

Teil-Revision des Personalreglements vom 28. August 2006

Bisherige Fassung	Neue Fassung	Kommentar
§ 5 Lehrkräfte Die Lehrkräfte der Primarschule, des Kindergartens und der Musikschule sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde. Sie unterstehen der kantonalen Personalgesetzgebung.	§ 5 Lehrkräfte Schulen Die Schulleitungsmitglieder und Lehrkräfte der Primar stufenschule, des Kindergartens und der Musikschule sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde. Sie unterstehen der kantonalen Personalgesetzgebung.	Präzisierung, da Schulleitungsmitglieder kaum mehr Unterricht erteilen.
§ 12 Berufliche Vorsorge ¹ Der Beitritt zu einer beruflichen Vorsorgeeinrichtung der Gemeinde ist im Rahmen der eidgenössischen Vorschriften obligatorisch. ² Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die kein Obligatorium besteht, schliesst die Gemeinde eine Risikoversicherung ab.	§ 12 Berufliche Vorsorge ¹ Der Beitritt zu einer beruflichen Vorsorgeeinrichtung der Gemeinde ist im Rahmen der eidgenössischen Vorschriften obligatorisch. ² Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die kein Obligatorium besteht, schliesst die Gemeinde eine Risikoversicherung ab.	Abs. 2: Eine solche Risikoversicherung besteht seit der Reform der BLPK nicht mehr und ist gemäss Auskunft von Versicherungsexperten auch nicht sinnvoll: Bei Löhnen bis zur gesetzlichen Eintrittsschwelle (CHF 21'150) sei die Deckung über die AHV ausreichend.
§ 15 Aufsicht ¹ Die Aufsicht über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steht dem Gemeinderat zu. Er wird vertreten durch das Gemeindepräsidium. ²	§ 15 Aufsicht ¹ Die Aufsicht über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steht dem Gemeinderat zu. Er wird vertreten durch das Gemeindepräsidium. ²	Die grundsätzliche Aufsicht des GR als Gesamtbehörde muss auch in Beachtung von § 86 Abs. 1 Ziff. 4 des Gemeindegesetzes beibehalten werden; sie ist sinnvoll, da ja auch allfällige Rechtsmittel gemäss § 86 Personalreglement in letzter kommunaler Instanz an den GR gehen. Der zweite Satz kann gestrichen werden.
§ 21 Arbeitszeit ¹ Die Einwohnergemeinde bekennt sich zu fortschrittlichen und flexiblen Arbeitszeitmodellen.	§ 21 Arbeitszeit ¹ Die Einwohner Gemeinde bekennt sich zu fortschrittlichen und flexiblen Arbeitszeitmodellen.	Anpassung an die „übliche“ Bezeichnung
§ 22 Arbeitsverhinderung ¹ Bei Krankheit oder sonstiger Arbeitsverhinderung ist der vorgesetzten Stelle umgehend zuhanden des zuständigen Geschäftsleiters bzw. der zuständigen	§ 22 Arbeitsverhinderung ¹ Bei Krankheit oder sonstiger Arbeitsverhinderung ist der vorgesetzten Stelle umgehend zuhanden des zuständigen Geschäftsleiters bzw. der zuständigen	Die Kompetenz, die Arbeitsunfähigkeit durch einen Vertrauensarzt abklären lassen, soll an die Leitung der jeweiligen Verwaltung abgegeben werden.

Geschäftsleiterin Mitteilung zu machen. ²Der zuständige Geschäftsleiter bzw. die zuständige Geschäftsleiterin hat das Recht, ab erstem Krankheitstag ein Zeugnis zu verlangen. In begründeten Fällen kann der Gemeinderat die Arbeitsunfähigkeit durch einen Vertrauensarzt abklären lassen.	Geschäftsleiterin Mitteilung zu machen. ²Der zuständige Geschäftsleiter bzw. die zuständige Geschäftsleiterin hat das Recht, ab erstem Krankheitstag ein Zeugnis zu verlangen. In begründeten Fällen kann der Gemeinderat <i>er/sie</i> die Arbeitsunfähigkeit durch einen Vertrauensarzt abklären lassen.	
