



Einwohnergemeinde

Zeglingen

Personal- und Behördenreglement der Einwohnergemeinde Zeglingen

vom 16. Dezember 2024

Die Einwohnergemeindeversammlung erlässt, gestützt auf § 47 Absatz 1 Ziff. 2 und 3 des Gemeindegesetzes vom 28. Mai 1970, folgendes Reglement:

1. TEIL GELTUNGSBEREICH UND ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 1 Geltungsbereich

¹ Dieses Reglement ordnet das Arbeitsverhältnis der Vollzeit, Teilzeit und aushilfsweise tätigen Mitarbeitenden sowie die Rechte und Pflichten und die Vergütungen der Behörden, Kommissionen und nebenamtlich tätigen Personen der Einwohnergemeinde.

² Wo dieses Reglement keine abweichenden Bestimmungen enthält, gilt sinngemäss kantonales Recht.

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

Art. 2 Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis

¹ Die Mitarbeitenden der Gemeinde stehen im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.

2. TEIL MITARBEITENDE

2.1 ALLGEMEINE REGELUNGEN

Art. 3 Stellenplan

¹ Die Schaffung neuer und die Aufhebung bestehender Stellen beschliesst der Gemeinderat.

Art. 4 Anstellungskompetenz

¹ Die Anstellung der Mitarbeitenden erfolgt, vorbehältlich nachstehender Abweichung, durch den Gemeinderat.

² Die Anstellung der im Sozialbereich tätigen Personen erfolgt gemeinsam durch den Gemeinderat und die Sozialhilfebehörde.

Art. 5 Stellenausschreibung

¹ Freie oder neu geschaffene unbefristete Stellen werden, auch bei voraussichtlicher interner Besetzung, mit einer angemessenen Anmeldefrist öffentlich ausgeschrieben.

² Befristete Anstellungen bis 12 Monate müssen nicht ausgeschrieben werden.

2.2 DAS ARBEITSVERHÄLTNIS

Art. 6 Aufgabenumschreibung

Die Umschreibung der Aufgaben erfolgt im Arbeitsvertrag, in der Stellenbeschreibung oder im Pflichtenheft.

Art. 7 Probezeit

¹ Die Probezeit beträgt drei Monate.

² Der Gemeinderat kann in speziellen Fällen durch schriftliche Mitteilung die Frist um maximal drei Monate verlängern.

³ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseits jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden.

⁴ Erfolgt die Kündigung durch die Gemeinde, so ist diese zu begründen und mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Art. 8 Beendigungsarten

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Ablauf einer befristeten Anstellung;
- b) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen;
- c) Kündigung;
- d) Fristlose Kündigung;
- e) Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente. Bei einer Teilinvalidenrente ist das Arbeitsverhältnis neu abzuschliessen;
- f) Erreichen der AHV-Altersgrenze;
- g) Tod.

Art. 9 Kündigung

¹ Die Kündigungsfristen betragen nach Ablauf der Probezeit:

- a) Einen Monat im ersten Dienstjahr.
- b) Drei Monate ab dem zweiten Dienstjahr.

² In besonderen Fällen kann vertraglich eine beidseits längere Kündigungsfrist vereinbart werden.

³ Die Kompetenz für die Auflösung der Arbeitsverhältnisse durch die Gemeinde liegt bei jener Instanz, die gemäss Art. 4 die Anstellung beschliesst.

⁴ Kündigungen seitens der Mitarbeitenden sind an den Gemeinderat zu richten.

Art. 10 Kündigungsform

- ¹ Die Kündigung hat beidseits schriftlich zu erfolgen.
- ² Die Zustellung erfolgt per eingeschriebener Post oder gegen schriftliche Erhaltensbestätigung.

