

EINWOHNERGEMEINDE



SISSACH

Personalreglement

Beschluss der Einwohnergemeinde-Versammlung vom 12. Dezember 2002

Von der Finanz- und Kirchendirektion BL genehmigt am 7. März 2003

Anpassungen per 1.1.2006 (§21, 24, 26, 27, 29, 29a, 60, 60a)

Beschluss der Einwohnergemeinde-Versammlung vom 19. Oktober 2005

Von der Finanz- und Kirchendirektion BL genehmigt am 19. Dezember 2005

Anpassungen per 1.1.2012 ⁽¹⁾

Beschluss der Einwohnergemeinde-Versammlung vom 21. Juni 2011

Von der Finanz- und Kirchendirektion BL genehmigt am 13. September 2011

Inhaltsverzeichnis Personalreglement

I. Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Stellenetat
- § 3 Anstellung
- § 4 Ausschreibung
- § 5 Arbeitszeit

II. Das Arbeitsverhältnis

- § 6 Entstehung
- § 7 Dauer
- § 8 Mitarbeitergespräche
- § 9 Probezeit
- § 10 Kündigungsfristen
- § 11 Kündigungsform
- § 12 Ordentliche Kündigung
- § 13 Fristlose Kündigung
- § 14 Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität
- § 15 Versetzung in den Ruhestand
- § 16 Kündigung zu Unzeit
- § 17 Altersgrenzen

III. Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

A. Rechte

- § 18 Rechte und Pflichten
- § 19 Arbeitszeugnis
- § 20 Ferien
- § 21 Ferienanspruch/-kürzung
- § 22 Ferienunterbruch
- § 23 Bezahlter Urlaub
- § 24 Bezahlte Kurzurlaube
- § 25 Unbezahlter Urlaub
- § 26 Bezahlter Schwangerschaftsurlaub
- § 27 Lohnanspruch Mutterschaftsurlaub ⁽¹⁾
- § 28 Unbezahlter Mutterschaftsurlaub
- § 29 Bezahlter Vaterschaftsurlaub
- § 29a Unbezahlter Vaterschaftsurlaub
- § 30 Adoptionsurlaub ⁽¹⁾
- § 30a Arbeitsunfähigkeit während des Elternurlaubs ⁽¹⁾
- § 31 Passives Wahlrecht, Mitwirkung

B. Pflichten

- § 32 Verantwortlichkeit
- § 33 Abwesenheit
- § 34 Arbeitsverpflichtung
- § 35 Nebenerwerb
- § 36 Arbeitszeit, Stellvertretung, Mehrstunden
- § 37 Schweigepflicht
- § 38 Ablehnung Vorteile

IV. Besondere Bestimmungen

- § 39 Berufliche Vorsorge
- § 40 Krankenversicherung
- § 41 Unfallversicherung
- § 42 Haftpflicht- und Kautionsversicherung
- § 43 Fort-/Weiterbildung
- § 44 Dienstwohnungen

V. Rechtspflege

- § 45 Disziplinarverfahren
- § 46 Disziplinarmaßnahmen
- § 47 Beschwerderecht, Beschwerdeinstanz

VI. Lohnwesen

A. Lohn

- § 48 Lohnzahlung
- § 49 Familienzulagen
- § 50 Erziehungszulagen ⁽¹⁾
- § 51 Spesenauslagen

B. Lohnsystem

- § 52 Lohnklassen
- § 53 Stufen
- § 54 Klassifikation

C. Beförderungen, Zulagen und Prämien

- § 55 Stufenanstieg
- § 56 Extraentschädigungen
- § 57 Reallohnänderungen
- § 58 Teuerungsausgleich
- § 59 Treueprämien

D. Lohnfortzahlung, Lohnnachgenuss und Auskauf Rentenkürzung

- § 60 Lohn bei Krankheit, Unfall usw.
- § 60a Kürzung, Verweigerung oder Rückforderung der Lohnzahlung
- § 61 Lohnnachgenuss
- § 62 Auskauf Rentenkürzung

VII. Gemeinderat, Nebenämter, Kommissionen

- § 63 Gemeinderat
- § 64 Behörden
- § 65 Teuerungsausgleich ⁽¹⁾
- § 66 Sitzungsgelder

VIII. Übergangsbestimmungen

- § 67 Anstellung Lehrpersonen

IX. Schlussbestimmungen

- § 68 Inkrafttreten
- § 69 Aufhebung früherer Erlasse

-
- Anhang 1
 - Anhang 2

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

¹Dieses Reglement ordnet das Anstellungs- und Lohnverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Rechte, Pflichten und Vergütungen der Behörden, Kommissionen und der übrigen Organe der Einwohnergemeinde.

²Wo dieses Reglement keine oder keine abweichenden Regelungen enthält, werden die für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung geltenden Bestimmungen sinngemäss angewendet.

³Enthält auch das kantonale Recht keine Regelung, finden die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts Anwendung.

⁴Für Lehrverhältnisse in Berufen, die vom Bundesgesetz über die Berufsbildung erfasst sind, gilt der Lehrvertrag.

§ 2 Stellenetat

¹Zuständig für die Schaffung neuer und Aufhebung bisheriger Stellen ist die Gemeindeversammlung (§ 1 Verwaltungs- und Organisationsreglement).

²Der Gemeinderat entscheidet über die Verschiebung oder Umwandlung bestehender Stellen.

