit einer Besoldungsreduktion verbunden sein.

§ 27 Arbeitszeugnis

¹ Der Angestellte kann jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht.

² Auf besonderes Verlangen des Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

§ 28 Fortbildung

¹ Fortbildung ist die berufsbegleitende Fortsetzung der Ausbildung.

² Der Gemeinderat fördert, unterstützt und bewilligt die Fortbildung der Angestellten.

³ Im Falle einer Verpflichtung zum Kursbesuch trägt die Gemeinde die Kosten. Für freiwillige Fortbildung kann der Gemeinderat Kostenbeiträge bewilligen. Wesentliche Gemeindebeiträge können mit Auflagen verbunden werden.

E. Entlöhnung und Zulagen

§ 29 Allgemeine Bestimmungen

¹ Die Angestellten werden von der Gemeinde entlohnt. Unter Vorbehalt besonderer Bestimmungen bildet die Besoldung die Entschädigung für die gesamte Inanspruchnahme und Tätigkeit der Angestellten während der normalen Arbeitszeit.

² Entschädigungen, die der Gemeinde für die Übernahme bestimmter Funktionen zustehen, fallen in die Gemeindekasse.

§ 30 Festlegung des Lohnes

¹ Die Lohnklassen, Löhne und Teuerungszulagen entsprechen jenen der kantonalen Bestimmungen.

² Der Lohn wird aufgrund der Funktion und im Rahmen der zugeordneten Lohnklassen durch den Gemeinderat festgelegt.

³ Die Funktionen und Lohnklassen sind im Anhang zu diesem Reglement definiert.

⁴ Der Anfangslohn, welcher bei der Anstellung festgesetzt wird, soll in der Regel der tiefsten der für die betreffende Stelle massgebenden Lohnklasse entsprechen.

⁵ Der Gemeinderat ist befugt, für neu eintretende Angestellte einen höheren Anfangslohn festzulegen, wenn Vorbildung, Fähigkeit und bisherige Tätigkeit dies rechtfertigen.

§ 31 Stufenanstieg

¹ Der Stufenanstieg entspricht bei guten Leistungen jenen der kantonalen Bestimmungen.

² Der Gemeinderat kann bei überdurchschnittlichen Leistungen den Stufenanstieg beschleunigen, bei unterdurchschnittlichen Leistungen verzögern oder aufhalten.

§ 32 Einreihung in eine höhere Lohnklasse

Angestellte, welche vorzügliche Leistungen erbringen, persönliche Initiative und eine einwandfreie Pflichtauffassung zeigen, können durch den Gemeinderat in eine höhere, für diese Funktion vorgesehene, Lohnklasse befördert werden.

§ 33 Mitarbeiterbeurteilung

¹ Die Stufeneinteilung erfolgt gestützt auf eine jährliche schriftliche Beurteilung der Angestellten.

² Die Beurteilung soll über die Leistung, das Verhalten und die Eignung der Angestellten Auskunft geben.

³ Die Beurteilung wird vom zuständigen Gemeinderat mit den Angestellten besprochen.

⁴ Die Angestellten können sich mündlich oder schriftlich zur Beurteilung äussern.

§ 34 13. Monatslohn

Die ständigen Angestellten haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn, der jährlich Anfang Dezember ausgerichtet wird.

§ 35 Treueprämie

¹ Nach 20, 30 und 40 Dienstjahren wird den Angestellten jeweils ein Monatslohn als Anerkennung für langjährige Treue ausgerichtet.

² Das Dienstaltersgeschenk kann nach Absprache mit dem Arbeitgeber auch in Form von Urlaub gewährt werden.

³ Unter Vorbehalt einer neuen, anderslautenden Bestimmung in den Statuten der Basellandschaftlichen Beamtenversicherungskasse gilt die Treueprämie nicht als versicherter Verdienst.

§ 36 Familien- und Kinderzulagen

Die Gemeinde richtet an die Angestellten Sozialzulagen nach den gleichen Richtlinien und den gleichen Ansätzen wie der Kanton aus.

§ 37 Abgeltung von Auslagen und Vergütungen

Der Gemeinderat ordnet den Anspruch auf Vergütungen und den Ersatz von Auslagen.