Art. 11 Ordentliche Kündigung

- ¹ Mitarbeitende können das Arbeitsverhältnis ohne Grundangabe kündigen.
- ² Die Gemeinde kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit bei Vorliegen einer der nachfolgend genannten Gründe mit einer Begründung und unter Angabe der Rechtsmittelbelehrung kündigen.
- ³ Ein Grund liegt insbesondere vor:
 - a) Wenn Mitarbeitende dauernd oder langfristig an der Aufgabenerfüllung verhindert sind.
 - b) Wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen Verhältnissen angepasst wird.
 - c) Wenn die/der Mitarbeitende trotz Ermahnung aus Mangel an der erforderlichen Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz nicht in der Lage ist, die Aufgabe zu erfüllen.
 - d) Wenn die/der Mitarbeitende trotz Ermahnung ungenügende Leistungen erbringt.
 - e) Wenn die/der Mitarbeitende die vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen verletzt oder trotz Ermahnung wiederholt Weisungen missachtet.
 - f) Wenn die/der Mitarbeitende strafbare Handlungen begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der Stellung oder der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar sind.

Art. 12 Fristlose Auflösung

- ¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseits 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 Die fristlose Auflösung hat begründet und mit Rechtsmittelbelehrung zu erfolgen. Die Zustellung erfolgt per eingeschriebener Post oder einer schriftlichen Erhaltensbestätigung.

Art. 13 Unrechtmässig erfolgte Kündigung

- ¹ Erweist sich die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nachträglich als unzulässig bzw. unbegründet, hat die betreffende Person Anspruch auf Entschädigung bis maximal drei Monatslöhne.

² Wenn 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.

³ Es besteht kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

2.3 PFLICHTEN IM EINZELNEN

Art. 14 Arbeitsleistung

¹ Die Mitarbeitenden haben ihre Aufgaben sorgfältig und gewissenhaft zu erfüllen, die Weisungen ihrer Vorgesetzten zu befolgen und die berechtigten Interessen der Arbeitgeberin in guten Treuen zu wahren.

² Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die rechtsstaatlichen Grundsätze des Verwaltungshandelns einzuhalten.

Art. 15 Nebenbeschäftigung

Die Ausübung einer entgeltlichen Nebenbeschäftigung bedarf der Bewilligung der Anstellungsbehörde.

Art. 16 Öffentliche Ämter

¹ Vor Annahme einer Kandidatur haben die Mitarbeitenden die Genehmigung durch die vorgesetzte Behörde einzuholen.

² Zur Ausübung eines öffentlichen Amtes können Mitarbeitende bis maximal 15 Tage beurlaubt werden.

³ Entschädigungen sowie allfällige Spesen für externe Tätigkeiten werden an die Gemeinde erstattet.

Art. 17 Arbeitszeit

¹ Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden, welche als Basis zur Berechnung der Jahresarbeitszeit dient.

² Das Nähere regelt die Verordnung.

Art. 18 Überzeit

¹ Bei Mehrarbeit von erheblichem Umfang wird von der Verwaltungsleitung Überzeit angeordnet, welche durch Freizeitgewährung oder in Ausnahmefällen durch Entschädigung ausgeglichen wird.

² Das Nähere regelt die Verordnung.

Art. 19 Zuweisung anderer Aufgaben

Im Bedarfsfall kann der Gemeinderat den Mitarbeitenden andere Aufgaben, die nicht in der Stellenbeschreibung oder im Pflichtenheft enthalten sind, zuweisen. Auf die Berufsbildung und Eignung ist Rücksicht zu nehmen.

Art. 20 Weitere Pflichten

¹ Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit über alle dienstlichen Angelegenheiten verpflichtet. Diese Pflicht bleibt auch nach Beendigung der Anstellungszeit bestehen.

² Den Mitarbeitenden ist es untersagt, im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis Geschenke, Vorteile oder Provisionen für sich oder andere zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen lassen. Geschenke von geringem Wert sind ausgenommen.

³ Die Ausstandspflicht richtet sich nach dem Gesetz über die Organisation und die Verwaltung der Gemeinden vom 28. Mai 1970 (Gemeindengesetz; SGS 180).

Art. 21 Sanktionen

Für die Sanktionen wird auf § 32 des Gemeindgesetzes verwiesen.

Art. 22 Arbeitsverhinderung

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, eine allfällige Arbeitsverhinderung (Krankheit, Unfall etc.) unverzüglich der/dem Vorgesetzten zu melden. Die Gemeinde ist berechtigt, jederzeit ein Arztzeugnis und in begründeten Fällen eine vertrauensärztliche Untersuchung zu verlangen.

2.4 RECHTE IM EINZELNEN**Art. 23 Mitsprache**

Den Mitarbeitenden ist das Mitspracherecht in den sie berührenden Fragen zugesichert.

