



Synopse zum Personalreglement

Bisher	Geändert
I. <u>Allgemeine Bestimmungen</u>	
§ 1 Geltungsbereich	
¹ Dieses Reglement ordnet das Anstellungs- und Lohnverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Rechte, Pflichten und Vergütungen der Behörden, Kommissionen und der übrigen Organe der Einwohnergemeinde.	
² Wo dieses Reglement keine oder keine abweichenden Regelungen enthält, werden die für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung geltenden Bestimmungen sinngemäss angewendet.	
³ Enthält auch das kantonale Recht keine Regelung, finden die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts Anwendung.	
⁴ Für Lehrverhältnisse in Berufen, die vom Bundesgesetz über die Berufsbildung erfasst sind, gilt der Lehrvertrag.	
§ 2 Stellenetat	
¹ Zuständig für die Schaffung neuer und Aufhebung bisheriger Stellen ist die Gemeindeversammlung (§ 1 Verwaltungs- und Organisationsreglement).	¹ Zuständig für die Schaffung neuer und Aufhebung bisheriger Stellen ist der Gemeinderat.
² Der Gemeinderat entscheidet über die Verschiebung oder Umwandlung bestehender Stellen.	² Die Verwaltungsleitung entscheidet über die Verschiebung oder Umwandlung bestehender Stellen.
³ Der Gemeinderat ist befugt Temporärstellen bis zu einem 100 % Jahrespensum zu schaffen.	³ Die Verwaltungsleitung ist befugt, Temporärstellen im Gesamtpensum von 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.	¹ Anstellungsbehörde ist der Gemeinderat. Er kann die Kompetenz zur öffentlich-rechtlichen Anstellung aller Funktionen unterhalb der Abteilungsleitungen an die Verwaltungsleitung delegieren.

Bisher	Geändert
	² Die Anstellung von temporärem Personal, Aushilfsfunktionen und Personal im Stundenlohn erfolgt privatrechtlich und liegt in der Kompetenz der Verwaltungsleitung.
§ 4 Ausschreibung	
¹ Jede neue oder freiwerdende Stelle ist öffentlich und geschlechtsneutral auszuschreiben.	
² Das Anforderungsprofil richtet sich nach der Dienstordnung. Es können bestimmte Forderungen in Bezug auf Alter, Vorbildung, Fähigkeit usw. gestellt werden.	
³ Die 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.	
⁴ Nebenämter (Kategorie B + C, Anhang 2) können ohne Ausschreibung besetzt werden.	
§ 5 Arbeitszeit	
Die Arbeits- und Präsenzzeit wird durch den Gemeinderat festgelegt.	
II. <u>Das Arbeitsverhältnis</u>	
§ 6 Entstehung	
¹ Die Anstellung erfolgt durch ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis.	
² Auf Antrag der Anstellungsbehörde kann in besonderen Fällen ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis begründet werden.	
³ Das Arbeitsverhältnis entsteht durch schriftlichen Vertrag - Ausnahme durch Volk oder eine Wahlbehörde gewählte Personen.	
§ 7 Dauer	
¹ Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet. Es kann beidseitig gekündigt werden.	
² Auf Grund der betrieblichen Verhältnisse kann das Arbeitsverhältnis befristet erfolgen.	

Bisher		Geändert
§ 8 Mitarbeitergespräche		
Zur Förderung und Beurteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden Mitarbeiter/innen-Gespräche geführt. Die Anstellungsbehörde erlässt Richtlinien hierzu.		
§ 9 Probezeit		
¹ Die ersten drei Monate der Anstellung gelten als Probezeit.		
² Diese kann in begründeten Fällen durch die Anstellungsbehörde auf maximal 1 Jahr verlängert werden.		
³ Während der ersten drei Monaten kann das Arbeitsverhältnis beidseitig jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden, danach mit einer Kündigungsfrist von einem Monat.		
§ 9a Beendigungsarten ⁽²⁾		
Das Arbeitsverhältnis endet durch:		
a) Kündigung;		
b) Ablauf einer befristeten Anstellung;		
c) fristlose Kündigung;		
d) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen;		
e) Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität;		
f) Erreichen der Altersgrenze;		
g) Tod;		
h) Ablauf der Amtsperiode, Entlassung auf Gesuch hin und Amtsenthebung.		
§ 10 Kündigungsfristen		
¹ Die 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	

