

EINWOHNERGEMEINDE BIRSFELDEN

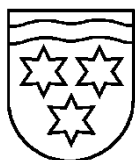
ERLÄUTERUNGEN

ZUR GEMEINDEVERSAMMLUNG

VOM 11. DEZEMBER 2017, 19.30 UHR

IN DER AULA DES RHEINPARKSCHULHAUSES

RHEINPARKSTRASSE 18, 4127 BIRSFELDEN



Gemeindeversammlung vom 11. Dezember 2017

TRAKTANDENLISTE

1. Beschlussprotokoll der letzten Gemeindeversammlung vom 12. Juni 2017	Seite	3
2. Verlängerung der Abweichung vom kantonalen Lohnsystem (Personalreglement §49, §56 und §57)	Seiten	4 - 5
3. Revision Personalreglement	Seiten	6 - 77
4. Sondervorlage „Lärmschutzmassnahmen und Erneuerung Strasse/Wasserleitung: Friedhofstrasse	Seiten	78 - 84
5. Lavaterstrasse (Rebackerstrasse bis Lärchengartenstrasse): Ersatz Wasserleitung und Erneuerung Strasse	Seiten	85 - 86
6. Quartierplanung Rheinfelderstrasse – Wartenbergstrasse, Parzelle Nr. 707 / Wohn- und Geschäftsüberbauung, Rheinfelderstrasse 38-42	Seiten	87 - 96
7. ICT-Ausrüstung für die Primarstufe Birsfelden	Seiten	97 - 101
8. Sondervorlage Ersatzbeschaffung Feuerwehr-Tanklöschfahrzeug (TLF)	Seiten	102 - 104
9. IAFP 2018-2022 (Budget)	Seiten	105 - 112
11. Mitteilungen des Gemeinderates		
12. Anträge		
13. Diverses		

Birsfelden, 31. Oktober 2017 , GRB Nr. 405

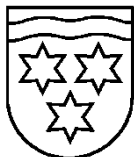
GEMEINDERAT BIRSFELDEN

Der Präsident:

Ch. Hiltmann

Der Verwalter:

M. Schürmann



TRAKTANDUM NR. 1

PROTOKOLL DER 2. GEMEINDEVERSAMMLUNG VOM 12. JUNI 2017

1. Beschlussprotokoll der Gemeindeversammlung vom 3. April 2017

://: Das Beschlussprotokoll der Gemeindeversammlung vom 3. April 2017 wird einstimmig genehmigt.

2. Jahresrechnung und Geschäftsbericht 2016

://: Stillschweigend wird Eintreten beschlossen.

://: Grossmehrheitlich, mit 1 Nein-Stimme wird beschlossen:

1. Die Jahresrechnung 2016, die mit einem Defizit von CHF 5'773'398 abschliesst, wird genehmigt.
2. Der Geschäftsbericht 2016 wird genehmigt.

3. Anträge

GP Ch. Hiltmann informiert, dass von der EVP Birsfelden ein Antrag zur Einführung von öffentlichen Velopumpen eingereicht wurde. Der Gemeinderat ist in Diskussion mit der EVP, in welcher Art und Weise der Antrag bearbeitet werden soll.

Antrag

Der Gemeinderat beantragt der Gemeindeversammlung zu beschliessen:

- Das Beschlussprotokoll der Gemeindeversammlung vom 12. Juni 2017 wird genehmigt.

Birsfelden, 12. Juni 2017

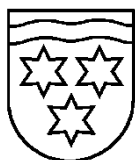
NAMENS DER GEMEINDEVERSAMMLUNG

Der Präsident:

Ch. Hiltmann

Der Verwalter:

M. Schürmann



TRAKTANDUM NR. 2

Verlängerung der Abweichung vom kantonalen Lohnsystem (Personalreglement § 49, § 56 und § 57)

1. Ausgangslage

Ende 2015 beschloss der Landrat im Rahmen eines Entlastungspaketes, die Löhne der Staatsangestellten um 1% zu kürzen. In der Einwohnergemeinde Birsfelden waren bereits vor dem Beschluss des Landrates Sanierungspakete verabschiedet und teilweise umgesetzt worden. Der Gemeinderat von Birsfelden beantragte deshalb der Gemeindeversammlung, dass die Lohnsenkung um 1% für die Verwaltungs- und Betriebsmitarbeitenden der Gemeinde Birsfelden nicht angewendet werden soll. Zur Erinnerung: Bei den Löhnen für Lehrpersonen (Primarschule und Kindergarten) hat der Gemeinderat keinen Einfluss auf die Lohngestaltung. Diese wird direkt durch den Kanton geregelt.

An der Gemeindeversammlung vom 6. Juni 2016 folgten die anwesenden Stimmberechtigten dem Antrag des Gemeinderates mit folgendem Beschluss:

- Der Gemeinderat erhält – in Abweichung zum geltenden Personalreglement (§ 49, 56 und 57) – die Kompetenz die Löhne sowie Kinder- und Erziehungszulagen für die Verwaltungs- und Betriebsmitarbeitenden maximal für die Jahre 2016 und 2017 vom kantonalen Lohnsystem zu entkoppeln. Die Entkoppelung gilt ausschliesslich für die vom Kanton beschlossene und in den kantonalen Lohn Tabellen abgebildete Lohnkürzung von 1%, welche damit nicht für die Verwaltungs- und Betriebsmitarbeitenden der Gemeinde Birsfelden nachvollzogen wird.
- Sollte der Kanton vor Ende der unter Punkt 1 erteilten „Entkoppelungs-Kompetenz“ die Lohnreduktion von 1% rückgängig machen, endet die Kompetenz frühzeitig und es ist wieder das kantonale Lohnsystem anzuwenden.
- Die Kompetenz zur Entkoppelung von der kantonalen Lohn Tabelle gilt nur unter der Bedingung, dass das dafür notwendige Budget von der Gemeindeversammlung bewilligt ist. In den Erläuterungen zum Budget ist auf den Umstand hinzuweisen.

Der Antrag des Gemeinderates zuhanden der Gemeindeversammlung respektive der Beschluss der Gemeindeversammlung selber erfolgte unter der Annahme, dass die in Aussicht gestellte Revision des Personalreglements bis Ende 2018 abgeschlossen sein wird. Bei dieser Revision war unter anderem vorgesehen, das Personalreglement so anzupassen, dass die Gemeinde Birsfelden die notwendige Autonomie im Bereich der Lohnstruktur hat.

Die Arbeiten an der Revision des Personalreglements gestalteten sich in der Folge aufwändiger als ursprünglich geplant. Die Vorlage konnte der Gemeindeversammlung nicht wie vorgesehen im September, sondern erst anlässlich der Versammlung vom Dezember 2017 vorgelegt werden. Dadurch wird das Personalreglement – die Genehmigung durch die Gemeindeversammlung vorausgesetzt – frühestens im Frühjahr durch die zuständige kantonale Stelle genehmigt. Die Inkraftsetzung erfolgt anschliessend sinnvollerweise erst per 1.1.2019.

2. Erwägungen

Der Gemeinderat ist nach wie vor überzeugt davon, dass die Lohnsenkung um 1% für die Verwaltungs- und Betriebsmitarbeitenden der Gemeinde Birsfelden nicht angewendet werden soll.

Aufgrund der aktuellen Sachlage, dass das revidierte Personalreglement erst per 1.1.2019 in Kraft treten wird, bietet sich an, dass die gewährte Abweichung vom kantonalen Lohnsystem um ein weiteres Jahr verlängert wird.

In der Vorlage zur Revision des Personalreglements ist vorgesehen, dass sich die Gemeinde nach wie vor am kantonalen Lohnsystem orientiert. Der Gemeinderat soll jedoch zugunsten der Mitarbeitenden Ausnahmen bewilligen können. Sollte die Gemeindeversammlung beiden Vorlagen zustimmen, kann ab 1.1.2019 betreffend Festlegung der Löhne wieder vollständig auf dem dann zumal gültigen Personalreglement erfolgen.

3. Antrag des Gemeinderates

Gestützt auf §47 Abs. 1 Ziff. 2 des Gemeindegesetzes sowie auf § 72 des Personalreglements beantragt der Gemeinderat der Gemeindeversammlung zu beschliessen:

1. Der Gemeinderat erhält – in Abweichung zum geltenden Personalreglement (§ 49, 56 und 57) - die Kompetenz die Löhne sowie Kinder- und Erziehungszulagen für die Verwaltungs- und Betriebsmitarbeitenden für das Jahr 2018 vom kantonalen Lohnsystem zu entkoppeln. Die Entkoppelung gilt ausschliesslich für die vom Kanton beschlossene und in den kantonalen Lohn Tabellen abgebildete Lohnkürzung von 1%, welche damit nicht für die Verwaltungs- und Betriebsmitarbeitenden der Gemeinde Birsfelden nachvollzogen wird.
2. Sollte der Kanton vor Ende der unter Punkt 1 erteilten „Entkoppelungs-Kompetenz“ die Lohnreduktion von 1% rückgängig machen, endet die Kompetenz frühzeitig und es ist wieder das kantonale Lohnsystem anzuwenden.
3. Die Kompetenz zur Entkoppelung von der kantonalen Lohn Tabelle gilt nur unter der Bedingung, dass das dafür notwendige Budget von der Gemeindeversammlung bewilligt ist.

Dieser Beschluss untersteht dem fakultativen Referendum.

Birsfelden, 26. September 2017, GRB Nr. 347

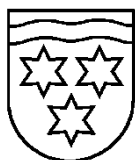
NAMENS DER GEMEINDEVERSAMMLUNG

Der Präsident:

Ch. Hiltmann

Der Verwalter:

M. Schürmann



TRAKTANDUM NR. 3

Revision Personalreglement

1. Ausgangslage

Ende 2015 hat der Landrat im Rahmen eines Entlastungspaketes beschlossen, die Löhne der Staatsangestellten um 1% zu kürzen. Als direkte Folge davon hat der Gemeinderat im Sommer 2016 der Gemeindeversammlung die Vorlage „Abweichung vom kantonalen Lohnsystem (Personalreglement § 49)“ unterbreitet. In dieser Vorlage wurde – neben dem „Kern-Thema“ der Abweichung vom kantonalen Lohnsystem – auch das Thema der Revision des Personalreglements aufgegriffen.

Die folgenden Aussagen, welche im direkten Zusammenhang mit der Revision des Personalreglements stehen, waren in der damaligen Vorlage enthalten:

„(...) Nachfolgend zum positiven Budget-Entscheid hat die Verwaltung im Auftrag des Gemeinderates die Möglichkeiten zur Umsetzung auf Reglementsebene geprüft. Dabei zeigte sich, dass zur Umsetzung des Grundsatzentscheides im Minimum die folgenden drei Paragraphen angepasst werden müssten:

- § 49 Festlegung des Lohns
- § 56 Kinderzulagen
- § 57 Erziehungszulagen

Zusätzlich wurde durch die Arbeitsgruppe aber auch ein erheblicher Bedarf für weitere Anpassungen festgestellt. Im Wesentlichen betrifft das unter anderem die folgenden Themen:

- Behörden, Kommissionen und Nebenämter der Gemeinde:
Mit der Einführung des Behördenreglements per 1. Januar 2008 sowie der dazu gehörenden Verordnung werden diese Themen separat geregelt. Sie können aus dem Personalreglement gestrichen werden.
- Lehrpersonen von Primar- und Musikschule sowie Kindergärten und Sekundarschule:
In diesem Bereich hat in den vergangenen Jahren eine starke Veränderungen stattgefunden. Die grundlegenden Bestimmungen werden durch den Kanton geregelt, womit die entsprechenden Bestimmungen im kommunalen Reglement hinfällig werden.
- Rechtliche und inhaltliche Präzisierungen:
In einigen Paragraphen sind rechtliche und inhaltliche Präzisierungen – u.a. gemäss geltender Rechtsprechung und Praxis des Bundesgerichtes – notwendig.
- Allgemeine Aktualisierung:
In einigen Fällen entspricht das Reglement nicht einer sinnvollen operativen Praxis. So ist es zum Beispiel wenig praktikabel, dass im Rahmen bewilligter Globalbudgets sowie der Trennung zwischen strategischer (Gemeinderat) und operativer Führung (Leiter Gemeindeverwaltung) Kursbesuche durch den Gemeinderat bewilligt werden müssen.

Der Gemeinderat kam in der Folge zum Schluss, dass faktisch eine Totalrevision des Personalreglements notwendig ist und die Anpassung einzelner Paragraphen wenig sinnvoll erscheint. Dies insbesondere auch im Hinblick auf die durchzuführende Vernehmlassung, welche sowohl seitens Verwaltung und Gemeinderat wie auch bei den interessierten Privatpersonen und politischen Parteien jeweils einen nicht unerheblichen Aufwand auslöst. (...)

Nach der Genehmigung der vorgängig erwähnten Vorlage durch die Gemeindeversammlung hat der Gemeinderat im Sommer 2016 eine Arbeitsgruppe (AGr) mit der Revision des Personalreglements beauftragt. Die Arbeitsgruppe setzte sich wie folgt zusammen:

- M. Schürmann, Leiter Gemeindeverwaltung (Leitung AGr)
- S. Stroh, Stv.-Leiter Gemeindeverwaltung
- D. Hofstetter, Leiterin Personalfachstelle
- S. Chrétien, Finanzen/Lohnbuchhaltung inkl. Sozialversicherungen
- O. Bossard, Mitarbeiter / Delegierter des Personalrats
- B. Flubacher, Mitarbeiter / Delegierter des Personalrats

Punktuell wurde die Arbeitsgruppe zudem von einem auf Personalrecht spezialisierten Juristen begleitet.

2. Erwägungen

Die AGr „Revision Personalreglement“ hat im August 2017 dem Gemeinderat einen Vorschlag für ein revidiertes Personalreglement vorgelegt. Dabei hat sie sich bei der Überarbeitung von den folgenden, vom Gemeinderat definierten Rahmenbedingungen leiten lassen:

- Grundlage für eine moderne, flexible und leistungsfördernde Personalkultur schaffen
- Entkoppelung von der kantonalen Lohnstruktur
- Klare Regelung der Kompetenzen (operativ/strategisch)
- Vereinfachung und Zusammenfassung (Ein Reglement und eine Verordnung)
- Modernisierung, Aktualisierung und ggfs. Ergänzung mit heute fehlenden Themen

Der Gemeinderat hat an seiner Sitzung vom 29. August 2017 den Vorschlag der AGr – unter Berücksichtigung kleiner Änderungen und Ergänzungen – zuhanden der Vernehmlassung verabschiedet.

An der Vernehmlassung haben sich drei Privatpersonen sowie die Parteien CVP, EVP, FDP, Grüne-Unabhängige, SP und SVP und beteiligt. Sämtliche Rückmeldungen sowie Kommentare des Gemeinderates dazu finden sich im angehängten Dokument (siehe ANHANG 2).

Im Anhang findet sich auch die neue, revidierte Fassung des Personalreglements in „Reinform“ (siehe ANHANG 1).

3. Grundsätzliche Überlegungen zum Verhältnis zwischen kommunalem, kantonalem und eidgenössischem Recht

Ein Thema, welches für die Lesbarkeit und Anwendung des Personalreglements von grundsätzlicher Bedeutung ist, muss erklärt werden. Es geht um das „Verhältnis“ zwischen kommunalem, kantonalem und eidgenössischem Recht.

Die Gemeinde ist grundsätzlich frei ihr Personalrecht so zu gestalten, wie sie das will. Regelt sie einen Bereich nicht oder nur teilweise, tritt automatisch eine ggfs. dafür vorhanden kantonale Regelung in Kraft. Gibt es auch keine kantonale Regelung, gilt das Obligationenrecht (OR).

In der konkreten Ausgestaltung ergeben sich daraus die folgenden Möglichkeiten inklusive ihrer Vor- und Nachteile:

Grundelemente der Systematik	Vorteil	Nachteil
A) Gemeinde regelt alle möglichen Themen im eigenen Reglement	man findet alles in einem Dokument (Personalreglement), muss kaum mehr in weiteren Gesetzen nachschauen	Sehr aufwändig in der Erarbeitung, „Rad wird teilweise doppelt erfunden“, sehr umfassendes/schwer handhabbares Dokument
B) Gemeinde regelt nur ausgewählte Themen selber; weitere wichtige übernimmt sie aus den kantonalen Vorschriften; unwichtige werden nicht erwähnt (gelten aber trotzdem)	Die wichtigen und/oder häufig vorkommenden Themen finden sich in einem Dokument (Personalreglement); Dokument ist relativ schlank, überschaubar und einfach in der Handhabung	Für einen vollständigen Überblick müssen immer auch noch die kantonalen Gesetze konsultiert werden
C) Gemeinde regelt nur ausgewählte Themen selber; bei weiteren wichtigen Themen wird auf die kantonale Vorschrift verwiesen	Gegenüber Variante B) findet man weniger Themen in einem Dokument; es ist relativ schlank, überschaubar und einfach in der Handhabung	Für einen vollständigen Überblick müssen immer auch noch die kantonalen Gesetze konsultiert werden. Das ist häufiger der Fall als in Variante B)
D) Gemeinde regelt nur ausgewählte Themen selber	Vergleichbare Beurteilung wie bei Variante C)	

Tabelle 1: Darstellung des „Verhältnis“ zwischen kommunalem, kantonalem und eidgenössischem Recht; inkl. Vor-/Nachteile

Im aktuellen Personalreglement aus dem Jahr 2003 wird fast durchgängig die Systematik B) angewendet.

Aus Sicht Personalfachstelle und Leitung Gemeindeverwaltung hat diese Darstellung bisher nicht zu nennenswerten Schwierigkeiten in der Anwendung geführt.

Der Gemeinderat hat im Zuge der Überarbeitung auch diese Systematik überprüfen lassen. Aufgrund der in der Tabelle aufgeführten Vor- und Nachteile ist er zum Schluss gekommen, dass die Systematik B) weiterhin angewendet werden soll.

In der Detailausgestaltung wurde überprüft ob eine „Übernahme“ ausgesuchter kantonalen Regelungen aufgrund der Wichtigkeit und Häufigkeit noch angezeigt erscheint. Dabei kam der Gemeinderat zum Schluss, dass der eine oder andere „kantonale Paragraph“ im Personalreglement der Gemeinde nicht separat aufgeführt werden muss. Dies gilt zum Beispiel für die „alten“ Paragraphen „§ 27 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen, Kostenersatz“, „§ 36 Haftpflicht“ und „§ 37 Verantwortlichkeit“.

3. Weiteres Vorgehen

Sollte die Gemeindeversammlung das überarbeitete Personalreglement am 11. Dezember 2017 genehmigen, ist das weitere Vorgehen wie folgt geplant:

- Nach Ablauf der Referendumsfrist, wird das Reglement an die zuständige kantonale Direktion zur Genehmigung eingereicht. Dieser Prozess dauert in der Regel zwischen einem bis drei Monate.
- Sobald die kantonale Genehmigung vorliegt, werden die Arbeiten an den Verordnungen aufgenommen. Die Verordnungen sollen, teilweise aufgrund von erfolgten Änderungen im Personalreglement, teilweise aus anderen Gründen, überarbeitet und ggfs. zusammengefasst werden. Aktuell bestehen die folgenden Verordnungen:
 - Verordnung zum Personalreglement
 - Verordnung über die gleitende Arbeitszeit in der Gemeindeverwaltung
 - Verordnung über die Überzeitarbeit und den Pikettdienst

Neben dem Personalreglement und den erwähnten Verordnungen gibt es auch die „Vereinbarung über die Organisation, die Rechte, Pflichten und Aufgaben des Personalrates“. Gemäss aktuellem Stand der Arbeiten soll diese Vereinbarung unverändert Gültigkeit behalten. Sollte sich im Verlauf des weiteren Arbeitsprozesses daran etwas ändern, kann diese Vereinbarung nur im beidseitigen Einverständnis von Gemeinderat und Mitarbeitenden erfolgen (basierend auf dem absoluten Mehr einer schriftlichen Abstimmungen bei den stimmberechtigten Mitarbeitenden).

- Auf der Basis des überarbeiteten Reglements sowie der aktualisierten Verordnung(en) werden im weiteren Prozess alle notwendigen Dokumente und Unterlagen wie z.Bsp. Merkblätter und Vertragsunterlagen (gültig ab 1.1.2019) angepasst.
- Abschliessend wird der Gemeinderat per 1.1.2019 alle notwendigen Reglemente und Verordnungen in Kraft setzen.

4. Antrag des Gemeinderates

Gestützt auf §47 Abs. 1 Ziff. 2 des Gemeindegesetzes beantragt der Gemeinderat der Gemeindeversammlung zu beschliessen:

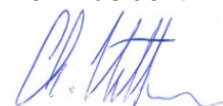
Das neue Personalreglement wird genehmigt.

Dieser Beschluss untersteht dem fakultativen Referendum.

Birsfelden, 31. Oktober 2017, GRB Nr. 404

NAMENS DER GEMEINDEVERSAMMLUNG

Der Präsident:



Ch. Hiltmann

Der Verwalter:



M. Schürmann

ANHANG 1

Personalreglement der Einwohnergemeinde Birsfelden

Die Einwohnergemeindeversammlung von Birsfelden, gestützt auf §26a und §47, Absatz 1, Ziffer 2, des Gemeindegesetzes vom 28. Mai 1970 beschliesst:

A. Allgemeine Bestimmungen

I. Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

¹ Dieses Reglement ordnet das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden mit Voll- und Teilpensum, soweit nicht kantonales Recht zur Anwendung kommt.

² Für Lehrverhältnisse in Berufen, die vom Bundesgesetz über die Berufsbildung erfasst sind, gilt der Lehrvertrag.

II. Begriffe

§ 2 Mitarbeitende und Arbeitsverhältnis

¹ Mitarbeitende stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis. In besonderen Fällen kann ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis begründet werden.

² Beim privatrechtlichen Arbeitsverhältnis gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts.

³ Privatrechtlich angestellt werden insbesondere Mitarbeitende, welche im Stundenlohn tätig sind.

III. Personalpolitik

§ 3 Personalpolitik

¹ Der Gemeinderat ist verantwortlich für die Festlegung der Personalpolitik. Sie soll

- a) die Attraktivität der Gemeinde als Arbeitgeber fördern, um die zur Erfüllung der Aufgaben geeigneten Mitarbeitenden zu gewinnen und zu erhalten;
- b) den wirtschaftlichen, wirksamen und dem steten Wandel der Aufgaben angepassten Personaleinsatz sicherstellen;
- c) die Identifikation der Mitarbeitenden mit der Gemeinde und den Zielsetzungen der Verwaltung fördern;
- d) die berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden fördern sowie deren Arbeitsfähigkeit und Gesundheit schützen;
- e) die Chancengleichheit für Frauen und Männer gewährleisten;
- f) die Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten ermöglichen.

² Die Geschäftsleitung schafft die notwendigen Instrumente zur Umsetzung der Personalpolitik. Insbesondere bezüglich Information, Führung, Förderung und Beurteilung von Mitarbeitenden sowie deren Aus-, Fort- und Weiterbildung.

IV. Mitsprache des Personals

§ 4 Personalrat

¹ Der Personalrat ist die Vertretung sämtlicher Mitarbeitenden, die bei der Gemeinde Birsfelden angestellt sind.

² Für den Gemeinderat ist der Personalrat Ansprechpartner in Personalfragen.

³ Der Personalrat ist bei der Erarbeitung von Reglementen, Verordnungen und Beschlüssen, die das Personal betreffen, einzubeziehen.

§ 5 Vereinbarung über den Personalrat

Die Einzelheiten über die Organisation, die Rechte, die Pflichten und die Aufgaben des Personalrates werden in einer Vereinbarung geregelt, die der Gemeinderat mit dem Personalrat abschliesst.

V. Datenschutz

§ 6 Bestimmungen

Besondere Personendaten von Mitarbeitenden wie Daten über Mitarbeitendengespräche, Daten über den Gesundheitszustand von Mitarbeitenden, oder Daten, die im Zusammenhang mit einem Case-Management verwendet werden, dürfen bearbeitet werden, sofern es für die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben notwendig ist.

§ 7 Personalakten

¹ Die Mitarbeitenden haben das Recht, Einsicht in ihre Personalakten zu nehmen.

² Sie können verlangen, dass falsche persönliche Daten berichtigt und unvollständige ergänzt werden. Enthalten die Personalakten Angaben, die mit dem Arbeitsverhältnis in keinem Zusammenhang stehen, kann deren Entfernung verlangt werden.

B. Arbeitsverhältnis

I. Begründung

§ 8 Stellenausschreibung

¹ Offene Stellen sind öffentlich und geschlechtsneutral auszuschreiben. Vorbehalten bleibt Absatz 2.

² Befristete Anstellungen von bis zu zwölf Monaten Dauer müssen nicht ausgeschrieben werden.

§ 9 Entstehung des Arbeitsverhältnisses

¹ Der Gemeinderat ist Anstellungsinstanz für die Funktion Leitung Gemeindeverwaltung sowie der Abteilungs-, Team- und Fachstellenleitungen (Kaderfunktionen mit und ohne Führungsverantwortung).

² Die Geschäftsleitung ist zuständig für die Begründung aller anderen unbefristeten Arbeitsverhältnisse des Gemeindepersonals sowie für die befristeten und privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse.

§ 10 Dauer

¹ Arbeitsverhältnisse werden in der Regel unbefristet abgeschlossen.

² Zur Überbrückung personeller Engpässe sowie für zeitliche beschränkte Aufgaben können Arbeitsverhältnisse befristet abgeschlossen werden. Die Dauer darf höchstens zwei Jahre betragen.

II. Probezeit

§ 11 Probezeit

¹ Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

² Die Anstellungsinstanz kann die Probezeit in begründeten Fällen um höchstens drei Monate verlängern.

³ Während der ersten drei Monate der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig 7 Tage, danach 30 Tage.

III. Beendigung

§ 12 Beendigungsarten

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a) Kündigung;
- b) Ablauf einer befristeten Anstellung;
- c) fristlose Auflösung;
- d) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen;
- e) vollständige Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität;
- f) Erreichen der Altersgrenze;
- g) Tod.

§ 13 Kündigungsfristen und –termine

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

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

² Im Anstellungsvertrag kann eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden.

³ Als Kündigungstermin gilt jeweils das Ende eines Kalendermonats (ausgenommen während der Probezeit).

§ 14 Ordentliche Kündigung

¹ Die Mitarbeitenden können das Arbeitsverhältnis ohne Grundangabe kündigen.

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

³ Wesentliche Gründe liegen vor, wenn

- a) der/die Mitarbeitende im ersten Anstellungsjahr seit mindestens 90 Tagen und ab dem zweiten Anstellungsjahr seit mindestens 180 Tagen ununterbrochen an der Aufgabenerfüllung verhindert ist;
- b) 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 Arbeitsbereichs nicht möglich ist;
- c) Mängel in der Leistung oder im Verhalten trotz schriftlicher Verwarnung anhalten oder sich wiederholen;
- d) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen wiederholt verletzt hat;
- e) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.
- f) die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht zumutbar ist.

⁴ Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Gemeinde ist unzulässig, wenn sie

- a) im Zusammenhang mit der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung und Durchsetzung gesetzlicher oder behördlicher Erlasse oder
- b) im Zusammenhang mit der Tätigkeit als Interessenvertreterin oder Interessenvertreter des Personals steht

⁵ Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Gemeinde muss schriftlich begründet werden und ist mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

§ 15 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

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

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

³ Die Vertragsauflösung durch die Gemeinde muss schriftlich begründet werden und ist mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

§ 16 Arbeitsunfähigkeit infolge von Teilinvalidität

Bei der Zusprechung einer Teilinvalidenrente wird das Arbeitsverhältnis neu geregelt.

§ 17 Erreichen der Altersgrenze

¹ Das Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich am letzten Tag des Monats, in dem der/die Mitarbeitende das fünfundsiebzigste Altersjahr vollendet hat.

² Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen mit befristetem Arbeitsvertrag über die Altersgrenze hinaus bis höchstens zur Vollendung des 70. Altersjahres verlängert werden. Die Dauer des bisherigen Arbeitsverhältnisses wird dabei angerechnet.

§ 18 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen beendet werden.

§ 19 Abgangsentschädigung

¹ Der Gemeinderat kann in folgenden Fällen Abgangsentschädigungen entrichten :

- a) bei Beendigungen des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen;
- b) wenn die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches gemäss § 14 Abs. 3 lit. b nicht möglich ist.

² Die Abgangsentschädigung beträgt höchstens ein Jahreslohn.

³ Ergänzend kommen die kantonalen Härtefallmassnahmen gemäss „Verordnung über den Sozialplan“ zur Anwendung.

§ 20 Kündigung zur Unzeit

Die Bestimmungen des Obligationenrechts über die Kündigung zur Unzeit sind nach Ablauf der Probezeit sinngemäss anzuwenden. Im Falle unverschuldeter Krankheit oder unverschuldeter Unfalls beträgt die Sperrfrist jedoch im ersten Anstellungsjahr 90 Tage, danach 180 Tage.

C. Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden

I. Rechte

§ 21 Schutz der Persönlichkeit

¹ Die Gemeinde schützt die Würde, Persönlichkeit sowie die Privatsphäre der Mitarbeitenden und deren Recht auf Unversehrtheit der sexuellen Integrität.

² Sie schützt Mitarbeitende vor Angriffen, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung stehen.

§ 22 Gesundheitsschutz

Die Gemeinde trifft zum Schutz der Gesundheit ihrer Mitarbeitenden und zur Verhütung von Berufsunfällen und -krankheiten alle Massnahmen, die nach der Erfahrung notwendig und dem Stand der Technik möglich sowie den betrieblichen Verhältnissen angemessen sind.

§ 23 Arbeitszeugnis/Arbeitsbestätigung

¹ Die Mitarbeitenden erhalten auf Verlangen ein Zwischenzeugnis oder eine Arbeitsbestätigung.

² Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird ein Arbeitszeugnis ausgestellt, welches sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistung und das Verhalten des/der Mitarbeitenden ausspricht.

II. Pflichten

§ 24 Allgemeine Pflichten

¹ Mit dem Eintritt in das Arbeitsverhältnis mit der Gemeinde unterziehen sich die Mitarbeitenden den Bestimmungen dieses Personalreglements sowie den für die Stelle geltenden besonderen Vorschriften.

² Die Mitarbeitenden sind zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet.

³ Sie haben die ihnen übertragenen Aufgaben kundenorientiert, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen sowie die Interessen der Gemeinde zu wahren.

§ 25 Ablehnung von Vorteilen

¹ Mitarbeitenden ist es verboten, Geschenke oder andere Vorteile, die im Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit stehen, für sich oder andere zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

² Ausnahmen und Einzelheiten werden in einer Weisung durch die Geschäftsleitung geregelt.

§ 26 Pflicht zur Verschwiegenheit

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur Verschwiegenheit über Angelegenheiten verpflichtet, soweit an der Geheimhaltung ein überwiegendes öffentliches oder privates Interesse besteht oder wenn eine besondere Vorschrift dies vorsieht.

² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

³ Keine Geheimhaltungspflicht besteht in Fällen, in denen die Gesetzgebung die Aussage- oder Publikationspflicht vorsieht.

⁴ Die Verordnung kann Ausnahmen im Zusammenhang mit dem Informationsanspruch der Öffentlichkeit vorsehen.

§ 27 Stellvertretung / Vorübergehende Zuweisung anderer Arbeit

¹ Die Angestellten haben nötigenfalls abwesende Mitarbeitende zu vertreten.

² Die Vorgesetzten können Mitarbeitenden vorübergehend eine Arbeit zuweisen, die nicht zu den Aufgaben gemäss ihrem Arbeitsvertrag bzw. zu ihrer Stellenbeschreibung gehören.

§ 28 Nebenbeschäftigung

¹ Nebenbeschäftigungen dürfen die Aufgabenerfüllung nicht nachteilig beeinflussen.

² Die Ausübung einer entgeltlichen Nebenbeschäftigung bedarf einer Bewilligung der Anstellungsinstanz.

³ Die Bewilligung darf nur verweigert werden, wenn

- a) Haupt- und Nebenbeschäftigung mehr als ein Vollpensum ergeben;
- b) die Nebenbeschäftigung die Aufgabenerfüllung beeinträchtigt;
- c) die Nebenbeschäftigung die Gemeinde direkt konkurrenziert.

§ 29 Öffentliche Ämter

¹ Mitarbeitende benötigen zur Übernahme eines öffentlichen Amtes eine Bewilligung der Anstellungsinstanz, wenn dafür Arbeitszeit beansprucht wird.

² Die Bewilligung kann mit Auflagen verbunden werden.

§ 30 Vertrauensärztliche Untersuchung

¹ Mitarbeitende können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

² Vorbehalten bleiben die Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung.

§ 31 Ausstandspflicht

¹ Mitarbeitende, die eine Verfügung oder einen Entscheid zu treffen oder vorzubereiten oder als Mitglied einer Behörde zu amten haben, treten in den Ausstand, wenn sie:

- a) in der Sache ein persönliches Interesse haben;
- b) aus andern von der Verordnung bezeichneten Gründen, namentlich wegen Verwandtschaft, in der Sache befangen sein könnten.

² Sie überweisen in diesen Fällen die Angelegenheiten ihren Vorgesetzten.

³ In Zweifelsfällen ist der Entscheid der Vorgesetzten einzuholen.

III. Aus-, Fort- und Weiterbildung

§ 32 Aus-, Fort- und Weiterbildung

¹ Die Gemeinde unterstützt und fördert die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden. Sie sorgt dafür, dass die Mitarbeitenden in ihren Tätigkeitsbereichen unabhängig vom Beschäftigungsgrad auf dem zur Ausübung ihrer Funktion erforderlichen Ausbildungsstand sind.

² Aus dem Besuch von Aus-, Fort- und Weiterbildungskursen entsteht kein Anspruch auf Beförderung, Änderung der Funktion oder Lohnerhöhung.

³ Mitarbeitende sind verpflichtet, die von der zuständigen vorgesetzten Stelle angeordneten Aus-, Fort- und Weiterbildungskurse zu besuchen. Angeordnete Kurse gelten als Arbeitszeit.

§ 33 Ausbildungsvereinbarung

¹ Massnahmen zur Aus-, Fort- und Weiterbildung können durch Gewährung von Urlaub sowie durch finanzielle Beiträge an die Kosten unterstützt werden.

² Die Geschäftsleitung und der/die Mitarbeitende regeln durch Vereinbarung die Details der Unterstützung, insbesondere die ganze oder teilweise Rückerstattung der Beiträge für den Fall eines Kursabbruches oder des Austrittes aus dem Arbeitsverhältnis mit der Gemeinde vor Ablauf von maximal drei Jahren nach Abschluss der Aus-, Fort- oder Weiterbildung.

D. Arbeitszeit / Ferien / Urlaub

§ 34 Arbeitszeit und Mehrarbeit

Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit und die Vergütung der Mehrarbeit in einer Verordnung.

§ 35 Ferien

¹ Der Ferienanspruch beträgt 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Er erhöht sich ab dem Kalenderjahr, in welchem das 50. Altersjahr vollendet wird, auf 27 Arbeitstage und ab dem Kalenderjahr, in dem das 55. Altersjahr vollendet wird, auf 30 Arbeitstage.

² Der Gemeinderat regelt Bezug, Kürzung und Nachgewährung des Ferienanspruchs in einer Verordnung.

§ 36 Urlaub

Der Gemeinderat regelt die Gewährung von bezahltem oder unbezahltem Urlaub in einer Verordnung.

E. Versicherungen

§ 37 Berufliche Vorsorge

¹ Die Angestellten der Gemeinde werden bei einer anerkannten Vorsorgeeinrichtung für die berufliche Vorsorge versichert, wobei deren Leistungen mindestens gleichwertig sind mit den Leistungen für die Kantonsangestellten.

² Die Aufgaben und Kompetenzen der Gemeinde als Arbeitgeberin werden vom Gemeinderat wahrgenommen.

§ 38 Weitere Versicherungen

¹ Die Gemeinde versichert die Mitarbeitenden gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen Unfall.

² Die Mitarbeitenden beteiligen sich mit einem einheitlichen prozentualen Lohnabzug an den Prämien der Nichtberufsunfallversicherung. Der Gemeinderat legt den Abzug fest.