³Der Gemeinderat ist befugt Temporärstellen bis zu einem 100 % Jahrespensum zu schaffen.

§ 3 Anstellung

Als Anstellungsbehörde amtiert die Personalkommission (gemäss Gemeindeordnung / GO). Deren Rechte und Pflichten sind in einem speziellen Pflichtenheft geregelt.

§ 4 Ausschreibung

¹Jede neue oder freiwerdende Stelle ist öffentlich und geschlechtsneutral auszuschreiben.

²Das Anforderungsprofil richtet sich nach der Dienstordnung. Es können bestimmte Forderungen in Bezug auf Alter, Vorbildung, Fähigkeit usw. gestellt werden.

³Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen einen guten Leumund besitzen. Der Wohnsitz ist in der Regel frei wählbar. Erfordert es die Tätigkeit kann die Anstellungsbehörde die Wohnsitznahme in der Gemeinde verlangen.

⁴Nebenämter (Kategorie B + C, Anhang 2) können ohne Ausschreibung besetzt werden.

§ 5 Arbeitszeit

Die Arbeits- und Präsenzzeit wird durch den Gemeinderat festgelegt.

II. Das Arbeitsverhältnis

§ 6 Entstehung

¹Die Anstellung erfolgt durch ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis.

²Auf Antrag der Anstellungsbehörde kann in besonderen Fällen ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis begründet werden.

³Das Arbeitsverhältnis entsteht durch schriftlichen Vertrag - Ausnahme durch Volk oder eine Wahlbehörde gewählte Personen.

§ 7 Dauer

¹Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet. Es kann beidseitig gekündigt werden.

²Auf Grund der betrieblichen Verhältnisse kann das Arbeitsverhältnis befristet erfolgen.

§ 8 Mitarbeitergespräche

Zur Förderung und Beurteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden Mitarbeiter/innen-Gespräche geführt. Die Anstellungsbehörde erlässt Richtlinien hierzu.

§ 9 Probezeit

¹Die ersten drei Monate der Anstellung gelten als Probezeit.

²Diese kann in begründeten Fällen durch die Anstellungsbehörde auf maximal 1 Jahr verlängert werden.

³Während der ersten drei Monate kann das Arbeitsverhältnis beidseitig jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden, danach mit einer Kündigungsfrist von einem Monat.

§ 10 Kündigungsfristen

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

- im ersten Anstellungsjahr einen Monat
- ab dem zweiten Anstellungsjahr drei Monate

²Im Anstellungsvertrag kann eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden.

³Die Kündigung kann jeweils auf Ende eines Monats, bei Lehrpersonen im Aufgabenbereich der Gemeinde nur auf Ende eines Schulsemesters, ausgesprochen werden.

⁴Befristete Arbeitsverhältnisse enden spätestens mit Ablauf des Arbeitsvertrages.

⁵In gegenseitigem Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis auch mit abweichenden Kündigungsfristen aufgelöst werden.

§ 11 Kündigungsform

¹Die Kündigung hat beidseits schriftlich zu erfolgen.

²Geht die Kündigung von der Gemeinde aus, ist sie mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

§ 12 Ordentliche Kündigung

¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können das Arbeitsverhältnis ohne Grundangabe kündigen.

²Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündigen, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen.

³Wesentliche Gründe liegen vor:

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

⁴Eine Kündigung durch die Anstellungsbehörde gemäss Absatz 3 Buchstaben c und d kann nur ausgesprochen werden, wenn der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine angemessene Bewährungsfrist eingeräumt worden ist.

⁵Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Anstellungsbehörde ist unzulässig, wenn sie im Zusammenhang steht:

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

§ 13 Fristlose Kündigung

¹Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig jederzeit ohne Einhaltung von Fristen aufgelöst werden.

²Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

³Liegt kein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung durch die Anstellungsbehörde und auch kein Kündigungsgrund gemäss § 12 vor, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf angemessene Weiterbeschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz.

§ 14 Arbeitsunfähigkeit infolge von Invalidität

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente. Bei der Zusprechung einer Teilinvalidenrente ist das Arbeitsverhältnis neu abzuschliessen.

§ 15 Versetzung in den Ruhestand

¹Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis kündigen, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf eine volle Vorpension gemäss den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung hat.

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

§ 16 Kündigung zur Unzeit

¹Die Bestimmungen des Obligationenrechts über die Kündigung zur Unzeit sind nach Ablauf der Probezeit sinngemäss anzuwenden.

²Im Falle unverschuldeter Krankheit oder unverschuldeten Unfalls beträgt die Sperrfrist jedoch im ersten Anstellungsjahr 90 Tage, danach 180 Tage.

§ 17 Altersgrenzen

¹Das Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich am letzten Tag des Monats, in dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das vierundsechzigste Altersjahr vollendet haben.

²Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen über die Altersgrenze hinaus bis zum Ende des laufenden Kalender- oder Schuljahres verlängert werden.

³Lehrpersonen können durch die Anstellungsbehörde verpflichtet werden, das Schulsemester zu vollenden, in dem sie die Altersgrenze erreichen.

⁴Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Rahmen befristeter Arbeitsverhältnisse beschäftigt werden, gilt keine Altersgrenze.

⁵Für Inhaberinnen und Inhaber eines Nebenamtes im Vertragsverhältnis gelten die Vertragsbestimmungen.

⁶Mitglieder von ständigen Kommissionen scheiden spätestens auf das Ende des Kalenderjahres, in dem sie das 70. Altersjahr vollenden, aus dem Amt aus.

III. Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

A. Rechte

§ 18 Rechte und Pflichten

Die Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in Dienstordnungen präzisiert. Diese werden von der Anstellungsbehörde erlassen.

§ 19 Arbeitszeugnis

¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten auf Verlangen ein Zwischenzeugnis.

²Sie haben Anspruch auf ein Austrittzeugnis, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistung und ihr Verhalten ausspricht.

³Auf Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

§ 20 Ferien

¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Ferien bei vollem Lohn.

²Der Ferienanspruch beträgt 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Er erhöht sich im Kalenderjahr, in welchem das 50. Altersjahr vollendet wird, auf 27 Arbeitstage und im Kalenderjahr, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird, auf 30 Arbeitstage.⁽¹⁾

³Der Anspruch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zum vollendeten 20. Altersjahr sowie Lernende beträgt 25 Arbeitstage.⁽¹⁾

⁴Die Anstellungsbehörde kann den Ferienanspruch gemäss Absatz 2 bei Vorliegen triftiger Gründe um maximal 10 Arbeitstage erhöhen.

⁵Mindestens 10 Arbeitstage - 2 Wochen - der jährlich zustehenden Ferien sind zusammenhängend zu beziehen.

⁶ Fallen offizielle Feiertage auf Sonntage kann der Gemeinderat zusätzliche freie Tage festlegen.⁽¹⁾

§ 21 Ferienanspruch/-kürzung

¹Der Ferienanspruch richtet sich nach der entlohnten Beschäftigungsdauer.

²Bei längerer Absenz infolge von Krankheit, Unfall, Militär-, Zivil- und Zivildienst oder aus anderen Gründen - ausgenommen bezahltem Schwangerschaftsurlaub - tritt eine Kürzung des Ferienanspruchs ein, und zwar wird bei einer Absenz von mehr als 6 Monaten innerhalb eines Kalenderjahres der Ferienanspruch für jeden weiteren halben Monat um je 1/10 gekürzt.

³Absenzen ab 4 Wochen infolge bezahltem - ausgenommen bezahltem Schwangerschaftsurlaub - und unbezahltem Urlaub werden bei der Berechnung des Ferienanspruchs in Abzug gebracht.

⁴Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während eines ganzen Kalenderjahres arbeitsunfähig, besteht kein Ferienanspruch. Dies gilt auch bei Pensionierung oder Austritt während des Kalenderjahres, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in diesem Kalenderjahr nie arbeitsfähig war.

§ 22 Ferienunterbruch

¹Erkrankt oder verunfallt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter während der Ferien dermassen, dass eine Arbeitsunfähigkeit bestehen würde, können die durch die Gesundheitsstörung verlorenen Ferientage nachbezogen werden, wenn

- a. die Gesundheitsstörung länger als 3 Kalendertage andauert;
- b. die Krankheits- oder Unfalltage durch ein am Ferienort ausgestelltes Arzteugnis bestätigt werden, und
- c. kein grobes Selbstverschulden vorliegt.

²Der Anstellungsbehörde ist die Gesundheitsstörung unverzüglich zu melden.

§ 23 Bezahlter Urlaub

¹Frühestens nach Erfüllung von 5 Dienstjahren kann Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern mit unbefristetem Arbeitsvertrag ein bezahlter Urlaub für insgesamt höchstens 6 Monate bewilligt werden, sofern der Urlaubszweck einem im öffentlichen Interesse liegenden Bedürfnis entspricht. Ein weiterer bezahlter Urlaub kann jeweils frühestens nach Ablauf von 10 Dienstjahren, vom Antritt des letztenurlaubes an gerechnet, gewährt werden.

²Zuständig für die Bewilligung bezahlten Urlaubes ist der Gemeinderat.

³Der Gemeinderat erlässt eine spezielle Vollzugsverordnung.

§ 24 Kururlaub

¹Es wird höchstens folgender bezahlter Kururlaub bewilligt für:

- | | |
|---|------------|
| a. Eigene Hochzeit | 3 Tage |
| b. Hochzeiten in eigener Familie | 1 Tag |
| c. Geburt eines eigenen Kindes (aufgehoben neu § 29) | |
| d. Erkrankung von Angehörigen im gleichen Haushalt, sofern es an der notwendigen Betreuung fehlt pro Jahr | bis 5 Tage |
| e. Todesfall in der eigenen Familie oder Tod einer im gleichen Haushalt lebenden Person | bis 3 Tage |
| f. gebotene Teilnahme an einer Beerdigung innerhalb der Region | bis ½ Tag |
| g. gebotene Teilnahme an einer Beerdigung ausserhalb der Region | bis 1 Tag |
| h. Eigener Wohnungswechsel | 1 Tag |
| i. militärische Inspektion | bis 1 Tag |
| k. Entlassung aus der Wehrpflicht | bis 1 Tag |
| l. Teilnahme an Anlässen von gesamtschweizerischer Bedeutung als Aktiver oder Chargierter ohne Entschädigung pro Jahr | bis 2 Tage |
| m. ab dem 25. Dienstjubiläum | 1 Tag |
| n. Begleitung des eigenen Kindes am 1. Tag des Kindergartens und am 1. Schultag der Primarschule | ½ Tag |

²Soweit die Ereignisse auf Frei- oder Feiertage fallen, besteht kein Anspruch auf Nachholung des Kururlaubs.