§ 38 Lohnzahlung bei Militärdienst und Zivilschutz

¹ Während der Dauer des ordentlichen Militär- und Zivilschutzdienstes, den Dienstpflichtige zufolge ihrer Einteilung und ihres Grades, den sie in Armee oder Zivilschutz bekleiden, zu leisten verpflichtet sind, wird der volle Lohn bezahlt. Der Erwerbserersatz fällt ganz an die Gemeindekasse.

² Der Gemeinderat regelt die Lohnzahlung bei Rekrutenschule, militärischem Beförderungsdienst, freiwilliger Dienstleistung sowie bei entsprechenden Zivilschutzdiensten.

§ 39 Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall

¹ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall wird der volle Lohn bis zur Vollendung des ersten Dienstjahres während drei Monaten, nach Vollendung des ersten Dienstjahres während sechs Monaten bezahlt.

² Nach Ablauf dieser Fristen haben die Angestellten Anspruch auf die Versicherungsleistungen.

³ Haftet ein Dritter für einen Unfall oder eine Krankheit, so tritt die Gemeinde in die Ersatzforderung der Angestellten ein.

§ 40 Versicherungen

¹ Die Angestellten werden im Rahmen des UVG und der AHV/IV gegen Unfall, Invalidität, Tod und für das Alter versichert. Ferner werden sie bei der Basellandschaftlichen Beamtenversicherungskasse gegen die gleichen Risiken versichert (Pensionskasse).

² Die Gemeinde schliesst für die ständigen Angestellten eine Krankentaggeldversicherung für den vollen Bruttolohn und eine Unfallzusatzversicherung für den vom UVG ungedeckten Lohnanteil ab.

³ Die versicherten Angestellten beteiligen sich durch einen monatlichen Lohnabzug zu 50 % an der Prämie für die Krankentaggeldversicherung gemäss § 40,2 und zu 50 % an der Prämie der Nichtbetriebsunfallversicherung gemäss UVG. Die Prämien für die Betriebsunfallversicherung werden von der Gemeinde übernommen.

⁴ Die Versicherungsprämien für AHV/IV und die Pensionskasse richten sich nach dem Gesetz, bzw. dem Reglement der Basellandschaftlichen Beamtenversicherungskasse.

§ 41 Lohnnachgenuss

Beim Tod eines Angestellten wird den Angehörigen, sofern sie mit ihm im gleichen Haushalt gelebt haben oder von ihm unterstützt worden sind, der laufende und der nächstfolgende Monatslohn ausbezahlt, unabhängig anderer Versicherungsleistungen.

§ 42 Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft

Der Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub sowie die Lohnzahlung richten sich nach der Regelung des Kantons.

F. Arbeitszeit, Ferien, Urlaub

§ 43 Arbeitszeit

Der Gemeinderat bestimmt die Arbeitszeit der Angestellten. Die wöchentliche Stundenzahl richtet sich nach den kantonalen Bestimmungen.

§ 44 Überzeit

¹ Wenn es der Arbeitsanfall erfordert, können die Angestellten auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitsstunden und über die vorgeschriebene Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden. Die Beanspruchung durch Überstunden soll nicht über Gebühr erfolgen.

² Wird von den zuständigen Vorgesetzten Überzeit angeordnet, so hat ein Ausgleich durch Freizeitgewährung oder in ausserordentlichen Fällen durch Entschädigung zu erfolgen.

³ Für Überzeit, Nacht- und Sonntagsarbeit der Angestellten gelten folgende Zuschläge:

25 % an Samstagen	von 12.00 bis 20.00 Uhr
50 % an allen Werktagen	von 20.00 bis 06.00 Uhr
50 % an Sonn- und Feiertagen	

§ 45 Ferien

¹ Der Ferienanspruch der Angestellten beträgt 20 Arbeitstage. Er erhöht sich im Jahre des erfüllten 50. Altersjahres auf 25 Arbeitstage und des erfüllten 60. Altersjahres auf 30 Arbeitstage.

² Für Lehrlinge gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.

³ Beim Ein- und Austritt während des Kalenderjahres werden die Ferien pro rata temporis gewährt.

⁴ Der Ferienbezug ist frühzeitig mit dem Vorgesetzten abzusprechen. Falls es der Arbeitsanfall erfordert, ist der Vorgesetzte berechtigt, den Zeitpunkt des Ferienbezuges der Angestellten festzulegen.