³ Die Gemeinde schliesst für die Mitarbeitenden eine Krankentaggeldversicherung ab. Der Gemeinderat legt den Prämienanteil der Mitarbeitenden fest.

F. Lohn und Zulagen

§ 39 Lohnsystem

¹ Das Lohnsystem (Lohnklassen und Lohnstufen) richtet sich nach der kantonalen Regelung. Der Gemeinderat kann Abweichungen zugunsten der Mitarbeitenden festlegen.

² Der Gemeinderat legt die Lohnklasse der einzelnen Funktionen aufgrund des kantonalen Einreichungsplanes fest.

³ Bei der Vereinbarung des Lohns bei Anstellungsbeginn werden die Vorbildung sowie die Fähigkeiten und Erfahrungen aus bisheriger Tätigkeit berücksichtigt.

⁴ Der Gemeinderat legt den Teuerungsausgleich fest.

§ 40 Ausserordentliche Lohnerhöhung

Bei aussergewöhnlichen Leistungen eines/einer Mitarbeitenden kann der Gemeinderat einen ausserordentlichen Lohnstufenanstieg bewilligen.

§ 41 Änderung der Funktion

¹ Die dauerhafte Übernahme neuer und/oder zusätzlicher Arbeitsgebiete und Verantwortlichkeiten hat eine Überprüfung und gegebenenfalls eine Anpassung der Lohnklasse zur Folge. Sie wird von der Anstellungsinstanz beschlossen.

² Die vorübergehende, mindestens aber zwei Monate dauernde Übernahme einer zusätzlichen Funktion wird mit einer Zulage abgegolten. Diese wird von der Anstellungsinstanz festgelegt.

§ 42 Zulagen und Leistungsprämien

¹ Zur Belohnung einmaliger besonders qualifizierter Leistungen kann die Anstellungsinstanz einer Einzelperson oder einem Team eine einmalige Prämie zusprechen.

² Zur Gewinnung oder Erhaltung besonders qualifizierter Mitarbeitenden kann die Anstellungsinstanz eine einmalige oder eine befristete Zulage von bis zu 20% des Jahreslohnes zusprechen.

§ 43 Familienzulage

Die Anspruchsberechtigung für Familienzulagen (Kinder- oder Ausbildungszulagen) und deren Höhe richtet sich nach der kantonalen Regelung.

§ 44 Erziehungszulagen

¹ Mitarbeitende, die einen Anspruch auf eine Familienzulage gemäss Bundesgesetzgebung über die Familienzulagen haben, erhalten eine Erziehungszulage. Die Mitarbeitenden müssen nachweisen, dass kein anderer Arbeitgeber als die Gemeinde bereits eine der gleichen Zielsetzung dienende Zulage für dieselben Kinder und denselben Haushalt ausrichtet.

² Erhält der/die Mitarbeitende aufgrund der Anspruchskonkurrenz nach Familienzulagengesetzgebung keine Familienzulage, besteht trotzdem Anspruch auf eine Erziehungszulage, wenn die übrigen Voraussetzungen gemäss Familienzulagengesetz erfüllt sind.

³ Richtet ein anderer Arbeitgeber eine der gleichen Zielsetzung dienende Zulage für dieselben Kinder und denselben Haushalt aus, die geringer ist als die Erziehungszulage der Gemeinde, wird dieser Betrag vom Anspruch des Mitarbeitenden abgezogen.

⁴ Die Erziehungszulage wird entsprechend dem vertraglich vereinbarten Pensum gemäss den kantonalen Ansätzen ausbezahlt.

⁵ Die Erziehungszulage wird einmal pro Haushalt und unabhängig von der Anzahl unterstützungsberechtigter Kinder ausbezahlt.

⁶ Mitarbeitende können nicht mehr als eine Zulage entsprechend dem Beschäftigungsgrad beziehen.

⁷ Arbeiten beide für ein Kind unterstützungspflichtige Elternteile bei der Gemeinde, besteht bei beiden Mitarbeitenden ein Anspruch auf eine Erziehungszulage, maximal in der Höhe von zusammen einer Zulage für ein 100%-Pensum. Details der Aufteilung erfolgen nach den kantonalen Richtlinien.

§ 45 13. Monatslohn

¹ Die Mitarbeitenden erhalten einen 13. Monatslohn, der jährlich Anfang Dezember ausgerichtet wird.

² Massgebend für die Berechnung des 13. Monatslohnes ist der Durchschnitt des im laufenden Jahr bis Ende November bezogenen Monatsgrundlohnes.

³ Beginnt oder endet ein Anstellungsverhältnis im Verlauf eines Kalenderjahres, so wird der 13. Monatslohn anteilmässig ausgerichtet.

⁴ Bei unbezahltem oder teilweise bezahltem Urlaub von mehr als einem Monat wird der 13. Monatslohn anteilmässig gekürzt.

§ 46 Treueprämien

¹ Den Mitarbeitenden wird erstmals nach Vollendung des 5. Dienstjahres und danach alle 5 Jahre eine Treueprämie ausgerichtet.

² Die Treueprämie kann wahlweise in Geld oder als bezahlter Urlaub bezogen werden.

³ Die Treueprämie beträgt bei Vollzeitbeschäftigung

- a) für 5 Dienstjahre: CHF 1'000.- oder 2 Ferientage
- b) für 10 Dienstjahre: CHF 1'500.- oder 3 Ferientage
- c) für 15 Dienstjahre: CHF 2'000.- oder 4 Ferientage
- d) für 20 Dienstjahre: CHF 3'000.- oder 6 Ferientage
- e) für 25 Dienstjahre: CHF 4'000.- oder 8 Ferientage
- f) für 30, 35, 40, 45 Dienstjahre: je CHF 5'000.- oder 10 Ferientage

⁴ Im Übrigen gelten die kantonalen Regelungen.

§ 47 Auslagen- und Schadenersatz

¹ Der Gemeinderat ordnet den Anspruch auf Ersatz von dienstlich begründeten Auslagen (Spesen) in einer Verordnung.

² Schäden, welche Mitarbeitenden in Ausübung ihrer Tätigkeit entstehen, werden ihnen nach kantonomer Regelung ersetzt.

§ 48 Lohnzahlung bei Militär-, Zivildienst-, Feuerwehr- und Zivilschutzdienst

Für die Ansprüche der Mitarbeitenden während Militär- und Zivildienst sowie Feuerwehr- und Zivilschutzdienst gilt die kantonale Regelung.

§ 49 Arztzeugnis und Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall

¹ Bei krankheitsbedingtem Fernbleiben von der Arbeit von mehr als fünf Tagen, und bei unfallbedingtem Fernbleiben von mehr als zwei Tagen muss umgehend ein Arztzeugnis beigebracht werden.

² In besonderen Fällen, insbesondere bei wiederholtem Fernbleiben von der Arbeit, kann ein Arztzeugnis durch die Geschäftsleitung bereits bei kürzeren Absenzen verlangt werden.

³ Solange das Arbeitsverhältnis besteht und die entsprechende Versicherung hierfür Leistungen erbringt, wird bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall der volle Lohn während höchstens zwei Jahren mit folgenden Einschränkungen ausgerichtet:

- a) Tritt die Arbeitsunfähigkeit vor Vollendung des ersten Dienstjahres ein, hat die oder der Erkrankte oder Verunfallte für die Dauer von drei Monaten, vom Tage der Erkrankung an gerechnet, Anspruch auf den vollen Lohn, während den weiteren 21 Monaten auf 80 %.
- b) Tritt die Arbeitsunfähigkeit nach Vollendung des ersten, aber vor Vollendung des fünften Dienstjahres ein, hat die oder der Erkrankte oder Verunfallte während der ersten sechs Monate Anspruch auf den vollen Lohn und während der folgenden 18 Monate Anspruch auf 80 % des Lohnes.
- c) Tritt die Arbeitsunfähigkeit nach Vollendung des fünften Jahres und vor Vollendung des zehnten Dienstjahres ein, hat die oder der Erkrankte oder Verunfallte während der ersten 12 Monate Anspruch auf den vollen Lohn und während der folgenden 12 Monate auf 80 % des Lohnes.

⁴ Werden Leistungen des Unfalls- oder des Krankentaggeldversicherers gekürzt oder nicht erbracht, ist die Kürzung in diesem Umfang auf den Lohnanspruch nach Absatz 3 anzurechnen.

⁵ Während der Dauer der Lohnfortzahlung fallen Geldleistungen aus Kranken-, Unfall-, Invaliden- und Haftpflichtversicherungen bis zu deren Höhe in die Gemeindekasse, wenn die Gemeinde mindestens die Hälfte der entsprechenden Versicherungsprämien entrichtet hat.

§ 50 Lohnzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft

Die Lohnzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft richtet sich nach der Regelung des Kantons.

§ 51 Lohnnachgenuss

¹ Beim Tode eines Mitarbeitenden haben die hinterbliebenen Angehörigen (im gleichen Haushalt lebende Ehepartner, Kinder, Eltern) sowie die Lebenspartnerin oder der Lebenspartner, deren Versorger die oder der Verstorbene war, noch Anspruch auf den Lohn für den laufenden Monat.

² In Härtefällen kann der Gemeinderat während weiteren sechs Monaten zusätzlich die Differenz zwischen den aufgrund des Todesfalls bezogenen Rentenleistungen und dem zuletzt bezogenen Lohn zusprechen.

§ 52 Dienstwohnung

¹ Die Gemeinde kann für bestimmte Funktionen den Arbeitsvertrag mit dem Mietvertrag für eine Dienstwohnung verbinden.

² In diesen Fällen ist der Mietzins ortsüblich festzulegen.

³ Arbeits- und Mietvertrag haben die gleiche Dauer.

⁴ Eine mit der Benützung der Dienstwohnung verbundene Inkonvenienz wird separat entschädigt.

G. Übergangsbestimmungen

§ 53 Übergangsregelung für Treueprämien

Nach Inkrafttreten der Regelung gemäss § 48 dieses Reglements können die Mitarbeitenden bei Fälligkeit der nächstfolgenden Treueprämie auswählen, ob sie diese letztmals nach altem oder bereits nach neuem Recht beziehen wollen.

H. Schlussbestimmungen

§ 54 Kantonales Recht

Wo dieses Reglement oder die Ausführungsbestimmungen des Gemeinderates keine abweichende Bestimmung enthalten, gilt sinngemäss kantonales Recht. Enthält auch das kantonale Recht keine Regelung, finden die Bestimmungen des Obligationenrechts als kommunales Recht Anwendung.

§ 55 Vollzug

Der Gemeinderat vollzieht dieses Reglement und erlässt die notwendigen Verordnungen und Ausführungsbestimmungen.

§ 56 Aufhebung bisherigen Rechts

Das vorliegende Reglement ersetzt das Personalreglement vom 27. Februar 2002.

§ 57 Inkrafttreten

Das Personalreglement wird nach Genehmigung durch die Finanz- und Kirchendirektion des Kantons Basel-Landschaft durch Beschluss des Gemeinderats in Kraft gesetzt.

Genehmigt an der Gemeindeversammlung vom XX.

Von der Finanz- und Kirchendirektion genehmigt am XX.



„Revision Personalreglement“

-

Version vom 31. Oktober 2017

(inklusive Rückmeldungen aus der Vernehmlassung und Stellungnahme Gemeinderat dazu)

Hinweis:

Gelb markiert = Änderung in der GVS-Vorlage gegenüber Vorlage für Vernehmlassung



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
Die Einwohnergemeindeversammlung von Birsfelden, gestützt auf §47, Absatz 1, Ziffer 2 und 3, des Gemeindegesetzes vom 28. Mai 1970 beschliesst:	Die Einwohnergemeindeversammlung von Birsfelden, gestützt auf §26a und §47, Absatz 1, Ziffer 2, des Gemeindegesetzes vom 28. Mai 1970 beschliesst:	§ 26a des Gemeindegesetzes schreibt den Gemeinden den Erlass eines Personalreglements ausdrücklich vor. Der Hinweis auf § 47 Abs. 1 Ziffer 3 erübrigt sich, weil das neue Personalreglement keine Regelungen mehr enthält betreffend Behördenmitglieder.
<p>Allgemeine Informationen zur Vernehmlassung:</p> <p>An der Vernehmlassung haben 3 Einzelpersonen teilgenommen. Ihre Rückmeldungen sind nachfolgend bei den jeweiligen Paragraphen aufgeführt.</p> <p>Weiter haben die folgenden Parteien an der Vernehmlassung teilgenommen: CVP, EVP, FDP, SP, SVP, Grüne Unabhängige.</p> <p>CVP und SVP sind mit dem Vorschlag ohne weitere Kommentare einverstanden. Die Rückmeldungen der übrigen Parteien sind nachfolgend bei den jeweiligen Paragraphen aufgeführt.</p>		



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
A. Allgemeine Bestimmungen	A. Allgemeine Bestimmungen	
I. Geltungsbereich	I. Geltungsbereich	
<p>§ 1 Geltungsbereich</p> <p>¹ Dieses Reglement ordnet das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Voll- und Teilpensum sowie die Vergütungen an die Mitglieder der Behörden, Kommissionen und übrigen Organe der Gemeinde, soweit nicht kantonales Recht zur Anwendung kommt.</p> <p>² Unter Vorbehalt abweichender Bestimmungen der kantonalen Schulgesetzgebung gilt dieses Reglement auch für die Lehrkräfte an den Kindergärten. Im Weiteren wird auf das kommunale Kindergartenreglement verwiesen.</p> <p>³ Für die Lehrkräfte der Jugendmusikschule findet dieses Reglement Anwendung, soweit das kantonale Recht nichts Abweichendes festlegt. Im Weiteren wird auf das Reglement der Jugendmusikschule Birsfelden verwiesen.</p> <p>⁴ Das Arbeits- und Gehaltsverhältnis der Lehrkräfte der Primar- und Realschule richtet sich nach kantonalem Recht.</p> <p>⁵ Für Lehrverhältnisse in Berufen, die vom Bundesgesetz über die Berufsbildung erfasst sind, gilt der Lehrvertrag.</p> <p>⁶ Für Inhaberinnen und Inhaber von Nebenämtern gelten die Bestimmungen dieses Reglementes sinngemäss.</p>	<p>§ 1 Geltungsbereich</p> <p>¹ Dieses Reglement ordnet das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden mit Voll- und Teilpensum, soweit nicht kantonales Recht zur Anwendung kommt.</p> <p>² Für Lehrverhältnisse in Berufen, die vom Bundesgesetz über die Berufsbildung erfasst sind, gilt der Lehrvertrag.</p>	<p>Bestimmungen zu Lehrern, Mitgliedern von Behörden und Kommissionen sowie Nebenämtern konnten gestrichen werden</p>



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
II. Begriffe	II. Begriffe	
<p>§ 2 Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Arbeitsverhältnis ¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis. In besonderen Fällen kann ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis begründet werden.</p> <p>² Beim privatrechtlichen Arbeitsverhältnis gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts.</p>	<p>§ 2 Mitarbeitende und Arbeitsverhältnis ¹ Mitarbeitende stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis. In besonderen Fällen kann ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis begründet werden.</p> <p>² Beim privatrechtlichen Arbeitsverhältnis gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts.</p> <p>³ Privatrechtlich angestellt werden insbesondere Mitarbeitende, welche im Stundenlohn tätig sind.</p>	<p>Gemäss §26 Gemeinde-Gesetz dürfen die Mitarbeitenden (MA) nur in Ausnahmefällen privatrechtlich angestellt werden. Deshalb wird an der öffentlich-rechtlichen Anstellung festgehalten.</p> <p>Die Präzisierung, dass insbesondere MA im Stundenlohn privatrechtlich angestellt werden (z.B. Reinigungspersonal) schafft die notwendige Klarheit und lässt einen kleinen Spielraum für weitere privatrechtliche Anstellungen</p>
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates:</p> <p>SP (zu Absatz 2): Die SP Birsfelden ist grundsätzlich gegen privatrechtliche Anstellungen. Wir werden dahingehend aber keinen Antrag stellen, da dieses Thema im Gemeindegesetz geregelt ist.</p> <p>EVP (zu Absatz 1): Wir möchten gerne erfahren, wie viel Prozent der Gesamtbelegschaft per 30. September 2017 privatrechtlich angestellt sind. Bei Abs. 1 am Ende möchten wir folgende Ergänzung: beliebt machen: „Es dürfen aber nicht mehr als 3 % der Gesamtbelegschaft (FTE) privatrechtlich angestellt sein.“</p> <p>Stellungnahme Gemeinderat (GR): Betr. SP: Im Gemeindegesetz ist die Thematik im § 26, Abs. 2 wie folgt geregelt: „Die Gemeinde kann ihre Angestellten auf Amtsdauer wählen, öffentlich-rechtlich anstellen oder in besonderen Fällen mit ihnen einen privatrechtlichen Arbeitsvertrag abschliessen.“ Mit den vorgeschlagenen Formulierungen bewegt sich die Gemeinde voll und ganz im Rahmen des Gemeindegesetzes. Mit Absatz 3 wird zudem weiter präzisiert, was ein besonderer Fall ist. Insgesamt ist der Gemeinderat deshalb der Meinung, dass er sich a) vollständig im Rahmen des gesetzlich Erlaubten bewegt und b) in besonderen Fällen die privatrechtliche Anstellung durchaus Sinn macht. Betr. EVP: Privatrechtlich sind das Reinigungspersonal, einige Funktionen mit sehr kleinen Pensen, sowie Aushilfen und Praktikanten angestellt. Daraus ergibt sich ein Total von rund 500 Stellenprozent, womit die von der EVP vorgeschlagenen 3%-Regelung bei weitem übertroffen wäre. Eine 3 % Regelung macht aus Sicht des Gemeinderates kaum Sinn. Im Fokus der Überlegungen muss die Art der Tätigkeit stehen. Konkret: alle „hoheitlichen“ Tätigkeiten, also Tätigkeiten, welche zu den Kernaufgaben einer Gemeinde gehören, sollen öffentlich-rechtlich angestellt sein. Zudem: Mit der Einschränkung „(...) in besonderen Fällen (...)“, welche sowohl im Gemeindegesetz wie auch im Absatz 1 des vorliegenden Reglements vorhanden ist, besteht aus Sicht des Gemeinderates genügend Sicherheit, dass keine kritische Grenze überschritten wird.</p>		



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>§ 3 Inhaberinnen und Inhaber von Nebenämtern Als Inhaber/-in eines Nebenamtes gilt, wer ohne Begründung eines Arbeitsverhältnisses insbesondere als Mitglied einer Behörde oder eines anderen kollegial zusammengesetzten Organs, mit der Erfüllung öffentlicher Aufgaben betraut ist.</p>	<p>--</p>	<p>Aus Sicht des Gemeinderates kann dieser Paragraph ersatzlos gestrichen werden.</p>
<p>III. Personalpolitik</p>	<p>III. Personalpolitik</p>	
<p>§ 4 Grundsätze und Instrumente der Personalpolitik ¹ Der Gemeinderat bestimmt die Personalpolitik. Sie soll</p> <ul style="list-style-type: none"> a) den wirtschaftlichen, wirksamen und dem steten Wandel der Aufgaben angepassten Personaleinsatz sicherstellen; b) die Voraussetzungen schaffen, um die zur Erfüllung der Aufgaben der Gemeinde geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu erhalten; c) den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeitswelt Rechnung tragen und die berufliche Entwicklung fördern; d) die Chancengleichheit für Frauen und Männer gewährleisten; e) die Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten ermöglichen. <p>² Der Gemeinderat schafft die notwendigen Instrumente zur Personalpolitik insbesondere solche zur Information, Führung, Förderung und Beurteilung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie deren Aus-, Fort- und Weiterbildung.</p>	<p>§ 3 Personalpolitik ¹ Der Gemeinderat ist verantwortlich für die Festlegung der Personalpolitik. Sie soll</p> <ul style="list-style-type: none"> a) die Attraktivität der Gemeinde als Arbeitgeber fördern, um die zur Erfüllung der Aufgaben geeigneten Mitarbeitenden zu gewinnen und zu erhalten; b) den wirtschaftlichen, wirksamen und dem steten Wandel der Aufgaben angepassten Personaleinsatz sicherstellen; c) die Identifikation der Mitarbeitenden mit der Gemeinde und den Zielsetzungen der Verwaltung fördern; d) die berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden fördern sowie deren Arbeitsfähigkeit und Gesundheit schützen; e) die Chancengleichheit für Frauen und Männer gewährleisten; f) die Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten ermöglichen. <p>² Die Geschäftsleitung schafft die notwendigen Instrumente zur Umsetzung der Personalpolitik. Insbesondere bezüglich Information, Führung, Förderung und Beurteilung von Mitarbeitenden sowie deren Aus-, Fort- und Weiterbildung.</p>	<p>Die wesentlichen Eckpfeiler der Personalpolitik (=Zielsetzung) sind nach wie vor im Reglement aufgeführt.</p> <p>Neu: das Schaffen der notwendigen Instrumente zur Umsetzung der Personalpolitik (= operative Aufgabe) ist nicht mehr Aufgabe des GR, sondern neu der Geschäftsleitung.</p>



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates:</p> <p>SP: Auch wenn dieser Punkt im kantonalen Gesetzgebung geregelt ist, ist die SP Birsfelden der Meinung, dass gerade dieser Punkt explizit genannt werden soll. Die SP Birsfelden wird die Beibehaltung des Absatzes 1, Punkt e) des bestehenden Personalreglements beantragen.</p> <p>EVP: Wir sind mit der Streichung von § 4 Abs. 1lit. e nicht einverstanden und beantragen, dass dieser als neuer § 3 Abs. 1lit. f unverändert eingefügt wird: „die Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten ermöglichen.“</p> <p>Grüne-Unabhängige Es soll nach wie vor ein Paragraph zur Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten vorhanden sein.</p> <p>Stellungnahme Gemeinderat (GR): Der GR nimmt die Anliegen von SP, EVP und der Grünen-Unabhängigen auf und erweitert die Aufzählung mit dem alten Punkt e (Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten).</p>		
<p>§ 5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Vorgesetztenfunktion ¹ Die Vorgesetzten tragen die Führungsverantwortung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. ² Die Vorgesetzten streben die Delegation von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung an. Sie informieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frühzeitig und vollständig über Tatsachen und Vorhaben, die für deren Tätigkeit von Bedeutung sind.</p>	<p>--</p>	<p>Aus Sicht des Gemeinderates kann dieser Paragraph gestrichen werden, da er nur Selbstverständlichkeiten enthält. Zudem: Abs. 1 ist in den Stellenbeschrieben festgehalten. Abs. 2 passt in ein Dokument Personalpolitik oder allenfalls in die Stellenbeschriebe von Kaderangestellten, nicht aber in das Reglement.</p>
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates:</p> <p>SP: §5, Absatz 2 findet die SP inhaltlich wichtig. Der GR muss unbedingt sicherstellen, dass dieser Punkt auch wirklich in den Stellenbeschrieben der Vorgesetzten aufgeführt ist. Die SP Birsfelden wird aber keinen Antrag stellen §5, Absatz 2 des alten Reglements im neuen Reglement zu übernehmen.</p> <p>Stellungnahme Gemeinderat (GR): Der GR schliesst sich der Meinung der SP, wie in den Bemerkungen schon erwähnt, an.</p>		



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
IV. Mitsprache des Personals	IV. Mitsprache des Personals	
<p>§ 6 Personalrat ¹ Der Personalrat ist die Vertretung sämtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei der Gemeinde Birsfelden angestellt sind.</p> <p>² Für den Gemeinderat ist der Personalrat Ansprechpartner in Personalfragen. Er unterstützt den Personalrat bei der Ausübung seiner Tätigkeit.</p> <p>³ Der Personalrat ist bei der Erarbeitung von Reglementen, Verordnungen und Beschlüssen, die das Personal betreffen, einzubeziehen.</p>	<p>§ 4 Personalrat ¹ Der Personalrat ist die Vertretung sämtlicher Mitarbeitenden, die bei der Gemeinde Birsfelden angestellt sind.</p> <p>² Für den Gemeinderat ist der Personalrat Ansprechpartner in Personalfragen.</p> <p>³ Der Personalrat ist bei der Erarbeitung von Reglementen, Verordnungen und Beschlüssen, die das Personal betreffen, einzubeziehen.</p>	<p>Der Paragraph wird unverändert übernommen. Lediglich im Absatz 2 wird ein Fehler korrigiert (2. Satz, welcher keinen Sinn macht, wird weggelassen).</p>
<p>§ 7 Vereinbarung über den Personalrat Die Einzelheiten über die Organisation, die Rechte, die Pflichten und die Aufgaben des Personalrates werden in einer Vereinbarung geregelt, die der Gemeinderat mit dem Personal abschliesst.</p>	<p>§ 5 Vereinbarung über den Personalrat Die Einzelheiten über die Organisation, die Rechte, die Pflichten und die Aufgaben des Personalrates werden in einer Vereinbarung geregelt, die der Gemeinderat mit dem Personalrat abschliesst.</p>	<p>unverändert</p>
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates:</p> <p>Person B (zu § 4 und 5): Die §§ 4 und 5 könnten zusammengefasst werden. Im Bewusstsein, dass der neue § 5 unverändert dem alten § 7 entspricht, spreche ich mich gleichwohl dafür aus, dass ein <u>Mindestmass an Vorschriften</u> bezüglich die Organisation und die Rechte und Pflichten des Personalrats im Personalreglement aufgeführt werden muss. Denn was geschieht, wenn sich der Gemeinderat und der Personalrat in der vorgesehenen Vereinbarung nicht einigen können (z.B. über die Anzahl Mitglieder des Personalrats). Ein paar wenige grundlegende inhaltliche Bestimmungen über den Personalrat würden Klarheit und Rechtssicherheit schaffen.</p> <p>SP: Die SP Birsfelden hofft, dass der GR den Personalrat weiterhin bei der Ausübung seiner Tätigkeit im Rahmen der sinnvollen Möglichkeiten unterstützt. Die SP Birsfelden wird aber keinen Antrag stellen, diese Aufgabe im §6 aufzuführen.</p>		



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates (Fortsetzung):</p> <p>Stellungnahme Gemeinderat (GR): Gegen den Vorschlag der Zusammenlegung von § 4 und § 5 ist grundsätzlich nichts einzuwenden. Aus Gründen der Übersichtlichkeit sowie der Bedeutung der „Vereinbarung über den Personalrat“ möchte der GR an der gewählten Aufteilung festhalten. Der GR ist weiter der Meinung, dass die von Person B geforderten „wenige grundlegende Bestimmungen“ im vorliegenden Reglement enthalten sind (siehe Abs. 3). Seitens Personalrat wurde im Verlauf der Erarbeitung, in welche der Personalrat sehr aktiv eingebunden war, kein Wunsch betreffend Änderung formuliert. Zudem kann die bestehende Vereinbarung, welche 2003 abgeschlossen wurde, nur mit Zustimmung des Personalrates abgeändert werden. Mehr Absicherung braucht es aus Sicht GR nicht.</p>		
<p>V. Datenschutz</p>	<p>V. Datenschutz</p>	
<p>§ 8 Erhebung, Aufbewahrung und Vernichtung von Daten ¹ Personendaten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von Stellenbewerberinnen und Stellenbewerbern dürfen bearbeitet werden, soweit sie für die Beurteilung der Eignung, der Leistung und des Verhaltens für das Arbeitsverhältnis notwendig und geeignet sind. ² Personendaten sind bei Nichtanstellung zurückzugeben oder zu vernichten, soweit die betroffene Person der weiteren Aufbewahrung nicht zustimmt.</p>	<p>§ 6 Bestimmungen Besondere Personendaten von Mitarbeitenden wie Daten über Mitarbeitendengespräche, Daten über den Gesundheitszustand von Mitarbeitenden, oder Daten, die im Zusammenhang mit einem Case-Management verwendet werden, dürfen bearbeitet werden, sofern es für die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben notwendig ist.</p>	<p>Grundsätzlich sollen für diesen Bereich die kantonalen Bestimmungen angewendet werden. Aufgrund der allgemeinen Bedeutung wird die entsprechende Bestimmung aus dem Personalgesetz (§ 10a) explizit aufgeführt.</p>
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates:</p> <p>Person C: Hier würde ich Absatz 2 auch einfügen (wie bisher)</p> <p>Stellungnahme Gemeinderat (GR): Auf Kantonsebene ist der angesprochene Absatz 2 in der „Verordnung über den Umgang mit Personaldaten“ im § 18, Abs. 1 zu finden. Da im vorliegenden, revidierten Personalreglement keine Aussagen zum Thema „Aufbewahrung von Bewerbungsdaten“ gemacht werden, finden die kantonalen Bestimmungen Anwendung. Aufgrund der Bedeutung und damit der einfachen Lesbarkeit soll darauf verzichtet werden, diese Bestimmung explizit aufzuführen.</p>		



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>§ 9 Personalakten ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, Einsicht in ihre Personalakten zu nehmen.</p> <p>² Sie können verlangen, dass falsche persönliche Daten berichtigt und unvollständige ergänzt werden. Enthalten die Personalakten Angaben, die mit dem Arbeitsverhältnis in keinem Zusammenhang stehen, kann deren Entfernung verlangt werden.</p>	<p>§ 7 Personalakten ¹ Die Mitarbeitenden haben das Recht, Einsicht in ihre Personalakten zu nehmen.</p> <p>² Sie können verlangen, dass falsche persönliche Daten berichtigt und unvollständige ergänzt werden. Enthalten die Personalakten Angaben, die mit dem Arbeitsverhältnis in keinem Zusammenhang stehen, kann deren Entfernung verlangt werden.</p>	<p>unverändert</p>
<p>B. Arbeitsverhältnis</p>	<p>B. Arbeitsverhältnis</p>	
<p>I. Begründung</p>	<p>I. Begründung</p>	
<p>§ 10 Ausschreibung ¹ Offene Stellen sind öffentlich und geschlechtsneutral auszuschreiben. Genügt das Ergebnis der Ausschreibung nicht, kann die Stelle auf dem Berufungswege besetzt werden.</p> <p>² Befristete Anstellungen von bis zu zwölf Monaten Dauer müssen nicht ausgeschrieben werden.</p>	<p>§ 8 Stellenausschreibung ¹ Offene Stellen sind öffentlich und geschlechtsneutral auszuschreiben. Vorbehalten bleibt Absatz 2.</p> <p>² Befristete Anstellungen von bis zu zwölf Monaten Dauer müssen nicht ausgeschrieben werden.</p>	<p>Titel präziser formuliert Die Festlegung, dass eine Stelle auf dem Berufungsweg besetzt werden kann, wenn das Ergebnis der Ausschreibung nicht genügt, wurde gestrichen, da unnötig und nicht auf Niveau Personalreglement festzuhalten.</p>
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates:</p> <p>Person C (zu Absatz 1): Offene Stellen sind öffentlich und geschlechtsneutral auszuschreiben.</p> <p>Stellungnahme Gemeinderat (GR): Der Hinweis wurde aufgenommen und die Formulierung entsprechend angepasst.</p>		



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>§ 11 Entstehung des Arbeitsverhältnisses ¹ Der Gemeinderat ist unter Vorbehalt abweichender Bestimmungen zuständig für die Begründung des Arbeitsverhältnisses des Gemeindepersonals. ² Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel unbefristet und wird rechtskräftig durch den Arbeitsvertrag.</p>	<p>§ 9 Entstehung des Arbeitsverhältnisses ¹ Der Gemeinderat ist Anstellungsinstanzbehörde für die Funktion Leitung Gemeindeverwaltung sowie der Abteilungs-, Team- und Fachstellenleitungen (Kaderfunktionen mit und ohne Führungsverantwortung). ² Die Leitung Gemeindeverwaltung Geschäftsleitung ist zuständig für die Begründung aller anderen unbefristeten Arbeitsverhältnisse des Gemeindepersonals sowie für die befristeten und privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse.</p>	<p>Im Sinne der Konzentration auf strategische Aufgaben soll der Gemeinderat nur noch Anstellungsbehörde für „Kaderfunktionen“ sein. Alle anderen Anstellungen liegen in der Kompetenz der Leitung Gemeindeverwaltung Geschäftsleitung. Der Gemeinderat kann dadurch entlastet werden und seine Aufgaben im Personalbereich stufengerechter wahrnehmen.</p>
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates:</p> <p>Person B (zu Abs. 2): Falls mit "Leitung der Gemeindeverwaltung" die geschlechtsneutrale Bezeichnung des aktuellen Leiters Gemeindeverwaltung gemeint ist (Einzelperson) stellt die vorgeschlagene Machtkonzentration für die Begründung von Arbeitsverhältnissen keine gute / gesunde Entwicklung dar. Selbst wenn sich der Gemeinderat aufgrund seiner Konzentration auf strategische Aufgabenstellungen nicht mehr mit Bewerbungsverfahren und Anstellungen auseinandersetzen möchte, wäre es dennoch sinnvoll, wenn ein Gremium (Personenmehrheit) das Arbeitsverhältnis beschliessen würde. Diese Personenmehrheit könnte sich beispielsweise aus dem Leiter Gemeindeverwaltung, eines Mitglieds der Abteilung Personalwesen sowie dem für die Neuanstellung zuständigen Abteilungsleiter (3er-Gremium) zusammensetzen. Der entsprechende Personalentscheid wäre breiter abgestützt. Augenscheinlicher wird die Problematik der Machtkonzentration bei nur einer Person, wenn es um die Auflösung des Arbeitsverhältnisses geht (Kündigung), welche gemäss § 14 Abs. 2 die "Anstellungsbehörde" aussprechen kann. Wenn nun mit "Anstellungsbehörde" ebenfalls der Leiter Gemeindeverwaltung als Einzelperson gemeint ist, ist diese Machtkonzentration noch mehr abzulehnen. Erstens besteht die Gefahr von Willkür und zweitens kann eine solche Entscheidung für eine Einzelperson schwierig zu fällen und schliesslich zu tragen sein. Ist mit "Leitung Gemeindeverwaltung" jedoch eine Personenmehrheit gemeint (z.B. die Geschäftsleitung), müsste der Reglementtext präziser formuliert werden.</p> <p>Ob nun der Gemeinderat oder ein Anstellungsgremium die Anstellung vornimmt ist nicht unbedingt entscheidend. <u>Wichtig ist nur, dass dies nicht eine Einzelperson sein kann, weder für die Anstellung, noch für die Kündigung.</u></p> <p>Person C (zu Abs. 2): Die Leitung Gemeindeverwaltung, die Personalabteilung und der Abteilungsleiter sind zuständig; diese Anmerkung gibt ebenso für den Art. 35 Abs. 2</p> <p>EVP (zu Abs. 2): Anstatt die Leitung Gemeindeverwaltung soll die Geschäftsleitung zuständig sein, siehe Kompetenzordnung der Gemeinde Birsfelden.</p>		



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates (Fortsetzung):</p> <p>Grüne-Unabhängige (zu Abs. 2): Statt nur der Gemeindeverwalter (Leitung Gemeindeverwaltung) soll die gesamte Geschäftsleitung zuständig sein.</p> <p>Personalrat (zu Abs. 2): Vorschlag Personalrat: Anstellungsbehörde für unbefr. Arbeitsverhältnisse = Verwalter, Abteilungsleiter, Personalverantwortliche.</p> <p>FDP: Unseres Erachtens ist der Gemeinderat nach wie vor Anstellungsbehörde, unabhängig davon, wer das Personal aussucht (GR das Kader, Leitung der Gemeindeverwaltung z.B. die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter).</p> <p>Stellungnahme Gemeinderat (GR): Betr. Personen B und C, sowie EVP, Grüne-Unabhängige und Personalrat: die Hinweise gehen in die gleiche Richtung. Der GR schlägt auf deren Basis vor, dass die Leitung Gemeindeverwaltung, welche als Einzelperson gemeint war, durch das Gremium Geschäftsleitung (GL) ersetzt wird. Die Zusammensetzung der GL wird durch den GR festgelegt. Aktuell besteht sie aus der Leitung Gemeindeverwaltung, der stellvertretenden Leitung Gemeindeverwaltung sowie dem Leiter Finanzen. Der Gemeindepräsident hat beratende Stimme und nimmt regelmässig an den Sitzungen der GL teil. Betr. FDP: Mit dem neuen § 9 soll die Kompetenz zur Begründung des Arbeitsverhältnisses auf Gemeinderat und Geschäftsleitung aufgeteilt werden. Die Einschätzung der FDP trifft demnach nicht zu.</p>		
	<p>§ 10 Dauer ¹ Arbeitsverhältnisse werden in der Regel unbefristet abgeschlossen. ² Zur Überbrückung personeller Engpässe sowie für zeitliche beschränkte Aufgaben können Arbeitsverhältnisse befristet abgeschlossen werden. Die Dauer darf höchstens zwei Jahre betragen.</p>	<p>Neu: Der Grundsatz, dass Arbeitsverhältnisse in der Regel unbefristet sind, wurde bisher nicht geregelt. Auch das kantonale Personalrecht kennt diese Regelung (§ 14)</p> <p>Im kantonalen Recht wird jedoch nicht definiert, was unter dem Begriff „in der Regel“ zu verstehen ist. Im Abs. 2 wird deshalb grob definiert, welche Arbeitsverhältnisse befristet sein können sowie deren max. Dauer.</p>

Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates:</p> <p>Person B (zu Abs. 2): Bei Überbrückungen von personellen Engpässen sowie bei zeitlich beschränkten Aufgaben (z.B. plötzlicher Mehranfall von Arbeit) muss regelmässig schnell reagiert werden. In beiden Fällen kann ein befristetes Anstellungsverhältnis sinnvoll und angezeigt sein. Wenn dieses befristete Anstellungsverhältnis sodann wie vorgeschlagen maximal zwei Jahre dauern darf, steht dies in einem gewissen Widerspruch zu § 8 Abs. 2 wonach befristete Anstellungen von bis zu zwölf Monaten Dauer nicht ausgeschrieben werden müssen. Wenn es die Gemeinde nun z.B. aufgrund eines vorübergehenden personellen Engpasses eilig hat mit einer befristeten Anstellung, dürfte selbige maximal zwei Jahre dauern, müsste aber öffentlich ausgeschrieben werden, wenn sie für mehr als ein Jahr abgeschlossen wird. Das Ausschreibungsverfahren mit dem Auswahlverfahren und der allfälligen Kündigungsfrist der Kandidierenden führt zu einem enormen Aufwand für die Verwaltung und zu grösseren Verzögerungen. Im Hinblick auf eine Abstimmung der einzelnen Bestimmungen in ein und demselben Reglement schlage ich vor, dass befristete Anstellungen gemäss § 10 Abs. 2 <u>maximal ein (1) Jahr</u> dauern dürfen. Solche Stellen müssen gemäss § 8 Abs. 2 nicht ausgeschrieben werden.</p> <p>EVP: Abs. 2: Wir plädieren für höchstens 1 Jahr (siehe analog zu § 8 Abs. 2)</p> <p>Grüne-Unabhängige Die Dauer sollte sich bei befristeten Arbeitsverhältnissen auf höchstens ein Jahr beschränken.</p> <p>Stellungnahme Gemeinderat (GR)</p> <p>Betr. Person B (Teilantwort 1): Aus Sicht des GR handelt es sich bei den angesprochenen Themen um zwei Handlungsfelder, welche separat betrachtet werden müssen. In § 8, Abs. 2 wird Grundsatz und Ausnahme betreffend Stellenausschreibung geregelt. § 10, Abs. 2 regelt Grundsatz respektive Ausnahme betreffend Dauer des Arbeitsverhältnisses. Beim ersten Thema (§ 8, Stellenausschreibung) geht es primär um Transparenz gegenüber der Öffentlichkeit und Gleichberechtigung potenzieller Bewerbender. Da diese mit Aufwand und Kosten verbunden ist, hat man eine Untergrenze dafür eingeführt.</p> <p>Betr. Person B (Teilantwort 2), EVP und Grüne-Unabhängige: Beim zweiten Thema (§ 10, Dauer des Arbeitsverhältnisses) geht es mehr um Verlässlichkeit/Nachhaltigkeit der Gemeinde als Arbeitgeberin (keine „hire and fire“-Politik möglich). Damit nicht wahllos davon abgewichen werden kann, wurden die Ausnahmen definiert und mit einer max. Zeit hinterlegt. Bei Anstellungen dieser Art kann davon ausgegangen werden, dass eine Ausschreibung sinnvoll und der damit verbundene Aufwand gerechtfertigt ist. Der Gemeinderat möchte aus genannten Gründen an den vorgeschlagenen Formulierungen festhalten.</p>		



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>II. Probezeit</p>	<p>II. Probezeit</p>	
<p>§ 12 Probezeit ¹ Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. ² Die Anstellungsbehörde kann die Probezeit in begründeten Fällen auf drei Monate verkürzen oder um höchstens sechs Monate verlängern. ³ Während der ersten zwei Monate beträgt die Kündigungsfrist beidseitig 7 Tage, danach 30 Tage.</p>	<p>§ 11 Probezeit ¹ Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. ² Die Anstellungsinstanzbehörde kann die Probezeit in begründeten Fällen um höchstens drei Monate verlängern. ³ Während der ersten drei Monate der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig 7 Tage, danach 30 Tage.</p>	<p>Neu: Probezeit wurde auf drei Monate festgelegt (bisher sechs). Sie kann nur noch um maximal drei Monate verlängert werden und gar nicht mehr verkürzt. Die Kündigungsfrist wurde auf sieben Tage während der ganzen ersten drei Monate der Probezeit festgelegt.</p>
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates:</p> <p>Person B (zu Abs. 2): Sollte es wie unter den Bemerkungen zu § 9 Abs. 2 bereits ausgeführt ein Anstellungsgremium (Personenmehrheit) geben, wäre anstatt Anstellungsbehörde Anstellungsinstanz eine geeignetere Bezeichnung. Die Bezeichnung Anstellungsinstanz wäre im Übrigen auch dann zu favorisieren, wenn der Leiter Gemeindeverwaltung allein entscheiden könnte. Dies ist aber wie dargelegt vom Grundsatz her abzulehnen. Des Weiteren stimmt der Erläuterungstext im letzten Satz nicht mit dem vorgeschlagenen § 11 Abs. 3 überein.</p> <p>SP (zu Abs. 3): „danach 30 Tage“ und die dazugehörige Bemerkung widersprechen sich. Die SP Birsfelden ist für die Beibehaltung des ganzen Absatzes 3. Dementsprechend ist die Bemerkung anzupassen.</p> <p>EVP: Die Begründung unter Bemerkungen ist verwirrend oder gar falsch.</p> <p>Stellungnahme Gemeinderat (GR): Betr. Person B und EVP: Der GR nimmt den Hinweis betreffend Anstellungsinstanz gerne auf. Für den falschen Erläuterungstext bitte der GR um Entschuldigung. Er wurde entsprechend korrigiert. Betr. SP: Betreffend Widerspruch Abs. 3 und Text in den Bemerkungen verweist der GR auf die Ausführungen zur Person B. Betreffend Beibehaltung des alten Abs. 3, ist der GR der Meinung, dass während der ganzen „normalen“ Probezeit von drei Monaten die gleichen Kündigungsfristen gelten sollen. Das ist für beiden Seiten in der Handhabung klarer/einfacher.</p>		



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
III. Beendigung	III. Beendigung	
<p>§ 13 Beendigungsarten Das Arbeitsverhältnis endet durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Kündigung; b) Ablauf einer befristeten Anstellung; c) fristlose Auflösung; d) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen; e) Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität; f) Erreichen der Altersgrenze; g) Tod; h) Ablauf der Amtsperiode, Entlassung auf Gesuch hin und Amtsenthebung. 	<p>§ 12 Beendigungsarten Das Arbeitsverhältnis endet durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Kündigung; b) Ablauf einer befristeten Anstellung; c) fristlose Auflösung; d) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen; e) vollständige Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität; f) Erreichen der Altersgrenze; g) Tod. 	<p>Präzisierung im Punkt e), dass die Arbeitsunfähigkeit eine vollständige sein muss (vgl. auch §16 für den Fall von Teilinvalidität). Streichung von Punkt h), da nicht mehr relevant.</p>
<p>§ 14 Kündigungsfristen und –termine ¹ Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen beidseitig:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) im ersten Anstellungsjahr einen Monat; b) ab dem zweiten Anstellungsjahr drei Monate. <p>² Im Anstellungsvertrag kann eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden.</p> <p>³ Als Kündigungstermin gilt jeweils das Ende eines Kalendermonats (ausgenommen während der Probezeit).</p>	<p>§ 13 Kündigungsfristen und –termine ¹ Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen beidseitig:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) im ersten Anstellungsjahr einen Monat; b) ab dem zweiten Anstellungsjahr drei Monate. <p>² Im Anstellungsvertrag kann eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden.</p> <p>³ Als Kündigungstermin gilt jeweils das Ende eines Kalendermonats (ausgenommen während der Probezeit).</p>	<p>unverändert</p>
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates:</p> <p>Person C (zu Abs. 1): Es stellt sich die Frage, ob ab 15 (20 Jahren) nicht eine längere Kündigungsfrist angemessen wäre (ist gemäss OR nicht so, aber wird in vielen Firmen und Branchen praktiziert)</p> <p>Stellungnahme Gemeinderat (GR): Aus Sicht des GR begründet eine langjährige Betriebszugehörigkeit kein Anrecht auf eine verlängerte Kündigungsfrist. Das stellt eine Ungleichbehandlung gegenüber anderen Mitarbeitenden dar und schränkt die notwendige Handlungsfreiheit der Gemeinde als Arbeitgeberin ein. An der vorgeschlagenen Regelung soll festgehalten werden.</p>		



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>§ 15 Ordentliche Kündigung ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können das Arbeitsverhältnis ohne Grundangabe kündigen. ² Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit nur kündigen, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen. ³ Wesentliche Gründe liegen vor, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> a) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dauernd oder langfristig an der Aufgabenerfüllung verhindert ist; b) 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 Arbeitsbereichs nicht möglich ist; c) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nicht in der Lage ist, ihre oder seine Aufgaben zu erfüllen oder wiederholt ungenügende Leistungen erbringt; d) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen wiederholt verletzt hat; e) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist; f) die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht zumutbar ist. 	<p>§ 14 Ordentliche Kündigung ¹ Die Mitarbeitenden können das Arbeitsverhältnis ohne Grundangabe kündigen. ² Die Anstellungsinstanzbehörde kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit nur kündigen, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen. ³ Wesentliche Gründe liegen vor, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> a) der/die Mitarbeitende im ersten Anstellungsjahr seit mindestens 90 Tagen und ab dem zweiten Anstellungsjahr seit mindestens 180 Tagen ununterbrochen an der Aufgabenerfüllung verhindert ist; b) 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 Arbeitsbereichs nicht möglich ist; c) Mängel in der Leistung oder im Verhalten trotz schriftlicher Verwarnung anhalten oder sich wiederholen; d) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen wiederholt verletzt hat; e) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist. f) die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht zumutbar ist. 	<p>Die wesentlichen Inhalte sind unverändert, nur Detailanpassungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - neu Abs. 3, a) wurde im Hinblick auf den Begriff langfristig präzisiert und mit 180 Tagen „hinterlegt“ - neu Abs. 3, c) klarere Formulierung Hinsichtlich ungenügender Leistung - alt Abs. 3, f) gestrichen, da zu wenig resp. gar nicht aussagekräftig - der alte Abs. 4 wurde – analog dem kantonalen recht – gestrichen. - Alt Abs. 5, a) gestrichen, da unnötig resp. schon in Abs. 2 geregelt. - neu Abs. 4, c) wurde auch die „Unzeit“ aufgenommen - neu Abs. 5 wurde präziser formuliert.



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>§ 15 Ordentliche Kündigung (Fortsetzung) ⁴Eine Kündigung durch die Anstellungsbehörde gemäss Abs. 3, lit. c und d, kann nur ausgesprochen werden, wenn der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine angemessene Bewährungsfrist eingeräumt worden ist.</p> <p>⁵Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Gemeinde ist unzulässig, wenn sie</p> <ul style="list-style-type: none"> a) ohne wesentlichen Grund erfolgt oder b) im Zusammenhang mit der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung und Durchsetzung gesetzlicher oder behördlicher Erlasse oder c) im Zusammenhang mit der Tätigkeit als Interessenvertreterin oder Interessenvertreter des Personals stehen. <p>⁶Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen, ist mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen und auf Verlangen zu begründen.</p>	<p>§ 14 Ordentliche Kündigung (Fortsetzung) ⁴Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Gemeinde ist unzulässig, wenn sie</p> <ul style="list-style-type: none"> a) im Zusammenhang mit der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung und Durchsetzung gesetzlicher oder behördlicher Erlasse oder b) im Zusammenhang mit der Tätigkeit als Interessenvertreterin oder Interessenvertreter des Personals steht <p>⁵Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Gemeinde muss schriftlich begründet werden und ist mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.</p>	

Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates:

Person A:

Ordentliche Kündigung (alt § 15, neu § 14) Bemerkungen: «**neu Absatz 4 c)** wurde auch die Unzeit aufgenommen». Es gibt aber gar keinen Absatz 4 c)! Wie soll ich nun den Inhalt dieses Absatzes beurteilen, den es gar nicht gibt?

Person B:

Absatz 2:

Anstellungs**behörde** durch Anstellungs**instanz** ersetzen (vgl. oben zu § 11). Wie bereits erwähnt, könnte der Leiter Gemeindeverwaltung als Anstellungsbehörde resp. -instanz auch als Einzelperson die Kündigung aussprechen. Dies ist vom Grundsatz her abzulehnen (vgl. oben zu § 9 Abs. 2).

Absatz 3, Lit. a:

Die ausdrückliche Nennung von 180 Tagen widerspricht § 20 für Arbeitsverhältnisse, welche bis zur Kündigung weniger als ein Jahr gedauert haben.

Formulierungsvorschlag: Wesentliche Gründe liegen vor, wenn a) Mitarbeitende längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert sind.

Auch ohne ausdrückliche Nennung der 180 Tage in § 14 Abs. 3 Lit. a kann gestützt auf den unveränderten § 20 Mitarbeitenden nach 90 Tagen (Beschäftigung bisher unter einem Jahr) oder nach 180 Tagen (Beschäftigung bisher länger als ein Jahr) gekündigt werden.

Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates (Fortsetzung):</p> <p>Absatz 3, Lit. f:</p> <p>Der bisherige § 15 Abs. 3 Lit. f muss als allgemeiner Auffangtatbestand zwingend im Personalreglement erhalten bleiben. Auch wenn <u>Treu und Glauben</u> viel Interpretationsspielraum lässt, existiert zu diesem juristischen Ausdruck dennoch eine grosse Anzahl an Kommentaren und Rechtsprechung. Mit dem Belassen im Reglement verbaut sich der Gemeinderat nichts, mit dessen Streichung u.U. jedoch schon.</p> <p>Dass die Argumentation des Gemeinderats nicht stringent ist, wenn für die Streichung des Lit. f aufgeführt wird, dass der Terminus Treu und Glauben zu wenig resp. gar nicht aussagekräftig sei, zeigt sich, wenn gemäss dem belassenen Lit. e eine strafbare Handlung nur dann einen wesentlichen Grund darstellt, wenn nach Treu und Glauben die weitere Aufgabenerfüllung durch den Täter nicht mehr vereinbar ist. Entweder wird überall auf den Terminus Treu und Glauben verzichtet, oder nirgendwo. Ich spreche mich klar für das Letztgenannte aus.</p> <p>Siehe im Übrigen auch § 15 Abs. 2 wo die Formulierung Treu und Glauben kommentarlos übernommen wurde.</p> <p>Personalrat:</p> <p>Abs. 2: Präzisierung Anstellungsbehörde, wie ist die Anstellungsbehörde besetzt?</p> <p>Hinweis: Mit der vorliegenden Version (nach Bearbeitung der Vernehmlassungsantworten) wird es sich bei der Anstellungsbehörde, je nach Funktion der zu besetzenden Stelle, entweder um den Gemeinderat oder die Geschäftsleitung handeln.</p> <p>Stellungnahme Gemeinderat (GR):</p> <p>Betr. Person A: Die Bemerkung «neu Absatz 4 c) wurde auch die Unzeit aufgenommen» ist fälschlicherweise in den Bemerkungen aufgenommen worden. Sie kann gestrichen werden. Hinweis: Die Kündigung zu Unzeit ist (wie bisher) im neuen § 20 (alt: § 22) geregelt.</p> <p>Betr. Person B, Abs. 2: wurde aufgenommen, siehe auch § 11.</p> <p>Betr. Person B, Abs. 3, Lit. a: Der GR nimmt die Rückmeldung von Person B gerne auf, schlägt dazu aber eine andere Lösung vor. Anstatt wieder die alte, aus Sicht GR zu unspezifische Formulierung „(...) längerfristig (...)“ zu verwenden, sollen die entsprechenden Fristen in Übereinstimmung mit § 20 übernommen werden. Der Text wurde entsprechend angepasst.</p> <p>Betr. Person B, Abs. 3, Lit. f: Die Verwendung des Begriffs „Treu und Glauben“ ist tatsächlich eine komplexe und vielschichtige Angelegenheit. Gemäss Einschätzung des beratenden Juristen macht es zum Beispiel einen Unterschied ob er im Zusammenhang mit einer „fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses“ oder einer „ordentlichen Auflösung“ verwendet wird. Der Einfachheit halber schliesst sich der Gemeinderat dem Vorschlag von Person B an und nimmt den Lit. f im Absatz 3 wieder auf.</p> <p>Betr. Personalrat: Die Anstellungsbehörde (resp. die Anstellungsinstanz) ist im § 9 definiert. Der Hinweis des Personalrates ist richtig.</p>		



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>§ 16 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses ¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig jederzeit, ohne Einhaltung von Fristen, aufgelöst werden.</p> <p>² Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.</p> <p>³ Die Vertragsauflösung durch die Gemeinde muss schriftlich begründet werden und ist mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.</p>	<p>§ 15 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses ¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen von jeder Partei jederzeit, ohne Einhaltung von Fristen, aufgelöst werden.</p> <p>² Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.</p> <p>³ Die Vertragsauflösung durch die Gemeinde muss schriftlich begründet werden und ist mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.</p>	<p>Inhaltlich unverändert, kleine redaktionelle Änderungen in der Formulierung.</p>
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates:</p> <p>Person B (zu Abs. 1): "ohne Einhaltung von Fristen" braucht nicht zwischen Kommas gesetzt zu werden.</p> <p>Stellungnahme Gemeinderat (GR): Danke für den Hinweis, wird übernommen.</p>		
<p>§ 17 Arbeitsunfähigkeit infolge von Invalidität Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente. Bei der Zusprechung einer Teilinvalidenrente ist das Arbeitsverhältnis neu abzuschliessen.</p>	<p>§ 16 Arbeitsunfähigkeit infolge von Teilinvalidität Bei der Zusprechung einer Teilinvalidenrente wird das Arbeitsverhältnis neu geregelt.</p>	<p>Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei vollständiger Invalidität resp. Arbeitsunfähigkeit wird bereits im § 12 geregelt. Bei einer Teilinvalidität soll das Arbeitsverhältnis neu geregelt, aber nicht neu abgeschlossen werden müssen.</p>
<p>§ 18 gestrichen</p>	<p>--</p>	



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>§ 19 Erreichen der Altersgrenze ¹ Das Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich am letzten Tag des Monats, in dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das fünfundsechzigste Altersjahr vollendet haben.</p> <p>² Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen über die Altersgrenze hinaus bis höchstens zur Vollendung des 70. Altersjahres verlängert werden.</p> <p>³ Lehrkräfte können durch die Anstellungsbehörde verpflichtet werden, das Schulsemester zu vollenden, in dem sie die Altersgrenze erreichen.</p> <p>⁴ Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Rahmen befristeter Arbeitsverhältnisse beschäftigt werden, gilt keine Altersgrenze.</p>	<p>§ 17 Erreichen der Altersgrenze ¹ Das Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich am letzten Tag des Monats, in dem der/die Mitarbeitende das fünfundsechzigste Altersjahr vollendet hat.</p> <p>² Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen mit befristetem Arbeitsvertrag Verträgen um jeweils ein Jahr über die Altersgrenze hinaus bis höchstens zur Vollendung des 70. Altersjahres verlängert werden. Die Dauer des bisherigen Arbeitsverhältnisses wird dabei angerechnet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Abs. 1: unverändert - Abs. 2 wurde präzisiert. Mit befristeten Verträgen ab Alter 65 – wir befinden uns sozusagen im Bereich der freiwilligen Verlängerung - hat die Gemeinde eine ggfs. notwendige Flexibilität. Zudem vermeidet sie damit allfällige Auseinandersetzungen über das Vorliegen genügender Gründe für eine Kündigung eines unbefristeten Vertrages gemäss §14 Abs. 3. - Abs. 3 und 4 wurden ersatzlos gestrichen.
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates:</p> <p>Person B (zu Abs. 2): Bei diesem Vorgehen handelt es sich klarerweise um unzulässige <u>Kettenarbeitsverträge</u>, wobei die Erklärung in der Begründung gleich mitgeliefert wird: Mit den Kettenarbeitsverträgen soll der vorgesehene Kündigungsschutz ausgehebelt werden. Dies ist nicht nur unschön, sondern auch unzulässig und eines öffentlich-rechtlichen Arbeitgebers nicht würdig.</p> <p>Personalrat: Frauen weiterhin bis 64?</p> <p>Stellungnahme Gemeinderat (GR): Betr. Person B: Der GR hat den Hinweis von Person B aufgenommen und schlägt eine neue Formulierung für den Absatz 2 vor. Dabei hat er vor allem zwei Überlegungen einfließen lassen. Erstens: aufgrund verschiedener Überlegungen möchte sich der Gemeinderat in diesem Bereich eine gewisse Flexibilität erhalten. Der befristete Arbeitsvertrag scheint das dafür am besten geeignete Instrument. Falls notwendig kann die konkrete Umsetzung in der Verordnung präzisiert werden. Zweitens: mit Anrechnung der bisherigen Dauer des Arbeitsverhältnisses – eine Praxis, die bei Verlängerung von befristeten Verträgen schon heute so gelebt wird – geniesst der Arbeitnehmer den vollen Schutz auf Basis der ganzen Dauer des Arbeitsverhältnisses.</p>		



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates (Fortsetzung):</p> <p>Stellungnahme Gemeinderat (Fortsetzung):</p> <p>Betr. Personalrat: Dass in Birsfelden die Mitarbeitenden beider Geschlechter mit 65 Jahren pensioniert werden, ist in der Pensionskasse begründet. Diese sieht keine Differenzierung zwischen Männern und Frauen vor. Der Gemeinderat schlägt deshalb vor, dass an dieser Lösung, welche bereits seit mehreren Jahren besteht, festgehalten wird.</p>		
<p>§ 20 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen beendet werden.</p>	<p>§ 18 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen beendet werden.</p>	<p>unverändert</p>
<p>§ 21 Abgangsentschädigung ¹ Der Gemeinderat kann eine Abgangsentschädigung zusprechen: a) in Ausnahmefällen und soweit es im Interesse der Gemeinde liegt, wenn ein Anstellungsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen beendet wird; b) wenn die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches gemäss § 15, Abs. 3, lit. b, nicht möglich ist. ² Die Abgangsentschädigung beträgt höchstens einen Jahreslohn.</p>	<p>§ 19 Abgangsentschädigung ¹ Der Gemeinderat kann in folgenden Fällen Abgangsentschädigungen entrichten: a) bei Beendigungen des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen; b) wenn die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches gemäss § 14 Abs. 3 lit. b nicht möglich ist. ² Die Abgangsentschädigung beträgt höchstens ein Jahreslohn. ³ Ergänzend kommen die kantonalen Härtefallmassnahmen gemäss „Verordnung über den Sozialplan“ zur Anwendung.</p>	<p>Abs. 1, a) wurde vollständig neu formuliert. Neu: Auf Empfehlung des beratenden Juristen wird ergänzend auch auf die kantonalen Härtefallmassnahmen verwiesen. Diese Massnahmen sind in der Verordnung über den Sozialplan geregelt.</p>
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates:</p> <p>Person B: Es ist in der heutigen Zeit nicht ersichtlich, weshalb eine Gemeinde noch eine Bestimmung über Abgangsentschädigungen haben sollte. Diese Bestimmung ist zu <u>streichen</u>, zumal der Gemeinde durch diesen Paragraphen kein besonderer Standortvorteil erwächst.</p> <p>EVP: Wir finden die alte Formulierung von Abs. 1 lit. a besser. Eine Abgangsentschädigung sollte nur in Ausnahmefällen gewährt werden.</p>		



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates (Fortsetzung):</p> <p>Stellungnahme Gemeinderat (GR):</p> <p>Betr. Person B: Der Gemeinderat kann die Verknüpfung von „Abgangsentschädigung“ und „heutiger Zeit“ nicht nachvollziehen. Aus seiner Sicht stellt die Abgangsentschädigung einerseits ein Instrument zum Auffangen von Härtefällen dar. Andererseits kann es ein Instrument sein, mit dem komplizierte und teure Trennungsprozesse verhindert werden können. Im ersteren Fall sind soziale Überlegungen der Auslöser, im zweiten Fall ökonomische. Der Gemeinderat möchte am Paragraphen festhalten.</p> <p>Betr. EVP: Der Gemeinderat ist grundsätzlich gleicher Meinung wie die EVP: Abgangsentschädigungen sollen nur in Ausnahmefällen gewährt werden. Anders als die EVP ist der GR jedoch der Meinung, dass die neu gewählte Formulierung die Ausnahme „per se“ beinhaltet. Die Abgangsentschädigungen kann nur gewährt werden, wenn sie gemeinsam vereinbart wurde oder wenn kein anderer Arbeitsbereich zugewiesen werden kann. Aus diesem Grund möchte der GR an der neu gewählten Formulierung festhalten.</p>		
<p>§ 22 Kündigung zur Unzeit Die Bestimmungen des Obligationenrechts über die Kündigung zur Unzeit sind nach Ablauf der Probezeit sinngemäss anzuwenden. Im Falle unverschuldeter Krankheit oder unverschuldeten Unfalls beträgt die Sperrfrist jedoch im ersten Anstellungsjahr 90 Tage, danach 180 Tage.</p>	<p>§ 20 Kündigung zur Unzeit Die Bestimmungen des Obligationenrechts über die Kündigung zur Unzeit sind nach Ablauf der Probezeit sinngemäss anzuwenden. Im Falle unverschuldeter Krankheit oder unverschuldeten Unfalls beträgt die Sperrfrist jedoch im ersten Anstellungsjahr 90 Tage, danach 180 Tage.</p>	<p>unverändert</p>



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
C. Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	C. Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden	
I. Rechte	I. Rechte	
<p>§ 23 Schutz der Persönlichkeit ¹ Die Gemeinde schützt die Würde und Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Recht auf Unversehrtheit der sexuellen Integrität.</p> <p>² Sie schützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Angriffen, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung stehen.</p> <p>³ Sie schützt die Privatsphäre der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p>	<p>§ 21 Schutz der Persönlichkeit ¹ Die Gemeinde schützt die Würde, Persönlichkeit so- wie die Privatsphäre der Mitarbeitenden und deren Recht auf Unversehrtheit der sexuellen Integrität.</p> <p>² Sie schützt Mitarbeitende vor Angriffen, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung stehen.</p>	<p>Aus Sicht des Gemeinderates kann Abs. 3 gestrichen werden, da schon mit Abs. 1 abgedeckt. Rest unverändert.</p>
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates:</p> <p>EVP: Unserer Meinung nach ist die Privatsphäre nicht das gleiche wie die Würde und Persönlichkeit eines Menschen. Wir schlagen deshalb vor, Abs. 1 zu ergänzen: „...schützt Würde und Persönlichkeit sowie <u>die Privatsphäre</u> der Mitarbeitenden...“.</p> <p>Stellungnahme Gemeinderat (GR): Der GR kann die Begründung der EVP nachvollziehen und nimmt den Input entsprechend in das Reglement auf.</p>		
<p>§ 24 Gesundheitsschutz Die Gemeinde trifft zum Schutz der Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zur Verhütung von Berufsunfällen und -krankheiten alle Massnahmen, die nach der Erfahrung notwendig und dem Stand der Technik möglich sowie den betrieblichen Verhältnissen angemessen sind.</p>	<p>§ 22 Gesundheitsschutz Die Gemeinde trifft zum Schutz der Gesundheit ihrer Mitarbeitenden und zur Verhütung von Berufsunfällen und -krankheiten alle Massnahmen, die nach der Erfahrung notwendig und dem Stand der Technik möglich sowie den betrieblichen Verhältnissen angemessen sind.</p>	<p>Unverändert.</p>



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>§ 25 Arbeitszeugnis Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben jederzeit Anspruch auf ein Zeugnis oder eine Arbeitsbescheinigung.</p>	<p>§ 23 Arbeitszeugnis/Arbeitsbestätigung ¹ Die Mitarbeitenden erhalten auf Verlangen ein Zwischenzeugnis oder eine Arbeitsbestätigung. ² Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird ein Arbeitszeugnis ausgestellt, welches sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistung und ihr Verhalten ausspricht über die Leistung und das Verhalten des/der Mitarbeitenden ausspricht.</p>	<p>Klarere Formulierung und neu Unterscheidung von Arbeitszeugnis, Zwischenzeugnis und Arbeitsbestätigung.</p>
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates:</p> <p>EVP: Abs. 2: Bei sehr kurzen Arbeitsverhältnissen (z.B. befristet auf 1-3 Monate im Stundenlohn in Teilzeit oder Abbruch während Probezeit) macht nur eine Arbeitsbestätigung Sinn. Also sowohl Arbeitszeugnis als auch Arbeitsbestätigung erwähnen. Zudem eine grammatikalische Korrektur: „...sowie über die Leistung und das Verhalten des/der Mitarbeitenden ausspricht.“</p> <p>Stellungnahme Gemeinderat (GR): Der GR kann die Begründung / Korrektur der EVP nachvollziehen und nimmt den Input entsprechend in das Reglement auf.</p>		
<p>§ 26 Wohnsitz Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihren Wohnsitz frei wählen. In begründeten Fällen können sie verpflichtet werden, Wohnsitz in Birsfelden zu nehmen.</p>	<p>--</p>	<p>Aus Sicht Gemeinderat reicht es, wenn dieses Thema, welches eine untergeordnete Bedeutung hat, im kantonalen Recht geregelt, aber im Personalreglement nicht gesondert aufgeführt wird.</p>



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>§ 27 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen, Kostenersatz</p> <p>¹ Die Gemeinde gewährt Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Rechtsschutz, wenn gegen sie von Dritten im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit für die Gemeinde ein gerichtliches Verfahren angehoben wird.</p> <p>² Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich veranlasst sehen, gegen jemanden wegen Vorkommnissen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit bei der Gemeinde gerichtlich vorzugehen, können bei der Gemeinde um Rechtsschutz ersuchen.</p> <p>³ Der Gemeinderat entscheidet über Art und Umfang des Rechtsschutzes.</p> <p>⁴ Die Gemeinde kann von den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern je nach Ergebnis des gerichtlichen Verfahrens voll oder teilweise Ersatz für ihre Leistungen fordern, bzw. die Kosten nachträglich voll, teilweise oder nicht übernehmen</p>	<p>--</p>	<p>Ersatzlos gestrichen. Aus Sicht Gemeinderat reicht es, wenn dieses Thema, welches im täglichen Betrieb eine untergeordnete Bedeutung hat, im kantonalen Recht geregelt, aber im Personalreglement nicht gesondert aufgeführt wird.</p>

Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates:

Person B:

Der bisherige § 27 sollte aufgrund seiner Wichtigkeit in gekürzter Form weiterhin im Personalreglement aufgeführt werden.

Formulierungsvorschlag: „Werden Mitarbeitende von Dritten im Zusammenhang mit ihren dienstlichen Aufgaben auf dem Rechtsweg belangt oder erweist sich die Beschreibung des Rechtswegs zur Wahrung ihrer Interessen als notwendig, trägt die Gemeinde die Kosten des Rechtsschutzes.“

Befremdlich erscheint in diesem Zusammenhang, dass der Gemeinderat eine für das Personal derart wichtige Bestimmung nicht mehr im Personalreglement aufgeführt haben möchte, den neuen **§ 32** jedoch in Abs. 1 unverändert übernimmt und die Haftung der Mitarbeitenden in Abs. 2 sogar noch ausdehnen möchte. Dabei handelt es sich bei § 32 Abs. 1 um eine artfremde Regelung, welche nicht ins Personalreglement sondern allenfalls in ein gemeindeeigenes Haftungsreglement gehört. Diese Bestimmung regelt nicht das Verhältnis der Gemeinde zu den Mitarbeitenden, sondern dasjenige zwischen der Gemeinde und Dritten.

§ 32 Abs. 2 verstösst sodann gegen das kantonale Gesetz über die Haftung des Kantons und der Gemeinden (Haftungsgesetz, SGS 105), weil dieses in den §§ 11 f. für die Mitarbeitenden nur eine Haftung für den rechtswidrig sowie vorsätzlich und grob-fahrlässig verursachten Schaden auferlegt. Wenn nun § 32 Abs. 2 eine Haftung der Mitarbeitenden gemessen an ihrem Verschulden stipuliert, wäre auch eine Haftung für einfache Fahrlässigkeit möglich, was nach dem kantonalen Haftungsgesetz nicht zulässig ist.

§ 32 kann gesamthaft gestrichen werden. Alle Sachverhalte sind über das kantonale Haftungsgesetz abgedeckt. Gleichzeitig kann aus gleichem Grund **§ 33** gestrichen werden (falls keine Streichung: "absichtlich" durch "vorsätzlich" ersetzen).