Art. 24 Fort- und Weiterbildung

¹ Der Gemeinderat fördert und unterstützt im Rahmen der Bedürfnisse der Gemeinde die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden, wenn möglich in Zusammenarbeit mit geeigneten Trägerschaften.

² Werden Mitarbeitende zur Fortbildung verpflichtet, übernimmt die Gemeinde neben der Lohnzahlung die Kosten.

³ Soweit die freiwillige Weiterbildung im Interesse der Gemeinde liegt, kann der Gemeinderat Arbeitszeit zur Verfügung stellen und Beiträge an die Kosten bewilligen. Für andere Weiterbildungen kann der Gemeinderat unbezahlten Urlaub gewähren.

⁴ Mit der Bewilligung von Weiterbildungsmassnahmen können wahlweise oder kumulativ eine befristete Verpflichtung zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und die Pflicht zur Erstattung des Arbeitsausfalles und der Kosten verbunden werden.

⁵ Die Modalitäten sind vor Antritt der Weiterbildung mit einer schriftlichen Vereinbarung zu regeln.

Art. 25 Ferien

Die Ferienregelung richtet sich nach dem kantonalen Recht.

Art. 26 Bezahlter Urlaub

Die Regelung für einen bezahlten Urlaub richtet sich nach dem kantonalen Recht.

2.5 ENTLÖHNUNG UND SOZIALLEISTUNGEN

Art. 27 Lohnklassen

¹ Für die Mitarbeitenden gelten die Ansätze gemäss jeweils geltender kantonaler Lohn-tabelle.

² Die Verordnung regelt Näheres, insbesondere die Einstufung in eine Erfahrungsstufe und die leistungsabhängigen Komponenten.

Art. 28 Funktionskatalog

Der Funktionskatalog wird in der Verordnung festgelegt.

Art. 29 Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

¹ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall wird 80 % des Lohnes während höchstens zwei Jahren ausgerichtet. Ergänzend zur Versicherungsleistung bezahlt die Gemeinde die Differenz zum vollen Lohn nachfolgenden Richtlinien:

- im 1. Anstellungsjahr: 2 Monate;
- im 2. - 4. Anstellungsjahr: 9 Monate;
- im 5. - 8. Anstellungsjahr: 12 Monate;
- ab 9. Anstellungsjahr: 24 Monate.

² Erfolgt seitens der Versicherung eine Kürzung der Leistungen, können die Lohnzahlungen der Gemeinde um den gleichen Prozentsatz gekürzt werden.

³ Bei Arbeitsunfähigkeit als Folge von Unfall besteht ein Anspruch gemäss dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung vom 20. März 1981 (UVG; SR 832.20).

⁴ Für Unfälle, die von der Versicherung ausgeschlossen sind (besondere Wagnisse), besteht für die Gemeinde keine Lohnzahlungspflicht.

Art. 30 Lohnfortzahlung im Todesfall

Beim Tode einer bzw. eines Mitarbeitenden haben die Angehörigen (Ehegatten, kinderzulagenberechtigte Nachkommen, Eltern und in Familiengemeinschaft lebende Personen), deren Versorger/in die bzw. der Verstorbene war, noch Anspruch auf die Lohnfortzahlung für den laufenden Monat und die zwei folgenden Monate.

Art. 31 Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivil- oder Bevölkerungsschutzdienstleistung

Während der Dauer des obligatorischen Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienstes wird die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung wie folgt ergänzt: Wiederholungs- und Ergänzungskurse auf 100 % des vollen Lohnes.

Art. 32 Mutterschaft

Die Gemeinde richtet an die Mitarbeitenden die Mutterschaftsentschädigung gemäss kantonalem Recht aus.

Art. 33 Vaterschaft

Die Gemeinde richtet an die Mitarbeitenden die Vaterschaftsentschädigung gemäss kantonalem Recht aus.

Art. 34 Fälligkeit des Lohnes

¹ Die Löhne werden den Mitarbeitenden monatlich, in der Regel am 25. des Monats, ausbezahlt, bei Mitarbeitenden im Stundenlohn zu Beginn des Folgemonates.