Bisher		Geändert
² Im Anstellungsvertrag kann eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden.		
³ Die Kündigung kann jeweils auf Ende eines Monats ausgesprochen werden. ⁽²⁾		
⁴ Befristete Arbeitsverhältnisse enden spätestens mit Ablauf des Arbeitsvertrages.		
⁵ In gegenseitigem Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis auch mit abweichenden Kündigungsfristen aufgelöst werden.		
§ 11 Kündigungsform		
¹ Die Kündigung hat beidseits schriftlich zu erfolgen.		
² Geht die Kündigung von der Gemeinde aus, ist sie mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.		
§ 12 Ordentliche Kündigung		
¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können das Arbeitsverhältnis ohne Grundangabe kündigen.		
² Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündigen, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen.		
³ Wesentliche Gründe liegen vor:		
a.	wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist;	
b.	wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Annahme des neuen oder eines anderen zumutbaren Aufgabenbereiches ablehnt oder die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches nicht möglich ist;	
c.	wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aus Mangel an erforderlicher Fach-, Führungsoder Sozialkompetenz nicht in der Lage ist, ihre oder seine Aufgaben zu erfüllen oder ungenügende Leistungen erbringt;	

Bisher		Geändert
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.	
⁴ Eine 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.		
⁵ Die 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		
¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig jederzeit ohne Einhaltung von Fristen aufgelöst werden.		
² Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.		
³ Liegt 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		

Bisher	Geändert
Zusprechung einer Teilinvalidenrente ist das Arbeitsverhältnis neu abzuschliessen.	
§ 15 Versetzung in den Ruhestand ⁽²⁾	
(aufgehoben; neu §9a)	
§ 16 Kündigung zur Unzeit	
¹ Die Bestimmungen des Obligationenrechts über die Kündigung zur Unzeit sind nach Ablauf der Probezeit sinngemäss anzuwenden.	
² Im Falle unverschuldeter Krankheit oder unverschuldeten Unfalls beträgt die Sperrfrist jedoch im ersten Anstellungsjahr 90 Tage, danach 180 Tage.	
§ 17 Altersgrenzen	
¹ Das Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich am letzten Tag des Monats, in dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das 65. Altersjahr ⁽²⁾ vollendet haben.	
² Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen über die Altersgrenze hinaus bis zum Ende des laufenden Kalender- oder Schuljahres verlängert werden.	
³ aufgehoben ⁽²⁾	
⁴ Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Rahmen befristeter Arbeitsverhältnisse beschäftigt werden, gilt keine Altersgrenze.	
⁵ Für Inhaberinnen und Inhaber eines Nebenamtes im Vertragsverhältnis gelten die Vertragsbestimmungen.	
⁶ Mitglieder 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.	

Bisher	Geändert
§ 19 Arbeitszeugnis	
¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten auf Verlangen ein Zwischenzeugnis.	
² Sie haben Anspruch auf ein Austrittzeugnis, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistung und ihr Verhalten ausspricht.	
³ Auf Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.	
§ 20 Ferien	
¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Ferien bei vollem Lohn.	
² Der 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⁾	
³ Der Anspruch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zum vollendeten 20. Altersjahr sowie Lernende beträgt 25 Arbeitstage. ⁽¹⁾	
⁴ Die Anstellungsbehörde kann den Ferienanspruch gemäss Absatz 2 bei Vorliegen triftiger Gründe um maximal 10 Arbeitstage erhöhen.	
⁵ Mindestens 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	
¹ Der Ferienanspruch richtet sich nach der entlöhnten Beschäftigungsdauer.	
² Bei längerer Absenz infolge von Krankheit, Unfall, Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst oder aus anderen Gründen - ausgenommen bezahltem Schwangerschaftsurlaub - tritt eine Kürzung des Ferienanspruchs ein, und zwar wird bei einer Absenz von mehr als 6	