§ 26 Kostenübernahme ¹Die Gemeinde übernimmt die Kosten der vom Gemeinderat angeordneten Fort- und Weiterbildung. ²An die vom Gemeinderat bewilligte Fort- und Weiterbildung können Beiträge geleistet werden.	§ 26 Kostenübernahme ¹Die Gemeinde übernimmt die Kosten der vom Gemeinderat <i>von der/dem zuständigen Geschäftsleitenden</i> angeordneten Fort- und Weiterbildung. ²An die vom Gemeinderat <i>zuständigen Geschäftsleitungsmitglied</i> bewilligte Fort- und Weiterbildung können Beiträge geleistet werden.	Auch diese Kompetenz wird der Geschäftsleitung übertragen
§ 28 Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitererrat ¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wählen, u.a. zur Wahrnehmung ihrer Rechte, aus ihrer Mitte einen Mitarbeitererrat. ²Der Gemeinderat erlässt in Zusammenhang mit den Mitarbeiterinnen und den Mitarbeitern eine Verordnung betreffend Organisation und Aufgaben des Mitarbeiterrates.	§ 28 Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitererrat ¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wählen, u.a. zur Wahrnehmung ihrer Rechte, aus ihrer Mitte einen Mitarbeitererrat. ²Der Gemeinderat erlässt in Zusammenhang mit den Mitarbeiterinnen und den Mitarbeitern eine Verordnung betreffend Organisation und Aufgaben des Mitarbeiterrates.	„im Zusammenhang mit....“ macht sprachlich wenig Sinn. Dass die Mitarbeitenden (auch) beim Erlass dieser Verordnung angehört werden müssen, ergibt sich aus § 29.
	§ 29a Meldung von Missständen ¹<i>Sind Mitarbeitende der Ansicht, sie hätten einen Missstand innerhalb der Verwaltung festgestellt, können sie den/die für die fragliche Organisationseinheit zuständige/n Vorgesetzte/n über ihre Beobachtung informieren. Nach Ausschöpfung des Dienstwegs können sie an den Gemeinderat gelangen.</i> ²<i>Alternativ oder falls auf diesem Wege keine Einigung erzielt werden kann, sind sie berechtigt, sich an den kantonalen Ombusman zu wenden.</i> ³<i>Anwendbar sind die Vorgaben nach kantonalem</i>	Empfehlung Proficio: „Einführung eines Reglements betreffend Whistleblowing mit Einführung einer offiziellen Meldestelle“ . Angestrebt wird nach wie vor, dass Unstimmigkeiten innerhalb der Verwaltung in erster Linie intern beigelegt werden können. Der Ombudsman ist jedoch auch zuständig für kommunale Angelegenheiten: Diese vom kantonalen Recht vorgesehene Möglichkeit darf nicht ausser Acht gelassen werden und kann alternativ oder nach Ausschöpfung des internen (Dienst-)weg

	<i>Recht.</i>	beschritten werden. Die Definition des Missstandes und das Verfahren werden in §§ 32a ff. der kantonalen Personalverordnung (SGS 150.11) sowie dem Gesetz über den Ombudsman (SGS 160) festgelegt.
§ 30 Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf ein jährliches Beurteilungs- und Förderungsgespräch mit ihrem bzw. ihrer Vorgesetzten. Mögliche lohnrelevante Massnahmen sind der Mitarbeiterin, bzw. dem Mitarbeiter vor der Beschlussfassung durch den GR zu eröffnen. ² Sind sie mit dem Verlauf oder dem Ergebnis des Gesprächs nicht einverstanden, haben sie das Recht, eine Wiederholung mit dem bzw. der nächsthöheren Vorgesetzten zu verlangen. ³ Das Ergebnis der Beurteilung ist von der Geschäftsleitung zu genehmigen. Sie achtet auf interne Gerechtigkeit.	§ 30 Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf ein jährliches Beurteilungs- und Förderungsgespräch mit ihrem bzw. ihrer Vorgesetzten. Mögliche lohnrelevante Massnahmen sind der Mitarbeiterin, bzw. dem Mitarbeiter vor der Beschlussfassung durch den GR zu eröffnen. ² Sind sie mit dem Verlauf oder dem Ergebnis des Gesprächs nicht einverstanden, haben sie das Recht, eine Wiederholung mit dem bzw. der nächsthöheren Vorgesetzten zu verlangen. ³ Das Ergebnis der Beurteilung ist von der Geschäftsleitung zu genehmigen. Sie achtet auf interne Gerechtigkeit.	Der zweite Satz von Abs. 1 soll gestrichen werden: Thema von § 30 ist das MAG und die daraus sich ergebende Beurteilung. Das MAG ist nicht Grundlage für den Beschluss über lohnrelevante <u>Massnahmen</u> wie z.B. Beförderung, Versetzung, etc. Der Prozess der (normalen) Lohnentwicklung und die rechtlichen Möglichkeiten der Mitarbeitenden sind demgegenüber in § 40 beschrieben; dort ist vorgesehen, dass die GL die Entwicklung aufgrund der Resultate der MAG bestimmt und dieser Entscheid von den betroffenen MA an den GR weiter gezogen werden kann.