² Die Auszahlung des 13. Monatslohnes erfolgt mit dem Monatslohn November.

Art. 35 Sozialzulagen

Die Gemeinde richtet an die Mitarbeitenden Familien- und Erziehungszulagen gemäss kantonalem Recht aus.

Art. 36 Dienstaltersgeschenk

¹ Den Mitarbeitenden wird erstmals nach zehn Jahren und dann jeweils nach fünf weiteren Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk ausgerichtet. Lehrjahre, Praktika, Volontariate, sowie unbezahlte Urlaube werden bei der Ermittlung der anrechenbaren Jahre nicht mitgezählt.

² Das Dienstaltersgeschenk berechnet sich auf der Basis eines Monatslohnes ohne Zulagen / Überzeitzuschläge und beträgt einen ½ Monatslohn. Nach zwanzig Dienstjahren beträgt das Dienstaltersgeschenk einen ganzen Monatslohn ohne Zulagen / Überzeitzuschläge.

³ Für die Berechnung des Dienstaltersgeschenkes ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der vorausgegangenen fünf Jahre massgebend. Als Berechnungsbasis gilt der aktuelle Verdienst im Zeitpunkt der Fälligkeit.

⁴ Der Gemeinderat kann auf Gesuch hin die gänzliche oder teilweise Umwandlung des Dienstaltersgeschenkes in bezahlten Urlaub im Umfang von mindestens einer Woche, wenn es die betrieblichen Möglichkeiten zulassen, bewilligen. Es kann maximal ein halber Monatslohn (10 Arbeitstage) in Urlaub umgewandelt werden.

⁵ Der Urlaub kann frühestens bei Fälligkeit des Dienstaltersgeschenkes beansprucht werden.

Art. 37 Dreizehnter Monatslohn

Die voll- und teilzeitangestellten Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen dreizehnten Monatslohn. Im Eintrittsjahr sowie bei Auflösung des Dienstverhältnisses wird der 13. Monatslohn pro rata ausgerichtet. Der 13. Monatslohn gilt als versicherter Verdienst im Sinne der beruflichen Vorsorge.

Art. 38 Teuerungsausgleich

Auf allen in diesem Reglement festgesetzten Löhnen wird ein Teuerungsausgleich gemäss kantonaler Regelung ausgerichtet. Dieser stützt sich auf die Bestimmung von § 49 des Dekretes zum Personalgesetz vom 8. Juni 2000 (Personaldekret; SGS 150.1).

Art. 39 Übrige Entschädigungen

¹ Entschädigungen, die Mitarbeitenden für die Übernahme bestimmter Funktionen / Tätigkeiten zustehen, fallen in die Gemeindekasse, falls die Mitarbeitenden diese Funktionen während bzw. zu Lasten der Arbeitszeit verrichtet. Die Modalitäten sind vor Annahme der Funktion / Tätigkeit mit dem Gemeinderat zu regeln.

² Für die folgenden von der Gemeinde ausgerichteten Entschädigungen gelten die in der Verordnung festgelegten Ansätze:

- a. Benutzung eines Privatfahrzeuges gegen Fahrtenentschädigung
- b. Nutzung Privathandy im Homeoffice
- c. Pikett Winterdienst Werkhof
- d. Pikett Betrieb Fernwärme Werkhof

2.6 VERSICHERUNGEN UND BERUFLICHE VORSORGE

Art. 40 Versicherungen und berufliche Vorsorge

- ¹ Die Mitarbeitenden werden im Rahmen der Krankentaggeldversicherung, des UVG und der AHV/IV gegen Lohnausfall bei Krankheit, Unfall, Invalidität, Tod und für das Alter versichert. Ferner werden sie nach den Bestimmungen des BVG versichert.
- ² Die Versicherungsprämien für die Berufsunfallversicherung, der Krankentaggeldversicherung und der UVG-Zusatzversicherung gehen zu Lasten der Gemeinde, diejenige für die Nichtbetriebsunfallversicherung gehen zu 2/3 zu Lasten der Mitarbeitenden. Die Beiträge für die AHV/IV richten sich nach Bundesrecht und diejenigen der Vorsorgekasse nach deren Statuten.