Bisher	Geändert
Monaten innerhalb eines Kalenderjahres der Ferienanspruch für jeden weiteren halben Monat um je 1/10 gekürzt.	
Bei einer Absenz über das Kalenderjahr hinaus wird im neuen Jahr eine bestandene Absenzendauer aus dem Vorjahr mitgerechnet. ⁽²⁾ letzter Satz	
³ aufgehoben ⁽²⁾	
⁴ Ist 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	
¹ Erkrankt 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 Arztzeugnis bestätigt werden, und	
c. kein grobes Selbstverschulden vorliegt.	
² Der Anstellungsbehörde ist die Gesundheitsstörung unverzüglich zu melden.	
§ 23 Bezahlter Urlaub	
¹ Frühestens 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.	

Bisher			Geändert
² Zuständig für die Bewilligung bezahlten Urlaubes ist der Gemeinderat.			
³ Der Gemeinderat erlässt eine spezielle Vollzugsverordnung.			
§ 24 Kurzurlaub			
¹ Es wird höchstens folgender bezahlter Kurzurlaub 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 im Sinne von § 59 (2)	1 Tag	
n.	Begleitung des eigenen Kindes am 1. Tag des Kindergartens und am 1. Schultag der Primarschule	½ Tag	

Bisher	Geändert
² Soweit die Ereignisse auf Frei- oder Feiertage fallen, besteht kein Anspruch auf Nachholung des Kurzurlaubs.	
³ Zuständig für die Bewilligung der bezahlten Kurzurlaube ist die Gemeindeverwalterin/der Gemeindeverwalter.	
§ 24a Öffentliches Amt, Expertenamt ⁽²⁾	
Der Gemeinderat gewährt einen bezahlten Urlaub für folgende Zwecke:	
a) Ausübung eines öffentlichen Amtes: nach effektivem Bedarf, wobei in der Regel bis zu 15 Arbeitstage pro Kalenderjahr nicht überschritten werden sollten;	
b) Teilnahme an Berufs- und höheren Fachprüfungen als Expertin oder Experte: bis zu 5 Arbeitstage pro Kalenderjahr.	
§ 25 Unbezahlter Urlaub	
¹ Der Gemeinderat kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Inhaberinnen und Inhabern von Nebenämtern unbezahlten Urlaub bis zu 2 Jahren bewilligen, sofern es die betrieblichen Möglichkeiten zulassen.	
² Für die Dauer des unbezahlten Urlaubes ist die Leistung von Prämien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) für Versicherungen (wie Vorsorgeeinrichtung, Unfallversicherungen) Sache der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters.	
§ 26 Bezahlter Mutterschaftsurlaub	
¹ Die 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.	
² Ab der Geburt hat die Mitarbeiterin unter Vorbehalt von Absatz 3 Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen. ⁽¹⁾	
³ Wird das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der Mitarbeiterin nach Beendigung des bezahlten bzw. unbezahlten	

Bisher	Geändert
Mutterschaftsurlaubs nicht für mindestens 3 Monate fortgesetzt, wird ab Geburt ein Urlaub von insgesamt 14 Wochen gewährt. ⁽¹⁾	
⁴ Der Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub entsteht:	
a. wenn das Kinde lebensfähig geboren wird; oder	
b. wenn die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat. ⁽¹⁾	
⁵ Die Arbeit kann frühestens 8 Wochen nach der Niederkunft wieder aufgenommen werden. ⁽¹⁾	
⁶ Nach 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⁾	
¹ Hat die Schwangerschaft bei Arbeitsantritt noch nicht bestanden, hat die Mitarbeiterin während des bezahlten Mutterschaftsurlaubs einen Lohnanspruch von 100% gemäss Arbeitsvertrag.	
² Hat die Schwangerschaft bei Arbeitsantritt schon bestanden, hat die Mitarbeiterin einen Lohnanspruch von 80 % gemäss Arbeitsvertrag.	
³ Wird das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der Mitarbeiterin nach Beendigung des bezahlten bzw. unbezahlten Mutterschaftsurlaubs nicht für mindestens 3 Monate fortgesetzt, hat sie einen Lohnanspruch von 80 % gemäss Arbeitsvertrag.	
⁴ aufgehoben.	
⁵ Bei wechselndem Beschäftigungsgrad vor Antritt des Mutterschaftsurlaubs ist der Durchschnitt der 6 vor Antritt des Mutterschaftsurlaubs bezogenen Monatsgrundlöhne, zuzüglich Sozialzulagen, massgebend.	