§ 36 Rechtsschutz ¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gegen die im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit ein gerichtliches Verfahren angehoben wird, erhalten Rechtsschutz. ² Will eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter im Zusammenhang mit ihrer/seiner Tätigkeit gerichtlich vorgehen, kann die Gemeinde Rechtsschutz geben. Der Gemeinderat entscheidet über Gewährung, Art und Umfang des Rechtsschutzes. ³ Bei erwiesenem grobem Verschulden der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters können Regressansprüche geltend gemacht werden.	§ 36 Rechtsschutz ¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gegen die im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit ein gerichtliches Verfahren angehoben wird, erhalten Rechtsschutz. ² Will eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter im Zusammenhang mit ihrer/seiner Tätigkeit gerichtlich vorgehen, kann die Gemeinde Rechtsschutz geben. Der Gemeinderat <i>Der/die zuständige Geschäftsleitende</i> entscheidet über Gewährung, Art und Umfang des Rechtsschutzes. ³ Bei erwiesenem grobem Verschulden der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters können Regressansprüche geltend gemacht werden.	Auch diese Kompetenz wird der Geschäftsleitung übertragen.
§ 37 Stelleneinreihung ¹ Die Stellen werden vom Gemeinderat gemäss der	§ 37 Stelleneinreihung ¹ Die Stellen werden vom Gemeinderat gemäss der	Dieser Verweis auf den Kanton ist ausdrücklich in § 47 festgelegt, kann hier also gestrichen werden.

kommunalen Funktionsbewertungstabelle in eine Lohnklasse eingereiht. Die Einreihung erfolgt in der Regel in Anlehnung an die kantonale Modellumschreibung. ²Die kommunalen Lohnklassen und Erfahrungsstufen entsprechen betragsmässig denjenigen des Kantons. Die vom Kanton beschlossenen Teuerungs- und Reallohnanpassungen werden übernommen.	kommunalen Funktionsbewertungstabelle in eine Lohnklasse eingereiht. Die Einreihung erfolgt in der Regel in Anlehnung an die kantonale Modellumschreibung. ²Die kommunalen Lohnklassen und Erfahrungsstufen entsprechen betragsmässig denjenigen des Kantons. Die vom Kanton beschlossenen Teuerungs- und Reallohnanpassungen werden übernommen.	
§ 42 Persönliche Zulage ¹Zur Auszeichnung, Gewinnung oder Erhaltung besonders qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder ganzer Teams kann der Gemeinderat eine einmalige, eine befristete oder eine unbefristete Zulage von bis zu 10 % des Jahreslohnes zusprechen. ²Der Gemeinderat überprüft jährlich, ob die Voraussetzungen für eine unbefristete zugesprochene persönliche Zulage noch erfüllt sind.	§ 42 Persönliche Zulage ¹Zur Auszeichnung, Gewinnung oder Erhaltung besonders qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder ganzer Teams kann der Gemeinderat <i>der/die zuständige Geschäftsleitende</i> eine einmalige, eine befristete oder eine unbefristete Zulage von bis zu 10 % des Jahreslohnes zusprechen. ²Der Gemeinderat <i>Der/die zuständige Geschäftsleitende</i> überprüft jährlich, ob die Voraussetzungen für eine unbefristete zugesprochene persönliche Zulage noch erfüllt sind.	Auch diese Kompetenz wird der Geschäftsleitung übertragen.
§ 57 Funktionszulage ¹Der Gemeinderat kann eine Funktionszulage zusprechen, wenn einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter Arbeiten übertragen werden, die nicht mit der angestammten Funktion verbunden sind.	§ 57 Funktionszulage ¹Der Gemeinderat <i>Der/die zuständige Geschäftsleitende</i> kann eine Funktionszulage zusprechen, wenn einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter Arbeiten übertragen werden, die nicht mit der angestammten Funktion verbunden sind.	Auch diese Kompetenz wird der Geschäftsleitung übertragen.