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates (Fortsetzung):</p> <p>Stellungnahme Gemeinderat (GR):</p> <p><u>Zu den Bemerkungen zu § 27:</u> Der Gemeinderat weist an dieser Stelle auf die Ausführungen im Erläuterungstext, Kap. 3. „Grundsätzliche Überlegungen zum Verhältnis zwischen kommunalem, kantonalem und eidgenössischem recht“ hin.</p> <p>Vor dem Hintergrund dieser Erläuterungen wird klar, dass die Inhalte des nicht mehr aufgeführten § 27 nach wie vor für die Gemeinde Gültigkeit haben. Aufgrund der einfacheren Lesbarkeit sowie der untergeordneten Bedeutung soll aber auf ein explizites Aufführen verzichtet werden (siehe auch Erklärung in der Spalte „Bemerkung“).</p>		
<p>II. Pflichten</p>	<p>II. Pflichten</p>	
<p>§ 28 Allgemeine Pflichten</p> <p>¹ Mit dem Eintritt in das Arbeitsverhältnis mit der Gemeinde unterzieht sich die Mitarbeiterin und der Mitarbeiter den Bestimmungen dieses Personalreglements sowie den für die Stelle geltenden besonderen Vorschriften.</p> <p>² Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet.</p> <p>³ Sie haben die ihnen übertragenen Aufgaben freundlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen sowie die Interessen der Gemeinde zu wahren.</p>	<p>§ 24 Allgemeine Pflichten</p> <p>¹ Mit dem Eintritt in das Arbeitsverhältnis mit der Gemeinde unterziehen sich die Mitarbeitenden den Bestimmungen dieses Personalreglements sowie den für die Stelle geltenden besonderen Vorschriften.</p> <p>² Die Mitarbeitenden sind zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet.</p> <p>³ Sie haben die ihnen übertragenen Aufgaben kundenorientiert, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen sowie die Interessen der Gemeinde zu wahren.</p>	<p>Einzigste Änderung: im Abs. 3 wurde „freundlich“ durch «kundenorientiert» ersetzt.</p>
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates:</p> <p>EVP:</p> <p>Abs. 3: Statt kundenorientiert neu kundenfreundlich.</p> <p>Stellungnahme Gemeinderat (GR):</p> <p>Der GR ist der Meinung, dass die „Kundenorientierung“ weiter geht als die blosse „Kundenfreundlichkeit“. Er möchte deshalb an der gewählten Formulierung festhalten.</p>		



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>§ 29 Ablehnung von Vorteilen ¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Behördenmitgliedern ist es verboten, Geschenke oder andere Vorteile, die im Zusammenhang mit der Arbeits- und /oder Behördentätigkeit stehen, für sich oder andere zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.</p> <p>² Von diesem Verbot ausgenommen ist die Annahme von Geschenken von geringem Wert sowie von wissenschaftlichen und kulturellen Auszeichnungen.</p>	<p>§ 25 Ablehnung von Vorteilen ¹ Mitarbeitenden ist es verboten, Geschenke oder andere Vorteile, die im Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit stehen, für sich oder andere zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.</p> <p>² Ausnahmen und Einzelheiten werden in einer Weisung durch die Geschäftsleitung geregelt.</p>	<p>Abs. 1 im Wesentlichen unverändert (nur redaktionelle Anpassungen) Abs. 2 durch Verweis auf Weisung ersetzt, welche schon seit einiger Zeit besteht und präziser ist.</p>
<p>§ 30 Pflicht zur Verschwiegenheit ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur Verschwiegenheit über Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.</p> <p>² Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p> <p>³ Sämtliche Unterlagen und betrieblichen Dokumente, die einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin während der Tätigkeit für die Gemeinde übergeben oder von ihm/ihr selbst erarbeitet oder erstellt werden, sind Eigentum der Gemeinde und sind bei Beendigung der Tätigkeit zurückzugeben.</p>	<p>§ 26 Pflicht zur Verschwiegenheit ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur Verschwiegenheit über Angelegenheiten verpflichtet, soweit an der Geheimhaltung ein überwiegendes öffentliches oder privates Interesse besteht oder wenn eine besondere Vorschrift dies vorsieht.</p> <p>² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p> <p>³ Keine Geheimhaltungspflicht besteht in Fällen, in denen die Gesetzgebung die Aussage- oder Publikationspflicht vorsieht.</p> <p>⁴ Die Verordnung kann Ausnahmen im Zusammenhang mit dem Informationsanspruch der Öffentlichkeit vorsehen.</p>	<p>Grundsätzlich sollen für diesen Bereich die kantonalen Bestimmungen angewendet werden. Aufgrund der allgemeinen Bedeutung wird die entsprechende Bestimmung aus dem Personalgesetz (§ 38) explizit aufgeführt.</p>
<p>§ 31 Stellvertretung / Vorübergehende Zuweisung anderer Arbeit ¹ Die Angestellten haben nötigenfalls abwesende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vertreten.</p> <p>² Die Vorgesetzten können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorübergehend eine Arbeit zuweisen, die nicht zu den Aufgaben gemäss Arbeitsverhältnis gehören.</p>	<p>§ 27 Stellvertretung / Vorübergehende Zuweisung anderer Arbeit ¹ Die Angestellten haben nötigenfalls abwesende Mitarbeitende zu vertreten.</p> <p>² Die Vorgesetzten können Mitarbeitenden vorübergehend eine Arbeit zuweisen, die nicht zu den Aufgaben gemäss ihrem Arbeitsvertrag bzw. zu ihrer Stellenbeschreibung gehören.</p>	<p>Redaktionelle Anpassungen im Abs. 2</p>



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>§ 32 Nebenbeschäftigung ¹ Nebenbeschäftigungen dürfen die Aufgabenerfüllung nicht nachteilig beeinflussen. ² Die Ausübung einer entgeltlichen Nebenbeschäftigung bedarf einer Bewilligung des Gemeinderates. Die Inhaberinnen und Inhaber der kommunaler Nebenämter unterliegen dieser Bewilligungspflicht nicht. ³ Die Bewilligung darf nur verweigert werden, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Haupt- und Nebenbeschäftigung mehr als ein Vollpensum ergeben; b) die Nebenbeschäftigung die Aufgabenerfüllung bei der Gemeinde beeinträchtigt; c) die Nebenbeschäftigung die Gemeinde direkt konkurrenziert. 	<p>§ 28 Nebenbeschäftigung ¹ Nebenbeschäftigungen dürfen die Aufgabenerfüllung nicht nachteilig beeinflussen. ² Die Ausübung einer entgeltlichen Nebenbeschäftigung bedarf einer Bewilligung der Anstellungsinstanz des Gemeinderates. ³ Die Bewilligung darf nur verweigert werden, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Haupt- und Nebenbeschäftigung mehr als ein Vollpensum ergeben; b) die Nebenbeschäftigung die Aufgabenerfüllung beeinträchtigt; c) die Nebenbeschäftigung die Gemeinde direkt konkurrenziert. 	<p>Mehr oder weniger unverändert übernommen. Lediglich textlich an den aktuellen Stand des Kantons angepasst.</p>
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates:</p> <p>EVP: Abs. 2: Statt Gemeinderat neu Geschäftsleitung</p> <p>Stellungnahme Gemeinderat (GR): Im § 9, Entstehung Arbeitsverhältnis, schlägt der GR vor, dass neu die Kompetenz zur Anstellung zwischen GR und Geschäftsleitung (GL) aufgeteilt werden soll. Analog dazu soll auch die Bewilligung für die Ausübung einer Nebenbeschäftigung der Anstellungsinstanz übertragen werden. Der Gemeinderat geht davon aus, dass dies auch im Sinn der EVP ist.</p>		



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>§ 33 Öffentliche Ämter ¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigen zur Übernahme eines öffentlichen Amtes eine Bewilligung. ² Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit oder zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden. ³ Das Weitere regelt der Gemeinderat.</p>	<p>§ 29 Öffentliche Ämter ¹ Mitarbeitende benötigen zur Übernahme eines öffentlichen Amtes eine Bewilligung der Anstellungsinstanzbehörde, wenn dafür Arbeitszeit beansprucht wird. ² Die Bewilligung kann mit Auflagen verbunden werden. ³ Das Weitere regelt der Gemeinderat im Einzelfall.</p>	<p>In der Grundaussage unverändert, aber mit klareren Aussagen.</p>
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates:</p> <p>Person B: Anstellungsbehörde durch Anstellungsinstanz ersetzen (vgl. oben zu § 11).</p> <p>Personalrat: Präzisierung Anstellungsbehörde</p> <p>Stellungnahme Gemeinderat (GR): Input Person B und Personalrat wurde übernommen. Weiter hat der Gemeinderat im Rahmen der Nachbearbeitung festgestellt, dass Abs. 3 gestrichen werden kann. Er ist der Meinung, dass die im Abs. 2 definierten Auflagen vollständig in der Kompetenz der jeweiligen Anstellungsinstanz liegen sollen.</p>		
<p>§ 34 Vertrauensärztliche Untersuchung ¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen. ² Vorbehalten bleiben die Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung.</p>	<p>§ 30 Vertrauensärztliche Untersuchung ¹ Mitarbeitende können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen. ² Vorbehalten bleiben die Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung.</p>	<p>unverändert</p>



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>§ 35 Ausstandspflicht ¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Verfügung oder einen Entscheid zu treffen oder vorzubereiten oder als Mitglied einer Behörde zu amten haben, treten in den Ausstand:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. wenn sie in der Sache ein persönliches Interesse haben; b. wenn sie wegen Verwandtschaft, in der Sache befangen sein könnten. <p>² Sie überweisen in diesen Fällen die Angelegenheiten ihren Vorgesetzten.</p> <p>³ In Zweifelsfällen ist der Entscheid der Vorgesetzten einzuholen.</p> <p>⁴ Im Übrigen gilt die Ausstandspflicht gemäss § 31 des Gemeindegesetzes.</p>	<p>§ 31 Ausstandspflicht ¹ Mitarbeitende, die eine Verfügung oder einen Entscheid zu treffen oder vorzubereiten oder als Mitglied einer Behörde zu amten haben, treten in den Ausstand, wenn sie:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) in der Sache ein persönliches Interesse haben; b) aus andern von der Verordnung bezeichneten Gründen, namentlich wegen Verwandtschaft, in der Sache befangen sein könnten. <p>² Sie überweisen in diesen Fällen die Angelegenheiten ihren Vorgesetzten.</p> <p>³ In Zweifelsfällen ist der Entscheid der Vorgesetzten einzuholen.</p>	<p>Grundsätzlich sollen für diesen Bereich die kantonalen Bestimmungen angewendet werden. Aufgrund der allgemeinen Bedeutung wird die entsprechende Bestimmung aus dem Personalgesetz (§ 44) explizit aufgeführt.</p> <p>Der explizite Verweis auf § 31 des Gemeindegesetzes scheint dem Gemeinderat nicht mehr notwendig, da sich daraus keine wesentliche Mehrinformation ergibt.</p>



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>III. Verantwortlichkeit</p>	<p>III. Verantwortlichkeit</p>	
<p>§ 36 Haftpflicht Die Gemeinde haftet als Arbeitgeberin für Schäden, die Dritten aus der dienstlichen Tätigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entstehen.</p>	<p>§ 32 Haftpflicht ¹ Die Gemeinde haftet als Arbeitgeberin für Schäden, die Dritten aus der dienstlichen Tätigkeit ihrer Mitarbeitenden entstehen. ² Die Beteiligung der Mitarbeitenden am Schaden richtet sich nach ihrem Verschulden.</p>	<p>Abs 1 unverändert. Abs. 2 neu</p>
<p>§ 37 Verantwortlichkeit Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haften im Rahmen der Gesetze für den der Gemeinde absichtlich oder fahrlässig zugefügten Schaden.</p>	<p>§ 33 Verantwortlichkeit Die Mitarbeitenden haften für den der Gemeinde absichtlich oder grobfahrlässig zugefügten Schaden.</p>	<p>Redaktionelle Anpassungen: — Es ist klar, dass die Haftung im Rahmen der Gesetze erfolgt, kann deshalb gestrichen werden - Die geltende Rechtslage des kantonalen Rechts wird hier ausdrücklich festgehalten: Damit der Mitarbeitende haftet, muss der Schaden der Gemeinde mindestens grobfahrlässig zugefügt worden sein. Leichte Fahrlässigkeit begründet keine Haftung.</p>
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates:</p> <p>Person B: Siehe Bemerkungen zu „bestehendes Reglement: § 27“</p> <p>EVP: § 32 Abs. 2 und § 33 passen inhaltlich nicht ganz zusammen, hier müsste eine klarere Formulierung gefunden werden.</p> <p>Stellungnahme Gemeinderat (GR): Der Gemeinderat weist an dieser Stelle auf die Ausführungen im Erläuterungstext, Kap. 3. „Grundsätzliche Überlegungen zum Verhältnis zwischen kommunalem, kantonalem und eidgenössischem recht“ hin. Basierend auf diesem Grundsatz, unter Berücksichtigung der Überlegungen zum „alten § 27“ sowie der Hinweise von Person B kommt der GR zum Schluss, dass sowohl der neue § 32 wie auch der neue § 33 gestrichen werden können. Aus Sicht des GR haben sie zwar eine gewisse Bedeutung (für Arbeitnehmer und Arbeitgeber) kommen jedoch so selten zur Anwendung, dass die explizite Aufführung im Personalreglement keinen wirklichen Nutzen bringt.</p>		



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>IV. Aus-, Fort- und Weiterbildung</p>	<p>III. Aus-, Fort- und Weiterbildung</p>	
<p>§ 38 Aus-, Fort- und Weiterbildung ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Aus-, Fort- und Weiterbildung. Diese soll die Kenntnisse und Fähigkeiten der Angestellten entsprechend den Anforderungen ihres gegenwärtigen oder zukünftigen Arbeitsbereiches fördern. ² Aus dem Besuch von Aus-, Fort- und Weiterbildungskursen entsteht kein Anspruch auf Beförderung, Änderung der Funktion oder Lohnerhöhung.</p>	<p>§ 32 Aus-, Fort- und Weiterbildung ¹ Die Gemeinde unterstützt und fördert die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden. Sie sorgt dafür, dass die Mitarbeitenden in ihren Tätigkeitsbereichen unabhängig vom Beschäftigungsgrad auf dem zur Ausübung ihrer Funktion erforderlichen Ausbildungsstand sind. ² Aus dem Besuch von Aus-, Fort- und Weiterbildungskursen entsteht kein Anspruch auf Beförderung, Änderung der Funktion oder Lohnerhöhung. ³ Mitarbeitende sind verpflichtet, die von der zuständigen vorgesetzten Stelle angeordneten Aus-, Fort- und Weiterbildungskurse zu besuchen. Angeordnete Kurse gelten als Arbeitszeit.</p>	<p>Abs. 1 weitestgehend übernommen, exklusive dem Anspruch auf Aus-, Fort- und Weiterbildung, welcher gestrichen wurde. Wurde ersetzt durch Verpflichtung der Gemeinde, die Mitarbeitenden so aus- und weiterzubilden, dass dies zur Ausübung der Funktion ausreichend ist. Abs. 2 unverändert. Abs. 3 wurde aus dem gestrichenen Absatz 2 des alten § 39 übernommen. Neu werden Ausbildungen von der vorgesetzten Stelle angeordnet (bisher: Bewilligung durch Gemeinderat)</p>
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates:</p> <p>Person C (zu Abs. 1): Das Ersetzen von „haben Anspruch“ in „unterstützt und fördert“ ist eine Verschlechterung für die MA. Nach meiner Lesart des neuen Artikels werden so grundsätzlich nur noch Weiterbildungen bezahlt, welche direkt mit der Funktion zu tun haben, dies kann beispielsweise bedeuten, dass für FW-Kurse Urlaubstage genommen werden müssen. EVP: Hinweis auf Weiterbildungsreglement fehlt.</p>		



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates (Fortsetzung):</p> <p>Stellungnahme Gemeinderat (Fortsetzung):</p> <p>Betr. Person C: Der Gemeinderat kann sich dieser Einschätzung nicht anschliessen. Die neuen Formulierung „(...) unterstützt und fördert (...)“ sowie „(...) sorgt dafür, dass (...) auf dem zur Ausübung ihrer Funktion erforderlichen Ausbildungsstand sind (...)“ ist aus Sicht des GR zielorientierter und damit für beide Seiten nutzbringender. Das Beispiel mit dem FW-Kurs kann der GR nicht gelten lassen. Erstens sind Feuerwehrleute nicht bei der Gemeinde angestellt und unterstehen damit nicht dem Personalreglement. Zweitens findet sich die Regelung über den Besuch von FW-Kursen in der Personalverordnung. Sie hat grundsätzlich nichts mit dem zur Diskussion stehenden Paragraphen zu tun.</p> <p>Betr. EVP: Sobald das Personalreglement verabschiedet ist, wird die dazu notwendige Verordnung erarbeitet resp. überarbeitet. Wie bisher auch schon, und soweit überhaupt noch notwendig, werden darin auch weitergehende Präzisierungen zur Aus-, Fort- und Weiterbildung zu finden sein. Der Gemeinderat geht davon aus, dass damit die Rückmeldung der EVP abgedeckt ist.</p>		
<p>§ 39 Zuständigkeit, Organisation</p> <p>¹ Kursbesuche werden vom Gemeinderat bewilligt.</p> <p>² Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, die von der zuständigen vorgesetzten Stelle angeordneten Aus-, Fort- und Weiterbildungskurse zu besuchen.</p> <p>³ Für die Schulen und Kindergärten gelten die besonderen Bestimmungen der Schulpflege bzw. der zuständigen Kommissionen.</p>	<p>--</p>	<p>Gestrichen, resp. auf die neuen § 34 und § 35 verteilt</p>



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>§ 40 Ausbildungskosten / Urlaub / Kompensation ¹ Massnahmen zur Aus-, Fort- und Weiterbildung können vom Gemeinderat durch Gewährung von Urlaub sowie durch finanzielle Beiträge an die Kosten unterstützt werden.</p> <p>² Für Kursbesuche in der Freizeit besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Kompensation. Dies gilt namentlich auch für allfällige Reisezeiten zwischen Wohn- und Arbeits-, resp. Kursort.</p> <p>³ Findet ein Kurs an einem Samstag oder Sonntag oder während den Ferien einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters statt, kann der Gemeinderat vorgängig eine ganze oder teilweise Kompensation bewilligen, wenn der Kurs überwiegend im Interesse der Gemeinde besucht wird und nicht vorwiegend der allgemeinen Weiterbildung dient.</p>	<p>§ 33 Ausbildungsvereinbarung ¹ Massnahmen zur Aus-, Fort- und Weiterbildung können durch Gewährung von Urlaub sowie durch finanzielle Beiträge an die Kosten unterstützt werden.</p> <p>² Die Geschäftsleitung Leitung Gemeindeverwaltung und der/die Mitarbeitende regeln durch Vereinbarung die Details der Unterstützung, insbesondere die ganze oder teilweise Rückerstattung der Beiträge für den Fall eines Kursabbruches oder des Austrittes aus dem Arbeitsverhältnis mit der Gemeinde vor Ablauf von maximal drei Jahren nach Abschluss der Aus-, Fort- oder Weiterbildung.</p>	<p>Regelung wird neu auf die wesentlichen Inhalte beschränkt. Die Kompetenz für eine Ausbildungsvereinbarung liegt neu bei der Geschäftsleitung Leitung der Gemeindeverwaltung. Der Gemeinderat wird dadurch von einer vorwiegend administrativen Aufgabe entlastet.</p>
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates:</p> <p>Person C (zu Absatz 2): Die Leitung Gemeindeverwaltung, die Personalabteilung und der Abteilungsleiter sind zuständig; diese Anmerkung gibt ebenso für den Art. 35 Abs. 2</p> <p>EVP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verweis auf Weiterbildungsreglement fehlt. - Abs. 2: Statt Leitung Gemeindeverwaltung soll die Geschäftsleitung zuständig sein. <p>Personalrat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Präzisierung Leitung Gemeindeverwaltung - Maximal 2 Jahre 		



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates (Fortsetzung):</p> <p>Stellungnahme Gemeinderat (GR):</p> <p>Betr. Person C, EVP und Personalrat (zum Thema „Zuständigkeit“): In diesem Fall ist der GR der Meinung, dass der Abschluss einer Ausbildungsvereinbarung sehr wohl in Einzelverantwortung durch die Leitung Gemeindeverwaltung abgeschlossen werden kann. Dieses Thema ist nicht vergleichbar mit der Thematik Anstellung, bei der aufgrund der Bedeutung der Thematik die Forderung nach einem Gremium nachvollziehbar ist. An der gewählten Formulierung soll deshalb festgehalten werden.</p> <p>Betr. EVP (zum Thema Weiterbildungsreglement): Sobald das Personalreglement verabschiedet ist, wird die dazu notwendige Verordnungen erarbeitet resp. überarbeitet. Wie bisher auch schon, und soweit überhaupt noch notwendig, werden darin auch weitergehende Präzisierungen zur Aus-, Fort- und Weiterbildung zu finden sein. Der Gemeinderat geht davon aus, dass damit die Rückmeldung der EVP abgedeckt ist.</p> <p>Betr. Personalrat (zum Thema „2 Jahre“):</p> <p>Grössere Ausbildungen, und um diese geht es hier, kosten schnell einen tiefen, fünfstelligen Betrag. Es macht deshalb aus Sicht des Gemeinderates Sinn, die daraus abgeleitete Verpflichtung auf maximal drei Jahre festzulegen. Er möchte deshalb an den vorgeschlagenen drei Jahren nichts ändern.</p> <p>Weiter hat der Gemeinderat im Rahmen der Nachbearbeitung festgestellt, im Abs. 2 der Leiter Gemeindeverwaltung durch die Geschäftsleitung ersetzt werden soll.</p>		
<p>§ 41 Rückerstattung Leistet die Gemeinde an längerdauernde Kurse einen grösseren Beitrag (Kurs- und Prüfungskosten, Besoldung während des Urlaubs, Reise-, Verpflegungs- und Unterkunftskosten), schliesst der Gemeinderat mit der betreffenden Mitarbeiterin resp. dem betreffenden Mitarbeiter vorgängig eine Vereinbarung über die ganze oder teilweise Rückerstattung der Beiträge für den Fall eines Kursabbruches oder des Austrittes aus dem Arbeitsverhältnis bei der Gemeinde ab.</p>	<p>--</p>	<p>Gestrichen, ist im neuen § 35 inbegriffen</p>

Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
D. Arbeitszeit / Ferien / Urlaub	D. Arbeitszeit / Ferien / Urlaub	
§ 42 Arbeitszeit und Überzeit Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit und die Vergütung der Überzeit.	§ 34 Arbeitszeit und Mehrarbeit Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit und die Vergütung der Mehrarbeit in einer Verordnung .	Anpassung der Begriffe an die gängige Nomenklatur «Mehrarbeit» umfasst sowohl Überstunden als auch Überzeit, welche rechtlich unterschiedlich definiert sind).
Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates: EVP: Am Ende des Satzes ergänzen: „...in Absprache mit dem Personalrat.“ FDP: Analog dem Personaldekret des Kantons Basel-Landschaft vom 8.6.2000 (150.1) kann im Reglement der Gemeinde die jährliche Soll-Arbeitszeit durchaus festgelegt werden. Es ist nicht anzunehmen, dass dies jährlich ändert. Stellungnahme Gemeinderat (GR): Betr. EVP: Im § 4 des vorliegenden, neuen Reglements ist festgehalten, dass „(...)Der Personalrat ist bei der Erarbeitung von Reglementen, Verordnungen und Beschlüssen, die das Personal betreffen, einzubeziehen (...)“. Da Arbeitszeit/Mehrarbeit das personal betreffen, ist mit dem erwähnten Paragraphen bereits sichergestellt, dass der Personalrat miteinbezogen wird. Eine nochmalige Wiederholung scheint dem GR unnötig, weshalb er darauf verzichten möchte. Betr. FDP: Der GR dankt der FDP für den Hinweis. Es ist vorgesehen, dass die jährliche Soll-Arbeitszeit in der Verordnung, welche der GR erlässt festgehalten wird. Das kam im vorliegenden Paragraphen zu wenig zum Ausdruck, weshalb der Zusatz „in einer Verordnung“ angefügt werden soll. Damit weicht die Gemeinde vom Vorgehen des Kantons ab, denn das Personaldekret wird vom Parlament verabschiedet. Aus Sicht des GR ist das jedoch die zielführendere und bessere Lösung für die Gemeinde, weshalb daran festgehalten werden soll.		
§ 43 Ferien ¹ 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 55. Altersjahr vollendet wird, auf 30 Arbeitstage. ² Im Übrigen regelt der Gemeinderat den Ferienanspruch.	§ 35 Ferien ¹ Der Ferienanspruch beträgt 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Er erhöht sich ab dem Kalenderjahr, in welchem das 50. Altersjahr vollendet wird, auf 27 Arbeitstage und ab dem Kalenderjahr, in dem das 55. Altersjahr vollendet wird, auf 30 Arbeitstage. ² Der Gemeinderat regelt Bezug, Kürzung und Nachgewährung des Ferienanspruchs in einer Verordnung .	Im Grundsatz unverändert, mit wenigen redaktionellen Anpassungen.



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates:</p> <p>EVP:</p> <p>Abs. 2: Statt „Der Gemeinderat...“ neu „Die Anstellungsbehörde „.“.</p> <p>Stellungnahme Gemeinderat (GR):</p> <p>Der GR ist der Meinung, dass das Thema Ferien übergeordnet und einheitlich durch eine Instanz geregelt werden soll. Es macht deshalb aus seiner Sicht keinen Sinn, hier auf die Funktion der Anstellungsinstanz zu verweisen, da diese durch GR und GL wahrgenommen wird. Er möchte an der gewählten Formulierung festhalten.</p> <p>Der GR schlägt aus Gründen der Klarheit und einfacheren Lesbarkeit vor, dass explizit festgehalten wird, dass die Regelung in einer Verordnung erfolgt.</p>		
<p>§ 44 Urlaub</p> <p>¹ Der Gemeinderat regelt die Gewährung von bezahltem oder unbezahltem Urlaub.</p>	<p>§ 36 Urlaub</p> <p>Der Gemeinderat regelt die Gewährung von bezahltem oder unbezahltem Urlaub in einer Verordnung.</p>	<p>unverändert</p>
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates:</p> <p>Stellungnahme Gemeinderat (GR):</p> <p>Der GR schlägt aus Gründen der Klarheit und einfacheren Lesbarkeit vor, dass explizit festgehalten wird, dass die Regelung in einer Verordnung erfolgt.</p>		
<p>E. Versicherungen</p>	<p>E. Versicherungen</p>	
<p>§ 45 Berufliche Vorsorge</p> <p>¹ Die Angestellten der Gemeinde werden bei einer anerkannten Vorsorgeeinrichtung für die berufliche Vorsorge versichert, wobei deren Leistungen mindestens gleichwertig sind mit den Leistungen der Basellandschaftlichen Pensionskasse (BLPK) für die Kantonsangestellten (Kantonsplan).</p> <p>² Die Aufgaben und Kompetenzen der Gemeinde als Arbeitgeberin werden vom Gemeinderat wahrgenommen.</p>	<p>§ 37 Berufliche Vorsorge</p> <p>¹ Die Angestellten der Gemeinde werden bei einer anerkannten Vorsorgeeinrichtung für die berufliche Vorsorge versichert, wobei deren Leistungen mindestens gleichwertig sind mit den Leistungen für die Kantonsangestellten.</p> <p>² Die Aufgaben und Kompetenzen der Gemeinde als Arbeitgeberin werden vom Gemeinderat wahrgenommen.</p>	<p>Inhaltlich bleibt der Paragraph unverändert. Der explizite Hinweis auf die BLPK respektive den Kantonsplan kann gestrichen werden. Erstens ist nicht sichergestellt, dass die verwendeten Begriffe (BLPK, Kantonsplan) langfristig Gültigkeit haben und zweitens besteht kein inhaltlicher Wert in der Verwendung dieser Begriffe.</p>



<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates:</p> <p>EVP:</p> <p>Abs. 1: Sind denn alle BL-Kantonsangestellten gleich gut versichert in der 2. Säule? Wird dies immer so bleiben? Wir tendieren zur alten Fassung von Abs. 1.</p> <p>Abs. 2: Satz ergänzen: „vom Gemeinderat in Absprache mit dem Personalrat wahrgenommen.“</p> <p>Stellungnahme Gemeinderat (GR):</p> <p>Betr. Abs. 1: Der GR erachtet die alte Formulierung als nicht zielführend. Massgebend ist der Vergleich mit der Versicherungslösung für die Kantonsangestellten und nicht die Festschreibung des dafür zuständigen Versicherers. Er möchte deshalb an der vorgeschlagenen Formulierung festhalten.</p> <p>Betr. Abs. 2: Im § 4 des vorliegenden, neuen Reglements ist festgehalten, dass „(...)Der Personalrat ist bei der Erarbeitung von Reglementen, Verordnungen und Beschlüssen, die das Personal betreffen, einzubeziehen (...)“. Da die berufliche Vorsorge das Personal betrifft, ist mit dem erwähnten Paragraphen bereits sichergestellt, dass der Personalrat miteinbezogen wird. Zudem ist das Personal direkt in der Vorsorgekommission mit zwei Personen (Arbeitnehmervertreter) vertreten. Der GR möchte deshalb an der gewählten Formulierung festhalten.</p>		
<p>§ 46 Weitere Versicherungen</p> <p>¹ Die Gemeinde versichert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen Unfall. Die Mitarbeitenden beteiligen sich mit einem einheitlichen prozentualen Lohnabzug an den Prämien der Nichtberufsunfallversicherung. Der Gemeinderat legt den Einheitsabzug fest.</p> <p>² Für Sonderrisiken, die nach UVG nicht versichert sind, muss die Mitarbeiterin und der Mitarbeiter eine Privatversicherung abschliessen.</p>	<p>§ 38 Weitere Versicherungen</p> <p>¹ Die Gemeinde versichert die Mitarbeitenden gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen Unfall.</p> <p>² Die Mitarbeitenden beteiligen sich mit einem einheitlichen prozentualen Lohnabzug an den Prämien der Nichtberufsunfallversicherung. Der Gemeinderat legt den Abzug fest.</p> <p>³ Die Gemeinde schliesst für die Mitarbeitenden eine Krankentaggeldversicherung ab. Der Gemeinderat legt den Prämienanteil der Mitarbeitenden fest.</p>	<p>Der bisherige Abs. 1 wird neu in zwei Abs. 1 und 2 aufgeteilt. Inhaltlich unverändert.</p> <p>Der bisherige Abs. 2 soll gemäss Empfehlung Jurist gestrichen werden, da die Gemeinde auf private Verhältnisse der MA keinen Einfluss nehmen kann.</p> <p>Der neue Abs. 3 soll auf Empfehlung des Juristen aufgenommen werden. Krankentaggeldversicherung ist eine wichtige Versicherung, die hier eine Erwähnung verdient (inkl. grundsätzlichem Hinweis zur Prämienfinanzierung).</p>
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates:</p> <p>Person B:</p> <p>Als moderne Arbeitgeberin sollte die Gemeinde die <u>Prämien übernehmen</u>.</p> <p>EVP:</p> <p>Abs. 2: Satz ergänzen „Der Gemeinderat legt den Abzug in Absprache mit dem Personalrat fest.“</p> <p>Abs. 3: Satz ergänzen „Der Gemeinderat legt den Prämienanteil der Mitarbeitenden in Absprache mit dem Personalrat fest.“</p>		



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates (Fortsetzung):</p>		
<p>Stellungnahme Gemeinderat (GR): Betr. Person B: Aus Sicht des GR ist das weniger eine Frage der „Modernität“ sondern der finanziellen Belastung. Er ist zudem der Meinung, dass das gewählte Modell in dem sich die Mitarbeitenden und die Gemeinde die Prämien teilen, fair und ausgewogen ist. Am Vorschlag soll deshalb festgehalten werden. Betr. EVP: Im § 4 des vorliegenden, neuen Reglements ist festgehalten, dass „(...)Der Personalrat ist bei der Erarbeitung von Reglementen, Verordnungen und Beschlüssen, die das Personal betreffen, einzubeziehen (...)“. Da die „weiteren Versicherungen“ das Personal betreffen, ist mit dem erwähnten Paragraphen bereits sichergestellt, dass der Personalrat miteinbezogen wird. Der GR möchte deshalb an der gewählten Formulierung festhalten.</p>		
<p>F. Nebenämter</p>	<p>--</p>	
<p>I. Nebenämter ohne Arbeitsverhältnis</p>	<p>--</p>	
<p>§ 47 Rücktritt Unter Vorbehalt höheren Rechts kann der Inhaber eines Nebenamtes jederzeit von seinem Amt zurücktreten.</p>	<p>--</p>	<p>Ersatzlos gestrichen, da nicht mehr relevant</p>
<p>§ 48 Schweige- und Ausstandspflicht Für Inhaber von Nebenämtern gilt die Schweige- und Ausstandspflicht gemäss § 31 des Gemeindegesetzes.</p>	<p>--</p>	<p>Ersatzlos gestrichen, da nicht mehr relevant</p>



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>G. Lohn und Zulagen</p>	<p>F. Lohn und Zulagen</p>	
<p>§ 49 Festlegung des Lohnes ¹ Das Lohnsystem (Lohnklassen und Löhne) entspricht jenem der kantonalen Bestimmungen. ² Der Gemeinderat legt den Lohn aufgrund des kantonalen Einreihungsplanes fest. ³ Der Anfangslohn, der bei der Anstellung festgesetzt wird, soll in der Regel der tiefsten der für die betreffende Stelle massgebenden Lohnklasse entsprechen. ⁴ Der Gemeinderat ist befugt, für neu eintretende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen höheren Anfangslohn festzulegen, wenn Vorbildung, Fähigkeit und bisherige Tätigkeit es rechtfertigen.</p>	<p>§ 39 Lohnsystem ¹ Das Lohnsystem (Lohnklassen und Lohnstufen) richtet sich nach der kantonalen Regelung. Der Gemeinderat kann Abweichungen zugunsten der Mitarbeitenden festlegen. ² Der Gemeinderat legt die Lohnklasse der einzelnen Funktionen aufgrund des kantonalen Einreihungsplanes fest. ³ Bei der Vereinbarung des Lohns bei Anstellungsvertrag werden die Vorbildung sowie die Fähigkeiten und Erfahrungen aus bisheriger Tätigkeit berücksichtigt. ⁴ Der Gemeinderat legt den Teuerungsausgleich fest.</p>	<p>Abs. 1: am kantonalen Lohnsystem soll grundsätzlich festgehalten werden. Wenn Abweichungen, dann nur zugunsten der Mitarbeitenden. Abs. 2 entspricht im Grundsatz dem bisherigen Inhalt, neu formuliert. Abs. 3 wurde neu und flexibler formuliert, so dass auch ein gewisser Handlungsspielraum besteht. Beinhaltet „inhaltlich“ auch den alten Abs. 4. Abs. 4 / Regelung Teuerungsausgleich war bisher im Reglement nicht enthalten. Mit der Zuordnung der Kompetenz an den Gemeinderat werden klare Verhältnisse geschaffen.</p>
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates:</p> <p>Person B (zu Abs. 2): Eine Funktion sollte mehreren Lohnklassen (<u>Bandbreite</u>) zugewiesen werden können. Dadurch erhält die Anstellungsinstanz bei der Lohnverhandlung mehr Spielraum (nach oben und unten).</p> <p>EVP (zu Abs. 4): Satz ergänzen: „Der Gemeinderat legt den Teuerungsausgleich <u>in Absprache mit dem Personalrat</u> fest.“</p>		



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates (Fortsetzung):</p> <p>Stellungnahme Gemeinderat (GR):</p> <p>Betr. Person B: Das Lohnsystem des Kantons ist ein sogenanntes „Einklassensystem“. Einfach ausgedrückt: Jede Funktion wird einer Modellumschreibung zugeteilt und jede Modellumschreibung ist einer, maximal zwei Lohnklassen zugeordnet. Oder mit den Worten des kantonalen Personalamtes formuliert „(...) Der Modellumschreibung kommt eine wichtige Bedeutung zu: Sie bildet die direkte Grundlage für die Einreihung einer Stelle in eine Lohnklasse (...)“ Mit der Zuteilung von Bandbreiten würde die Gemeinde gegen das kantonale Lohnsystem und damit gegen Abs. 1 des vorliegenden Artikels verstossen. Aus Sicht Gemeinderat bedeutet das aber keine Einschränkung bei der Lohnverhandlung. Die Zuteilung der Funktion zu einer Modellumschreibung liegt ja in der Kompetenz des GR (resp. der Anstellungsinstanz) wodurch flexibel reagiert werden kann.</p> <p>Betr. EVP: Im § 4 des vorliegenden, neuen Reglements ist festgehalten, dass „(...)Der Personalrat ist bei der Erarbeitung von Reglementen, Verordnungen und Beschlüssen, die das Personal betreffen, einzubeziehen (...)“. Da das „Lohnsystem“ das Personal betrifft, ist mit dem erwähnten Paragraphen bereits sichergestellt, dass der Personalrat miteinbezogen wird. Der GR möchte deshalb an der gewählten Formulierung festhalten.</p>		
<p>§ 50 Einreihung in eine höhere Lohnklasse Für die Einreihung in eine höhere Lohnklasse innerhalb der Funktion ist der Gemeinderat zuständig. Voraussetzung für eine höhere Einreihung sind gute Leistungen, persönliche Initiative und eine einwandfreie Pflichtauffassung.</p>	<p>§ 40 Ausserordentliche Lohnerhöhung Bei aussergewöhnlichen Leistungen eines/einer Mitarbeitenden kann der Gemeinderat einen ausserordentlichen Lohnstufenanstieg bewilligen.</p>	<p>Eine Einreihung in eine höhere Lohnklasse <i>innerhalb</i> der <i>unveränderten</i> Funktion macht keinen Sinn und ist auch kantonalen Lohnsystem nicht vorgesehen. Die Honorierung aussergewöhnlicher Leistungen kann mit zusätzlichen Lohnstufen innerhalb der Lohnklasse erfolgen Verändert sich die Funktion, kann eine höhere Einreihung gerechtfertigt sein (siehe § 43).</p>
<p>§ 51 Beförderung ¹ Die Übernahme neuer Arbeitsgebiete und Verantwortlichkeiten gemäss Stellenbeschreibung kann eine Beförderung nach sich ziehen. Sie wird vom Gemeinderat beschlossen. ² Die Beförderung bewirkt eine Erhöhung des Lohnes um mindestens eine Lohnklasse, unter Anrechnung der bisherigen Dienstaltersregelung.</p>	<p>§ 41 Änderung der Funktion ¹ Die dauerhafte Übernahme neuer und/oder zusätzlicher Arbeitsgebiete und Verantwortlichkeiten hat eine Überprüfung und gegebenenfalls eine Anpassung der Lohnklasse zur Folge. Sie wird vom Gemeinderat von der Anstellungsinstanz beschlossen. ² Die vorübergehende, mindestens aber zwei Monate dauernde Übernahme einer zusätzlichen Funktion wird mit einer Zulage abgegolten. Diese wird von der Anstellungsinstanzbehörde festgelegt.</p>	<p>Der Titel, welcher bisher aus Sicht des Gemeinderates nicht korrekt war, wurde richtiggestellt. Abs. 1 wurde neu und klarer formuliert. Der neue Abs. 2 stammt aus dem bisherigen § 55 (Funktionszulage). Sie wurde neu und knapper formuliert.</p>