Bisher	Geändert
⁶ Wird der Beschäftigungsgrad auf Wunsch der Mitarbeiterin auf einen Zeitpunkt innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des bezahlten bzw. unbezahlten Mutterschaftsurlaubs reduziert, besteht ein Lohnanspruch von 80% gemäss bisherigem Arbeitsvertrag, mindestens aber in Höhe des Lohnes nach Reduktion des Beschäftigungsgrades.	
⁷ Während der Dauer der Lohnfortzahlung fällt die Erwerbsausfallentschädigung an den Arbeitgeber.	
§ 28 Unbezahlter Mutterschaftsurlaub	
¹ Auf 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 Mutterschaftsurlaubs zu stellen. In begründeten Fällen kann das Gesuch zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen. ⁽¹⁾	
² Der Urlaub kann ganz oder teilweise bezogen werden. Die Aufspaltung des Urlaubs in zeitlich getrennte Teilabschnitte ist im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten möglich.	
³ Nach Ablauf des unbezahlten Mutterschaftsurlaubs 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⁾	
⁴ Für die Dauer des unbezahlten Mutterschaftsurlaubes ist die Leistung von Prämien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) für Versicherungen (wie Vorsorgeeinrichtung, Unfallversicherungen) Sache der Mitarbeiterin.	
§ 29 Bezahlter Vaterschaftsurlaub	
¹ Bei der Geburt eines eigenen Kindes (oder bei Mehrlingsgeburten), wird dem Vater ein bezahlter Urlaub von 5 Tagen gewährt. ⁽¹⁾	

Bisher	Geändert
² Der Urlaub ist innerhalb von 3 Monaten ab dem Tag der Geburt des Kindes zu beziehen.	
³ Die Urlaubstage können aneinander oder einzeln bezogen werden.	
§ 29a Unbezahlter Vaterschaftsurlaub	
¹ Auf 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.	
² Der Urlaub kann ganz oder teilweise bezogen werden. Die Aufspaltung des Urlaubs in zeitlich getrennte Teilabschnitte ist im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten möglich.	
³ Für die Dauer des unbezahlten Vaterschaftsurlaubes ist die Leistung von Prämien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) für Versicherungen (wie Vorsorgeeinrichtung, Unfallversicherungen) Sache des Mitarbeiters.	
§ 30 Adoptionsurlaub ⁽¹⁾	
¹ Bei 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.	
² Im Falle einer Adoption, bei der das Kind vor der Adoption nicht bei den Adoptiveltern gelebt hat, gilt für die Adoptiveltern der Absatz 1 analog.	
³ Arbeiten beide Elternteile bei der Gemeinde Sissach, so besteht insgesamt nur ein Anspruch auf bezahlten Urlaub im Umfang von 8 Wochen.	
⁴ Die Eltern können diesen nach eigenem Ermessen unter sich aufteilen.	
§ 30a Arbeitsunfähigkeit während des Elternurlaubs ⁽¹⁾	