§ 61 Bei Krankheit etc. Erreichen die Absenzen infolge Krankheit, Unfall, Bildungs-, Schwangerschaftsurlaub, Militär- oder Zivildienst oder anderen Gründen zusammen während des Kalenderjahres drei Monate, so wird der Ferienanspruch proportional zum Ausfall der Arbeitszeit reduziert.	§ 61 Bei Krankheit etc. Absenzen Erreichen die Absenzen infolge Krankheit, Unfall, Bildungs-, Schwangerschaftsurlaub, Militär- oder Zivildienst oder anderen Gründen zusammen während des Kalenderjahres drei Monate, so wird der Ferienanspruch proportional zum Ausfall der Arbeitszeit reduziert.	Der umfassende Ausdruck soll auch in den Titel einfließen
§ 63 Bezahlter Urlaub ¹Nachstehende Urlaubstage können auf vorheriges	§ 63 Bezahlter Urlaub ¹Nachstehende Urlaubstage können auf vorheriges	In den Fällen von Abs. § 1 handelt es sich um nicht planbare Kurzabsenzen und die Zuständigkeit des

Gesuch hin ohne Gehaltsabzug und ohne Anrechnung an die Ferien vom zuständigen Verwalter bzw. der zuständigen Verwalterin gewährt werden: ³In ausserordentlichen Fällen kann die Geschäftsleitung auf begründetes Gesuch hin bis zu drei Urlaubstage bewilligen. Über Gesuche um Urlaub von mehr als drei Tagen entscheidet der Gemeinderat.	Gesuch hin ohne Gehaltsabzug und ohne Anrechnung an die Ferien von der/dem zuständigen Verwalter bzw. der zuständigen Verwalterin Vorgesetzten gewährt werden: • bei Todesfällen engerer Familienangehöriger sowie von Mitgliedern der Wohngemeinschaft bis 3 Tage • zur Bestattung von Verwandten innerhalb der Region ½ Tag ausserhalb der Region 1 Tag • bei eigener Hochzeit 3 Tage • bei Hochzeit in der eigenen Familie 1 Tag • bei Geburt eines eigenen Kindes 2 Tage • bei Spitalbesuch von Partner/in und Kindern pro Woche bis zu ½ Tag • bei Umzug des eigenen Haushaltes 1 Tag • ab 20. Dienstjubiläum alle 5 Jahre 1 Tag • Entlassung aus der Wehrpflicht 1 Tag • zur Betreuung und Pflege kranker Angehöriger (Partner, Kinder, Eltern) im Einzelfall bis zu 3 Tage, maximal pro Jahr 5 Tage • Einschulung des eigenen Kindes in Kindergarten und Primarschule ½ Tag ² ³In ausserordentlichen Fällen kann die Geschäftsleitung der/die zuständige Geschäftsleitende auf begründetes Gesuch hin bis zu drei zusätzliche Urlaubstage bewilligen. Über Gesuche um Urlaub von mehr als drei Tagen entscheidet der Gemeinderat.	direkten Vorgesetzten ist sinnvoll. Das Dienstaltersgeschenk „<i>ab 20. Dienstjubiläum alle 5 Jahre 1 Tag</i>“ kann hier gestrichen werden, da dieses bereits in § 46 geregelt ist. Weitergehende Urlaubsgesuche werden vom zuständigen Geschäftsleitenden entschieden.
§ 65 Unbezahlter Urlaub In besonderen Fällen kann der Gemeinderat unbezahlten Urlaub bis zur Höchst-dauer von einem Jahr gewähren.	§ 65 Unbezahlter Urlaub In besonderen Fällen kann der Gemeinderat der/die <i>zuständige Geschäftsleitende</i> unbezahlten Urlaub bis zur Höchstdauer von einem Jahr gewähren.	Auch diese Kompetenz wird der Geschäftsleitung übertragen.