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates:</p> <p>Person B: Absatz 1, letzter Satz: Ändern in: Sie wird von der Anstellungsinstanz beschlossen (vgl. oben zu § 9 Abs. 2). Absatz 2: Anstellungsbehörde durch Anstellungsinstanz ersetzen (vgl. oben zu § 11).</p> <p>EVP: Abs. 2: Statt der Anstellungsbehörde soll der Gemeinderat dafür zuständig sein.</p> <p>Stellungnahme Gemeinderat (GR): Betr. Person B: Beide Hinweise wurden übernommen. Betr. EVP: Mit der Aufteilung der Funktion Anstellungsinstanz auf GR und GL muss nachfolgend sichergestellt sein, dass Kompetenzen, welche der Anstellung nahe stehen, auch der Anstellungsinstanz übertragen werden. Im vorliegenden Bereich der Funktionsänderung scheint das gegeben. Der GR möchte deshalb am Vorschlag festhalten.</p>		
<p>§ 52 Einmalige Zulagen Wertvolle Vorschläge zu Verbesserungen organisatorischer oder technischer Art sowie überdurchschnittliche Leistungen können durch einmalige Zulagen belohnt werden. Ihre Höhe bestimmt der Gemeinderat.</p>	<p>§ 42 Zulagen und Leistungsprämien</p> <p>¹ Zur Belohnung einmaliger besonders qualifizierter Leistungen kann die Anstellungsinstanzbehörde einer Einzelperson oder einem Team eine einmalige Prämie zusprechen.</p> <p>² Zur Gewinnung oder Erhaltung besonders qualifizierter Mitarbeitenden kann die Anstellungsinstanz der Gemeinderat eine einmalige oder eine unbefristete/befristete Zulage von bis zu 20% des Jahreslohnes zusprechen.</p>	<p>Grundsätzlich sollen für diesen Bereich die kantonalen Bestimmungen angewendet werden. Aufgrund der allgemeinen Bedeutung werden die relevanten Inhalte der entsprechenden Bestimmung aus dem Personaldekret (§ 24, 25) explizit aufgeführt. In Abweichung zur kantonalen Regelung soll jedoch das Wort „unbefristet“ gestrichen werden. Eine solche Zulage macht aus Sicht des GR keinen Sinn. Vielmehr sollen in solchen Fällen andere Instrumente angewendet werden (z.Bsp. beschleunigter Stufenanstieg oder Überprüfung und ggfs. Neudefinition der Funktion).</p>



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates:</p> <p>Person B: Absatz 1: <u>Anstellungsbehörde</u> durch <u>Anstellungsinstanz</u> ersetzen (vgl. oben zu § 11).</p> <p>EVP: Abs. 1: Statt der Anstellungsbehörde soll der Gemeinderat dafür zuständig sein. Abs. 2: „eine unbefristete“ streichen.</p> <p>Stellungnahme Gemeinderat (GR): Betr. Person B: Hinweise wurden übernommen und zusätzlich auch im Abs. 2 angewendet. Betr. EVP: Abs. 1: Mit der Aufteilung der Funktion Anstellungsinstanz auf GR und GL muss nachfolgend sichergestellt sein, dass Kompetenzen, welche der Anstellung nahe stehen, auch der Anstellungsinstanz übertragen werden. Im vorliegenden Bereich der Funktionsänderung scheint das gegeben. Der GR möchte deshalb am Vorschlag festhalten. Abs. 2: Aufgrund des Hinweises hat der GR seinen Vorschlag noch einmal überprüft. Er ist dabei zum Schluss gekommen, dass eine unbefristete Zulage keinen Sinn macht. In solchen Fällen, sollen andere Instrumente angewendet werden (z.Bsp. beschleunigter Stufenanstieg oder Überprüfung und ggfs. Neudefinition der Funktion). In Abweichung zur kantonalen Regelung soll das Wort „unbefristet“ deshalb gestrichen werden.</p>		
<p>§ 53 Stellvertretungszulage Für die Stellvertretung in einer höher eingereihten Funktion, sofern sie in ununterbrochener Folge mindestens zwei Monate dauert, spricht der Gemeinderat eine Zulage zu, die im Maximum der Grundlohn-Differenz entspricht. Der Gemeinderat entscheidet von Fall zu Fall.</p>	<p>--</p>	<p>Gestrichen, wird mit dem neuen § 43, Änderung der Funktion abgedeckt.</p>



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>§ 54 Spezielle Gehaltszulagen ¹ In Ausnahmefällen hat der Gemeinderat das Recht, im Rahmen eines festgelegten Globalbudgets, folgende Zulagen zuzusprechen:</p> <p>a) Leistungszulagen bis maximal 10 % des Jahresgrundlohnes zur Auszeichnung besonders qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>b) Persönliche Zulagen bis maximal 20 % des Jahresgrundlohnes zur Gewinnung und Erhaltung besonders qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>² Diese Zulagen können als einmalige Jahreszulage oder als befristete bzw. unbefristete monatliche Lohnbestandteile ausgerichtet werden. Sie sind jährlich neu zu überprüfen.</p>	<p>--</p>	<p>Gestrichen, ist mit dem neuen § 44 abgedeckt</p>
<p>§ 55 Funktionszulage ¹ Der Gemeinderat kann eine Funktionszulage zusprechen, wenn einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin Arbeiten übertragen werden, die nicht mit der angestammten Funktion verbunden sind.</p> <p>² Die Höhe der Funktionszulage wird insbesondere durch den Wert der zusätzlichen Arbeit, durch eine allenfalls entstehende zeitliche Mehrbelastung und durch allfällige Entlastung im angestammten Aufgabenbereich bestimmt.</p> <p>³ Die Funktionszulage ist immer befristet. Sie kann wiederholt zugesprochen werden.</p>	<p>--</p>	<p>Gestrichen, wird mit dem neuen § 43, Änderung der Funktion abgedeckt.</p>



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>§ 56 Kinderzulage ¹ Die Anspruchsberechtigung richtet sich nach dem kantonalen Kinderzulagengesetz. Die Höhe der Kinderzulage richtet sich nach der kantonalen Regelung.</p> <p>² Teilzeitbeschäftigte haben einen ihrem Pensum entsprechenden Anspruch. Vorbehalten bleibt § 9 des Kinderzulagengesetzes.</p>	<p>§ 43 Familienzulage Die Anspruchsberechtigung für Familienzulagen (Kinder- oder Ausbildungszulagen) und deren Höhe richtet sich nach der kantonalen Regelung.</p>	<p>Titel wurde der allgemein gültigen Begrifflichkeit angepasst</p> <p>Zudem soll die Ausrichtung ohne Abweichung gemäss dem kantonalen Gesetz resp. dem Bundesgesetz erfolgen. Ein explizites Aufführen aller Paragraphen der „Verordnung zum Einführungsgesetz vom 7. Mai 2009 zum Bundesgesetz über die Familienzulagen (EG FamZV)“ würde zu umfangreich ausfallen. Deshalb wird an dieser Stelle ausnahmsweise darauf verzichtet und mit einem pauschalen Verweis gearbeitet.</p>
<p>§ 57 Erziehungszulage ¹ Verheiratete, Verwitwete und Ledige erhalten eine Erziehungszulage, wenn sie Anspruch auf eine Kinderzulage gemäss § 56 haben. Geschiedenen wird die Erziehungszulage ausgerichtet, wenn sie Anspruch auf eine Kinderzulage haben und mit ihren Kindern im gleichen Haushalt leben.</p> <p>² Teilzeitbeschäftigte haben einen ihrem Pensum entsprechenden Anspruch.</p> <p>³ Für jene, die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bereits Erziehungszulage bezogen haben, bleibt der Besitzstand im Rahmen der bisherigen Regelung gewahrt.</p> <p>⁴ Richtet ein anderer Arbeitgeber als die Gemeinde Birsfelden eine Erziehungs- oder Familienzulage oder eine der gleichen Zielsetzung dienende Zulage aus, entfällt der Anspruch gegenüber der Gemeinde soweit der andere Arbeitgeber eine Zulage bezahlt und die beiden Zulagen zusammen die Erziehungszulage für ein 100 %-Pensum übersteigen.</p> <p>⁵ Die Höhe der Erziehungszulage richtet sich nach der kantonalen Regelung.</p>	<p>§ 44 Erziehungszulagen ¹ Mitarbeitende, die einen Anspruch auf eine Familienzulage gemäss Bundesgesetzgebung über die Familienzulagen haben, erhalten eine Erziehungszulage. Die Mitarbeitenden müssen nachweisen, dass kein anderer Arbeitgeber als die Gemeinde bereits eine der gleichen Zielsetzung dienende Zulage für dieselben Kinder und denselben Haushalt ausgerichtet.</p> <p>² Erhält der/die Mitarbeitende aufgrund der Anspruchskonkurrenz nach Familienzulagengesetzgebung keine Familienzulage, besteht trotzdem Anspruch auf eine Erziehungszulage, wenn die übrigen Voraussetzungen gemäss Familienzulagengesetz erfüllt sind.</p> <p>³ Richtet ein anderer Arbeitgeber eine der gleichen Zielsetzung dienende Zulage für dieselben Kinder und denselben Haushalt aus, die geringer ist als die Erziehungszulage der Gemeinde, wird dieser Betrag vom Anspruch des Mitarbeitenden abgezogen.</p> <p>⁴ Die Erziehungszulage wird entsprechend dem vertraglich vereinbarten Pensum gemäss den kantonalen Ansätzen ausbezahlt.</p>	<p>Grundsätzlich sollen für diesen Bereich die kantonalen Bestimmungen angewendet werden. Aufgrund der allgemeinen Bedeutung werden die relevanten Inhalte der entsprechenden Bestimmung aus dem Personaldekret (§ 29) explizit aufgeführt.</p> <p>Die alte Besitzstandswahrung für die Erziehungszulage (siehe Abs. 3 im bestehenden Reglement) wird ersatzlos gestrichen. Der Gemeinderat ist einerseits der Meinung, dass diese nach fast 15 Jahren Dauer auslaufen soll. Andererseits entspricht sie im Kern schon seit einiger Zeit nicht mehr der eigentlichen Stossrichtung dieser Zulage.</p>



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
	<p>§ 44 Erziehungszulagen (Fortsetzung)</p> <p>⁵ Die Erziehungszulage wird einmal pro Haushalt und unabhängig von der Anzahl unterstützungsberechtigter Kinder ausbezahlt.</p> <p>⁶ Mitarbeitende können nicht mehr als eine Zulage entsprechend dem Beschäftigungsgrad beziehen.</p> <p>⁷ Arbeiten beide für ein Kind unterstützungspflichtige Elternteile bei der Gemeinde, besteht bei beiden Mitarbeitenden ein Anspruch auf eine Erziehungszulage, maximal in der Höhe von zusammen einer Zulage für ein 100%-Pensum. Details der Aufteilung erfolgen nach den kantonalen Richtlinien.</p>	
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates:</p> <p>Person B (zu § 45 und § 46): Diese beiden Paragraphen können zu einem einzigen <u>zusammengefasst</u> werden. Formulierungsvorschlag: <u>§ 45 Sozialzulagen</u> ¹ Die Ausrichtung von Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen) richtet sich nach den bundesgesetzlichen Bestimmungen bzw. nach dem kantonalen Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Familienzulagen. ² Die Ausrichtung von Erziehungszulagen richtet sich nach der Regelung für das Personal des Kantons.</p> <p>EVP: Grundsätzlich einverstanden. Jedoch genügt uns die Begründung in der Spalte Bemerkungen betr. Wegbedingung Besitzstandwahrung nicht: Wie viele der Mitarbeitenden sind von der Verschlechterung betroffen? Die Verschlechterung macht pro Person welchen Betrag monatlich aus? Was ist das jetzige Durchschnittsalter der Betroffenen? Werden dadurch Änderungskündigungen notwendig?</p>		



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates (Fortsetzung):</p> <p>Stellungnahme Gemeinderat (GR):</p> <p>Betr. Person B: Der Hinweis von Person B ist grundsätzlich richtig. Der GR hat versucht eine einheitliche Systematik im Zusammenspiel zwischen kommunalen und kantonalen Bestimmungen anzuwenden (siehe dazu auch Stellungnahme zu „alt § 27“). Im vorliegenden Fall ist der GR der Meinung, dass die kantonalen Bestimmungen sowohl betreffend „Wichtigkeit“ wie auch „Häufigkeit der Anwendung“ sowie einfache Lesbarkeit „eins zu eins“ übernommen und explizit aufgeführt werden sollen. An der gewählten „Form“ soll deshalb festgehalten werden.</p> <p>Betr. EVP:</p> <p>Die einzelnen Frage der EVP können wie folgt beantwortet werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es sind sechs Mitarbeitende vom Wegfall der Besitzstandwahrung betroffen. - Die potenziell wegfallen Beträge bewegen sich zw. CHF 60.- und CHF 430.- pro Person und Monat. - Das Durchschnittsalter der Betroffenen liegt bei 57.8 Jahren. - Änderungskündigungen werden nicht notwendig, da diese Zulagen nicht Teil des Vertrages sind und dieser unverändert weitergeführt werden kann. <p>Vereinzelt Mitarbeitenden (heute noch 6 Personen) wurde seit der letzten Revision des Personalreglements während 15 Jahren der Besitzstand gemäss den früheren Regelung garantiert. Die damit verbundene, personalfreundliche Abfederung der Auswirkungen wurde somit während sehr langer Zeit gewährt. Diese Übergangsfrist soll nun auslaufen, damit in Zukunft nicht auch noch Regelungen aus der vorletzten Fassung des Personalreglement zu berücksichtigen sind. Der Gemeinderat möchte an der vorgeschlagenen Version festhalten.</p>		
<p>§ 58 13. Monatslohn</p> <p>¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten einen 13. Monatslohn, der jährlich Anfang Dezember ausgerichtet wird.</p> <p>² Massgebend für die Berechnung des 13. Monatslohnes ist der Durchschnitt des im laufenden Jahr bis Ende November bezogenen Monatsgrundlohnes.</p> <p>³ Beginnt oder endet ein Anstellungsverhältnis im Verlauf eines Kalenderjahres, so wird der 13. Monatslohn anteilmässig ausgerichtet.</p> <p>⁴ Bei unbezahltem oder teilweise bezahltem Urlaub von mehr als einem Monat wird der 13. Monatslohn anteilmässig gekürzt.</p>	<p>§ 45 13. Monatslohn</p> <p>¹ Die Mitarbeitenden erhalten einen 13. Monatslohn, der jährlich Anfang Dezember ausgerichtet wird.</p> <p>² Massgebend für die Berechnung des 13. Monatslohnes ist der Durchschnitt des im laufenden Jahr bis Ende November bezogenen Monatsgrundlohnes.</p> <p>³ Beginnt oder endet ein Anstellungsverhältnis im Verlauf eines Kalenderjahres, so wird der 13. Monatslohn anteilmässig ausgerichtet.</p> <p>⁴ Bei unbezahltem oder teilweise bezahltem Urlaub von mehr als einem Monat wird der 13. Monatslohn anteilmässig gekürzt.</p>	<p>Unverändert</p>



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen												
<p>§ 59 Dienstjubiläum ¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird nach Vollendung des 10. und 15. Dienstjahres $\frac{1}{4}$ Monatslohn, nach 20 Dienstjahren $\frac{1}{2}$ Monatslohn und nach je 5 weiteren Dienstjahren ein Monatslohn als Jubiläumssprämie ausgerichtet. Als Monatslohn gilt der Grundlohn ohne Zulagen.</p> <p>² Die Dienstaltersprämie kann mit Bewilligung des Gemeinderates ganz oder teilweise als bezahlter Urlaub bezogen werden.</p> <p>³ Der Gemeinderat regelt die Abgabe von Jubiläumssprämien an Inhaberinnen und Inhaber eines Nebenamtes sowie die Ausrichtung eines Geschenkes an Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter und Inhaberinnen bzw. Inhaber eines Nebenamtes bei Beendigung einer langjährigen Amtstätigkeit bzw. eines langjährigen Anstellungsverhältnisses.</p>	<p>§ 46 Treueprämien ¹ Den Mitarbeitenden wird erstmals nach Vollendung des 5. Dienstjahres und danach alle 5 Jahre eine Treueprämie ausgerichtet.</p> <p>² Die Treueprämie kann wahlweise in Geld oder als bezahlter Urlaub bezogen werden.</p> <p>³ Die Treueprämie beträgt bei Vollzeitbeschäftigung a. für 5 Dienstjahre: CHF 1'000.- oder 2 Ferientage b. für 10 Dienstjahre: CHF 1'500.- oder 3 Ferientage c. für 15 Dienstjahre: CHF 2'000.- oder 4 Ferientage d. für 20 Dienstjahre: CHF 3'000.- oder 6 Ferientage e. für 25 Dienstjahre: CHF 4'000.- oder 8 Ferientage f. für 30, 35, 40, 45 Dienstjahre: je CHF 5'000.- oder 10 Ferientage</p> <p>⁴ Im Übrigen gelten die kantonalen Regelungen.</p>	<p>Wurde grösstenteils neu und weitgehend analog der kantonalen Regelung formuliert. Die wichtigsten Änderungen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Neu (und auch in Abweichung zum kantonalen Recht) werden Treueprämien schon nach 5 Jahren und nicht erst nach 10 Jahren ausbezahlt. - Neu sind Treueprämien für alle gleich und nicht mehr von der Höhe des Einkommens abhängig. - Neu wird auch die Umrechnung in Ferientage im Reglement festgeschrieben. <p>Abs. 4: Mit dem Verweis auf die kantonale Regelung wird die konforme Behandlung von weiteren Details, wie z.Bsp. der Anspruch auf Treueprämie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sichergestellt.</p>												
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates:</p> <p>Person C (zu Abs. 3): Hier stellt sich für mich die Frage, ob die festgelegten Beträge brutto oder netto sind, was einen beträchtlichen Unterschied macht. Grundsätzlich ist dies insgesamt eine Verschlechterung für die MA.</p> <p>SP (zu Abs. 3): Die SP Birsfelden begrüsst, dass die Treueprämien nicht einkommensabhängig sind. Wir sind aber der Meinung, dass nach einem Vierteljahrhundert zwei Wochen zusätzliche Ferien in der heutigen Zeit als Dankeschön angebracht wären, sehen aber auch, dass die Stufen transparent und nachvollziehbar sein müssen und dass die Gemeinde finanziell nicht auf Rosen gebettet ist. Ein Vorschlag in dieser Richtung ist nachfolgend aufgeführt: Vorschlag neu:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td>a) für 5 Dienstjahre:</td> <td>CHF 1'000 oder 2 Freitage</td> </tr> <tr> <td>b) für 10 Dienstjahre:</td> <td>CHF 1'500 oder 3 Freitage</td> </tr> <tr> <td>c) für 15 Dienstjahre:</td> <td>CHF 2'000 oder 4 Freitage</td> </tr> <tr> <td>d) für 20 Dienstjahre:</td> <td>CHF 2'500 oder 5 Freitage</td> </tr> <tr> <td>e) für 25 Dienstjahre:</td> <td>CHF 5'000 oder 10 Freitage</td> </tr> <tr> <td>f) für 30, 35, 40, 45 Dienstjahre:</td> <td>CHF 5'000 oder 10 Freitage</td> </tr> </table>			a) für 5 Dienstjahre:	CHF 1'000 oder 2 Freitage	b) für 10 Dienstjahre:	CHF 1'500 oder 3 Freitage	c) für 15 Dienstjahre:	CHF 2'000 oder 4 Freitage	d) für 20 Dienstjahre:	CHF 2'500 oder 5 Freitage	e) für 25 Dienstjahre:	CHF 5'000 oder 10 Freitage	f) für 30, 35, 40, 45 Dienstjahre:	CHF 5'000 oder 10 Freitage
a) für 5 Dienstjahre:	CHF 1'000 oder 2 Freitage													
b) für 10 Dienstjahre:	CHF 1'500 oder 3 Freitage													
c) für 15 Dienstjahre:	CHF 2'000 oder 4 Freitage													
d) für 20 Dienstjahre:	CHF 2'500 oder 5 Freitage													
e) für 25 Dienstjahre:	CHF 5'000 oder 10 Freitage													
f) für 30, 35, 40, 45 Dienstjahre:	CHF 5'000 oder 10 Freitage													



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates (Fortsetzung):</p> <p>Personalrat (zu Abs. 3):</p> <p>a) für 5 und 10 Dienstjahre ¼ Monatslohn b) für 15 und 20 Dienstjahre ½ Monatslohn c) für 25 und je weitere 5 Jahre 1 Monatslohn</p> <p>Stellungnahme Gemeinderat (GR):</p> <p>Betr. Person C und Personalrat: Die festgelegten Beträge waren und sind brutto, unterliegend der gesetzlichen Abzügen der Sozialversicherungen, nicht aber jenen der Pensionskasse. Die leichte Anpassung nach unten wird teilweise wettgemacht durch die Ausrichtung der ersten Treueprämie nach 5 Jahren. Insbesondere für Löhne im untersten Bereich ist die neue Lösung jedoch eine Verbesserung. Am neuen Vorschlag soll deshalb festgehalten werden.</p> <p>Betr. SP: Der Vorschlag der SP weicht nur unwesentlich von jenem des GR ab. Er belohnt die wirklich langjährigen Mitarbeitenden etwas stärker. Der Gemeinderat hält an seinem Vorschlag fest.</p>		
<p>§ 60 Ersatz von Auslagen und Vergütungen ¹ Der Gemeinderat ordnet den Anspruch auf Ersatz von Auslagen (Entschädigungen) und Vergütungen.</p>	<p>§ 47 Auslagen- und Schadenersatz ¹ Der Gemeinderat ordnet den Anspruch auf Ersatz von dienstlich begründeten Auslagen (Spesen) in einer Verordnung. ² Schäden, welche Mitarbeitenden in Ausübung ihrer Tätigkeit entstehen, werden ihnen nach kantonaler Regelung ersetzt.</p>	<p>Abs. 1 wurde im Grundsatz übernommen, aber klarer und knapper formuliert.</p> <p>Abs. 2: Schadenersatz war bisher nicht erwähnt, was aber an dieser Stelle sinnvoll erscheint.</p>
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates:</p> <p>EVP:</p> <p>Abs. 1: Hinweis auf Spesenreglement fehlt.</p> <p>Stellungnahme Gemeinderat (GR):</p> <p>Der GR schlägt aus Gründen der Klarheit und einfacheren Lesbarkeit vor, dass explizit festgehalten wird, dass die Regelung in einer Verordnung erfolgt.</p>		



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>§ 61 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil-, Feuerwehr- und Zivilschutzdienst Für die Ansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während Militär- und Zivildienst sowie Feuerwehr- und Zivilschutzdienst gilt die kantonale Regelung.</p>	<p>§ 48 Lohnzahlung bei Militär-, Zivildienst-, Feuerwehr- und Zivilschutzdienst Für die Ansprüche der Mitarbeitenden während Militär- und Zivildienst sowie Feuerwehr- und Zivilschutzdienst gilt die kantonale Regelung.</p>	<p>Unverändert Diese Thematik ist in der „Verordnung über die Lohnzahlung beim Einsatz im Rahmen von öffentlichen Dienstleistungen (Öffentlichkeitsdiensten)“ geregelt. Sie umfasst 11 Paragraphen und ist 3 Seiten lang. Es wird deshalb, in Abweichung der üblicherweise angewendeten Systematik, darauf verzichtet alle Bestimmungen aufzuführen.</p>
<p>§ 62 Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall ¹ Bei Arbeitsverhinderung ist der oder dem Vorgesetzten umgehend Mitteilung zu machen. Wenn Krankheit oder Unfall ein Ausbleiben von mehr als drei Tagen bedingt, kann ein Arztzeugnis verlangt werden. Auf Anordnung des Gemeinderates muss sich die/der Betroffene durch die Vertrauensärztin oder den Vertrauensarzt der Gemeinde untersuchen lassen.</p>	<p>§ 49 Arztzeugnis und Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall ¹ Bei krankheitsbedingtem Fernbleiben von der Arbeit von mehr als fünf Tagen, und bei unfallbedingtem Fernbleiben von mehr als zwei Tagen muss umgehend ein Arztzeugnis beigebracht werden. ² In besonderen Fällen, insbesondere bei wiederholtem Fernbleiben von der Arbeit, kann ein Arztzeugnis durch die Geschäftsleitung Leitung Gemeindeverwaltung bereits bei kürzeren Absenzen verlangt werden.</p>	<p>Titel wurde um Thema Arztzeugnis ergänzt, welches in den nachfolgenden Bestimmungen auch behandelt wird. Abs. 1: - Verweis auf „vertrauensärztliche Untersuchung“ gestrichen, da schon im § 30 geregelt. - Frist bei Krankheit von 3 auf 5 Tage heraufgesetzt. - Frist bei Unfall auf >2 Tage festgelegt (in Abstimmung mit „Vorgaben“ der Unfallversicherung) Abs. 2: Bei wiederholten Absenzen „Wiederholungstern“ will man zusätzliche Möglichkeiten für kürzere „Kontrollen“ haben.</p>



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>§ 62 Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall (Fortsetzung)</p> <p>² Bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall wird der volle Lohn während höchstens zwei Jahren mit folgenden Einschränkungen ausgerichtet:</p> <p>a) Tritt die Arbeitsunfähigkeit vor Vollendung des ersten Jahres ein, hat die oder der Erkrankte oder Verunfallte für die Dauer von drei Monaten, vom Tage der Erkrankung an gerechnet, Anspruch auf den vollen Lohn, während den weiteren 21 Monaten auf 80 %.</p> <p>b) Tritt die Arbeitsunfähigkeit nach Vollendung des ersten, aber vor Vollendung des fünften Jahres ein, hat die oder der Erkrankte oder Verunfallte während der ersten sechs Monate Anspruch auf den vollen Lohn und während der folgenden 18 Monate Anspruch auf 80 % des Lohnes.</p> <p>c) Tritt die Arbeitsunfähigkeit nach Vollendung des fünften Jahres ein, hat die oder der Erkrankte oder Verunfallte während der ersten 12 Monate Anspruch auf den vollen Lohn und während der folgenden 12 Monate auf 80 % des Lohnes; mindestens aber auf einen solchen in der Höhe einer Invalidenrente.</p> <p>d) Tritt die Arbeitsunfähigkeit nach Vollendung des zehnten Jahres ein, hat die oder der Erkrankte oder Verunfallte während zweier Jahre Anspruch auf den vollen Lohn.</p>	<p>§ 49 Arzzeugnis und Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall (Fortsetzung)</p> <p>³ Solange das Arbeitsverhältnis besteht und die entsprechende Versicherung hierfür Leistungen erbringt, wird bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall der volle Lohn während höchstens zwei Jahren mit folgenden Einschränkungen ausgerichtet:</p> <p>a) Tritt die Arbeitsunfähigkeit vor Vollendung des ersten Dienstjahres ein, hat die oder der Erkrankte oder Verunfallte für die Dauer von drei Monaten, vom Tage der Erkrankung an gerechnet, Anspruch auf den vollen Lohn, während den weiteren 21 Monaten auf 80 %.</p> <p>b) Tritt die Arbeitsunfähigkeit nach Vollendung des ersten, aber vor Vollendung des fünften Dienstjahres ein, hat die oder der Erkrankte oder Verunfallte während der ersten sechs Monate Anspruch auf den vollen Lohn und während der folgenden 18 Monate Anspruch auf 80 % des Lohnes.</p> <p>c) Tritt die Arbeitsunfähigkeit nach Vollendung des fünften Jahres und vor Vollendung des zehnten Dienstjahres ein, hat die oder der Erkrankte oder Verunfallte während der ersten 12 Monate Anspruch auf den vollen Lohn und während der folgenden 12 Monate auf 80 % des Lohnes.</p>	<p>Neuer Abs. 3 (bisher Abs. 2):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erster Halbsatz neu eingefügt. Wichtige Präzisierung, weil Lohnfortzahlungsanspruch stets ein bestehendes Arbeitsverhältnis voraussetzt. Dieses kann aber bereits nach Ablauf der Sperrfrist von 180 Tagen und somit deutlich vor Ablauf von 2 Jahren aufgelöst werden (vgl. §14 Abs. 3 lit. a). - Buchstaben a) bis c) wurden unverändert übernommen, lediglich redaktionelle Änderungen. Buchstabe d ersatzlos gestrichen, weil Aussage bereits in Abs. 2, 1. Satz, enthalten.



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>§ 62 Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall (Fortsetzung)</p> <p>³ Hat die oder der Erkrankte oder Verunfallte seine Arbeitsunfähigkeit grobfahrlässig verschuldet, dann können die in den lit. a - d festgelegten Ansätze durch den Gemeinderat reduziert werden. Den persönlichen Verhältnissen ist Rechnung zu tragen.</p> <p>⁴ Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als zwei Jahre, ist der Entscheid über die Pensionierung und/oder Invalidisierung der betreffenden Mitarbeiterin oder Mitarbeiters zu fällen. Bei dauernder teilweiser Arbeitsunfähigkeit regelt der Gemeinderat die Lohnfrage.</p> <p>⁵ Während der Dauer des Bezuges des vollen Lohnes fallen Taggelder und Renten aus Kranken-, Unfall-, Invaliden- und Haftpflichtversicherungen in die Gemeindekasse, wenn die Gemeinde mindestens die Hälfte der Prämien entrichtet. Während der Zeit, in welcher ein reduzierter Lohn ausgerichtet wird, fällt nur der den vollen Lohn übersteigenden Teil in die Gemeindekasse.</p> <p>⁶ Über längerdauernde Lohnzahlungen bei besonderen Verhältnissen entscheidet der Gemeinderat.</p>	<p>§ 49 Arzzeugnis und Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall (Fortsetzung)</p> <p>⁴ Werden Leistungen des Unfalls- oder des Krankentaggeldversicherers gekürzt oder nicht erbracht, ist die Kürzung in diesem Umfang auf den Lohnanspruch nach Absatz 3 anzurechnen.</p> <p>⁵ Während der Dauer der Lohnfortzahlung fallen Geldleistungen aus Kranken-, Unfall-, Invaliden- und Haftpflichtversicherungen bis zu deren Höhe in die Gemeindekasse, wenn die Gemeinde mindestens die Hälfte der entsprechenden Versicherungsprämien entrichtet hat.</p>	<p>Abs. 5 wurde präzisiert und redaktionell angepasst.</p> <p>Der alte Abs. 3 kann gestrichen werden, weil der Nachweis von Grobfahrlässigkeit aus Sicht des Juristen schwierig ist bzw. bei Krankheit kaum je gelingt. Soweit Grobfahrlässigkeit oder Absicht nachgewiesen ist, werden aber bereits Unfall- bzw. Krankentaggeldversicherer ihre Leistungen kürzen oder verweigern. Diese Kürzung wirkt sich nach dem neuen Abs. 4 auch auf den Lohnfortzahlungsanspruch aus; ohne diese Bestimmung müsste die Gemeinde die Leistungskürzung mit eigenen Mitteln kompensieren. (Eine gleiche Regelung findet sich auch im kantonalen Personalrecht, jedoch nur bei Unfall; § 5 Abs. 2 der kantonalen Verordnung über die Lohnansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls).</p> <p>Der alte Abs. 4 kann gestrichen werden, da diese Regelung nicht in die Kompetenz des Gemeinderates fällt (erfolgt nach PK-Reglement resp. nach IV Gesetzgebung). Zudem ist die dauernde, teilweise Arbeitsunfähigkeit an anderer Stelle geregelt.</p> <p>Der alte Abs. 6 wurde gestrichen.</p>



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates:</p> <p>Person B:</p> <p><u>Absatz 2:</u></p> <p>"Wiederholungstäter" ist in diesem Zusammenhang keine adäquate Bezeichnung für eine Vernehmlassungsvorlage und schon gar nicht für eine Gemeindeversammlungsvorlage, auch dann nicht, wenn Anführungszeichen verwendet werden. Vorschlag: "Sind Mitarbeitende wiederholt krank, will man..."</p> <p>"Kontrollen" braucht nicht in Anführungszeichen gesetzt werden, weil genau um das geht es in dieser Bestimmung.² Die Ausrichtung von Erziehungszulagen richtet sich nach der Regelung für das Personal des Kantons.</p> <p><u>Absatz 3, erster Halbsatz:</u></p> <p>Der neu eingefügte erste Halbsatz inkl. des zugehörigen Bemerkungstextes ist in höchstem Masse <u>heikel</u> und deshalb <u>abzulehnen</u>. Zwischen der Sperrfrist für das Aussprechen der Kündigung (§ 20) und der Lohnfortzahlungspflicht (§ 51) besteht zwar kein direkter Zusammenhang, gleichwohl ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem Ende der Lohnfortzahlungspflicht in zweierlei Hinsicht rechtlich problematisch: Erstens kann der Arbeitnehmer wegen missbräuchlicher Kündigung klagen. Er kann der Gemeinde vorwerfen ihm gekündigt zu haben, um Ansprüche auf Lohnfortzahlung zu unterlaufen, denn die grosszügigen Lohnfortzahlungspflichten gemäss den Lit. a-c würden vollständig ausgehebelt. Zweitens besteht eine gewisse Willkür- und Rechtsungleichbehandlungsgefahr, denn den einen Mitarbeitenden wird nach Ablauf der Sperrfrist gekündigt und die Lohnfortzahlung eingestellt, anderen Mitarbeitenden wird aber nicht gekündigt und eine grosszügige Lohnfortzahlung gewährt. Wer soll dies gestützt auf welche Kriterien entscheiden?</p> <p>Die vorgeschlagene Ergänzung des ersten Halbsatzes im neuen § 51 Abs. 3 sowie der dazugehörige Bemerkungstext sind aus den genannten Gründen abzulehnen und zu streichen.</p> <p>Person C (zu Abs. 2):</p> <p>... kann ein Arztzeugnis durch den Vorgesetzten, die Personalabteilung oder die Leitung</p> <p>EVP:</p> <p>Abs. 1: Bei Krankheit bei 3 Tage bleiben (trotz Abs. 2) Zuständig Geschäftsleitung statt Leiter Gemeindeverwaltung. Den alten § 62 Abs. 6 beibehalten, da es in der Tat sonst zu schwierigen Situationen kommen kann für (ex) Mitarbeitende, weil die regelmässigen IV Rentenzahlungen manchmal aus diversen Gründen erst nach drei Jahren oder noch später einsetzen, somit der Gang auf's Gemeindesozialamt (mindestens vorübergehend) notwendig werden könnte. Unmenschlich!</p> <p>Grüne-Unabhängige</p> <p>Abs. 1: Bei krankheitsbedingtem Fernbleiben von der Arbeit weiterhin drei Tage für die Beibringung des Arztzeugnisses angeben. Abs. 2: Statt der Leitung Gemeindeverwaltung soll die Geschäftsleitung zuständig sein.</p>		

Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>Stellungnahme Gemeinderat (GR):</p> <p>Betr. Person B:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Abs. 2: Der GR dankt für den Hinweis. Der Text in den Bemerkungen wird angepasst. - Absatz 3, erster Halbsatz: Aus Sicht des GR vermischt Person B zwei unterschiedliche Themen. Seine Auffassung würde der Regelung des Bundespersonalrechts entsprechen, wonach während anhaltender Folgen von Erkrankung/Unfall während bis zu zwei Jahren Lohnfortzahlungsanspruch besteht und während dieser Dauer eine Entlassung nicht zulässig ist (vgl. u.a. Art. 56 Bundespersonalverordnung). Generell gilt das definitorisch logische, arbeitsrechtliche Grundprinzip, dass ausserhalb eines Arbeitsverhältnisses nie Lohn bezahlt wird. Die Auffassung von Person B, eine Kündigung vor Ablauf von zwei Jahren sei missbräuchlich, trifft nicht zu. Wenn krankheitsbedingt eine anhaltende Unfähigkeit besteht, die Arbeit zu verrichten, ergibt sich daraus ein zulässiger Kündigungsgrund (vgl. auch § 14 Abs. 3 lit. a Personalreglement). Ob von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht wird oder ob einem Mitarbeiter während der vollen zwei Jahre nicht gekündigt und der Krankenlohn bezahlt wird, ist nicht näher definiert. Es bestehen somit Handlungsspielräume, welche situationsbezogen genutzt (und auch begründet) werden können. Aus „sozialer“ Sicht gilt es anzumerken, dass die Gemeinde für die Mitarbeitenden eine Krankentaggeldversicherung abschliessen muss (§ 40, Abs. 3, Personalreglement). Diese leistet Taggelder bis zu maximal 730 Tagen (2 Jahren) im Umfang, wie er im Paragraph 51 festgehalten ist. Wird das Arbeitsverhältnis eines kranken Mitarbeiters vor dem Ablauf von zwei Jahren aufgelöst, erhält der betroffene Mitarbeitende trotzdem bis zum Ablauf der vollen zwei Jahre die Leistungen der Taggeldversicherung. <p>Betr. Person C (Abs. 2): Es scheint dem GR nicht zielführend diese Kompetenz auf drei mögliche Stellen zu verteilen. Er hält deshalb an der gewählten Formulierung fest.</p> <p>Betr. EVP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Abs. 1 und 2: Die kurze Frist verursacht teilweise unnötige Kosten, was der GR zugunsten der Mitarbeitenden verhindern will. Mit der Formulierung im Abs. 2 ist man zudem jederzeit in der Lage auch kürzerer Fristen anzusetzen. Der GR möchte deshalb am Vorschlag festhalten. In der Gesamtbetrachtung scheint es dem GR sinnvoll, dass diese Kompetenz bei der Leitung der Gemeindeverwaltung sein soll. Er hält deshalb an der gewählten Formulierung fest. - alten § 62 Abs. 6: Falls in seltenen Fällen ein IV-Verfahren mehr als zwei Jahre dauert, kann es nicht Aufgabe der Gemeinde als frühere Arbeitgeberin sein, die zusätzliche Dauer unlimitiert zu ihren Lasten mit Lohnfortzahlungen zu überbrücken. Der GR möchte deshalb auf den Vorschlag nicht eintreten. <p>Betr. Grüne-Unabhängige:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Abs. 1: Die kurze Frist verursacht teilweise unnötige Kosten, was der GR zugunsten der Mitarbeitenden verhindern will. Mit der Formulierung im Abs. 2 ist man zudem jederzeit in der Lage auch kürzerer Fristen anzusetzen. Der GR möchte deshalb am Vorschlag festhalten. - Abs. 2: In der Gesamtbetrachtung scheint es dem GR sinnvoll, dass diese Kompetenz bei der Leitung der Gemeindeverwaltung sein soll. Er hält deshalb an der gewählten Formulierung fest. <p>Weiter hat der Gemeinderat im Rahmen der Nachbearbeitung festgestellt, im Abs. 2 der Leiter Gemeindeverwaltung durch die Geschäftsleitung ersetzt werden soll.</p>		



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>§ 63 Lohnzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft Der Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub sowie die Lohnzahlung richten sich nach der Regelung des Kantons.</p>	<p>§ 50 Lohnzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft Die Lohnzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft richtet sich nach der Regelung des Kantons.</p>	<p>Inhaltlich unverändert, redaktionelle Anpassungen</p>
<p>§ 64 Lohnnachgenuss ¹ Beim Tode einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters haben die hinterbliebenen Angehörigen (im gleichen Haushalt lebende Ehepartner, Kinder, Eltern, Lebenspartner), deren Versorger die oder der Verstorbene war, noch Anspruch auf den Lohn für den laufenden Monat. ² In Härtefällen kann der Gemeinderat noch während sechs Monaten zusätzlich die Differenz zwischen dem ausgerichteten Rentenanspruch für die berufliche Vorsorge sowie allfällige Witwen- und Waisenrenten und dem zuletzt bezogenen Lohn zusprechen.</p>	<p>§ 51 Lohnnachgenuss ¹ Beim Tode eines Mitarbeitenden haben die hinterbliebenen Angehörigen (im gleichen Haushalt lebende Ehepartner, Kinder, Eltern) sowie die Lebenspartnerin oder der Lebenspartner, deren Versorger die oder der Verstorbene war, noch Anspruch auf den Lohn für den laufenden Monat. ² In Härtefällen kann der Gemeinderat während weiteren sechs Monaten zusätzlich die Differenz zwischen den aufgrund des Todesfalls bezogenen Rentenleistungen und dem zuletzt bezogenen Lohn zusprechen.</p>	<p>Inhaltlich unverändert, redaktionelle Anpassungen</p>
<p>§ 65 Dienstwohnung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen die Gemeinde eine Dienstwohnung zuweist, haben dafür einen ortsüblichen Mietzins zu entrichten. Die Mietzinse und der Wert allfälliger Naturalleistungen werden vom Gemeinderat, unter Berücksichtigung der mit der Benützung verbundenen Vor- und Nachteile, periodisch festgesetzt und in einem Mietvertrag festgehalten.</p>	<p>§ 52 Dienstwohnung ¹ Die Gemeinde kann für bestimmte Funktionen den Arbeitsvertrag mit dem Mietvertrag für eine Dienstwohnung verbinden. ² In diesen Fällen ist der Mietzins ortsüblich festzulegen. ³ Arbeits- und Mietvertrag haben die gleiche Dauer. ⁴ Eine mit der Benützung der Dienstwohnung verbundene Inkonvenienz wird separat entschädigt</p>	<p>Teilweise inhaltliche Anpassungen und teilweise nur redaktionell überarbeitet.</p>



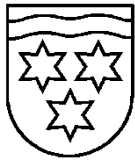
Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
H. Übergangsbestimmungen	G. Übergangsbestimmungen	
<p>§ 66 Verfahren für die Überführung vom bestehenden in den neuen Lohn Der bisherige Jahreslohn, errechnet anhand der betreffenden Lohnklasse und der Dienstalterszulage, wird mit dem Lohn der zutreffenden neuen Lohnklasse und der entsprechenden Erfahrungsstufe verglichen. Dabei wird die bisherige Anrechnung der Erfahrungsjahre übernommen.</p>	<p>§ 53 Übergangsregelung für Treueprämien Nach Inkrafttreten der Regelung gemäss § 46 47 dieses Reglements können die Mitarbeitenden bei Fälligkeit der nächstfolgenden Treueprämie auswählen, ob sie diese letztmals nach altem oder bereits nach neuem Recht beziehen wollen.</p>	<p>Die im 2002 notwendige Verfahrens- resp. Übergangsregelung für Lohnanpassungen ist hinfällig und wird nicht mehr benötigt. Aufgrund der Neuregelung der Treueprämien bietet sich an, hier die vorgeschlagene Übergangsregelung festzuhalten.</p>
<p>Rückmeldung aus der Vernehmlassung / Stellungnahme des Gemeinderates:</p> <p>EVP: Sollte statt § 47 richtig § 48 heissen.</p> <p>Stellungnahme Gemeinderat (GR): Input ist korrekt, Änderung wurde übernommen.</p>		
<p>§ 67 Einreihung Die Einreihung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt durch den Gemeinderat auf das Datum des Inkrafttretens des Reglements.</p>	<p>--</p>	<p>Die im 2002 notwendige Verfahrens- resp. Übergangsregelung für Lohnanpassungen ist hinfällig und wird nicht mehr benötigt.</p>



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>§ 68 Wahrung des Besitzstandes ¹ Der Besitzstand bezüglich Lohnklasse und Dienstalterszulage (Erfahrungszulage) wird für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche gemäss der neuen Regelung einen tieferen Lohn erhalten, gewahrt. ² Vorbehalten bleibt die richtige Einreihung gemäss § 49 Abs. 2. ³ Diese Regelung gilt für alle Folgejahre ab Inkraftsetzung, bis der Jahreslohn nach der neuen Regelung mindestens dem Besitzstand entspricht.</p>	<p>--</p>	<p>Die im 2002 notwendige Verfahrens- resp. Übergangsregelung für Lohnanpassungen ist hinfällig und wird nicht mehr benötigt.</p>
<p>§ 69 Aufholerinnen und Aufholer Sofern der bisherige Jahreslohn unter dem neuen Jahreslohn liegt, erfolgt die Anpassung in einem Schritt unmittelbar mit Inkraftsetzung des Reglements.</p>	<p>--</p>	<p>Ersatzlos gestrichen, da nicht mehr relevant.</p>
<p>§ 70 Dienstjubiläumsprämien Während zwei Jahren nach Inkrafttreten des Reglements gilt für die Ausrichtung der Dienstjubiläumsprämien die bisherige Regelung des Dienst- und Gehaltsreglements.</p>	<p>--</p>	<p>Geregelt im § 48</p>
<p>I. Schlussbestimmungen</p>	<p>H. Schlussbestimmungen</p>	
<p>§ 71 Kantonales Recht Wo dieses Reglement oder die Ausführungsbestimmungen des Gemeinderates keine abweichende Bestimmung enthalten, gilt sinngemäss kantonales Recht. Enthält auch das kantonale Recht keine Regelung, finden die Bestimmungen des Obligationenrechts als kommunales Recht Anwendung.</p>	<p>§ 54 Kantonales Recht Wo dieses Reglement oder die Ausführungsbestimmungen des Gemeinderates keine abweichende Bestimmung enthalten, gilt sinngemäss kantonales Recht. Enthält auch das kantonale Recht keine Regelung, finden die Bestimmungen des Obligationenrechts als kommunales Recht Anwendung.</p>	<p>Unverändert</p>



Bestehendes Reglement	Neues Reglement	Bemerkungen
<p>§ 72 Vollzug Der Gemeinderat vollzieht dieses Reglement und erlässt die notwendigen Verordnungen und Ausführungsbestimmungen.</p>	<p>§ 55 Vollzug Der Gemeinderat vollzieht dieses Reglement und erlässt die notwendigen Verordnungen und Ausführungsbestimmungen.</p>	<p>Unverändert</p>
<p>§ 73 Aufhebung bisherigen Rechts ¹ Das Dienst- und Gehaltsreglement vom 28. März 1983 wird aufgehoben, mit Ausnahme der Anhänge III bis VIII betr. Sitzungsgelder und Entschädigung von Nebenämtern. ² Mit der Inkraftsetzung werden alle bisherigen, diesem Reglement widersprechenden kommunalen Beschlüsse aufgehoben.</p>	<p>§ 56 Aufhebung bisherigen Rechts Das vorliegende Reglement ersetzt das Personalreglement vom 27. Februar 2002.</p>	
<p>§ 74 Inkrafttreten Das Personalreglement wird nach Genehmigung durch die Finanz- und Kirchendirektion des Kantons Basel-Landschaft durch den Gemeinderat in Kraft gesetzt. Genehmigt an der Gemeindeversammlung vom 28. Oktober 2002. Von der Finanz- und Kirchendirektion genehmigt am 6. Dezember 2002 / 19. Mai 2011. Vom Gemeinderat in Kraft gesetzt per 1. Januar 2003 gemäss GRB Nr. 1145 vom 10. Dezember 2002/per 1. Juli 2011 gemäss GRB Nr. 46 vom 8. Februar 2011/per 1. Januar 2015 gem. GRB Nr. 441 vom 11. November 2014. Änderungen der Gemeindeversammlung vom 30. Juni 2014 gemäss Verfügung des Regierungsrates vom 24. Oktober 2014 genehmigt und per 1. Januar 2015 in Kraft gesetzt. Birsfelden, 27. Dezember 2002 / 23. Mai 2011 / 30. Juni 2014</p>	<p>§ 57 Inkrafttreten Das Personalreglement wird nach Genehmigung durch die Finanz- und Kirchendirektion des Kantons Basel-Landschaft durch Beschluss des Gemeinderats in Kraft gesetzt. Genehmigt an der Gemeindeversammlung vom XX. Von der Finanz- und Kirchendirektion genehmigt am XX.</p>	<p>Es empfiehlt sich, das Datum des Inkrafttretens nicht im Reglement zu verankern, sondern die entsprechende Festlegung an den Gemeinderat zu delegieren, um bei unerwarteten Verzögerungen flexibel zu bleiben</p>



TRAKTANDUM NR. 4

Sondervorlage "Lärmschutzmassnahmen und Erneuerung Strasse/Wasserleitung: Friedhofstrasse (Abschnitt Schul-/Hofstrasse bis Sternenfeldstrasse)"

1. Ausgangslage

Die Sondervorlage betreffend Sanierungs- und Erneuerungsarbeiten an Strassen und Wasserleitungen inklusive Umsetzung von Lärmschutzmassnahmen sowie der behindertengerechte Umbau der Bushaltestellen im Bereich der Friedhof-, Kirch- und Rheinstrasse wurde der Gemeindeversammlung schon zweimal vorgelegt (Dezember 2015 und 2016) und beides Mal zurückgewiesen. Ausschlaggebend für das Projekt sind der Zustand der Strassen sowie der Wasserleitungen und die gemäss Bundesgesetz erforderlichen Lärmschutzmassnahmen.

Die Vorlage wurde aus verschiedenen Gründen zurückgewiesen. Nebst Bedenken bezüglich Finanzierung sowie zur langfristigen Wirksamkeit eines lärmindernden Belages (Flüsterbelag) wollten auch die Auswirkungen der temporären Sperrung der Gemeindestrassen abgewartet werden, um eine allfällige Lärmreduktion und somit mögliche Befreiung von der Sanierungspflicht im Projekt berücksichtigen zu können. Bei der zweiten Rückweisung waren die Lärmsanierung sowie das mögliche Risiko zur Übernahme von Schallschutzmassnahmen an bestehenden Gebäuden bzw. Wertminderungsforderungen bei Nichteinhaltung der gesetzlichen Vorgaben wesentliche Punkte, die zum Rückweisungsentscheid führten.

Als Folge der zweiten Rückweisung im Dezember 2016 wurde eine breit abgestützte Arbeitsgruppe gebildet, um die nun vorliegende Vorlage zu erarbeiten. Sie setzte sich aus der für das Sachgeschäft zuständigen Gemeinderätin, D. Jaun, drei Vertretern der Verwaltung (Leiter UVE, Leiter Wasserversorgung und Leiter Gemeindeverwaltung) sowie drei Vertretern der Gemeindekommission zusammen. Gemeinsam wurden vor allem die Komponenten „Wasserleitung“, „Strassensanierung“, „Lärmsanierung“ und „Verkehr“ behandelt. Für die Thematik des Lärmschutzes wurden zwei externen Fachpersonen der Kantonsverwaltung BL eingeladen.

Das vorliegende Projekt befindet sich nicht auf der Stufe eines Vorprojektes, weshalb es noch nicht bis ins Detail geplant und beziffert werden konnte. Für die Ausarbeitung eines Vorprojektes wird mit Kosten bis zu CHF 30'000.— gerechnet. Auch in Rücksprache mit der Arbeitsgruppe wurde darauf verzichtet.

2. Erwägung

Wasserleitung

Der Bedarf für die Erneuerung der Wasserleitungen wurde in der Arbeitsgruppe – wie auch schon durch die letzte Gemeindeversammlung - als unbestritten anerkannt.

Die Wasserleitung wurde im Jahr 1965 gebaut. Für Rohrleitungsnetze beträgt die Nutzungsdauer Zeiträume von 50 bis 80 Jahre. Die Wasserversorgung ist verantwortlich dafür, dass die Qualität sowie Verfügbarkeit von genügend, einwandfreiem Trinkwasser laufend sichergestellt sind. Zudem müssen Versorgungsunterbrüche und Wasserverluste infolge Rohrschäden niedrig gehalten werden und festgestellte Schäden rasch behoben werden. Damit diese übergeordneten Ziele der Trinkwasserversorgung erreicht werden können, sollten jährlich 1.5 % des Leitungsnetzes ersetzt werden.

Die Wasserleitung im vorliegenden Abschnitt hat die Nutzungsdauer erreicht und soll im Zusammenhang mit der Strassensanierung ersetzt werden.

Strassensanierung

Der Strassenzustand kann aufgrund des Zustandskatasters eingeschätzt werden. Dieser wurde im Jahr 2016 aktualisiert und hält einerseits sichtbare Belagsschäden, Risse und Senkungen fest und lässt andererseits Rückschlüsse auf den Zustand des nicht sichtbaren Strassenteils zu. Der Zustand der Friedhofstrasse wird als schlecht eingestuft, weshalb im Abschnitt Sternenfeldstrasse bis Schul-/Hofstrasse eine komplette Erneuerung der Strasse empfohlen wird. Eine Variante, in der die Strasse bloss im Bereich der zu erneuernden Wasserleitung ersetzt würde, wurde geprüft. Diese wird jedoch aufgrund der bereits angeschlagenen Strassenfundation sowie des dadurch beschleunigten Alterungsprozesses der übrigen Strassenteile als nicht nachhaltig bewertet. Zudem würden bei einer späteren Sanierung der restlichen Strasse insgesamt Mehrkosten entstehen.

Lärmsanierung

Ein wichtiger Faktor dieses Projektes sind die Lärmschutzaufgaben des Bundes. Das Amt für Raumplanung BL ordnet als Vollzugsbehörde an, dass gemäss Lärmschutzverordnung (LSV) die Gemeinden für die Sanierung von Gemeindestrassen, die den Immissionsgrenzwert wesentlich überschreiten, zuständig sind. Birsfelden wurde durch den Kanton auf die vorhandene Sanierungspflicht aufmerksam gemacht. Sollten nicht alle Möglichkeiten für diese Sanierung ausgeschöpft werden, könnten Anwohnende bzw. Liegenschaftseigentümer aufgrund einer Wertminderung Entschädigungsforderungen stellen.

- Lärmindernder Belag (Flüsterbelag): Nebst der Einführung von Tempo 30 auf dem gesamten Strassenabschnitt wird die Verwendung eines Flüsterbelages vorgeschlagen. Dieser muss zu Beginn der Nutzungsdauer eine Lärmreduktion von mind. 3dB aufweisen, was ca. der Halbierung des Verkehrs entsprechen würde. Über die gesamte Nutzungsdauer muss die Lärmreduktion bei 1dB liegen. Bereits ab einer Geschwindigkeit von 30 km/h können Abrollgeräusche eines Autos mehr Lärm als die Motoren verursachen. Durch den Belag kann der Lärm markant an der Quelle reduziert werden, was sich positiv auf den gesamten angrenzenden Siedlungsraum auswirkt.

Der Einbau eines Flüsterbelages ist aufgrund der Materialkosten ungefähr CHF 2.— bis 4.— pro m² teurer als ein konventioneller Belag. Nach ca. 10 bis 15 Jahren müssen Messungen durchgeführt werden, ob der Flüsterbelag noch über die lärmreduzierende Wirkung verfügt bzw. ob er ersetzt werden muss. Ein konventioneller Belag hält ca. 20 Jahre. Für die beiden zur Diskussion stehenden Strassenabschnitte könnten somit mögliche Mehrkosten von CHF 77'500.— bis 155'000.— entstehen. Bisher bestehen jedoch bloss Richtwerte zur Nutzungsdauer. Die Belagstypen werden laufend optimiert.

- Finanzielles Risiko / Entschädigungsforderungen: Mit der Einführung von Tempo 30 sowie dem Einbau eines Flüsterbelages hätte die Gemeinde als Werkeigentümerin der Strasse auf dem vorliegenden Abschnitt alle möglichen Massnahmen ergriffen, welche für die Eingrenzung der Lärmimmissionen geeignet sind. Somit könnte die Gemeinde nicht zur Finanzierung von weiteren Lärmschutzmassnahmen oder zur Übernahme von Wertminderungsforderungen verpflichtet werden. Um die Sanierungspflicht aufrecht zu erhalten, müsste ein Flüsterbelag ersetzt

werden, sobald er nicht mehr wirksam ist. Da die Frist für die Umsetzung der Lärmschutzsanierungen noch nicht abgelaufen ist (31. März 2018), liegen auch dem Kanton keine Erfahrungswerte betreffend Entschädigungsforderungen vor. Deshalb ist eine abschliessende Risikoabwägung nicht möglich. Die zuständige Fachabteilung des Kantons geht nach einer groben Schätzung davon aus, dass Klagen betreffend Wertverminderung Forderungen zwischen CHF 5'000.— und CHF 10'000.— pro Liegenschaft zur Folge haben könnten. Für den betroffenen Perimeter könnten für die Gemeinde somit Gesamtkosten zwischen CHF 165'000.— und CHF 330'000.— entstehen. Im ähnlichen Bereich liegen Fenstersanierungen, welche möglicherweise eingeklagt werden könnten.

Ob und in welchem Umfang allfällige Klagen eingehen könnten, lässt sich nicht abschätzen. Der Kanton weist jedoch darauf hin, dass Lärmschutzmassnahmen auf Bundesebene einen hohen Stellenwert haben, was bei möglichen Gerichtsfällen einen massgebenden Einfluss haben könnte. Für vertiefte juristische Abklärungen dazu müsste mit zusätzlichen Kosten von CHF 10'000.— bis CHF 20'000.— gerechnet werden. Die Arbeitsgruppe kam zum Schluss, dass nicht mit entscheidenden Erkenntnissen aus Zusatzabklärungen zu rechnen ist, weshalb darauf verzichtet wurde.

Verkehr

- Temporäre Sperrung Gemeindestrassen: Der Verkehr konnte um ca. 10 % reduziert werden, was ungefähr einer Reduktion von 0.5 dB entspricht. Gemäss gemessenen Immissionswerten wäre jedoch eine Reduktion von ca. 13 bis 15 dB erforderlich. Somit bestehen die Sanierungspflicht und die damit verbundenen Lärmschutzmassnahmen weiterhin.
- Einführung Tempo 30: Die Reduktion der Geschwindigkeit auf Tempo 30 wird durch die Arbeitsgruppe unterstützt. Doch auch mit dieser Massnahme können die Grenzwerte nicht eingehalten werden. Durch die Einführung von Tempo 30 kann eine Reduktion von ca. 2 dB erzielt werden.
- Umbau Bushaltestellen: Die Bushaltestellen (Stausee und Friedhof) müssen gemäss Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG) bis 2023 behindertengerecht gestaltet sein. Die baulichen Massnahmen sollen im Rahmen des vorliegenden Gesamtprojektes vorgenommen werden.

Beurteilung durch die Arbeitsgruppe

Über alle Aspekte gesehen, ist die Arbeitsgruppe zu folgenden weiteren Schlüssen gekommen:

- Kirchstrasse (Schul-/Hofstrasse bis Gartenstrasse): Die Sanierung der Wasserleitung sowie der Strasse soll zurückgestellt werden. Dies einerseits aufgrund der Abhängigkeiten respektive möglichen Auswirkungen der Zentrumsentwicklung (Strassenübergang, allfällige Neuausrichtung Schulplatz, Wärmeleitungen, Unterführung etc.) und andererseits, da die Wasserleitung im Jahr 2009 ersetzt wurde.
- Friedhofstrasse: Im Abschnitt Sternenfeldstrasse bis Schul-/Hofstrasse soll sowohl die Strasse wie auch die Wasserleitung erneuert werden. Auch die Umgestaltung der Bushaltestellen (gemäss Behindertengesetz) soll umgesetzt werden. In der ganzen Friedhofstrasse soll Tempo 30 eingeführt und konsequenter umgesetzt werden.
- Lärmsanierung: An der Friedhofstrasse genügen für den Abschnitt Sternenfeldstrasse bis Liegenschaft Nr. 27 die Einführung von Tempo 30. Die Lärmimmissionen werden dadurch soweit reduziert, dass keine weiteren Massnahmen betreffend Lärmschutz notwendig sind. Für den weiteren Abschnitt bis zur Schul-/Hofstrasse sind zwei Varianten möglich:
 - *Variante A:* Es wird ein Flüsterbelag eingebaut und dadurch alle möglichen Lärmschutzmassnahmen ergriffen, wodurch die diesbezügliche Rechts- und Kostensicherheit erreicht wird.

- *Variante B*: Es wird kein Flüsterbelag eingebaut. Dies mit dem Risiko von ca. 15 Liegenschaften in diesem Bereich, welche Wertminderungsforderungen an die Gemeinde stellen könnten.

Das Risiko, dass Forderungen aufgrund von Wertminderungen auf die Gemeinde zukommen, wird durch die Arbeitsgruppe als gering bzw. zumutbar und verhältnismässig eingeschätzt.

Vorstellung Gesamtprojekt

Unter Berücksichtigung der Ergebnisse aus der Bearbeitung durch die Arbeitsgruppe sowie der bereits bekannten und neu gewonnenen Erkenntnisse ergibt sich das folgende Gesamtprojekt (*Variante A*) sowie eine alternative *Variante B* ohne Flüsterbelag (siehe auch zusammenfassende Grafik):

Friedhofstrasse:

- Einführung von Tempo 30 in der ganzen Friedhofstrasse (*Variante A + B*):
Dadurch werden im Abschnitt von der Sternenfeldstrasse bis zur Liegenschaft Nr. 27 die Lärmimmissionen soweit reduziert, dass keine weiteren Massnahmen betreffend Lärm notwendig sind.
- Einbau eines lärmindernden Belages (Flüsterbelag) zwischen der Liegenschaft Nr. 27 bis zur Schul-/Hofstrasse (*Variante A*):
In diesem Bereich ist die Geschwindigkeitsreduktion nicht ausreichend. Es muss zusätzlich ein lärmindernder Belag eingebaut werden. Nur in diesem Fall hat die Gemeinde alle möglichen Massnahmen zur Lärminderung ergriffen, was die angestrebte Rechts- und Kostensicherheit zur Folge hat. Aufgrund der dichten Wohnsituation in diesem Perimeter und dem dadurch steigenden Risiko für Wertminderungsforderungen ist die Umsetzung von Lärmschutzmassnahmen sinnvoll.

In der aufgeführten *Variante B* wird anstelle des Flüsterbelages ein konventioneller Belag eingebaut.

- Vollständige Strassensanierung (*Variante A + B*):
Aufgrund des Strassenzustandes sowie in Abhängigkeit der teilweisen Belagssanierung infolge Lärminderungsmassnahmen sowie der sinnvollen, kostenreduzierenden Zusammenlegung mit der Sanierung der Wasserleitung und dem behindertengerechten Umbau der Bushaltestellen soll die Friedhofstrasse in der ganzen Länge saniert werden.
- Vollständiger Ersatz der Wasserleitungen (*Variante A + B*):
Es werden 650 m (Schul-/Hofstrasse bis Sternenfeldstrasse) Wasserleitung (Grauguss, Ø200mm, Baujahr 1965) ersetzt.

Rheinstrasse und Kirchstrasse bis Gartenstrasse:

Da es sich auch in diesem Abschnitt um einen Perimeter mit einer dichten Wohnsituation handelt und keine Abhängigkeit zum STEK besteht, soll auch hier ein lärmindernder Belag eingebaut werden, um die Lärmschutzmassnahmen vollständig umzusetzen und ein finanzielles Risiko zu minimieren. (*Variante A*).

Behindertengerechter Umbau der Bushaltestellen:

Im Rahmen des Gesamtprojektes werden auch die Bushaltestellen (Stausee und Friedhof) behindertengerecht umgestaltet. Die Umsetzung erfolgt gemäss den Vorgaben aus dem Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG), das eine Frist für die Umsetzung bis Ende 2023 vorgibt. Eine Variante mit einer späteren Umsetzung der Haltestellen hätte Mehrkosten zur Folge, weshalb sie verworfen wurde. (*Variante A + B*)

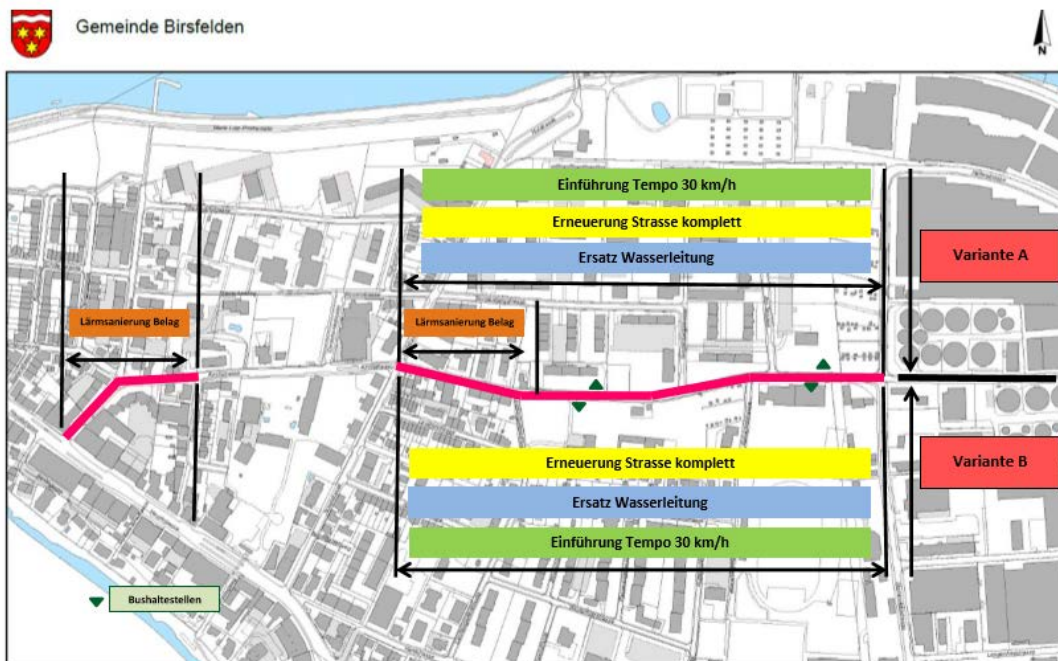
Koordination mit weiteren Werken:

Standardmässig werden sämtliche weitere Werke wie zum Beispiel IWB oder EBM bei der Detailplanung des Gesamtprojektes miteinbezogen. Besteht seitens dieser Werke der Bedarf die bestehende Baustelle „mit zu nutzen“, kann ein entsprechender Kostenbeitrag erzielt werden. Dieser ist in den bisherigen Kostenschätzungen nicht berücksichtigt. (*Variante A + B*)

Ausführung und Etappierung:

Die Ausführung ist in Etappen vorgesehen. Im 2018 soll das Detailprojekt erarbeitet werden. Anschliessend soll im 2019 und 2020 das Projekt realisiert werden. (*Variante A + B*)

Übersicht Gesamtprojekt *Variante A + B*



Vorschlag Gemeinderat

Der Gemeinderat spricht sich für die Variante A aus. Dies aufgrund der Kombination aller genannten Faktoren. Mit diesem Projekt werden dem Zustand der Strasse sowie der Wasserleitung Rechnung getragen, Lärmschutzmassnahmen umgesetzt, um das finanzielle Risiko für die Gemeinde aufgrund von möglichen Wertminderungsforderungen zu minimieren und zugleich werden auch Abhängigkeiten zum STEK berücksichtigt.

Im Vergleich zur im Dezember 2016 vorgeschlagenen Variante wird der Abschnitt Kirchstrasse bis Schul-/Hofstrasse aufgrund der Abhängigkeiten zum STEK ausgeklammert. Zudem wird eine *Variante B* aufgezeigt, die ohne Flüsterbelag realisiert würde.

3. Kosten

Der Ersatz der Wasserleitung wurde mit Gesamtkosten von CHF 1'150'000.— (650m à CHF 1'770.—) veranschlagt und wird durch die Mittel der Spezialfinanzierung Wasser finanziert. (*Variante A + B*)

Die Strassen- und Belagserneuerung (inkl. Flüsterbelag, ca. CHF 5'000.— mehr für Material) für die Friedhofstrasse (*Variante A*) wurde mit CHF 1'800'000.— zu Lasten der Gemeindekasse budgetiert. Davon werden die Ausführung von Strassen- und Belagsarbeiten, die Umsetzung der Massnahmen zur Einführung der Tempo 30-Limite sowie der Umbau zu behindertengerechten Bushaltestellen finanziert. Werden diese Massnahmen im Zuge des vorliegenden Projektes realisiert,

können Mehrkosten durch eine spätere Ausführung verhindert werden. Da der Flüsterbelag jedoch voraussichtlich über eine kürzere Nutzungsdauer als ein konventioneller Belag verfügt, könnten durch den früher notwendigen Ersatz des Belages Mehrkosten von 30'000.— bis 60'000.— entstehen.

Für den Einbau eines lärmindernden Belages an der Rheinstrasse/Kirchstrasse bis Gartenstrasse (*Variante A*) werden weitere Kosten von rund CHF 95'000.— budgetiert. Aufgrund der erwähnten kürzeren Nutzungsdauer des Flüsterbelages könnten nochmals Mehrkosten von 47'500.— bis 95'000.— entstehen.

Für die Umsetzung von Lärmschutzmassnahmen gewährt der Bund Subventionen. Wird die Planung der vorgängig aufgeführten Massnahmen bis zum 31. März 2018 begonnen, könnte für den Flüsterbelag mit einem Beitrag aus der Bundeskasse von ca. CHF 14'000.— gerechnet werden. Dieser Subventionsbeitrag ist in den aufgeführten Gesamtkosten bereits berücksichtigt.

Bei der aufgezeigten *Variante B* wird komplett auf einen lärmindernden Belag verzichtet und durchgehend ein konventioneller Belag verwendet. Diesen geringeren Kosten, welche zwischen CHF 100'000.- und CHF 255'000.- betragen (je nachdem ob die Kosten für einen möglichen vorzeitigen Ersatz des Flüsterbelags berücksichtigt werden oder nicht) steht die grobe Risikoabwägung von CHF 165'000.— bis 330'000.— gegenüber.

Was	<i>Variante A</i> (mit Flüsterbelag)	<i>Variante B</i> (ohne Flüsterbelag)
Friedhofstrasse Ersatz Wasserleitung	1'150'000.—	1'150'000.—
Friedhofstrasse Strassen- und Belagserneuerung <ul style="list-style-type: none"> • Strassen- und Belagsarbeiten • Belag • Einführung Tempo 30 • Umbau Bushaltestellen 	1'800'000.—	1'795'000.—
Mehrkosten Flüsterbelag aufgrund kürzerer Nutzungsdauer	30'000.— bis 60'000.—	---
Rheinstrasse/Kirchstrasse bis Gartenstrasse Flüsterbelag	95'000.—	---
Mehrkosten Flüsterbelag aufgrund kürzerer Nutzungsdauer	47'500.— bis 95'000.—	---
Total (ohne mögliche Mehrkosten Flüsterbelag aufgrund kürzerer Lebensdauer)	3'045'000.—	2'945'000.—
Total (mit möglichen Mehrkosten Flüsterbelag aufgrund kürzerer Lebensdauer)	3'122'500.— bis 3'200'000.—	2'945'000.—
Mögliche Mehrkosten aufgrund Flüsterbelag	100'000.- bis 255'000.-	
Mögliche Mehrkosten aufgrund Wertminderungsforderungen	165'000.- bis 330'000.-	

4. Antrag

Der Gemeinderat beantragt der Gemeindeversammlung *Variante A* zu beschliessen:

1. Für die Sanierung der Wasserleitung in der Friedhofstrasse sowie für die Belagserneuerung an der Rhein- / Kirchstrasse (bis Gartenstrasse) wird ein Investitionskredit von insgesamt CHF 3'045'000.— bewilligt.

Davon werden für die Ausführung von Strassen- und Belagsarbeiten, der Massnahmen zur Einführung der Tempo 30-Limite sowie den Umbau zu behindertengerechten Bushaltestellen (Stausee und Friedhof) CHF 1'895'000.— aus der Gemeindekasse finanziert.

Für den Ersatz der Wasserleitung an der Friedhofstrasse werden CHF 1'150'000.— aus der Wasserkasse finanziert.