Bisher	Geändert
¹ Krankheit oder Unfall nach Antritt des Elternurlaubs zieht keine Verlängerung des Urlaubs nach sich.	
² Der bezahlte Mutterschaftsurlaub wird nicht an die Dauer der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall angerechnet.	
§ 31 Passives Wahlrecht, Mitwirkung	
¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht das passive Wahlrecht in Kommissionen sowie kommunale, kantonale und eidgenössische Behörden zu. Zur Ausübung eines Mandates stehen den Gewählten jährlich bis max. ⁽²⁾ 15 bezahlte, nicht als Ferien anrechenbare Arbeitstage zur Verfügung.	
² Nicht in Gemeindebehörden (Gemeinderat/Gemeindekommission ⁽²⁾) und die Kontrollorgane (Rechnungsprüfungs- und Geschäftsprüfungskommission) wählbar sind die Mitglieder des Regierungsrates und des Kantonsgerichts sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde.	
³ Das Personal der Gemeinde wählt eine Angestelltenvertretung. Alle Zweige sind angemessen zu berücksichtigen. Der Gemeinderat erlässt eine entsprechende Verordnung. ⁽²⁾ letzter Satz	
<u>B. Pflichten</u>	
§ 32 Verantwortlichkeit	
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haften gegenüber der Gemeinde für den dieses vorsätzlich oder grobfahrlässig zugefügten Schadens.	
§ 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	
¹ Bei der Übernahme von erheblichen Kosten für bezahlten Urlaub, Kurskosten und Spesen ist die Arbeitsverpflichtung bzw. die	

Bisher	Geändert
Rückerstattungspflicht in einer separaten Vereinbarung zu regeln.	
² Wird 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%	
³ Für vom Arbeitgeber angeordnete Kursbesuche, die zur Ausübung der Arbeit gemäss Dienstordnung notwendig bzw. obligatorisch sind, besteht keine Rückerstattungspflicht.	
§ 35 Nebenerwerb	
¹ Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Beschäftigungsgrad ab 50 Prozent haben vor der Übernahme einer bezahlten Nebenbeschäftigung die Bewilligung des Gemeinderates einzuholen.	
² Die Bewilligung kann verweigert werden, wenn die Nebenbeschäftigung die bei der Gemeinde ausgeübte Tätigkeit direkt konkurrenziert oder die ordnungsgemässe Aufgabenerfüllung beeinträchtigt.	
§ 36 Arbeitszeit, Stellvertretung, Mehrstunden	
¹ Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit und das Stellvertretungsverhältnis.	
² Wenn es die Arbeit erfordert, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit und über die vorgeschriebene Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden.	
³ Vom 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.	
⁴ Entstehen durch Sitzungsteilnahmen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kommissionen oder Arbeitsgruppen Mehrstunden und können diese nicht	

Bisher	Geändert
kompensiert werden, sind sie nach Massgabe der Lohnreihung ohne Zuschläge zu entschädigen. ⁽²⁾	
§ 37 Schweigepflicht	
Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter inkl. Nebenämter sowie Behörden- und Kommissionsmitglieder der Gemeinde gilt die Schweigepflicht gemäss Gemeindegesetz. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses bzw. nach einem Rücktritt bestehen. ⁽²⁾	
§ 38 Ablehnung Vorteile	
¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern inkl. Nebenämter ⁽²⁾ 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.	
² Von diesem Verbot ausgenommen ist die Annahme von Geschenken von geringem Wert sowie von wissenschaftlichen und kulturellen Auszeichnungen.	
IV. Besondere Bestimmungen	
§ 39 Berufliche Vorsorge (2)	
¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei einer anerkannten Vorsorgeeinrichtung für die berufliche Vorsorge versichert.	
² Die Aufgaben und Kompetenzen der Gemeinde als Arbeitgeberin werden vom Gemeinderat wahrgenommen.	
§ 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	

Bisher	Geändert
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	
¹ Die Einwohnergemeinde fördert die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Zusammenarbeit mit dem Kanton und den Berufsverbänden.	
² Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können zum Besuch von Fortbildungskursen angehalten werden.	
³ Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Besuche von Vorträgen und Kursen verpflichtet, so übernimmt die Gemeinde die Kosten. Ausbildungskosten können mit Auflagen verbunden werden (§ 34).	
⁴ Soweit die freiwillige Fortbildung im Interesse der Gemeinde liegt, kann der Gemeinderat angemessene Beiträge an die Kosten bewilligen.	
⁵ Behördenmitglieder haben die Möglichkeit Fortbildungskurse nach Zustimmung des Gemeinderates zu besuchen.	
⁶ Die 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	
¹ Disziplinarbehörde ist der Gemeinderat.	¹ Disziplinarbehörde ist der Gemeinderat. Er kann die Aufgabe für alle Funktionen unterhalb der Abteilungsleitenden ganz oder teilweise an die Verwaltungsleitung delegieren.