³Zuständig für die Bewilligung der bezahlten Kururlaube ist die Gemeindeverwalterin/der Gemeindeverwalter.

§ 25 Unbezahlter Urlaub

¹Der Gemeinderat kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Inhaberinnen und Inhabern von Nebenämtern unbezahlten Urlaub bis zu 2 Jahren bewilligen, sofern es die betrieblichen Möglichkeiten zulassen.

²Für die Dauer des unbezahltenurlaubes ist die Leistung von Prämien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) für Versicherungen (wie Vorsorgeeinrichtung, Unfallversicherungen) Sache der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters.

§ 26 Bezahlter Mutterschaftsurlaub

¹Die Mitarbeiterin ist verpflichtet, ihre Schwangerschaft bis spätestens vier Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin der vorgesetzten Stelle anzuzeigen. Über den voraussichtlichen Geburtstermin ist ein Arztzeugnis vorzulegen.

²Ab der Geburt hat die Mitarbeiterin unter Vorbehalt von Absatz 3 Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen. ⁽¹⁾

³Wird das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der Mitarbeiterin nach Beendigung des bezahlten bzw. unbezahlten Mutterschaftsurlaubs nicht für mindestens 3 Monate fortgesetzt, wird ab Geburt ein Urlaub von insgesamt 14 Wochen gewährt. ⁽¹⁾

⁴Der Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub entsteht:

- wenn das Kinde lebensfähig geboren wird; oder
- wenn die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat. ⁽¹⁾

⁵Die Arbeit kann frühestens 8 Wochen nach der Niederkunft wieder aufgenommen werden. ⁽¹⁾

⁶Nach Beendigung des bezahlten Mutterschaftsurlaubes hat die Mitarbeiterin Anspruch auf ihre bisherige Stelle im bisherigen Umfang. Es besteht kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung nach Reduktion des Beschäftigungsgrades. Eine Weiterbeschäftigung erfolgt im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten. ⁽¹⁾

§ 27 Lohnanspruch Mutterschaftsurlaub ⁽¹⁾

¹Hat die Schwangerschaft bei Arbeitsantritt noch nicht bestanden, hat die Mitarbeiterin während des bezahlten Mutterschaftsurlaubes einen Lohnanspruch von 100% gemäss Arbeitsvertrag.

²Hat die Schwangerschaft bei Arbeitsantritt schon bestanden, hat die Mitarbeiterin einen Lohnanspruch von 80 % gemäss Arbeitsvertrag.

³Wird das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der Mitarbeiterin nach Beendigung des bezahlten bzw. unbezahlten Mutterschaftsurlaubes nicht für mindestens 3 Monate fortgesetzt, hat sie einen Lohnanspruch von 80 % gemäss Arbeitsvertrag.

⁴aufgehoben.

⁵Bei wechselndem Beschäftigungsgrad vor Antritt der Mutterschaftsurlaubes ist der Durchschnitt der 6 vor Antritt des Mutterschaftsurlaubes bezogenen Monatsgrundlöhne, zuzüglich Sozialzulagen, massgebend.

⁶Wird der Beschäftigungsgrad auf Wunsch der Mitarbeiterin auf einen Zeitpunkt innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des bezahlten bzw. unbezahlten Mutterschaftsurlaubes reduziert, besteht ein Lohnanspruch von 80% gemäss bisherigem Arbeitsvertrag, mindestens aber in Höhe des Lohnes nach Reduktion des Beschäftigungsgrades.

⁷Während der Dauer der Lohnfortzahlung fällt die Erwerbsausfallentschädigung an den Arbeitgeber.

§ 28 Unbezahlter Mutterschaftsurlaub

¹Auf Gesuch hin wird der Mitarbeiterin ein unbezahlter Mutterschaftsurlaub gewährt, der höchstens bis zu einem Jahr nach der Niederkunft dauert. Das Gesuch ist beim Gemeinderat schriftlich bis zum Antritt des bezahlten Mutterschaftsurlaubes zu stellen. In begründeten Fällen kann das Gesuch zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen. ⁽¹⁾

²Der Urlaub kann ganz oder teilweise bezogen werden. Die Aufspaltung des Urlaubs in zeitlich getrennte Teilabschnitte ist im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten möglich.

³Nach Ablauf des unbezahlten Mutterschaftsurlaubes erhält die Mitarbeiterin im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten die gleiche oder eine ähnliche Funktion zugewiesen. Es besteht kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung nach Reduktion des Beschäftigungsgrades. Eine Weiterbeschäftigung erfolgt im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten. ⁽¹⁾

⁴Für die Dauer des unbezahlten Mutterschaftsurlaubes ist die Leistung von Prämien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) für Versicherungen (wie Vorsorgeeinrichtung, Unfallversicherungen) Sache der Mitarbeiterin.

§ 29 Bezahlter Vaterschaftsurlaub

¹Bei der Geburt eines eigenen Kindes (oder bei Mehrlingsgeburten), wird dem Vater ein bezahlter Urlaub von 5 Tagen gewährt. ⁽¹⁾

²Der Urlaub ist innerhalb von 3 Monaten ab dem Tag der Geburt des Kindes zu beziehen.

³Die Urlaubstage können aneinander oder einzeln bezogen werden.

§ 29a Unbezahlter Vaterschaftsurlaub

¹Auf Gesuch hin ist dem Vater während des ersten Lebensjahres seines Kindes ein unbezahlter Urlaub von bis zu 12 Wochen Dauer zu gewähren. Das Gesuch ist schriftlich bis zwei Monate vor Antritt des beabsichtigten Urlaubsbezuges beim Gemeinderat einzureichen.