§ 67 Bildungsurlaub	§ 67 Bildungsurlaub	Auch diese Kompetenz wird der Geschäftsleitung

¹Frühestens nach Erfüllung von 7 Dienstjahren kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein bezahlter Bildungsurlaub für insgesamt höchstens 3 Monate bewilligt werden..... ⁵Zuständig für die Bewilligung des bezahlten Urlaubes ist der Gemeinderat. ⁶Näheres regelt die Verordnung.	¹Frühestens nach Erfüllung von 7 Dienstjahren kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein bezahlter Bildungsurlaub für insgesamt höchstens 3 Monate bewilligt werden..... ⁵Zuständig für die Bewilligung des bezahlten Urlaubes ist der Gemeinderat. <i>Die Bewilligung wird von der/dem zuständigen Geschäftsleitenden erteilt.</i> ⁶Näheres regelt die Verordnung.	übertragen. Zudem sprachliche Anpassung in Abs. 2 (Zur Vermeidung von doppelter Nutzung von „zuständig“)
§ 71 Zuständigkeit ¹Der Gemeinderat ist für die Anstellung des Gemeindepersonals zuständig. ²Der Gemeinderat kann diese Kompetenz in der Verordnung an die Geschäftsleitung delegieren.	§ 71 Zuständigkeit ¹Der Gemeinderat ist für die Anstellung des Gemeindepersonals zuständig. ²Der Gemeinderat kann diese Kompetenz in der Verordnung an die Geschäftsleitung delegieren. ¹<i>Die Geschäftsleitung ist für Abschluss und Änderung der Arbeitsverträge des Gemeindepersonals zuständig.</i> ²<i>Für die Mitglieder der Geschäftsleitung ist der Gemeinderat zuständig.</i>	In der Personalverordnung (§ 4) wird jetzt noch festgehalten, dass die GL Anstellungsverträge mit den Mitarbeitenden der LK 13 – 28 abschliesst. Diese Bestimmung (und daher auch die Delegationskompetenz) wird nicht mehr benötigt. Anstellungsverträge mit Mitarbeitenden werden demnach von den beiden Verwaltungsleitern unterzeichnet.
§ 75 Kündigungsfristen ¹Die Kündigungsfrist wird im Rahmen des Obligationenrechts im Anstellungsvertrag festgesetzt. ²In besonderen Fällen kann vertraglich eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden. ³Als Kündigungstermin gilt jeweils das Ende eines Kalendermonats (ausgenommen während der Probezeit).	§ 75 Kündigungsfristen ¹Die Kündigungsfrist wird im Rahmen des Obligationenrechts im Anstellungsvertrag festgesetzt. <i>beträgt</i> • <i>während der Probezeit 7 Tage</i> • <i>im ersten Dienstjahr 1 Monat</i> • <i>ab dem zweiten Dienstjahr 3 Monate.</i> ²In besonderen Fällen kann vertraglich eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden. ³Als Kündigungstermin gilt jeweils das Ende eines Kalendermonats (ausgenommen während der Probezeit).	Die Fristen (1 Monat im 1. Dienstjahr, nachher 3 Monate) entsprechen der Praxis; das OR sieht demgegenüber in seinem Art. 335c Abs. 1 Folgendes vor: „Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.“ (Für Kündigungen während der Probezeit gilt gemäss Art. 335b OR ebenfalls 1 Woche.)
§ 78 Vertragliche Auflösung Das Arbeitsverhältnis kann durch Vereinbarung zwischen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und dem Gemeinderat ohne Rücksicht auf die gesetzlichen und vertraglichen Fristen und Termine jederzeit	§ 78 Vertragliche Auflösung und Kündigung ¹Das Arbeitsverhältnis kann durch Vereinbarung zwischen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und dem Gemeinderat <i>der Anstellungsbehörde gemäss § 71</i> ohne Rücksicht auf die gesetzlichen und vertraglichen	Wer Verträge abschliessen darf, muss sie auch selber wieder auflösen können: Daher sind die Verwaltungsleitenden befugt, einvernehmliche Austrittsvereinbarungen abzuschliessen. Kommt keine Einigung zustande, soll die Kündigung

aufgelöst werden.	Fristen und Termine jederzeit aufgelöst werden. ²In strittigen Fällen verfügt der Gemeinderat die Kündigung.	(per einseitiger Verfügung) durch den GR ausgesprochen werden, bevor als 1. kantonale Instanz der RR angerufen werden kann. Dass die Verwaltungsleitenden keine Kündigungsverfügungen erlassen können, weicht zwar von der vom ER gewünschten Handhabe ab, wonach alle Personal-Befugnisse bei der Verwaltung liegen sollen: Um den Rechtsweg (und damit die Dauer eines strittigen Verfahrens) nicht unnötig zu verlängern, wird dem ER diese Lösung vorgeschlagen. Einzelheiten siehe Vorlage.