3. TEIL BEHÖRDEN UND KOMMISSIONEN

Art. 41 Pflichten

- ¹ Die Behörden- und Kommissionsmitglieder sind zur regelmässigen Teilnahme an den Sitzungen verpflichtet.
- ² Behörden- und Kommissionsmitglieder sind zur Verschwiegenheit über Angelegenheiten verpflichtet, soweit an der Geheimhaltung ein überwiegendes öffentliches oder privates Interesse besteht oder wenn eine besondere Vorschrift dies vorsieht.
- ³ Den Behörden- und Kommissionsmitgliedern ist es untersagt, im Zusammenhang mit ihren Amts- und Dienstpflichten Geschenke, Vorteile oder Provisionen für sich oder andere zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen lassen. Geschenke von geringem Wert sind ausgenommen. Im Zweifelsfall ist mit dem/der jeweiligen Vorgesetzten Rücksprache zu nehmen.

Art. 42 Versicherungen

Die Gemeinde schliesst zu ihren Lasten die gesetzlich notwendigen Pauschalversicherungen gegen die Folgen von Berufsunfällen sowie die Haftpflicht- und Kautionsversicherungen ab.

Art. 43 Entschädigungen

Die Auszahlung der Entschädigungen erfolgt auf Jahresende bzw. per Ablauf einer Amtsperiode.

4. TEIL ZUSTÄNDIGKEIT

Art. 44 Kompetenzregelung

Die Entschädigungen der Behörden, Kontrollorgane und beratenden Kommissionen werden jeweils von der Gemeindeversammlung neu festgesetzt (Anhang zum Reglement).

5. TEIL RECHTSPFLEGE

Art. 45 Anhörung

¹ Die Mitarbeitenden sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung durch eine Delegation des Gemeinderates anzuhören.

² Wenn ein sofortiger Entscheid nötig ist, kann er vorläufig gefällt werden. Die Anhörung ist so bald als möglich nachzuholen.

Art. 46 Beschwerde

¹ Entscheide des Gemeinderates können innert 10 Tagen seit Eröffnung schriftlich beim Regierungsrat angefochten werden.

² Die Beschwerde hat das Rechtsbegehren und eine Begründung zu enthalten.

³ Einer allfälligen Beschwerde gegen die Kündigung kommt keine aufschiebende Wirkung zu.

6. TEIL SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 47 In-Kraft-Treten / Aufhebung bisheriges Recht

¹ Das Personalreglement tritt per 1. Januar 2025 in Kraft.

² Das bisherige Personalreglement vom 15. Dezember 2005 wird per Inkrafttreten des neuen Personalreglements aufgehoben.

Beschlossen an der Gemeindeversammlung vom 16. Dezember 2024.

Namens der Einwohnergemeinde Zeglingen

Der Präsident:

Die Verwalterin:

gez. F. Rickenbacher

gez. F. Mahrer

Genehmigt durch die Finanz- und Kirchendirektion des Kantons Basel-Landschaft mit Verfügung vom 28. März 2025

ANHANG

Gemeinde Zeglingen Besoldungsliste ab 2025

Gemeindepräsident			8'000.00
Vize-Präsident			5'000.00
Gemeinderäte			4'500.00
Gemeindeweibel	pro Gang		250.00
Ackerbaustelle			2'000.00
Spielgruppenleitung			1'000.00
Pilzkontrolle			300.00
Sitzungsgeld Behörden/Kommissionen	pro Sitzung	*	70.00
Taggeld Behörden/Kommissionen	pro Stunde	*	35.00
Fronlohn	pro Stunde	*	35.00
Raumpflege (plus Ferien-/Feiertagszuschlag, Anteil 13. Mt.lohn)	pro Stunde	*	35.00
Traktor ohne Chauffeur	pro Stunde		33.00
Traktor mit Seilwinde	pro Stunde		38.00
Traktor mit Frontlader	pro Stunde		52.00
Kippschaufel	pro Stunde		8.00
Kipper pro Fuhr	pro Stunde		21.00
Kilometer-Entschädigung	pro km		0.70
Schneeräumung			
Grundpauschale	pro Saison		600.00
Traktorstunden	pro Stunde		48.00
Mannstunden	pro Stunde		35.00
Verrechnung an Private	pro Stunde		120.00

* geändert per 1.1.2025