²Der Urlaub kann ganz oder teilweise bezogen werden. Die Aufspaltung des Urlaubs in zeitlich getrennte Teilabschnitte ist im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten möglich.

³Für die Dauer des unbezahlten Vaterschaftsurlaubes ist die Leistung von Prämien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) für Versicherungen (wie Vorsorgeeinrichtung, Unfallversicherungen) Sache des Mitarbeiters.

§ 30 Adoptionsurlaub ⁽¹⁾

¹Bei Aufnahme eines Kindes im Hinblick auf eine spätere Adoption haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf bezahlten Urlaub von 8 Wochen, sofern das Kind bisher nicht im selben Haushalt lebte und nicht älter als 6 Jahre ist.

²Im Falle einer Adoption, bei der das Kind vor der Adoption nicht bei den Adoptiveltern gelebt hat, gilt für die Adoptiveltern der Absatz 1 analog.

³Arbeiten beide Elternteile bei der Gemeinde Sissach, so besteht insgesamt nur ein Anspruch auf bezahlten Urlaub im Umfang von 8 Wochen.

⁴Die Eltern können diesen nach eigenem Ermessen unter sich aufteilen.

§ 30a Arbeitsunfähigkeit während des Elternurlaubs ⁽¹⁾

¹Krankheit oder Unfall nach Antritt des Elternurlaubs zieht keine Verlängerung des Urlaubs nach sich.

²Der bezahlte Mutterschaftsurlaub wird nicht an die Dauer der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall angerechnet.

§ 31 Passives Wahlrecht, Mitwirkung

¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht das passive Wahlrecht in Kommissionen sowie kommunale, kantonale und eidgenössische Behörden zu. Zur Ausübung eines Mandates stehen den Gewählten jährlich bis 15 bezahlte, nicht als Ferien anrechenbare Arbeitstage zur Verfügung.

²Nicht in Gemeindebehörden (Gemeinderat/Vormundschaftsbehörde, Gemeindegemeinschaft) und die Kontrollorgane (Rechnungsprüfungs- und Geschäftsprüfungskommission) wählbar sind die Mitglieder des Regierungsrates und des Kantonsgerichts sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde.

³Das Personal der Gemeinde wählt eine Angestelltenvertretung. Alle Zweige sind angemessen zu berücksichtigen. Gemeinderat und Gemeindegemeinschaft erlassen eine entsprechende Verordnung.

B. Pflichten

§ 32 Verantwortlichkeit

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haften gegenüber der Gemeinde für den dieser vorsätzlich oder grobfahrlässig zugefügten Schaden.

§ 33 Abwesenheit

Bei Krankheit, Unfall oder sonstiger Abwesenheit ist der oder dem Vorgesetzten umgehend Mitteilung zu machen. Wenn Krankheit ein Ausbleiben von mehr als vier Arbeitstagen bedingt, ist ein Arztzeugnis beizubringen.

§ 34 Arbeitsverpflichtung

¹Bei der Übernahme von erheblichen Kosten für bezahlten Urlaub, Kurskosten und Spesen ist die Arbeitsverpflichtung bzw. die Rückerstattungspflicht in einer separaten Vereinbarung zu regeln.

²Wird das Arbeitsverhältnis nach Abschluss des bezahlten Urlaubs oder eines Kurses aufgelöst, beträgt die Rückerstattungspflicht für die von der Gemeinde übernommenen Kosten:

- a. im ersten Jahr 100%;
- b. im zweiten Jahr 50%

³Für vom Arbeitgeber angeordnete Kursbesuche, die zur Ausübung der Arbeit gemäss Dienstordnung notwendig bzw. obligatorisch sind, besteht keine Rückerstattungspflicht.

§ 35 Nebenerwerb

¹Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Beschäftigungsgrad ab 50 Prozent haben vor der Übernahme einer bezahlten Nebenbeschäftigung die Bewilligung des Gemeinderates einzuholen.

²Die Bewilligung kann verweigert werden, wenn die Nebenbeschäftigung die bei der Gemeinde ausgeübte Tätigkeit direkt konkurrenziert oder die ordnungsgemässe Aufgabenerfüllung beeinträchtigt.

§ 36 Arbeitszeit, Stellvertretung, Mehrstunden

¹Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit und das Stellvertretungsverhältnis.

²Wenn es die Arbeit erfordert, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit und über die vorgeschriebene Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden.

³Vom Vorgesetzten angeordnete Mehrstunden sind in der Regel durch Freizeit zu kompensieren. Die Zuschläge für Mehrstunden zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr sowie für Mehrstunden an Samstagen, Sonn- und Feiertagen werden vom Gemeinderat festgesetzt.

⁴Für Sitzungsteilnahmen in Kommissionen oder Arbeitsgruppen, die ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeiten stattfinden, werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach den Ansätzen für Sitzungsgelder § 66 entschädigt.

§ 37 Schweigepflicht

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde gilt die Schweigepflicht gemäss Gemeindegesetz. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses bestehen.

§ 38 Ablehnung Vorteile

¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Mitgliedern von Behörden und Kommissionen ist es verboten, Geschenke oder andere Vorteile, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, für sich oder für andere zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

²Von diesem Verbot ausgenommen ist die Annahme von Geschenken von geringem Wert sowie von wissenschaftlichen und kulturellen Auszeichnungen.