	Alternative: § 78 Vertragliche Auflösung und Kündigung ¹Das Arbeitsverhältnis kann durch Vereinbarung zwischen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und dem Gemeinderat der Anstellungsbehörde gemäss § 71 ohne Rücksicht auf die gesetzlichen und vertraglichen Fristen und Termine jederzeit aufgelöst werden. ²In strittigen Fällen wird die Kündigung verfügt.	Sollte der ER dennoch wünschen, dass auch die Verwaltungsleiter eine Kündigung verfügen können, müsste § 78 so lauten.
	§ 78a Unzulässige Kündigung ¹Erweist sich die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nachträglich als unzulässig bzw. unbegründet, hat die betreffende Person Anspruch auf Entschädigung bis zu einem Jahresgehalt. ²Wenn im Fall einer fristlosen Kündigung wichtige Gründe fehlen, so ist zusätzlich zu einer Entschädigung nach Abs. 1 die Fortzahlung des Lohnes bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zu leisten. ³Es besteht kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung. ⁴Einer allfälligen Beschwerde gegen die Kündigung kommt keine aufschiebende Wirkung zu.	Gemäss Empfehlungen proficio: Die Gemeinde hat in ihrem Personalreglement keine Bestimmung, wie mit einer unzulässigen Kündigung umgegangen werden muss. Daher entfaltet eine unzulässige Kündigung derzeit noch keine Wirkung, und das Arbeitsverhältnis muss in jedem Falle fortgesetzt werden, wie wenn nichts passiert wäre. Da dies unter Umständen für alle Beteiligten zu einer untragbaren Situation führen könnte, wird (in Anlehnung an das das Personalreglement Binningen, § 12) diese Version vorgeschlagen. Sie entspricht auch der Regelung im Privatrecht (siehe dazu insbesondere Art. 336a OR betreffend die Sanktionen bei einer missbräuchlich erfolgten Kündigung).

		Wichtig ist dabei, dass diese strenge Lösung nicht in jedem Fall angewandt werden muss; im gegenseitigen Einverständnis kann das Arbeitsverhältnis auch fortgesetzt werden. Abs. 4: Normalerweise hat eine Beschwerde aufschiebende Wirkung. Dies würde bedeuten, dass der /die MA trotz Kündigungsabsicht der Gemeinde weiter arbeiten könnte.
§ 79 Wohnsitz In dienstlich begründeten Fällen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom Gemeinderat verpflichtet werden, in Reinach Wohnsitz zu nehmen.	§ 79 Wohnsitz <i>⁴In dienstlich begründeten Fällen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom Gemeinderat verpflichtet werden, in Reinach Wohnsitz zu nehmen.</i>	Nachdem auch die Hauswarte keine Wohnsitzpflicht mehr haben, kann diese Bestimmung gestrichen werden.
	§ 85a Rechtsschutz für Behördenmitglieder <i>¹Werden Behördenmitglieder von Dritten im Zusammenhang mit ihren dienstlichen Aufgaben auf dem Rechtsweg belangt oder erweist sich die Beschreitung des Rechtsweges zur Wahrung ihrer Rechte als notwendig, trägt die Gemeinde die Kosten des Rechtsschutzes.</i> <i>²Weitere Personen, die im Auftrag der Gemeinde tätig sind, wie Mitglieder von Kommissionen, Projektgruppen, Juries etc. können beim GR denselben Rechtsschutz wie Behördenmitglieder beantragen.</i> <i>³Der Rückgriff bei schuldhaftem Verhalten auf Behördenmitglieder bzw. Personen gemäss Abs. 2 bleibt vorbehalten.</i>	Der Rechtsschutz für Behördenmitglieder ist angesichts der Exponiertheit dieser Funktionen unbestritten und wurde bisher analog zu jenem der angestellten Mitarbeitenden „konstruiert“. Juristisch ist dies zwar vertretbar; im Interesse der Klarheit und der Transparenz soll er jedoch ebenfalls reglementarisch geregelt werden. Mitglieder von Kommissionen o.ä. erhalten den Rechtsschutz nicht „automatisch“, sondern können beim GR darum nachsuchen Siehe auch die Regelung in anderen Gemeinden, z.B.: • Pratteln: Personalreglement § 2 in Verbindung mit § 29; • Ettingen: Behördenreglement: § 15 • Biel-Benken: Personalreglement § 3 in Verbindung mit § 60 Bei der Auslegung dieser Bestimmung ist zu beachten, dass „Dritte“ immer Personen ausserhalb der Gemeindebehörden sein müssen: Konflikte der Behörden bzw. der Behördenmitglieder untereinander sollen auf andere Weise, und nicht mit gerichtlichen Verfahren „gelöst“ werden.