Bisher		Geändert
² Die Disziplinarbehörde kann spezielle Beauftragte oder Kommissionen als Untersuchungsorgane einsetzen.		
³ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.		
⁴ Disziplinarverfügungen sind dem Betroffenen schriftlich mitzuteilen.		
⁵ Wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist, kann er vorläufig gefällt werden. Die Anhörung ist sobald wie möglich nachzuholen.		
§ 46 Disziplinar massnahmen		
Die Personalkommission kann dem Gemeinderat nachfolgende Disziplinar massnahmen beantragen:		Folgende Disziplinar massnahmen kommen zur Anwendung:
a.	schriftlicher Verweis	
b.	aufgehoben ⁽²⁾	
c.	Amtsenthörung ⁽²⁾	
d.	Entlassung	
Zusatz aufgehoben ⁽²⁾		
§ 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		
¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf den Lohn gemäss Arbeitsvertrag.		
² Je ein Dreizehntel des Jahreslohnes wird in der Regel am 25. jeden Monats ausgerichtet.		
³ Der 13. Monatslohn wird anfangs Dezember oder pro rata bei Austritt ausbezahlt.		

Bisher	Geändert	
⁴ Die 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		
¹ Der 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⁾		
² Die Höhe richtet sich nach den jeweils geltenden Ansätzen des Kantons und ist im Anhang 1 geregelt.		
§ 50 Erziehungszulagen ⁽¹⁾		
¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Anspruch auf eine Familienzulage gemäss Bundesgesetzgebung über die Familienzulagen haben, erhalten eine Erziehungszulage.		
² Der Anspruch richtet sich nach den jeweils geltenden Bestimmungen des Kantons.		
³ Die 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		

Bisher		Geändert
zum Maximum richten sich nach der kantonalen Regelung.		
§ 54 Klassifikation		
¹ Die Funktionen sind den folgenden Lohnklassen zugeordnet:		
<u>Funktionsgruppen</u> ⁽²⁾	<u>Lohnklassen</u>	
Verwaltungsleitung	7 - 11	
Bereichsleitung	9 - 15	
Abteilungsleitung	12 - 17	
Leitung von Betriebsgruppen	15 - 21	
Administrative / technische / soziale / erzieherische / kulturelle / gesundheitliche Tätigkeit	13 - 23	
Administrative / technische / betriebliche Hilfstätigkeit	23 - 28	
<u>Soziales, Bildung, Gesundheit und Kultur</u>		
- Sozialarbeiter/in	16 - 14	
- Logopäde/in	13 nach kant. Personalrecht	
- Vorschulheilpädagoge/in	12 do	
- Kindergärtner/in	14 do	
- Hebamme	19 - 17	
- Bibliothekare/innen	23 - 20 ⁽¹⁾	
<u>Wartung von Gebäuden und Anlagen</u>		
- Hauswarte	19 - 17	
- Bad-/Eismeister	19 - 17	
- Reinigungspersonal	24	

Bisher		Geändert
<u>Technisches Personal</u> ⁽¹⁾		
- Leiter Werkhof	16 - 14	
- Leiter Werkhof Stv.	17 - 16	
- Gemeindearbeiter/in gemäss Stellenbeschrieb	23 - 17	
- Aushilfen	25 - 24	
² Die 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.		² Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wird nach einer vom Gemeinderat beschlossenen Systematik in eine ihrer bzw. seiner Funktion entsprechenden Lohnklasse eingereiht. Über die persönliche Einreihung und Anrechnung von Erfahrungsstufen entscheidet die Verwaltungsleitung. Bei Abteilungsleitenden und der Verwaltungsleitung entscheidet der Gemeinderat über die Einreihung und die Anrechnung von Erfahrungsstufen.
³ Für spezielle Aufgaben können funktionsbezogene Entschädigungen (Pauschalen) entrichtet werden. Der Gemeinderat entscheidet über die Auszahlungsmodalitäten ⁽¹⁾		
a.	Dauer	
b.	Höhe.	
C. <u>Beförderungen, Zulagen und Prämien</u>		
§ 55 Stufenanstieg		
¹ Bei unbestritten guter Leistung erfolgt der Anstieg in den Anlauf- oder Erfahrungsstufen jährlich per 1. Januar.		
² Beginnt ein Arbeitsverhältnis vor dem 1. Juli eines Jahres gilt das betreffende Kalenderjahr als anrechenbares Erfahrungsjahr.		
³ Ein unbezahlter Urlaub ist für die Berechnung der Erfahrungsstufen angemessen zu berücksichtigen.		
⁴ Die Anstellungsbehörde entscheidet über eine allfällige Beschleunigung oder Verzögerung des Stufenanstiegs.		