IV. Besondere Bestimmungen

§ 39 Berufliche Vorsorge

Die Sicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod wird im Anschlussvertrag mit der Vorsorgeeinrichtung geregelt.

§ 40 Krankenversicherung

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich bei einer Krankenkasse zu eigenen Lasten im Rahmen des Krankenversicherungsgesetzes zu versichern. Bei Stellenantritt ist eine diesbezügliche Bestätigung abzugeben.

§ 41 Unfallversicherung

Die Gemeinde versichert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz. Die Prämie der Nichtberufsunfallversicherung tragen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

§ 42 Haftpflicht- und Kautionsversicherung

Die Gemeinde schliesst eine Haftpflicht- und Kautionsversicherung zu ihren Lasten ab.

§ 43 Fort-/Weiterbildung

¹Die Einwohnergemeinde fördert die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Zusammenarbeit mit dem Kanton und den Berufsverbänden.

²Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können zum Besuch von Fortbildungskursen angehalten werden.

³Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Besuche von Vorträgen und Kursen verpflichtet, so übernimmt die Gemeinde die Kosten. Ausbildungskosten können mit Auflagen verbunden werden (§ 34).

⁴Soweit die freiwillige Fortbildung im Interesse der Gemeinde liegt, kann der Gemeinderat angemessene Beiträge an die Kosten bewilligen.

⁵Behördemitglieder haben die Möglichkeit Fortbildungskurse nach Zustimmung des Gemeinderates zu besuchen.

⁶Die durch die Gemeinde bezahlten Kosten können mit Auflagen gemäss § 34 verbunden werden.

§ 44 Dienstwohnung

Für Dienstwohnungen sind Mietzinse zu entrichten und vertraglich festzulegen. Der Betrag wird vom Gemeinderat in ortsüblicher Höhe festgesetzt und entsprechend dem Mietrecht periodisch angepasst.

V. Rechtspflege

§ 45 Disziplinarverfahren

¹Disziplinarbehörde ist der Gemeinderat.

²Die Disziplinarbehörde kann spezielle Beauftragte oder Kommissionen als Untersuchungsorgane einsetzen.

³Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.

⁴Disziplinarverfügungen sind dem Betroffenen schriftlich mitzuteilen.

⁵Wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist, kann er vorläufig gefällt werden. Die Anhörung ist sobald wie möglich nachzuholen.

§ 46 Disziplinarmaßnahmen

Die Personalkommission kann dem Gemeinderat nachfolgende Disziplinarmaßnahmen beantragen:

- a. schriftlicher Verweis
- b. Geldbusse bis Fr. 1'000
- c. Abberufung vom Amt
- e. Entlassung

Ausnahmsweise können zwei Disziplinarmaßnahmen miteinander verbunden werden.

§ 47 Beschwerderecht/-instanz

Gegen Disziplinarverfügungen des Gemeinderates kann innert zehn Tagen seit der Zustellung der Verfügung beim Kantonsgericht BL, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht, Beschwerde erhoben werden, 7ausgenommen gegen Verweise.

VI. Lohnwesen

A. Lohn

§ 48 Lohnzahlung

¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf den Lohn gemäss Arbeitsvertrag.

²Je ein Dreizehntel des Jahreslohnes wird in der Regel am 25. jeden Monats ausgerichtet.

³Der 13. Monatslohn wird anfangs Dezember oder pro rata bei Austritt ausbezahlt.

⁴Die Lohnzahlung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Stundenlohn erfolgt aufgrund der tatsächlich gearbeiteten Stunden. Nebst dem Anspruch auf Ferienentschädigung wird eine Feiertagsentschädigung von 4.4% als Zuschlag auf dem Stundenlohnansatz ausgerichtet. ⁽¹⁾

§ 49 Familienzulagen

¹Der Anspruch und die Höhe auf Ausrichtung von Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen) richtet sich nach dem Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Familienzulagen vom 7. Mai 2009. ⁽¹⁾

²Die Höhe richtet sich nach den jeweils geltenden Ansätzen des Kantons und ist im Anhang 1 geregelt.

§ 50 Erziehungszulagen ⁽¹⁾

¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Anspruch auf eine Familienzulage gemäss Bundesgesetzgebung über die Familienzulagen haben, erhalten eine Erziehungszulage.

²Der Anspruch richtet sich nach den jeweils geltenden Bestimmungen des Kantons.

³Die Ansätze der Erziehungszulagen sind in Anhang I geregelt. Über allfällige Anpassungen entscheidet der Gemeinderat. Er orientiert sich an den Vorgaben des Kantons.

§ 51 Spesenauslagen

Für bewilligte Kurs- und Tagungsteilnahmen kommen die im Anhang 2 festgelegten Ansätze zur Anwendung.

B. Lohnsystem

§ 52 Lohnklassen

Die Lohntabelle gemäss Anhang 1 (28 Lohnklassen) des Kantons Basel-Landschaft bildet die Grundlage zur Berechnung des Lohnes.

§ 53 Stufen

Die Anlaufstufen (C,B,A) sowie die Erfahrungsstufen (1 bis 27) vom Minimum zum Maximum richten sich nach der kantonalen Regelung.