2. Der Gemeinderat wird mit dem Vollzug beauftragt.

Dieser Beschluss untersteht dem fakultativen Referendum.

Birsfelden, 31. Oktober 2017 / GRB Nr. 407

NAMENS DER GEMEINDEVERSAMMLUNG

Der Präsident:

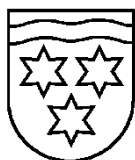
Der Verwalter:



Ch. Hiltmann



M. Schürmann



TRAKTANDUM NR. 5

Lavaterstrasse (Rebackerstrasse bis Lärchengartenstrasse): Ersatz Wasserleitung und Erneuerung Strasse

1. Ausgangslage

Die Abteilung Umwelt, Ver- und Entsorgung / Verkehr hat im Zusammenhang mit dem Zustandskatalog und der Mehrjahresplanung mit der Wasserversorgung die Erneuerung der Lavaterstrasse, im Bereich Rebackerstrasse bis Lärchengartenstrasse, geplant.

Bei der Wasserleitung kam es in den letzten acht Jahren zu acht Verluststellen in immer kürzeren Abständen. Alleine vier davon fielen ins Jahr 2017. Das Baujahr der Leitung ist 1945 (Grauguss; Durchmesser DN100).

Die Wasserversorgung beabsichtigt nun die alte Versorgungsleitung in der Lavaterstrasse zu ersetzen. Aufgrund der zahlreichen Verluststellen ist offensichtlich, dass diese ihre vorgesehene Nutzungsdauer erreicht respektive bereits überschritten hat. Von dieser Versorgungsleitung werden diverse Liegenschaften und Hydranten versorgt. Es ist deshalb sinnvoll, dass die Wasserversorgung gleichzeitig die T-Stücke, Schieber, Hydranten und deren Anschlussleitungen ebenfalls ersetzt. Die Rohrweite wird an die nötige Kapazität angepasst. Das alte Graugussrohr wird durch ein neues duktiles Guss-Rohr Buderus FZM NW 150 mm, welches innen und aussen korrosionsgeschützt ist, ersetzt. Die Leitungsführung erfolgt parallel zur bestehenden Leitung in der nötigen Frost- und Belastungstiefe. Sämtliche betroffenen Hausanschlüsse müssen im Zuge der Erneuerung der Leitungen neu angeschlossen werden. Wo immer möglich werden die Hausanschlüsse auf Wunsch der Liegenschaftseigentümer auf deren Kosten ersetzt. Hierfür werden nach Möglichkeit grabenlose Verfahren eingesetzt.

Allein aufgrund der zahlreichen Verluststellen hat die Wasserleitung in der Lavaterstrasse (Abschnitt Rebackerstrasse bis Lärchengartenstrasse) eine hohe Dringlichkeit betreffend Ersatz.

Die Einschätzung des Strassenzustandes und der daraus abgeleitete Bedarf für eine Belags- oder Totalsanierung basiert auf einem Zustandskataster. Dieser wurde im Jahr 2016, durch die Firma Gruner Böhlinger AG, für die Gemeinde Birsfelden erstellt. Einerseits werden dabei offensichtliche, von Auge feststellbare Schäden wie Risse, Senkungen und Belagsschäden berücksichtigt. Andererseits können die Fachleute aus diesen Feststellungen auch Rückschlüsse auf den Zustand des nicht sichtbaren Strassenteils ziehen. In der Summe der Beurteilungen wurde die Lavaterstrasse im Abschnitt Rebackerstrasse bis Lärchengartenstrasse als schlecht beurteilt (Index 2.4, kritisch).

2. Erwägung

Im vorliegenden Fall handelt es sich um ein Projekt, bei dem jedes Werk für sich alleine eindeutig sanierungsbedürftig ist. Die Frage ob nur die Strasse oder nur die Wasserleitung saniert werden soll, stellt sich aus Sicht Fachabteilungen und Gemeinderat deshalb nicht. Ein kombiniertes und koordiniertes Projekt ist im vorliegenden Fall die einzig richtige Lösung.

Sämtliche Werke (IWB, EBM, Swisscom, etc.) werden bei Bedarf ebenfalls ihre Leitungen erneuern. Dies erfolgt immer in Koordination mit der Abteilung UVE. Die Detailplanung wird nach der Genehmigung des Kredites gestartet.

3. Finanzierung

Der Ersatz der Wasserleitung wurde mit Gesamtkosten von CHF 500'000.00 (300 m à CHF 1'666.00) veranschlagt. Sie wird durch die Mittel der Spezialfinanzierung Wasser finanziert.

Die Erneuerung der Strasse wurde mit Gesamtkosten von CHF 690'000.00 (2'500m² à CHF 275.00) veranschlagt. Sie wird zu Lasten der Gemeindekasse finanziert.

4. Antrag

Der Gemeinderat beantragt der Gemeindeversammlung zu beschliessen:

1. Für den Ersatz der Wasserleitung Lavaterstrasse (Rebackerstrasse bis Lärchengartenstrasse, inkl. Anschlüsse zu den Schiebern) wird ein Investitionskredit von CHF 500'000.00 bewilligt, der aus den Eigenmitteln der Wasserkasse zu entnehmen ist.
2. Für die Erneuerung der Lavaterstrasse (Rebackerstrasse bis Lärchengartenstrasse) wird ein Investitionskredit von CHF 690'000.00 bewilligt, der aus der Gemeindekasse zu entnehmen ist.
3. Der Gemeinderat wird mit dem Vollzug beauftragt.

Dieser Beschluss untersteht dem fakultativen Referendum.

Birsfelden, 10. Oktober 2017, GRB Nr. 367

NAMENS DER GEMEINDEVERSAMMLUNG

Der Präsident:

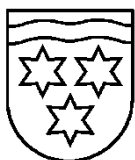


Ch. Hiltmann

Der Verwalter:



M. Schürmann



TRAKTANDUM NR. 6

Quartierplanung Rheinfelderstrasse - Wartenbergstrasse, Parzelle Nr. 707, 4127 Birsfelden Wohn- und Geschäftsüberbauung, Rheinfelderstrasse 38-42, 4127 Birsfelden

1. Einführung

Auf dem Grundstück Parzelle Nr. 707, Rheinfelderstrasse Ecke Wartenbergstrasse, soll eine neue Immobilie für Wohn-, Gewerbe- und sozialer Nutzungen entstehen. Für dieses Bauvorhaben wurde ein Quartierplan erarbeitet. Quartierpläne liegen in der Beschlusskompetenz der Gemeindeversammlung. Mit dieser Vorlage werden die Inhalte, der Prozess und die Mitwirkung der Quartierplanung erläutert.

2. Grundlagen- / Planungsdokumente

Die Quartierplanvorschriften sehen vor, dass der Beschluss folgende verbindliche Unterlagen umfasst:

- a) Den Quartierplan
- b) Das Quartierplanreglement / die Sonderbauvorschriften

Zusätzlich zur Quartierplanung wurde ein Bericht ausgearbeitet, der die Planungsinhalte erläutert und die Planungsschritte dokumentiert. Dieser Bericht ist nicht rechtsverbindlich.

Zum besseren Verständnis der Beschlussinhalte sind die rechtsverbindlichen Planungsdokumente, sowie die orientierenden Dokumente, wie der Bericht, der Mitwirkungsbericht, die Pläne zum Projekt im Massstab 1:200, sowie die Gutachten zum Lärm, Verkehr und Störfall im Internet unter www.birsfelden.ch aufgeschaltet und können auf der Bauverwaltung zu den üblichen Öffnungszeiten eingesehen werden.

3. Ausgangslage

Die Parzelle Nr. 707 gehört der Kestenholz Immobilien AG. Die Parzelle befindet sich in der Wohnzone W3. Bisher betrieb die Kestenholz AG im Bestandsschutz eine Autogarage mit Lagerung und eine Tankstelle. Der Umschwung wurde als Logistikfläche genutzt. Die Kestenholz AG wird diese Nutzung aufgeben, sobald die planungsrechtliche Grundlage, der Quartierplan, für eine verdichtete Umnutzung gegeben ist. Die Grundeigentümerin beabsichtigt auf der Parzelle die Realisierung einer Überbauung mit Mietwohnungen, einem Kindergarten und einer Tankstelle mit Tankstellenshop. Die Parzelle stellt gemäss dem behördenverbindlichen Stadtentwicklungskonzeptes (STEK) einen Hotspot der Gemeindeentwicklung dar, an dem eine verdichtete Wohnbauentwicklung mit erhöhter architektonischer Qualität als möglich und erwünscht erachtet wird.

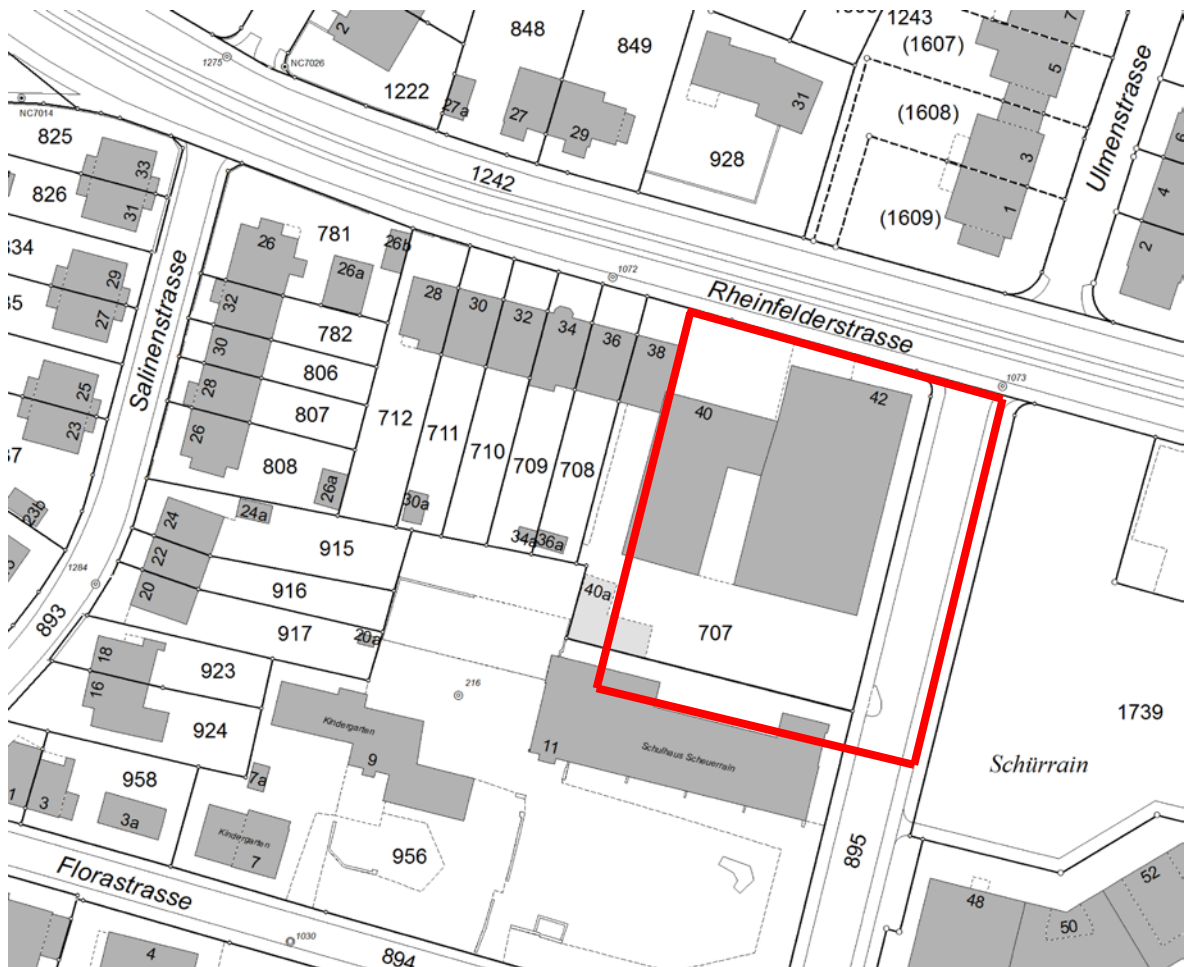


Abbildung 1: Lage der Parzelle 707

4. Ziel der Quartierplanung

Mit dem vorliegenden Quartierplan sollen die planungsrechtlichen Voraussetzungen für eine Neubebauung des bisher rein gewerblich genutzten Areals geschaffen werden. Das Areal ist derzeit weder zonenkonform (im Bestandesschutz), für die Bevölkerung attraktiv noch dem Standort entsprechend gut ausgenutzt. Die neue Bebauung und Nutzung soll gegenüber dem Ist-Zustand folgende Vorteile bieten:

- Es soll eine städtebaulich und architektonisch akzentuierte und würdige Eingangssituation zum Gemeindegebiet von Birsfelden geschaffen werden.
- Das Areal soll mit dem vorliegenden Quartierplan neu genutzt, strukturiert und mit einem attraktiven Nutzungsmix belebt werden.
- Es soll eine zentrale und dichte Wohnbebauung mit grosszügigen privaten und halbprivaten rückwärtigen Aussenanlagen entstehen.
- Mit dem gewerblich genutzten Erdgeschoss solle eine lebendige und attraktive Bebauung mit zeitgemässen, kundenbezogenen Gewerbenutzungen sowie einem Kindergarten realisiert werden.

5. Anliegen des Gemeinderats

Mit dem Quartierplan „Rheinfelderstrasse – Wartenbergstrasse“ wird die Umnutzung von der bisher zulässigen Gewerbenutzung hin zur verdichteten Wohn- und Gewerbenutzung bezweckt. Mit der neuen Situation sollen attraktive Wohnangebote mit entsprechendem Grünraum und einer Gemeindegewinnung geschaffen werden. Gegenüber Stand heute soll die Gewerbenutzung weg von Werkstatt- hin zu Dienstleistungsnutzungen übergehen. Im Zusammenhang mit der Quartierplanung werden separat auch Verbesserungen in der Verkehrs- und Fussgängersicherheit entlang der Rheinfelderstrasse bereits umgesetzt. Der Gemeinderat hat die Quartierplanung „Rheinfelder-Wartenbergstrasse“, bestehend aus Plan und Reglement beschlossen und empfiehlt sie der Gemeindeversammlung zur Genehmigung.

6. Das Projekt

Das Richtprojekt spannt sich als drei bis viergeschossige Überbebauung entlang der Rheinfelder – und Wartenbergstrasse auf. An der Ecke befindet sich ein fünfgeschossiger Hochpunkt. Im Sockelgeschoss befinden sich auf der Seite der Rheinfelderstrasse gewerbliche Nutzungen, mit Tankstelle und Tankstellenshop. Auf der verkehrsruhigeren Seite zur Wartenbergstrasse ist im Sockelgeschoss ein Kindergarten geplant.

Die für Wohnnutzung und nicht störende Dienstleistungsbetriebe geplanten Obergeschosse bilden gegenüber der stark befahrenen und lärmbelasteten Rheinfelderstrasse einen lärmschützendes Volumen für die hinter der Bebauung liegenden Grünbereiche und die rückwärtigen Gärten der Nachbarliegenschaften. Entlang der Rheinfelderstrasse beträgt die Anzahl der Geschosse vier, im Eckbau sind fünf Geschosse geplant. Entlang der Wartenbergstrasse verringert sich die Geschosshöhe auf vier Geschosse mit einem dreigeschossigen Zwischenbereich.

Der ursprünglich von der Bau- und Planungskommission gewünschte direkte Zugang von der Rheinfelderstrasse zum Schulhaus Scheuerrain wurde im Rahmen des Mitwirkungsverfahrens als nachteilig beurteilt. Die durch den Durchgang entstehende Baulücke wurde in dem Richtprojekt durch einen eingeschossigen (Sockel-)Bau geschlossen.

Auf Anregung aus dem Mitwirkungsverfahren wurde die maximal zulässige Bruttogeschossfläche reduziert auf 3'080m² und damit die ursprünglich geplanten sechs Geschosse des Eckbaus um ein Geschoss reduziert.

..



Abbildung 2: Visualisierung Richtprojekt, Ansicht von Ulmenstrasse Richtung Ecke Wartenbergstrasse



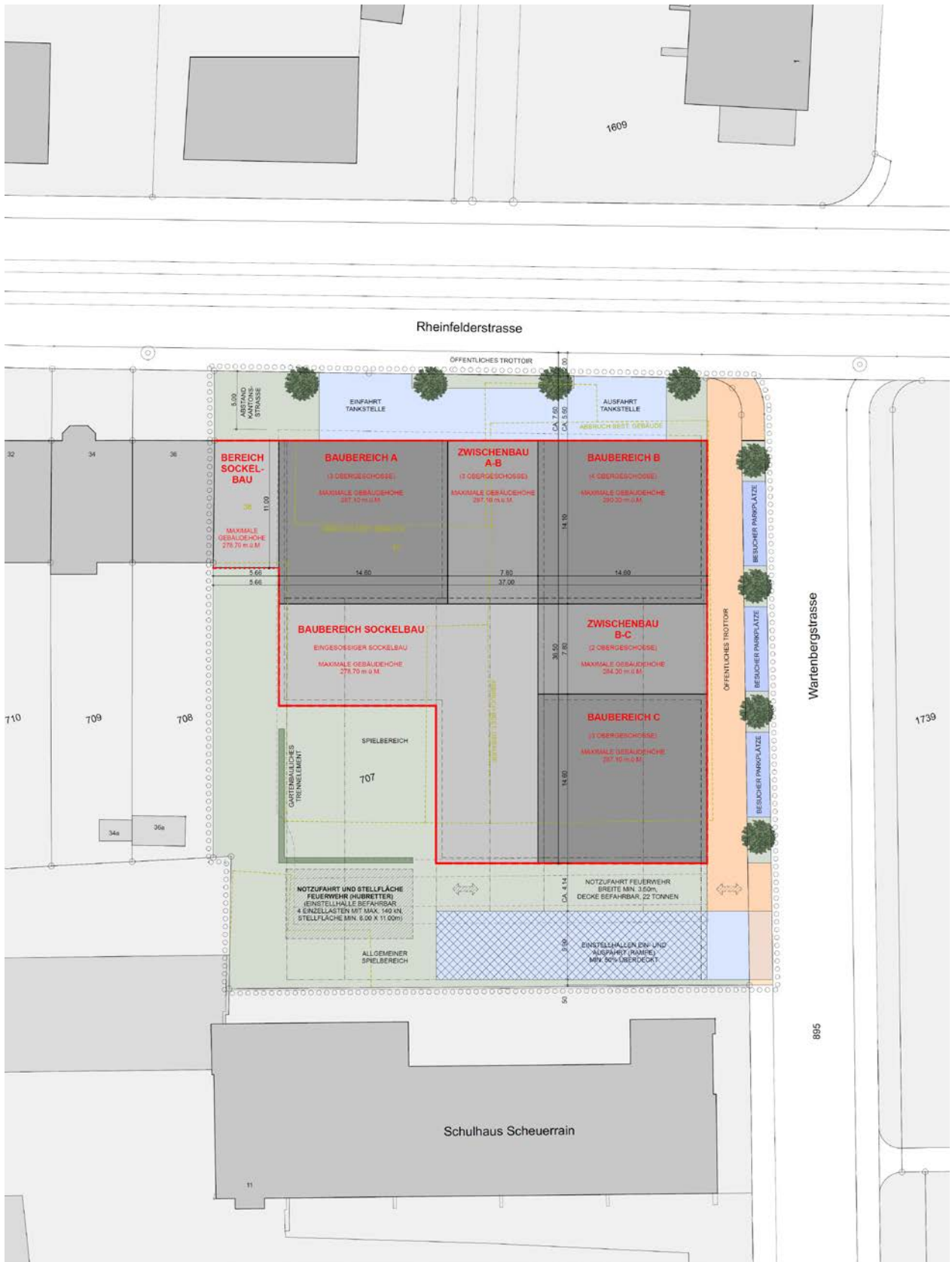
Abbildung 3: Visualisierung Richtprojekt, Ansicht von Rheinfelderstrasse Richtung Ecke Wartenbergstrasse



Abbildung 4: Visualisierung Richtprojekt, Rückwärtige Ansicht aus Richtung Schulhaus Scheuerrain

7. Die Quartierplanvorschriften

Der Quartierplan (Gegenstand Beschluss Gemeindeversammlung) umfasst den gepunktet umrandeten Bereich (Baubereiche A, B, C und den Sockelbau, den Aussenbereich und einen Bereich der Wartenbergstrasse) in der nachfolgenden Übersicht:



Die wichtigsten Bestimmungen der Quartierplanvorschriften sind:

7.1 Nutzungsart und Nutzungsdichte

Der Quartierplan lässt auf einer maximalen Bruttogeschossfläche von 3'080m² folgende Nutzungen zu:

- In den Baubereichen A,B,C und dem Zwischenbauten A-B und B-C (Obergeschosse) Wohnungen und nicht störende Gewerbe- und Dienstleistungsbetriebe
- Im Baubereich Sockelbau (EG) auf Seite Rheinfelderstrasse mässig störende Gewerbe-, Verkaufs- und Dienstleistungsbetriebe sowie eine Tankstelle mit Tankstellenshop, auf Seite Wartenbergstrasse nicht störende Gewerbe- und Dienstleistungsbetriebe

7.2 Gebäudehöhe, Dachformen und Fassadengestaltung

Für die einzelnen Baubereiche gelten unterschiedliche maximal zulässige Firsthöhen:

- Baubereich A: 287.1 m.ü.M. (3 Obergeschosse)
- Baubereich B: 290.2 m.ü.M. (4 Obergeschosse)
- Baubereich C: 287.1 m.ü.M. (3 Obergeschosse)
- Baubereich Zwischenbau A-B: 287.1 m.ü.M. (3 Obergeschosse)
- Baubereich Zwischenbau B-C: 284.3 m.ü.M. (2 Obergeschosse)
- Baubereich Sockelbau: 278.7 m.ü.M. (EG überhoch)

Die Dächer werden als Flachdächer ausgebildet und sind dort, wo sie nicht begangen werden (Dachterrasse) mit einheimischen Arten (intensiv oder extensiv) zu begrünen.

Farbkonzepte und Fassadengestaltung sind mit der Baueingabe einzureichen. Die Erdgeschossfassade ist als einheitlich hoher Sockelbau auszubilden. Zum Schutze der Vögel sind Fenster- und Glasflächen so zu gestalten, dass diese für Vögel gut sichtbar sind und nicht zu stark spiegeln.

7.3 Umgebungsflächen und Grünflächenziffer

Die rückwärtigen Aussenflächen dienen als Spiel- und Aufenthaltsbereich für die Mieter der Überbauung und sollen als zusammenhängende Fläche mit verschiedenen Aufenthaltsbereichen gestaltet werden.

Die minimale Grünflächenziffer beträgt 45% der Parzellengrösse, das sind mindestens 1'085m². Unversiegelte Erschliessungsfläche bis 6% der Parzellenfläche und begrünte Dachflächen können ebenfalls als Grünfläche angerechnet werden.

Im rückwärtigen Aussenraum sind kronenbildende Hochstämme als Beschattungselemente zu pflanzen. Entlang der Rheinfelder- und der Wartenbergstrasse sind ebenfalls je vier kronenbildende Hochstämme zu pflanzen.

7.4 Verkehr

Die Parzelle liegt nur ca. 100m entfernt von der nächsten Station der Tramlinie 3 Richtung Basel-Stadt und ist somit mit einem 7-Minuten-Takt ausserordentlich gut mit dem ÖV erschlossen.

Die Zufahrt zur Einstellhalle für die Mieter erfolgt über die Wartenbergstrasse, es stehen 35 Einstellhallenplätze für Bewohner und Besucher zur Verfügung. Der Kundenverkehr der Tankstelle und des Tankstellenshops erfolgt direkt von der Rheinfelderstrasse. Entlang der Wartenbergstrasse sind auf Seite der angedachten Überbauung 3 Besucherparkplätze geplant.

Die Schulwegsicherheit an der Wartenbergstrasse auf dem überbauungsseitigen Trottoir ist durch die Zurücksetzung der Einstellhallenrampe gewährleistet.

Für den Veloverkehr sind ebenerdig und in der Einstellhalle total 76 Veloabstellplätze vorgesehen.

8. Quartierplan-Vertrag

Als Grundlage und Ergänzung für die Verwirklichung der Planungen wird zwischen der Grundeigentümerin Kestenholz Immobilien AG und der Gemeinde Birsfelden ein Quartierplan-Vertrag abgeschlossen. Hauptbestandteile des Vertrages sind:

- Die Vereinbarung von Infrastrukturbeiträgen gemäss dem durch den Gemeinderat getroffenen Beschluss vom 15. Dezember 2015 (GR-Beschluss Nr. 542). Diese beruhen auf der teilweisen Abschöpfung des erheblichen Mehrwertes, welcher durch die Sondernutzungsplanung dem Grundeigentümer auf seiner Parzelle ermöglicht wird. Der Infrastrukturbeitrag wurde mit der Grundeigentümerschaft nach Vorgaben des GR-Beschlusses 542 verhandelt.
- Abschluss von Dienstbarkeiten: Durch die Verlegung des Trottoirbereichs soll ein Gehrecht zu Gunsten der Einwohnergemeinde Birsfelden ermöglicht werden. Im Gegenzug soll das Grundstück 707 ein Benützungsrecht für drei Besucher-Parkplätze entlang der Wartenbergstrasse erhalten.

9. Kantonale Vorprüfung

Der Entwurf der Quartierplanung wurde den kantonalen Fachstellen des Kantons Basel-Landschaft zur Vorprüfung eingereicht. Die Stellungnahmen der kantonalen Fachstellen wurden in einem Bericht zusammengefasst. Die Vorprüfung begrüsst die Bestrebungen der Gemeinde zur verdichteten Bauweise unter Berücksichtigung der architektonischen und städtebaulichen Qualität. Die inhaltlichen Empfehlungen wurden in die Planungen übernommen.

Der kantonale Vorprüfungsbericht ist im Internet abrufbar und zu den üblichen Öffnungszeiten in der Bauverwaltung einsehbar.

10. Mitwirkungsverfahren

Die Mitwirkung der Bevölkerung wurde vom 24. Januar bis 24. Februar 2017 durchgeführt.

Die Planungsunterlagen wurden vom 24. Januar bis 24. Februar 2017 in der Gemeindeverwaltung zur öffentlichen Mitwirkung aufgelegt. Die Bevölkerung wurde mittels Publikation im Amtsblatt des Kantons Basel-Landschaft Nr. 4 vom 26. Januar 2017, im Birsfelder Anzeiger Nr. 4 vom 27. Januar 2017, sowie auf der Homepage der Gemeinde Birsfelden auf die öffentliche Mitwirkung aufmerksam gemacht. Am 13. Februar 2017 fand zudem eine Informationsveranstaltung statt. Zu dieser wurde die gesamte Bevölkerung eingeladen.

Bis Abschluss des Mitwirkungsverfahrens wurden 33 Mitwirkungsbeiträge eingereicht. Aus den Mitwirkungsbeiträgen wurden folgende Anliegen bei der weiteren Planung berücksichtigt:

- Der Hochpunkt an der Gebäudeecke wurde um ein Geschoss reduziert (neu 4-geschossiger Hochpunkt).
- Auf den Durchgang zum Schulhaus Scheuerrain wird verzichtet. Die geschlossene Bauweise wird beibehalten.
- Die Wohnungen sind als Mietwohnungen geplant.
- Ein entsprechendes Referenzmass sowie zusätzliche Höhenangaben wurden zwecks besserer Lesbarkeit in die Pläne aufgenommen.
- Die Bestimmung für die Fremdvermietung von Parkplätzen wurde infolge Auflage des kantonalen Tiefbauamts ersatzlos gestrichen.
- Es wurde eine zusätzliche Bestimmung in die Sonderbauvorschriften aufgenommen, wonach kronenbildende Hochstammbäume als Beschattungselemente vorzusehen sind.
- Nebst den strassenseitigen Zugängen und Stellplätzen ist die Zufahrt für Notfallfahrzeuge zum rückwärtigen Bereich neu über die Wartenbergstrasse vorgesehen.

11. Strategiebezug STEK

Mit der behördenverbindlichen Verabschiedung des Stadtentwicklungskonzepts (STEK) durch den Gemeinderat im Dezember 2015 wurden die übergeordneten Zukunftsüberlegungen der Gemeinde auch für das vom Quartierplan betroffene Gebiet und insbesondere die Parzelle Nr. 707 festgehalten. Dabei wurde die Parzelle als für Wohnnutzung geeignet und städtebaulich sensibel eingestuft. Das vorliegende Projekt erfüllt aus Sicht des Gemeinderats die im STEK formulierten Anforderungen, insbesondere bezüglich Qualität und Rücksichtnahme auf das bestehende Umfeld.

12. Finanzielle Folgen

Die Kosten für die Erarbeitung der Quartierplanung werden vollständig vom Grundeigentümer getragen. Für die Gemeinde entstehen dafür keine Kosten. Die zukünftige Umsetzung wird ebenfalls durch den Grundeigentümer getragen. Aus der ermöglichten Mehrausnutzung (Verdichtung) resultiert ein Infrastrukturbeitrag an die Gemeinde, welcher in seiner definitiven Höhe im Rahmen der Baugenehmigung nach den Vorgaben des Gemeinderatsbeschlusses 542 ermittelt wird.

13. Auswirkung bei Ablehnung der Vorlage

Bei Ablehnung des Quartierplans bleibt der Status Quo erhalten, das heisst, es besteht für den Grundeigentümer Bestandesschutz.

14. Anträge des Gemeinderats an die Gemeindeversammlung

Der Gemeinderat beantragt der Gemeindeversammlung zu beschliessen:

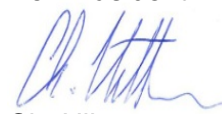
1. Der Quartierplan und das Quartierplan-Reglement „Rheinfelderstrasse – Wartenbergstrasse“ werden genehmigt.

Dieser Beschluss untersteht dem fakultativen Referendum.

Birsfelden, 24. Oktober 2017, GRB Nr. 391

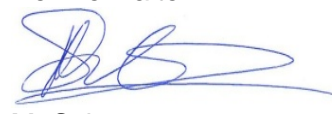
NAMENS DER GEMEINDEVERSAMMLUNG

Der Präsident:



Ch. Hiltmann

Der Verwalter:



M. Schürmann

BEILAGEN

Verbindliche Beilagen zur Beschlussfassung:

- Quartierplan „Rheinfelderstrasse – Wartenbergstrasse“ (nicht massstabgetreu)
- Quartierplan-Reglement „Rheinfelderstrasse – Wartenbergstrasse“

Diese Beilagen können (in Papierform) **zusammen** mit den „Erläuterungen zur Gemeindeversammlung vom 11. Dezember 2017“ auf der Gemeindeverwaltung zu den üblichen Öffnungszeiten **bezogen** werden.

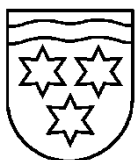
Ein massstabgetreuer Quartierplan kann auf der Bauverwaltung zu den üblichen Öffnungszeiten eingesehen werden. Zusätzlich können die Beilagen auf der Homepage der Gemeinde (www.birsfelden.ch) in elektronischer Form eingesehen und/oder heruntergeladen werden.

Orientierende Beilagen:

- Planungsbericht zur Quartierplanung „Rheinfelderstrasse – Wartenbergstrasse“ mit Anhängen (orientierend)
 - o A1 Übersicht Variantenstudie
 - o A2 Variante A, Übersicht Volumenvarianten
 - o A3 Berechnungsgrundlage Richtprojekt
 - o A4.1 Lärmschutznachweis Strassenlärm, 18.05.17
 - o A4.2 Lärmschutznachweis Betriebslärm, 21.04.17
 - o A5 Verkehrsstudie, 16.06.17
 - o A6 Risikobericht Störfallvorsorge, 16.06.17
- Richtprojekt „Rheinfelderstrasse – Wartenbergstrasse“ (orientierend)
 - o Pläne Grundrisse UG + EG
 - o Pläne Grundrisse 1.-4. OG
 - o Pläne Grundrisse Dachaufsicht, Fassade
 - o Visualisierungen
- Vorprüfungsbericht Kanton Basel-Land, 6. April 2017 (orientierend)
- Mitwirkungsbericht „Rheinfelderstrasse – Wartenbergstrasse“ (orientierend)

Diese Beilagen können in Papierform **auf der Bauverwaltung** zu den üblichen Öffnungszeiten **eingesehen** werden.

Zusätzlich können sie auf der Homepage der Gemeinde (www.birsfelden.ch) in elektronischer Form eingesehen und/oder heruntergeladen werden.



TRAKTANDUM NR. 7

ICT-Ausrüstung für die Primarstufe Birsfelden

1. Ausgangslage

Mit dem Beschluss des Landrats im April 2014 wurde der Weg frei für eine verpflichtende Einführung der ICT („Information and Communications Technology“) als Unterrichtsmittel und Lerninhalt auf der Primarstufe. In der Folge wurden im „Lehrplan der Volksschule Basel-Landschaft für die Primarstufe“ Ziele und Kompetenzen formuliert, insbesondere in den Fachbereichen „Medien und Informatik“, aber auch in „Sprachen“ und „Mathematik“. Somit muss die Primarstufe ab Schuljahr 2018/19 die Ziele und Kompetenzen des Informatikunterrichts, wie er bis jetzt in der Sekundarschule durchgeführt wurde, verpflichtend übernehmen.

Zusätzlich setzen die obligatorischen Lehrmittel in den Fächern „Französisch“ (Mille Feuilles), „Englisch“ (New World) und „Mathematik“ (Zahlenbuch) den Zugang zu einer ICT-Ausrüstung voraus.

Als Träger der Primarstufe ist die Gemeinde Birsfelden für das Finanzieren und Errichten einer geeigneten ICT-Ausrüstung verantwortlich.

Gegenwärtig sind in jedem der drei Schulstandorte bloss 12 Notebooks vorhanden, die bereits zehn Jahre alt sind. 500 Schülerinnen und Schüler teilen sich somit 36 Notebooks, was unzureichend ist. Die vorhandenen Netzwerke funktionieren unzuverlässig und sind nicht zweckmässig.

Mit der gegenwärtigen Ausrüstung können die Ziele und Kompetenzen aus dem „Lehrplan der Volksschule Basel-Landschaft für die Primarstufe“ keinesfalls erreicht werden. Deshalb übernimmt im Moment die Sekundarschule als Übergangslösung den ICT-Unterricht für die Primarstufe. Dieses Mandat läuft im Sommer 2018 definitiv aus und kann nicht verlängert werden.

Das vorliegende Projekt wurde von Stefan Büchler (Schulleitung), Emanuel Ramel (Informatik Gemeindeverwaltung Birsfelden) und Daniel Mundschin (Bechtle Steffen AG) erarbeitet.

Geprüft wurden mehrere Varianten, wie die gesetzlichen Vorgaben erfüllt werden können. Zu diesem Zweck wurde ebenfalls bei umliegenden Gemeinden nachgefragt, wie die Herausforderung ICT an Primarschulen gelöst wurde. Schnell wurde dabei festgestellt, dass eine Adaption eines Konzeptes nicht möglich ist (die einzelnen Lösungen welche getroffen wurden sind alle sehr stark individualisiert in Bezug auf Schulbauten und IT-Lösung).

Mit dem nachfolgend vorgeschlagenen Projekt ist sichergestellt, dass die gesetzlichen Vorgaben erreicht werden können, dies unter der Berücksichtigung von Qualität und Datensicherheit.

2. Erwägungen

Grundlagen

Das Projekt berücksichtigt einerseits die technischen Empfehlungen der Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion (BKSD), wie sie in der Umsetzungshilfe für Schulleitungen formuliert sind. Andererseits werden auch die Bedürfnisse der Primarstufe, wie sie in ihrem Medienkonzept festgehalten sind sowie die Anforderungen, welche sich aus dem „Lehrplan der Volksschule Basel-Landschaft für die Primarstufe“ ergeben, berücksichtigt.

Der Kanton Basel-Landschaft macht dabei keine zwingenden Vorgaben, sondern spricht nur unverbindliche Empfehlungen aus, welche die Gemeinden übernehmen können.