⁵ Der Ferienanspruch eines Kalenderjahres ist grundsätzlich im laufenden Jahr zu beziehen, davon mindestens 2 Wochen zusammenhängend.

⁶ Ein Übertrag des Ferienanspruches auf das folgende Jahr ist nur in Ausnahmefällen bis maximal 5 Tage und mit Zustimmung des Vorgesetzten möglich. Die übertragenen Ferien sind bis Ende März des Folgejahres zu beziehen.

§ 46 Urlaub

¹ Der Gemeinderat regelt die Gewährung von bezahltem oder unbezahltem Urlaub.

² Ein Anspruch auf bezahlten Kurzurlaub besteht für

a) eigene Hochzeit	3 Tage
b) Geburt eines Kindes	1 Tag
c) Todesfall in der Familie oder Tod eines im gleichen Haushalt lebenden Verwandten	bis 3 Tage
d) Teilnahme an Beerdigungen von Familienangehörigen inner- und ausserhalb der Region	bis 1 Tag
e) Wohnungsumzug	1 Tag
f) militärische Inspektion	1 Tag

G. Verantwortlichkeit

§ 47 Grundsatz

Die Gemeinde und ihre Angestellten haften gegenüber Dritten nach den Bestimmungen des kantonalen Verantwortlichkeitsgesetzes.

§ 48 Haftung

Gegenüber der Gemeinde haften die Angestellten für absichtlich oder grobfahrlässig verursachte Schäden. Es gelten ebenfalls die Bestimmungen des kantonalen Verantwortlichkeitsgesetzes und von Artikel 321e des schweiz. Obligationenrechts.

§ 49 Amtskautions, Haftpflichtversicherung

¹ Die Gemeinde schliesst auf eigene Kosten eine kollektive Amtskautions- und eine Haftpflichtversicherung ab.

² Den Angestellten steht ein Einsichtsrecht in die Policen und Versicherungsbedingungen zu.

³ Allfällige Versicherungsleistungen sind auf Schadenersatzforderungen gegenüber den Angestellten anzurechnen.

§ 50 Rechtsschutz

Angestellte, gegen welche im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit ein gerichtliches Verfahren angehoben wird oder welche gegen jemanden wegen Vorkommnissen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit gerichtlich vorgehen wollen, können die Gemeinde um Rechtsschutz ersuchen. Über Art und Umfang des Schutzes entscheidet der Gemeinderat.

H. Disziplinarrecht

§ 51 Disziplinarmaßnahmen

¹ Angestellte, welche vorsätzlich oder fahrlässig ihre Dienstpflichten verletzen oder vernachlässigen, sind disziplinarisch zu bestrafen.

² Mögliche Disziplinarmaßnahmen sind:

- a) Verweis
- b) Geldbusse bis zu einem Monatsgehalt
- c) Kündigung
- d) Fristlose Entlassung

§ 52 Verfahren

¹ Disziplinarbehörde für alle Angestellten ist der Gemeinderat.

² In bezug auf das Disziplinarverfahren und auf das rechtliche Gehör gelten die Bestimmungen für das Staatspersonal.

³ Gegen Disziplinarverfügungen des Gemeinderates (mit Ausnahme von Verweisen) kann innert 10 Tagen seit der Zustellung der Verfügung eine verwaltungsgerichtliche Beschwerde erhoben werden.

§ 53 Strafrechtliche Verfolgung

Die disziplinarische Verantwortlichkeit ist unabhängig von der strafrechtlichen Verfolgung. Jedoch ist ein Disziplinarverfahren während eines für den nämlichen Tatbestand hängigen Strafverfahrens zu sistieren.

I. Vergütungen für Behörden, Kommissionen und Nebenämter

§ 54 Allgemeines

¹ Für die Vergütung an Behörden- und Kommissionsmitglieder sowie das nebenamtlich beschäftigte Personal ist der von der Einwohnergemeindeversammlung beschlossene Reglementsanhang "Löhne und Entschädigungen" massgebend.

² Die festen Entschädigungsansätze schliessen die ordentlich in den Aufgabenbereich bzw. Pflichtenkreis fallenden zeitlichen Beanspruchungen mit ein.