§ 54 Klassifikation

¹Die Funktionen sind den folgenden Lohnklassen zugeordnet:

<u>Verwaltung</u>	von	bis
- Gemeindeverwalter/in	10	8
- Gemeindeverwalter-Stv.	13	11
- Bereichsleiter/in	14	11
- Abteilungsleiter/in	15	13
- Verwaltungsangestellte gemäss Stellenbeschrieb	21	16
- Aushilfen	23	22
<u>Soziales, Bildung, Gesundheit und Kultur</u>		
- Sozialarbeiter/in	16	14
- Logopäde/in	13	
- Vorschulheilpädagogin/in	12	
- Kindergärtner/in	14	
- Hebamme	19	17
- Bibliothekare/innen	23	20 ⁽¹⁾
<u>Wartung von Gebäuden und Anlagen</u>		
- Hauswarte	19	17
- Bad-/Eismeister	19	17
- Reinigungspersonal	24	
<u>Technisches Personal</u> ⁽¹⁾		
- Leiter Werkhof	16	14
- Leiter Werkhof Stv.	17	16

- Gemeindearbeiter/in gemäss		
Stellenbeschrieb	23	17
- Aushilfen	25	24

²Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wird in eine ihrer bzw. seiner Funktion gegebenen Lohnklasse eingereiht. Für die persönliche Einreihung ist der Gemeinderat zuständig. Er bestimmt über die Anrechnung bisheriger Erfahrungsstufen. Die Anstellungsbehörde hat Antragsrecht.

³Für spezielle Aufgaben können funktionsbezogene Entschädigungen (Pauschalen) entrichtet werden. Der Gemeinderat entscheidet über die Auszahlungsmodalitäten ⁽¹⁾

- a. Dauer
- b. Höhe.

C. Beförderungen, Zulagen und Prämien

§ 55 Stufenanstieg

¹Bei unbestritten guter Leistung erfolgt der Anstieg in den Anlauf- oder Erfahrungsstufen jährlich per 1. Januar.

²Beginnt ein Arbeitsverhältnis vor dem 1. Juli eines Jahres gilt das betreffende Kalenderjahr als anrechenbares Erfahrungsjahr.

³Ein unbezahlter Urlaub ist für die Berechnung der Erfahrungsstufen angemessen zu berücksichtigen.

⁴Die Anstellungsbehörde entscheidet über eine allfällige Beschleunigung oder Verzögerung des Stufenanstiegs.

§ 56 Extraentschädigungen

Für ausserordentliche Leistungen kann der Gemeinderat im Rahmen seiner Finanzkompetenz (gemäss GO) Extraentschädigungen zusprechen.

§ 57 Reallohnänderungen

Über allfällige Realloohnerhöhungen beschliesst der Gemeinderat. Er orientiert sich an den Vorgaben des Kantons.

§ 58 Teuerungsausgleich

Über einen allfälligen Ausgleich der Teuerung beschliesst der Gemeinderat. Er orientiert sich an den Vorgaben des Kantons.

§ 59 Treueprämien

¹Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erstmals nach zehn Jahren und jeweils nach fünf weiteren Dienstjahren eine Treueprämie ausgerichtet.

²Die Treueprämie berechnet sich auf der Basis eines Monatslohnes ohne Zulagen wie folgt:

- a. nach 10 und 15 Dienstjahren: ¼ Monatslohn oder 1 Woche Urlaub
- b. nach 20 Dienstjahren: ½ Monatslohn oder max. 2 Wochen Urlaub
- c. nach je weiteren 5 Dienstjahren: 1 Monatslohn oder max. 4 Wochen Urlaub

³Die Urlaubsregelung wird aufgrund der betrieblichen Möglichkeiten durch den Gemeinderat festgelegt.

D. Lohnfortzahlung, Lohnnachgenuss und Auskauf Rentenkürzung

§ 60 Lohn bei Krankheit, Unfall usw.

¹Beim unbefristeten Arbeitsverhältnis wird im Falle von Arbeitsunfähigkeit der vertraglich vereinbarte Lohn zuzüglich allfälliger Sozialzulagen ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit und während maximal 730 Tagen pro Fall ausbezahlt. Vorbehalten bleibt die Regelung für befristete Arbeitsverhältnisse.

²Arbeitsunfähigkeit, 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.

³Bei wechselndem Beschäftigungsgrad ist für die Berechnung des Lohnes der Durchschnitt der Stunden massgebend, die während der sechs Monate unmittelbar vor Eintreten der Krankheit oder des Unfalls geleistet worden sind.

⁴Bei befristeten Arbeitsverhältnissen besteht im Falle von Arbeitsunfähigkeit folgender Anspruch auf Lohnzahlung:

- a. bei einer Vertragsdauer bis zu einem Monat: kein Anspruch;
- b. bei einer Vertragsdauer von mehr als einem und bis zu drei Monaten: Lohn für eine Woche (entsprechend sieben Kalendertagen);
- c. bei einer Vertragsdauer von mehr als drei und bis zu 14 Monaten: für drei Monate der volle und für weitere drei Monate der halbe Lohn;
- d. bei einer Vertragsdauer von mehr als 14 Monaten: Lohnzahlung wie bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen.

⁵Während der Dauer der Lohnfortzahlung fallen Erwerbsausfallentschädigung, Taggelder und Renten aus Kranken-, Unfall-, Invaliden- und Haftpflichtversicherungen an den Arbeitgeber. Während der Zeit, in welcher der halbe Lohn ausgerichtet wird, fällt nur der den vollen Lohn übersteigende Teil an den Arbeitgeber.