§ 86 Beschwerderecht ¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, nach Ausschöpfung des Dienstweges gegen Anordnungen ihrer Vorgesetzten beim Gemeindepräsidium Beschwerde einzureichen. ²Der Entscheid des Gemeindepräsidiums kann innert 10 Tagen an den Gemeinderat weitergezogen werden. ³Beschwerden gegen Verfügungen und Entscheide des Gemeinderates sind innert 10 Tagen an den Regierungsrat zu richten.	§ 86 Beschwerderecht ¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, nach Ausschöpfung des Dienstweges gegen Anordnungen ihrer Vorgesetzten beim Gemeindepräsidium <i>beim Gemeinderat Beschwerde einzureichen</i> vorstellig zu werden und gegebenenfalls den Erlass einer beschwerdefähigen Verfügung zu verlangen. ²Der Entscheid des Gemeindepräsidiums kann innert 10 Tagen an den Gemeinderat weitergezogen werden. ³Beschwerden gegen Verfügungen und Entscheide des Gemeinderates sind innert 10 Tagen an den Regierungsrat zu richten.	Das Gemeindepräsidium hat personalrechtlich keine Sonderstellung mehr gegenüber dem Gesamt-GR. Eine „Beschwerde“ im juristischen Sinn ist nur möglich, wenn vorgängig bereits eine Verfügung ergangen ist. Abs. 1 beinhaltet jene Situationen, in welchen an sich keine Verfügungen notwendig sind (z.B. eine Beurteilung im Förderdialog).
	Alternative, falls bereits von der Verwaltung eine Kündigung verfügt wird (siehe auch § 78) § 86 Beschwerderecht ¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, nach Ausschöpfung des Dienstweges gegen Anordnungen ihrer Vorgesetzten beim Gemeindepräsidium <i>beim Gemeinderat Beschwerde einzureichen</i> vorstellig zu werden und gegebenenfalls den Erlass einer beschwerdefähigen Verfügung zu verlangen. ²<i>Verfügungen des/der Geschäftsleitenden können innert 10 Tagen mit Beschwerde an den Gemeinderat weitergezogen werden.</i> ³Beschwerden gegen Verfügungen und Entscheide des Gemeinderates sind innert 10 Tagen an den Regierungsrat zu richten.	Sollte der ER wünschen, dass bereits die Verwaltungsleitenden eine Kündigung verfügen, muss das Beschwerderecht gemäss Abs. 2 an den Gemeinderat gewährt werden.

Im Anhang zum Personalreglement werden die Entschädigungen für diverse Funktionen innerhalb der Gemeinde festgelegt. Hier soll die folgende Änderung vorgenommen werden:

5.3 Zivilschutz Die Kadermitglieder erhalten für Sitzungen ein Sitzungsgeld gemäss Punkt 1 dieses Anhangs. Für die ausserdienstlichen Leistungen wird eine jährliche fixe Entschädigung ausgerichtet. Kommandant/in CHF 6'199.10 Kommandant/in Stellvertreter/in CHF 2'066.35 Zugführer/in CHF 516.60 Bei geplanten Einsätzen des Zivilschutzes für Dritte werden die dienstleistenden Zivilschutzangehörigen analog dem Übungssold der Feuerwehr entschädigt.	5.3 Zivilschutz Die Kadermitglieder erhalten für Sitzungen ein Sitzungsgeld gemäss Punkt 1 dieses Anhangs. Für die ausserdienstlichen Leistungen wird eine jährliche fixe Entschädigung ausgerichtet. Kommandant/in CHF 6'199.10 Kommandant/in Stellvertreter/in CHF 2'066.35 Zugführer/in <i>Offiziere und höhere Unteroffiziere</i> CHF 516.60 Bei geplanten Einsätzen des Zivilschutzes für Dritte werden die dienstleistenden Zivilschutzangehörigen analog dem Übungssold der Feuerwehr entschädigt.	Diese Änderung wird vom Zivilschutzkommando beantragt, damit auch ein Fourier, Feldweibel, Küchenchef etc. Anspruch auf ein Fixum hat. Vor allem diese erwähnte Chargen haben für ihre ausserdienstlichen Leistungen ein Fixum (analog der Feuerwehr) zu Gute.
--	---	---