Bisher		Geändert
§ 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		
¹ Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erstmals nach zehn Jahren und jeweils nach fünf weiteren Dienstjahren eine Treueprämie ausgerichtet.		
² Die Treueprämie berechnet sich auf der Basis eines Monatslohnes ohne Zulagen wie folgt:		
a.	nach 10 und 15 Dienstjahren: $\frac{1}{4}$ Monatslohn oder 1 Woche Urlaub	
b.	nach 20 Dienstjahren: $\frac{1}{2}$ Monatslohn oder max. 2 Wochen Urlaub	
c.	nach je weiteren 5 Dienstjahren: 1 Monatslohn oder max. 4 Wochen Urlaub	
³ Für die Berechnung der Treueprämie ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad während der Fälligkeit vorausgegangenen fünf Jahre massgebend. ⁽²⁾		
⁴ Der Gemeinderat regelt die Abgabe von Treueprämien an Inhaberinnen und Inhaber eines Nebenamtes sowie die Ausrichtung eines Geschenkes an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Inhaberinnen und Inhaber eines Nebenamtes bei Beendigung einer langjährigen Amtstätigkeit bzw. eines langjährigen Arbeitsverhältnisses. ⁽²⁾		

Bisher		Geändert
D. Lohnfortzahlung, Lohnnachgenuss und Auskauf Rentenkürzung		
§ 60 Lohn bei Krankheit, Unfall usw.		
¹ Beim 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.		
² 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.		
³ Bei 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.		
⁴ Bei 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	
⁵ Während 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,		

Bisher		Geändert
fällt nur der den vollen Lohn übersteigende Teil an den Arbeitgeber.		
⁶ Genugtuungsansprüche und Entschädigungen für Integritätsschäden stehen in jedem Fall der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zu.		
§ 60a Kürzung, Verweigerung oder Rückforderung der Lohnzahlung		
¹ Die 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		
¹ Beim Ableben einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters haben die Erbberechtigten Anspruch auf den vollen Lohn für den laufenden Monat.		
² Hinterlässt 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 Renten Kürzung (2)		

Bisher	Geändert
¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich gemäss den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung vorzeitig pensionieren lassen.	
² Bezüglich speziellen Beiträgen der Gemeinde als Arbeitgeberin an Sozialversicherungseinrichtungen gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts.	
³ aufgehoben	
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 Reglements ausgerichtet.	
§ 64 Behörden	
¹ Die Präsidien folgender Behörden und Kommissionen erhalten eine Jahresvergütung gemäss Anhang 1: ⁽¹⁾	
- Sozialhilfebehörde	
- Ortsschulrat	
- aufgehoben ⁽²⁾	
- aufgehoben ⁽²⁾	
- aufgehoben ⁽²⁾	
Für alle übrigen Nebenämter und Funktionen werden die Vergütungen im Rahmen des Budgets durch die Einwohnergemeindeversammlung festgelegt.	
² Die Vergütung für Schulbesuche von Schulratsangehörigen wird im Rahmen des Voranschlages festgelegt.	
§ 65 Teuerungsausgleich ⁽¹⁾	

Bisher	Geändert
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	
¹ Kommissions- 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⁾	
² Anpassungen der Ansätze werden durch die Einwohnergemeindeversammlung im Rahmen des Voranschlages festgelegt.	
VIII. Übergangsbestimmungen	
§ 67 Anstellung Lehrpersonen	
aufgehoben ⁽²⁾	
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.	