⁶Genugtuungsansprüche und Entschädigungen für Integritätsschäden stehen in jedem Fall der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zu.

§ 60a Kürzung, Verweigerung oder Rückforderung der Lohnzahlung

¹Die Anstellungsbehörde kann Lohnzahlungen kürzen, verweigern oder bei bereits erfolgter Zahlung zurückfordern bei

- a. absichtlichem Herbeiführen einer Arbeitsunfähigkeit,
- b. pflichtwidrigem Verhalten während der gemeldeten Arbeitsunfähigkeit,
- c. absichtlich verspätetem Arztbesuch,
- d. selbst zu verantwortender ungünstiger Beeinflussung des Heilungsverlaufes
- e. Nichtbefolgen der Melde- und Auskunftspflicht,
- f. Verweigerung der Abtretung von Ansprüchen gegen Dritte.

² Werden bei unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit Versicherungsleistungen gemäss Bundesgesetz vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung (UVG) gekürzt oder nicht erbracht, so gilt dies auch für die Lohnzahlung gemäss § 60.

§ 61 Lohnnachgenuss

¹Beim Ableben einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters haben die Erbberechtigten Anspruch auf den vollen Lohn für den laufenden Monat.

²Hinterlässt eine bei der Vorsorgeeinrichtung versicherte Mitarbeiterin oder ein dort versicherter Mitarbeiter Angehörige, für die sie bzw. er massgeblich aufzukommen hatte, so haben diese während der nächstfolgenden 3 Monate Anspruch auf den zuletzt bezogenen Lohn ohne Sozialabzüge (Nettolohn) in Ergänzung der 1. (AHV) und 2. Säule (PK).

§ 62 Auskauf Rentenkürzung

¹Kündigt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter der Gemeinde das Arbeitsverhältnis im Hinblick auf eine vorzeitige Pensionierung auf einen Zeitpunkt nach Vollendung des 60. Altersjahres, so leistet die Gemeinde an den Wegkauf gemäss Statuten der Vorsorgeeinrichtung einen Beitrag.

²Diese Wegkaufsleistung der Gemeinde erfolgt unabhängig von einer Wegkaufsleistung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

³Der Beitrag der Gemeinde beläuft sich auf die Hälfte der notwendigen Einmaleinlage, maximal aber auf 25'000 Franken pro Jahr Differenz zwischen der vorzeitigen und der ordentlichen Pensionierung gemäss Statuten; bei angebrochenen Jahren reduziert sich der Beitrag anteilmässig.

VII. Gemeinderat, Nebenämter, Kommissionen

§ 63 Gemeinderat

Der Gemeinderat erhält eine Brutto-Jahresvergütung gemäss Anhang 1.

Das Sitzungsgeld für eine wöchentliche ordentliche Gemeinderatssitzung ist in diesen Ansätzen inbegriffen.

Für ausserordentliche Sitzungen und Tätigkeiten im Auftrag des Gesamtgemeinderates wird ein Sitzungsgeld gemäss § 66 dieses Reglementes ausgerichtet.

§ 64 Behörden

¹Die Präsidien folgender Behörden und Kommissionen erhalten eine Jahresvergütung gemäss Anhang 1: ⁽¹⁾

- Sozialhilfebehörde
- Ortsschulrat
- Kleinklassen-Kreisschulrat
- Nähkurse Erwachsenenbildung
- Sportkommission

Für alle übrigen Nebenämter und Funktionen werden die Vergütungen im Rahmen des Voranschlages durch die Einwohnergemeindeversammlung festgelegt.

²Die Vergütung für Schulbesuche von Schulratsangehörigen wird im Rahmen des Voranschlages festgelegt.

§ 65 Teuerungsausgleich ⁽¹⁾

In den im Anhang 1 zu den §§ 63 und 64 festgesetzten Frankenbeträgen ist der Teuerungsausgleich nach § 58 enthalten. Ferien- und Feiertagsentschädigungen werden nicht ausgerichtet.

§ 66 Sitzungsgelder

¹Kommissions- und Behördemitglieder erhalten die im Anhang 1 enthaltenen Vergütungen pro Stunde.

Auf diesen Vergütungen wird kein automatischer Teuerungsausgleich und keine Ferien- und Feiertagsentschädigung ausgerichtet. ⁽¹⁾

²Anpassungen der Ansätze werden durch die Einwohnergemeindeversammlung im Rahmen des Voranschlages festgelegt.

VIII. Übergangsbestimmungen

§ 67 Anstellung Lehrpersonen

Die Anstellung von Lehrpersonen wird bis zum Inkrafttreten des neuen kantonalen Bildungsgesetzes (1.8.2003) nach bisherigem Recht vorgenommen.

IX. Schlussbestimmungen

§ 68 Inkrafttreten

Das vorliegende Reglement tritt nach Annahme durch die Gemeindeversammlung und nach Genehmigung durch die Finanz- und Kirchendirektion BL auf den 1. Januar 2003 in Kraft.

§ 69 Aufhebung früherer Erlasse

Durch dieses Reglement werden sämtliche früheren mit ihm in Widerspruch stehenden Gemeindebeschlüsse und Reglemente, insbesondere das Anstellungs- und Besoldungsreglement vom 27. Juni 1996, aufgehoben.

Sissach, den 12. Dezember 2002

Namens der Gemeindeversammlung

Der Präsident:

Der Gemeindeverwalter:

gez. R. Schaffner

gez. G. Heinimann