§ 55 Teuerungszulage

Auf die unter § 54 erwähnten Entschädigungen werden, sofern dies im Anhang zu diesem Reglement vorgesehen ist, Teuerungszulagen entsprechend den für das Staatspersonal geltenden Regelungen ausgerichtet.

K. Übergangs- und Schlussbestimmungen**§ 56 Besitzstandgarantie**

¹ Nach Inkrafttreten dieses Reglements gelten für bereits im Dienste der Gemeinde stehende Angestellte folgende Bestimmungen:

² Die gewählten Beamten behalten den Beamtenstatus bis zum Ablauf der Amtsperiode. Danach werden die Anstellungen in öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse umgewandelt.

§ 57 Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt nach Beschlussfassung durch die Gemeindeversammlung und nach der Genehmigung durch die Finanz- und Kirchendirektion des Kantons Basel-Landschaft auf den 01. Januar 1998 in Kraft.

§ 58 Aufhebung bisheriger Bestimmungen

Auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens werden alle im Widerspruch zu diesem Reglement stehenden Bestimmungen aufgehoben, namentlich das Dienst- und Besoldungsreglement vom 30. November 1979 sowie dessen seitherigen Teilrevisionen.

Von der Einwohnergemeindeversammlung beschlossen am 12. Dezember 1997

NAMENS DER EINWOHNERGEMEINDE

Der Präsident:

Der Verwalter:

sig. E. Kyburz

sig. M. Schafroth

Mit Entscheid Nr. 863/98 vom 3.2.98 von der Finanz- und Kirchendirektion Kanton Basel-Landschaft genehmigt.

ANHANG LÖHNE UND ENTSCHÄDIGUNGEN

Art der Entschädigung		Besoldung
<u>A. Lohneinteilung hauptamtliches Personal</u>		
Gemeindevorwarter	2	Klasse 09/14
Verwaltungsangestellte	1	Klasse 13/18
Gemeindearbeiter	2	Klasse 17/22
Kindergärtnerin	2	Klasse 12/14
Angestellte für Sitzungen in Kommissionen - je Sitzung	3	40
Stundenlohn für ausserordentliche zeitliche Inanspruchnahmen	3	30.-- + TZ
<u>B. Entschädigungen und Honorar Gemeinderat</u>		
Gemeindepräsident	3	12'500 + TZ
Gemeinderäte	3	7'000 + TZ
Zuschlag für Zuständigkeit Gemeindearbeiter	3	750 + TZ
Gemeinderatsmitglieder für Sitzungen in Kommissionen/pro Sitzung	1	40.--
Stundenlohn für ausserordentliche zeitliche Inanspruchnahme	3	30.-- + TZ
<u>C. Pauschalen und Sitzungsgelder für Kommissionen und übrige Behörden</u>		
Fürsorgebehörde Aktuar und Präsident je	3	500.--
Schulpflege Aktuar und Präsident je	3	650.--
Feuerwehrkommission Fourier (Aktuar)		220.--
Wahlbüro Präsident	3	200.--
Sämtliche Mitglieder des Wahlbüros beziehen je Stunde (Samstag + Sonntag)	3	38.-- + TZ
Kommissionsmitglieder je Sitzung	3	40.--
Präsidenten und Aktuare welche keine Pauschale erhalten, beziehen ein um 50 % erhöhtes Sitzungsgeld		
Die Mitglieder der RPK beziehen je Stunde.	3	30.-- + TZ
Stundenlohn für ausserordentliche zeitliche Beanspruchung von Kommissions- und Behördenmitgliedern	3	30.-- + TZ
Baumwärter	3	500.--
Rebwärter	3	500.--
Entschädigungen für die Feuerwehr sind im Anhang des Feuerwehrvertrages Buus-Maisprach vom 24.11.2000 geregelt	2	
<u>D. Allgemein gültige Ansätze</u>		
Stundenlohn für nebenamtliches Personal	3	30.-- + TZ
Taggeld (nur mit vorgängiger Bewilligung des Gemeinderates)	3	200.--
Entschädigung für Traktoren und Geräte		FAT-Tarif

¹ Änderung an GV vom 09.06.2000

² Änderung an GV vom 24.11.2000

³ Änderung an GV vom 23.11.2007