Von grosser Wichtigkeit war auch die Erfahrung bezüglich Technik und Kosten des beigezogenen Experten.

Netzwerk

Als unabdingbare technische Grundlage müssen alle Schulhäuser und Kindergärten über einen leistungsfähigen Internetanschluss verfügen. Dabei muss die Leistungsfähigkeit auf die zu erwartende Datenmenge abgestimmt sein.

Das Internet-Signal wird per Kabel (Ethernet) in die einzelnen Schulräume geleitet und dort lokal in ein drahtloses Signal umgewandelt. Dieses kann bei Bedarf ein- und ausgeschaltet werden. Somit kann eine allfällige Strahlenbelastung gering gehalten werden.

Aktuell verfügen die Primarschulhäuser und Kindergärten über keine ausreichende Internet-/Netzwerk-Infrastruktur.

Administration & Support

Die anzuschaffenden Gerätschaften werden mit einer „Enterprise Mobility Management“-Lösung (EMM) administriert. Damit wird es möglich sein, die Gerätschaften automatisiert, zentral und online zu verwalten.

Programme, Einstellungen, Berechtigungen, aber auch Updates können mit einer EMM-Lösung auf einfache Weise zeit- und kostensparend verwaltet werden.

Wie in Betrieben üblich, werden zusätzlich ein 1st-Level-Support und ein 2nd-Level-Support aufgebaut. Dieser kümmert sich um technische Probleme, welche mit der EMM-Lösung oder von den Anwenderinnen und Anwendern nicht direkt gelöst werden können.

Während der 1st-Level-Support zum Ziel hat, kleinere Probleme vor Ort zeitnah zu lösen, kümmert sich der 2nd-Level-Support um grössere Probleme, deren Lösungen mehr Zeit beanspruchen.

Daneben gibt es einen pädagogischen Support. Er hat das Ziel, die Lehrpersonen in pädagogischer Hinsicht zu beraten und ihnen Möglichkeiten zum Einsatz der Gerätschaften im Zusammenhang mit den jeweiligen Lehrmitteln aufzuzeigen. Regelmässige Weiterbildungen und organisierte Anlässe zum gegenseitigen Austausch gewährleisten den optimalen Einsatz der Gerätschaften.

Pädagogischer Teil: Infrastruktur für Schülerinnen und Schüler

Den Kindern werden Tablets zur Verfügung gestellt. Mit Tablets können alle im Lehrplan formulierten Ziele und Kompetenzen erreicht werden. Tablets sind in der Anschaffung, im Unterhalt und im Handling günstiger und einfacher als Notebooks. Gegebenenfalls muss in einem zweiten Schritt die Anschaffung von externen Tastaturen geprüft werden.

Für die einzelnen Schulstandorte sind folgende Mengen an Tablets vorgesehen:

Schulhaus Kirchmatt / Birspark:	48 Tablets	max. 11 Klassen der Mittelstufe
Schulhaus Sternenfeld:	36 Tablets	max. 8 Klassen der Mittelstufe
Schulhaus Scheuerrain:	24 Tablets	max. 4 Klassen der Mittelstufe

Die Menge der Tablets ergibt sich aus den Angaben aus der Studententafel, die definiert, wie oft ein Fach in einer Klasse / Halbklassse unterrichtet wird. Unter Berücksichtigung der maximalen Anzahl Klassen an einem Schulstandort ergibt sich so die Anzahl Geräte, die den Kindern zur Verfügung stehen muss.

Administrativer Teil: Infrastruktur für Lehrpersonen

Der Beruf einer Lehrperson hat sich in den letzten Jahrzehnten sehr verändert. Während früher praktisch ausschliesslich das Unterrichten im Zentrum stand, sind in den letzten Jahren immer mehr administrative Aufgaben dazugekommen, die voraussetzen, dass Lehrpersonen Zugang zu einem Computer haben.

Die Administration der Klasse, das Erstellen der offiziellen Dokumente für die Zeugnisse und Beurteilungsgespräche, das Erstellen von Berichten für Fachstellen, Korrespondenz mit allen an der Schule beteiligten Gruppen sowie die Unterrichtsvor- und Nachbereitung sind nur einige Beispiele dafür, wofür Lehrpersonen einen Computer für ihre Arbeit benötigen.

Gegenwärtig stehen 100 Lehrpersonen an jedem der drei Schulstandorte je 3 Computer zur Verfügung, was mengenmässig viel zu wenig ist. Die Primarstufe Birsfelden und deren Träger, die Gemeinde Birsfelden, profitieren von der Tatsache, dass die meisten Lehrpersonen ihre privaten Geräte zur Verfügung stellen. Dies entspricht nicht den Vorstellungen eines zeitgemässen, vernetzten und adäquaten Arbeitsplatzes.

Das Projekt sieht deshalb vor, in jedem Klassenzimmer, in dem eine Schulklasse beheimatet ist, einen PC mit Drucker zur Verfügung zu stellen. Die Klassenzimmer sind nach dem Unterricht gleichzeitig die Büros der Lehrpersonen, in denen sie ihre Vor- und Nachbereitungen sowie die Administration erledigen. Somit haben die Klassenlehrpersonen, die den grössten administrativen Aufwand haben, stets ein Gerät vor Ort zur Verfügung.

Alle anderen Lehrpersonen werden gemäss der Regelung für an kantonalen Schulen angestellten Lehrpersonen für das „Zur-Verfügung-Stellen“ des privaten Gerätes finanziell entschädigt. Viele dieser Lehrpersonen arbeiten Teilzeit, weshalb es zu weit führen würde, allen ein eigenes Gerät zur Verfügung zu stellen.

Zusätzlich stehen in den Arbeitszimmern der Schulhäuser wie bis anhin „Kiosk Computer“ zur Verfügung. Sie können von allen Lehrpersonen, Fachpersonen und Auszubildenden benutzt werden.

Die Gerätschaften sind mit Software ausgestattet, die sicherstellt, dass die Nutzerinnen und Nutzer ihre Arbeiten, die sie im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrages erfüllen müssen, erledigen können.

Ausrüstung der Klassenzimmer / Schulzimmer

Wie im vorherigen Abschnitt erwähnt werden die Klassenzimmer, in denen eine Schulklasse beheimatet ist, mit einem PC und einem Drucker ausgerüstet. Zusätzlich steht ein Visualizer zur Verfügung, mit dem Dokumente oder Gegenstände, die man darunter legt, mit einem Beamer auf eine Leinwand projiziert werden. Auch Bild- und Videodateien können direkt vom Computer an der Leinwand gezeigt werden.

Diese Anlage ersetzt die alten Hellraumprojektoren, die oft um die 15 Jahre alt sind und deren Kosten sich in der Anschaffung und vor allem im Unterhalt kaum von jenen eines Visualizers unterscheiden. Der Vorteil der Kombination Visualizer/Beamer liegt in den deutlich erweiterten Anwendungsmöglichkeiten, welche den Lehrpersonen und den Schülerinnen und Schülern zugute kommen. Diese technische Ausstattung entspricht der modernen Arbeitsweise einer Lehrperson.

Da nicht alles stets auf Papier oder Folie gedruckt werden muss, kann hier auch mit einer kleinen Einsparung bei den Materialkosten gerechnet werden.

Für alle anderen Schulräume stehen mobile Einheiten zur Verfügung, die bei Bedarf in die Schulräume geholt werden können.

Projektkosten

Wie bei allen Projekten dieser Grössenordnung müssen Dienstleitungen eingekauft werden. Das Projekt muss initialisiert werden, eine Projektleitung muss eingesetzt werden, ein Pflichtenheft erstellt werden, damit die verschiedenen Arbeiten ausgeschrieben werden können.

In einem zweiten Schritt müssen die Gerätschaften entgegengenommen, eingerichtet und in Betrieb genommen werden.

Einführung der Lehrpersonen

Die Schulleitung der Primarstufe Birsfelden setzt voraus, dass die angestellten Lehrpersonen grundsätzlich wissen, wie man Computer und Tablets bedient. Eine Einführung in die ICT-Ausrüstung der Primarstufe Birsfelden werden die Lehrpersonen in Form von gezielten Schulungen erhalten.

Pro Team bildet sich eine Lehrperson als Administrator/Berater weiter, der sein erweitertes Wissen an andere Lehrpersonen weitergeben kann.

3. Kosten

Die Investitions-Kosten für das Projekt setzen sich wie folgt zusammen:

Was		Kosten
bauliche Massnahmen:	Netzwerk	CHF 260'000.-
Hardware:	pädagogischer Teil: Infrastruktur für Schülerinnen und Schüler	CHF 50'000.-
	administrativer Teil: Infrastruktur für Lehrpersonen	CHF 105'000.-
	Ausrüstung der Klassenzimmer und Schulzimmer	CHF 140'000.-
Software:	pädagogischer Teil: Software für Schülerinnen und Schüler	CHF 10'000.-
	administrativer Teil: Software für Lehrpersonen	CHF 15'000.-
Einführung & Support:	Einführung der Lehrpersonen	CHF 10'000.-
	Administration & Support	CHF 20'000.-
Projekt & Dienstleistungen:	Projektkosten	CHF 70'000.-
	Installation der Gerätschaften	CHF 120'000.-
TOTAL		CHF 800'000.-

Die Projektkosten belaufen sich auf total CHF 800'000.--.

Die Kosten für Betrieb und Unterhalt, welche jährlich wiederkehrend sind, belaufen sich auf CHF 45'000.- pro Jahr. Sie werden jeweils im entsprechenden Jahresbudget eingestellt.

Zum Vergleich: Aktuell werden pro Jahr rund CHF 16'000.-- für den Betrieb der aktuellen Gerätschaften aufgewendet. Die deutliche Erhöhung dieses Betrages erklärt sich vor allem durch die Zunahme an Geräten und Infrastruktur – vor allem Tablets für die Schülerinnen und Schüler, PC/Computer für die Lehrpersonen sowie Internet-Infrastruktur – welche betrieben und unterhalten werden müssen.

4. Weiteres Vorgehen

Im bisherigen Projektverlauf wurden die notwendigen Grundlagen wie z.Bsp. das Medienkonzept, technische Abklärungen in den Schulhäusern und die Grundanforderungen (Funktionalitäten) erarbeitet. Dies war notwendig um den vorliegend Investitionskredit von CHF 800'000.-- abzuschätzen. Stimmt die Gemeindeversammlung dem Investitionskredit zu, ist das weitere Vorgehen wie folgt:

Evaluation Projektunterstützung

Das vorliegende Projekt ist aufwändig, komplex und hat eine nicht zu unterschätzende Grösse. Für die Umsetzung ist die Gemeinde deshalb auf externe Unterstützung angewiesen. Diese wird im Wesentlichen das Projekt leiten, Anforderungskataloge und Pflichtenhefte erstellen, die Ausschreibung vorbereiten und durchführen sowie die nachfolgende Ausführung der vergebenen Arbeiten koordinieren und überwachen. Dafür sind Kosten von CHF 70'000.-- vorgesehen (siehe Kap. 3. Kosten, Projektkosten).

Vorbereitung und Durchführung der Ausschreibung

Auf Basis der im bisherigen Projektverlauf erarbeiteten funktionalen Anforderungen werden Ausschreibungen erarbeitet: eine für den Teil „Netzwerk“ und eine für den Teil „Hard- und Software“. Aufgrund der gesetzlich definierten Schwellenwerte werden diese Ausschreibungen voraussichtlich im Einladungsverfahren durchgeführt. Neben dem Preis, welcher sicher einen hohen Stellenwert haben wird, werden auch qualitative Bewertungskriterien angewendet.

5. Antrag des Gemeinderates

Der Gemeinderat beantragt der Gemeindeversammlung zu beschliessen:

1. Der Investitionskredit von CHF 800'000.-- für die Umsetzung des Projektes „ICT-Ausrüstung für die Primarstufe Birsfelden“ wird, wie in der Vorlage beschrieben, bewilligt.
2. Die jährlich wiederkehrenden Kosten von rund CHF 45'000.-- werden zur Kenntnis genommen. Die Budgetierung erfolgt im ordentlichen Rahmen.

Dieser Beschluss untersteht dem fakultativen Referendum.

Birsfelden, 24. Oktober 2017 2017, GRB Nr. 395

NAMENS DER GEMEINDEVERSAMMLUNG

Der Präsident:

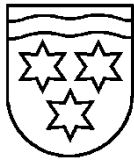


Ch. Hiltmann

Der Verwalter:



M. Schürmann



TRAKTANDUM NR. 8

Sondervorlage Ersatzbeschaffung Feuerwehr-Tanklöschfahrzeug (TLF)

1. Ausgangslage

Gemäss § 23 des Gesetzes über die Feuerwehr betreiben die Einwohnergemeinden eine Feuerwehr nach den Vorgaben des Kantons. Gemäss § 5 der Verordnung über die Feuerwehr muss eine Ortsfeuerwehr über die dort definierten Einsatzmittel verfügen. Darunter sind u.a. ein Löschfahrzeug und mindestens eine Motorspritze, d.h. die Feuerwehr muss über zwei redundante Löschwasserpumpen verfügen. Die Feuerwehr Birsfelden verfügt derzeit über zwei Löschfahrzeuge mit je einer aufgebauten Motospritze, wobei beide Fahrzeuge das kritische Alter von 25 Jahren erreicht bzw. überschritten haben. Während das TLF (Tanklöschfahrzeug) „Blitz“ mit Jahrgang 1987 pannen anfällig ist, ist das ULF (Universal-Löschfahrzeug) „Merkur“ mit Jahrgang 1992 noch für ein paar wenige Jahre einsatzbereit, wobei hierüber keine genaue Prognose gestellt werden kann.

Die Basellandschaftliche Gebäudeversicherung rechnet mit einer Einsatzzeit bei schweren Feuerwehrfahrzeugen von mind. 20 Jahren. Gemäss Kommandoakten Dok-Nr. 02-03-002 gilt: "Eine Ersatzbeschaffung von subventionsberechtigten Fahrzeugen kann frühestens nach 20 Jahren für Fahrzeuge über 7.5 t erfolgen." Eine Ersatzbeschaffung nach über 30 Jahren ist im kantonalen Vergleich aussergewöhnlich, liegt die durchschnittliche „Lebensdauer“ doch bei ca. 25 Jahren.

Eine Beschaffungskommission, bestehend aus Mitgliedern der Feuerwehr und der Geschäftsleitung der Gemeindeverwaltung, arbeitet seit Frühling 2017 an der Planung der Ersatzbeschaffung für das ältere der zwei Tanklöschfahrzeuge (TLF) Blitz mit Jahrgang 1987.

TLF (Tanklöschfahrzeug) „Blitz“, Jahrgang 1987

1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021		
Empfehlung Lebensdauer Feuerwehrfahrzeuge Basellandschaftliche Gebäudeversicherung																																				
grün	grün	grün	grün	grün	grün	grün	grün	grün	grün	grün	grün	grün	grün	grün	grün	grün	grün	orange	orange	orange	orange	orange	orange	orange	orange	orange	orange	orange	orange	orange	orange	orange	orange	orange	orange	orange
Tanklöschfahrzeug (TLF) mit dieser Sondervorlage wird über die Ersatzbeschaffung entschieden																																				
blau	blau	blau	blau	blau	blau	blau	blau	blau	blau	blau	blau	blau	blau	blau	blau	blau	blau	blau	blau	blau	blau	blau	blau	blau	blau	blau	blau	blau	blau	blau	blau	blau	blau	blau	blau	blau

- grün = nach 20 Jahren subventioniert die BGV eine Ersatzbeschaffung
- orange = bei 25 Jahren liegt die durchschnittliche Lebensdauer eines Feuerwehrfahrzeuges
- rot = eine Ersatzbeschaffung nach über 30 Jahren ist aussergewöhnlich im Kanton BL
- blau = aktuelle Lebensdauer des Fahrzeuges

Der Unterhalt eines 30-jährigen Einsatzfahrzeuges ist kostspielig und mit immer längeren Werkstattaufenthalten verbunden. In den vergangenen Jahren hat sich dies durch mehrfache, mehrtägige Ausfälle gezeigt (Pumpenschäden, Rostbehebung, undichter Wassertank etc.). Das TLF entspricht ausserdem weder hinsichtlich Verkehrssicherheit noch Ausbau- und Leistungsstandard dem heutigen Stand der Technik. Es verfügt über keinerlei Sicherheitseinrichtungen (z.B. Sicherheitsgurte, ABS).

Das ältere der zwei Löschfahrzeuge (TLF Blitz) soll durch ein modernes Löschfahrzeug ersetzt werden. Das noch vorhandene Löschfahrzeug (ULF Merkur) muss noch für einige wenige Jahre als gesetzlich vorgesehene Redundanz (vgl. oben) im Einsatz stehen.

Mit dieser Ersatzbeschaffung ist sichergestellt, dass die Feuerwehr ab 2018 für die nächsten 20 – 30 Jahre ein modernes und funktionsfähiges Löschfahrzeug besitzt und somit die Vorgaben des Kantons erfüllt. Gemäss Konzept muss das Löschfahrzeug ULF (Universal-Löschfahrzeug) „Merkur“ bei Erreichen des Lebensalters bzw. zu hohem Reparaturaufwand gemäss den gesetzlichen Vorgaben und den Bedürfnissen ebenfalls ersetzt werden.

2. Erwägung

Das ältere der zwei Löschfahrzeuge (TLF Blitz) soll durch ein modernes Löschfahrzeug ersetzt werden.

Die Investition wurde bereits im Jahr 2011 in die Fünfjahresplanung des IAFP aufgenommen. Geplant war die Ersatzbeschaffung in der Höhe von CHF 575'000.- für das Jahr 2016, diese wurde im Verlauf der Planung in das Jahr 2018 verschoben.

An Feuerwehrfahrzeugbeschaffungen im Kanton Basel-Landschaft beteiligt sich die kantonale Gebäudeversicherung (BGV) mit 30 %.

Die kantonale Gebäudeversicherung revidiert im Jahr 2018 ihr Beitragsreglement. Dies mit dem Ziel den neuen Erlass per 01.01.2019 in Kraft zu setzen. Es ist davon auszugehen, dass der definierte Beitragssatz (Subventionsbeitrag für kommunale Feuerwehrfahrzeuge) nach unten angepasst wird.

Zwischenstand Richtpreise

Gemäss kantonalem Beschaffungsgesetz muss eine Beschaffung in der Höhe von über CHF 350'000 (Lieferungen und Dienstleistungen) gemäss den Richtlinien des offenen oder selektiven Verfahrens im Staatsvertragsbereich ausgeschrieben werden.

Zur Erstellung der Ausschreibung hat die Beschaffungskommission erste Richtpreise in Erfahrung gebracht. Diese bewegen sich zwischen CHF 500'000 und CHF 560'000.

Anforderungsprofil neues TLF

Auf Anfrage definierte das Feuerwehrinspektorat Basel-Landschaft (FWI) die Grundanforderungen an ein Löschfahrzeug wie folgt:

- 14-15 t
- 4x2 oder 4x4 (für Birsfelden reicht 4x2)
- Automat
- Doppelkabine
- 2'000 – 2'400 l Wasser
- mind. 200 l Schaum
- Niederdruck-Pumpe 10-3000 / kein Hochdruck
- Schaum- und Netzmittelzumischsystem 0.1%, 0.3%, 1%, 3%
- Heckfahrhaspel

Sämtliche Grundanforderungen des FWI hat die Beschaffungskommission bei der Erstellung der Anforderungskriterien an das neue Feuerwehrfahrzeug übernommen und integriert.

Anforderungspunkt	Anforderungskriterien (Soll)	TLF "Blitz" (bisher); Jg. 1987
Chassis	16 Tonnen	14 Tonnen
Kabine	Serienmässige Doppelkabine	Angesetzte Doppelkabine
Emissionsstufe	Neueste (Euro 6)	Euro 0
Leistung	≥ 20 PS / Tonne	280 PS
Sicherheitssysteme (ABS, ASR etc.)	Neueste Systeme	Keine vorhanden
Sicherheitsgurte	Sicherheitsgurte auf allen Plätzen	Keine vorhanden
Atemschutz	Mind. 4 AS-Geräte im Mannschaftsteil	0 (6 im Aufbau)
Hindernissfreie Kommunikation in der Kabine	Gewährleistet	Gewährleistet
Löschmitteltank Wasser	Ca. 2'000 l Wasser	2'400 Liter
Löschmitteltank Schaum	Ca. 400 l Schaum	400 Liter
Wasserwerfer	Auf Dach install. und verrohrter Dachwerfer; entnehmbar	Festinstallierter Monitor
Beleuchtung	Lichtmast (kein Roboter)	Nicht vorhanden

Der preisliche Unterschied zwischen einem 14-Tonnen-Chassis und einem 16-Tonnen-Chassis ist gering, weshalb sich die Arbeitsgruppe zu Gunsten der Sicherheit und im Hinblick auf eine Gewichtsreserve für die spätere Verlastung von zusätzlichem Material für ein 16-Tonnen-Chassis ausspricht. Das aktuelle Ersteinsatzfahrzeug ULF „Mercur“ basiert auf einem 15-Tonnen-Chassis und ist konstant an der oberen Belastungsgrenze.

Finanzielles

Die Beschaffungskommission rechnet aktuell mit Totalkosten in der Höhe von rund CHF 550'000.-- Abzüglich der BGV-Subvention von 30 % (CHF 165'000.--) beträgt die Netto-Investition der Gemeinde Birsfelden CHF 385'000.--.

3. Antrag

Der Gemeinderat beantragt der Gemeindeversammlung zu beschliessen:

1. Für die Ersatzbeschaffung eines Tanklöschfahrzeuges für die Feuerwehr wird ein Kredit von CHF 550'000.-- gesprochen. (Der Subventionsbeitrag der BGV beträgt 30 % = CHF 165'000.--. Die Netto-Investition beträgt somit CHF 385'000.--).

Dieser Beschluss untersteht dem fakultativen Referendum.

Birsfelden, 26. September 2017, GRB Nr. 254

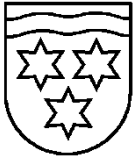
NAMENS DER GEMEINDEVERSAMMLUNG

Der Präsident:

Der Verwalter:

Ch. Hiltmann

M. Schürmann



TRAKTANDUM NR. 9

Budget 2018

Erläuterungen des Gemeinderates zum Budget

Das Budget 2018 und die finanzielle Planung bis 2022 zeigen eines: Die Gemeinde Birsfelden kommt ihrem Ziel eines ausgeglichenen, nachhaltig gesunden Finanzhaushalts langsam aber stetig näher.

Wiesen die Planjahre im letzten Jahr bei der Erfolgsrechnung noch durchwegs negative Werte aus, kann der Gemeinderat mit dem vorliegenden Budget und Finanzplan ein positiveres Bild der Zukunft zeichnen. Dies liegt ertragsseitig insbesondere daran, dass die Steuerkraft der finanzstarken Baselbieter Gemeinden – und damit der Finanzausgleich – stärker gestiegen ist, als erwartet. Andererseits wurde die Vorlage zur Unternehmenssteuerreform vom Baselbieter Stimmvolk verworfen, womit die damit verbundenen Ertragsreduktionserwartungen für die Planjahre 2019ff wieder rückgängig gemacht wurden.

Trotz dem positiven Budget 2018 von CHF 373'170.- ist höchste finanzielle Vorsicht gefordert. Bei den Bereichen mit dem stärksten Kostenwachstum (u.a. Gesundheit, Soziales, Bildung) ist keine Trendumkehr, sondern im Gegenteil ein weiterer Anstieg zu erwarten. Die anstehenden grossen Investitionen, insbesondere bei der Schulinfrastruktur und -ausrüstung, belasten das Budget und die Planjahre überdurchschnittlich. Sie werden aufgrund des zu tiefen Cash Flows zu einem weiteren Anstieg der Verschuldung führen. Deren Abbau auf ein nachhaltiges Niveau wird noch einige Jahre in Anspruch nehmen.

Der Gemeinderat ist sich bewusst, dass die Finanzen von Birsfelden noch nicht nachhaltig saniert sind. Angesichts stetig steigender finanzieller Herausforderungen wird die Überprüfung des Leistungsangebots und der Ertragspotentiale der Gemeinde eine Daueraufgabe bleiben. Die Zeichen der Erholung und die ungebrochene Attraktivität der Gemeinde als Wohn-, Arbeits- und Lebensraum stimmen jedoch positiv für die Zukunft.

Im Namen des Gemeinderats

Christof Hiltmann
Gemeindepräsident

Finanzentwicklung 2018 – 2022

Budget 2018 und Finanzplan

Erfolgsrechnung

Das budgetierte Jahresergebnis weist 2018 einen Ertragsüberschuss von 0,4 Millionen aus. Durch das höhere Ausgleichsniveau beim Finanzausgleich (+1.5 Mio.) können die höheren Ausgaben im Sachaufwand (+0.6 Mio.) und Transferaufwand (+0.6 Mio.) aufgefangen werden.

Für die Finanzplanjahre ab 2020 bis 2021 wird mit einer weiteren Verschlechterung der operativen Ergebnisse gerechnet, erst ab dem Jahr 2023ff zeichnet sich eine leichte Entspannung der Situation durch zusätzliche Einnahmen von Baurechten ab (Areal Zentrum und Hardstrasse).

Erfolgsrechnung	R 2016	B 2017	B 2018	P 2019	P 2020	P 2021	P 2022
Aufwand	50'553'315	45'353'450	46'443'900	46'159'056	46'598'675	47'093'842	47'444'993
Ertrag	44'779'918	44'732'720	46'817'070	46'811'304	46'866'741	47'012'314	47'286'084
Ergebnis	-5'773'398	-620'730	373'170	652'248	268'066	-81'528	-158'909

Investitionsrechnung

Die Investitionsausgaben der Gemeinde weisen eine markante Höhe auf. Verantwortlich dafür sind hohe Investitionen in Schulraum, Strassen und Werkleitungen.

Über die gesamte Planperiode von 2018 – 2022 sind Nettoinvestitionen von rund CHF 28 Mio. geplant. Die Investitionsrechnung wird durch die beiden Grossprojekte Schulraumplanung sowie Strassensanierung und Leitungersatz Friedhofstrasse/Kirchstrasse in den Planjahren mit rund CHF 9 Mio. belastet. Die Investitionen sind im Anhang detailliert aufgeführt.

Investitionsrechnung	R 2016	B 2017	B 2018	P 2019	P 2020	P 2021	P 2022
Ausgaben	1'156'952	2'355'000	8'440'000	6'365'000	5'502'000	5'085'000	3'795'000
Einnahmen	770'480	245'000	849'000	213'300	45'000	95'000	45'000
Nettoausgaben	386'472	2'110'000	7'591'000	6'151'700	5'457'000	4'990'000	3'750'000

Eigenkapital und Fremdkapital

Die aktuelle Hochrechnung zum Eigenkapital sowie den verzinslichen Kredite geht von einer Zunahme der Schulden auf rund CHF 35.4 Mio. und einem Eigenkapital von CHF 5.6 Mio. am Ende der Planperiode aus.

Bilanz	R 2016	B 2017	B 2018	P 2019	P 2020	P 2021	P 2022
Verzinsliche Schulden (Kredite kalk.)	21'357'142	21'626'452	26'697'622	29'599'642	32'173'275	34'352'992	35'388'996
Eigenkapital	5'137'350	4'516'620	4'889'790	5'542'039	5'810'105	5'728'578	5'569'669

Aufwand nach Artengliederung

Der Aufwand nach Artengliederung zeigt die Höhe der einzelnen Kostenarten nach HRM2 an. Wegen der tieferen Klassenzahl in der Bildung sowie dem temporären Wegfall des Asylheims ist der Personalaufwand tiefer als im Vorjahresbudget. Der Sach- und Betriebsaufwand ist wegen Erneuerungen und Unterhaltskosten in den Bereichen Informatik und Werkleitungen deutlich höher als im Vorjahresbudget. Wegen den aktuell tiefen Zinsen kann der Finanzaufwand über die gesamte Planperiode tief gehalten werden. Die EL Deckelung mit den Zusatzbeiträgen ist für den Anstieg beim Transferaufwand verantwortlich.

Aufwand	R 2016	B 2017	B 2018	P 2019	P 2020	P 2021	P 2022
Personalaufwand	23'322'229	17'583'750	17'217'430	17'299'579	17'443'372	17'588'603	17'731'466
Sach- und übriger Betriebsaufwand	8'508'069	8'826'000	9'490'470	8'981'385	9'090'911	8'994'987	9'031'753
Abschreibungen Verwaltungsvermögen	2'689'658	2'631'800	2'491'510	2'789'285	2'794'734	3'072'885	3'077'878
Finanzaufwand	305'480	326'500	282'000	305'581	328'797	349'386	366'824
Einlagen in Fonds u. Spezialfinanzierung	617'143	137'320	102'900	204'610	211'457	204'266	195'435
Transferaufwand	14'001'536	14'679'550	15'728'790	15'447'816	15'598'604	15'752'914	15'910'837
Ausserordentlicher Aufwand	0	0	0	0	0	0	0
Interne Verrechnungen	1'109'200	1'168'530	1'130'800	1'130'800	1'130'800	1'130'800	1'130'800
Aufwand	50'553'315	45'353'450	46'443'900	46'159'056	46'598'675	47'093'842	47'444'993

Ertrag nach Artengliederung

Der Ertrag nach Artengliederung zeigt die Höhe der einzelnen Erträge nach HRM2 an. In den nächsten Jahren wird mit einer konstanten, leicht positiven Entwicklung der Steuererträgen gerechnet. Der Transferertrag enthält den höheren Finanzausgleich sowie die Kompensationszahlungen.

Ertrag	R 2016	B 2017	B 2018	P 2019	P 2020	P 2021	P 2022
Fiskalertrag	22'306'342	22'333'000	22'554'380	22'779'974	23'007'824	23'237'952	23'470'381
Regalien und Konzessionen	252'517	253'100	265'100	265'100	265'100	265'100	265'100
Entgelte	9'353'425	9'692'460	9'556'060	9'406'430	9'406'430	9'406'430	9'406'430
Verschiedene Erträge	2'675	17'000	0	0	0	0	0
Finanzertrag	1'453'593	1'563'400	1'530'110	1'610'110	1'610'110	1'610'110	1'610'110
Entnahmen Fonds u. Spezialfinanzierungen	1'540'330	307'700	447'750	396'463	390'891	385'340	400'409
Transferertrag	8'761'835	9'397'530	11'332'870	11'222'428	11'055'587	10'976'583	11'002'854
Ausserordentlicher Ertrag	0	0	0	0	0	0	0
Interne Verrechnungen	1'109'200	1'168'530	1'130'800	1'130'800	1'130'800	1'130'800	1'130'800
Ertrag	44'779'918	44'732'720	46'817'070	46'811'304	46'866'741	47'012'314	47'286'084

Funktionale Gliederung

Die Funktionale Gliederung zeigt die Höhe des Nettoaufwands in den einzelnen Bereichen nach HRM2 an. Die Kosten für die Allgemeine Verwaltung steigen wegen dem ICT Projekt und dem höheren Nettoaufwand bei den Verwaltungsliegenschaften. In der Funktionalen Gliederung enthält die Soziale Sicherheit neu die Zusatzbeiträge in Folge der EL-Deckelung. Der höhere Finanzausgleich führt zum besseren Ergebnis im Bereich Finanzen und Steuern.

Funktionale Gliederung	R 2016	B 2017	B 2018	P 2019	P 2020	P 2021	P 2022
Allgemeine Verwaltung	-3'085'651	-3'264'720	-3'721'990	-3'615'242	-3'655'156	-3'724'857	-3'751'605
Öffentliche Ordnung und Sicherheit	-1'159'053	-1'219'470	-1'266'330	-1'242'347	-1'323'271	-1'222'590	-1'229'701
Bildung	-11'201'272	-11'628'020	-11'468'200	-11'522'524	-11'611'817	-11'877'581	-11'938'572
Kultur, Sport, Freizeit, Kirche	-110'877	-1'442'970	-1'558'420	-1'565'723	-1'570'556	-1'606'404	-1'604'259
Gesundheit	-2'302'267	-2'170'200	-2'559'100	-2'559'125	-2'562'150	-2'562'176	-2'562'202
Soziale Sicherheit	-8'613'474	-8'715'180	-9'298'460	-9'065'298	-9'226'602	-9'391'534	-9'560'184
Verkehr	-1'797'073	-1'742'350	-1'655'030	-1'660'173	-1'707'104	-1'755'890	-1'816'398
Umweltschutz und Raumordnung	-955'014	-357'240	-246'460	-361'051	-358'802	-356'555	-354'309
Volkswirtschaft	209'817	191'400	200'900	205'900	207'900	209'900	210'900
Finanzen und Steuern	23'241'466	29'728'020	31'946'260	32'037'830	32'075'623	32'206'158	32'447'421
Ergebnis	-5'773'398	-620'730	373'170	652'248	268'066	-81'528	-158'909

Globalbudgets

Diese Tabelle zeigt die Entwicklung der Globalbudgets über die Planjahre. Die Saldi der Aufgabenbereiche des Jahres 2018 bilden das Budget. Die Informationen zu den einzelnen Globalbudgets finden Sie im Mittelteil des IAFP (Kapitel Aufgabenbereiche).

	R 2016	B 2017	B 2018	P 2019	P 2020	P 2021	P 2022
Ergebnis	-5'773'398	-620'730	373'170	652'248	268'066	-81'528	-158'909
Gemeindeentwicklung und Hochbau	-15'448	-190'520	-328'510	-256'120	-276'772	-327'037	-335'176
Räumliche Entwicklung und Baugesuche	-354'641	-372'940	-376'180	-513'824	-555'889	-627'550	-656'515
Wirtschaft	209'817	191'400	200'900	205'900	207'900	209'900	210'900
Immobilienmanagement	129'377	-8'980	-153'230	51'804	71'217	90'613	110'439
Leben in Birsfelden	-2'343'468	-2'272'140	-2'468'110	-2'411'182	-2'421'295	-2'462'434	-2'465'592
Freizeit, Kultur und Sport	-1'204'828	-1'181'840	-1'267'120	-1'298'028	-1'308'971	-1'350'939	-1'354'927
Familienergänzende Angebote	-612'560	-563'590	-674'000	-604'500	-604'500	-604'500	-604'500
Angebote für Jugendliche u. Kinder	-526'079	-526'710	-526'990	-508'654	-507'824	-506'995	-506'165
Sicherheit	-295'787	-355'400	-332'690	-338'680	-419'576	-318'867	-325'950
Polizei	-59'484	-168'540	-182'030	-186'944	-192'214	-197'541	-202'922
Feuerwehr	3'084	93'120	87'430	48'718	-27'632	76'685	74'270
Bevölkerungsschutz	-239'388	-279'980	-238'090	-200'454	-199'730	-198'011	-197'298
Umwelt, Ver- und Entsorgung	1'618'623	232'720	-42'440	118'601	135'362	138'063	118'505
Umweltschutz	-719'718	-59'750	-66'580	-59'410	-59'242	-59'075	-58'908
Abfallvermeidung und Abfallbeseitigung	130'653	-4'750	41'970	43'111	44'246	45'381	46'516
Wasserversorgung	355'257	137'320	60'930	161'499	167'211	158'885	148'919
Abwasserbeseitigung	131'233	-299'650	-444'450	-396'463	-390'891	-385'340	-400'409
Multimedienetz (MMN)	1'721'198	459'550	365'690	369'864	374'038	378'212	382'386
Strassen, Grünflächen und öffentlicher Verkehr	-2'202'652	-2'291'740	-2'188'610	-2'191'513	-2'236'363	-2'283'070	-2'341'499
Strassen, Grünflächen und öffentlicher Verkehr	-2'202'652	-2'291'740	-2'188'610	-2'191'513	-2'236'363	-2'283'070	-2'341'499
Stadtbüro	-233'822	-207'950	-235'350	-237'134	-239'391	-241'670	-243'973
Stadtbüro	-233'822	-207'950	-235'350	-237'134	-239'391	-241'670	-243'973
Soziales	-6'476'784	-6'700'340	-6'427'570	-6'545'482	-6'696'936	-6'852'018	-7'010'818
Sozialhilfe	-5'034'979	-5'088'430	-5'328'550	-5'476'462	-5'627'916	-5'782'998	-5'941'798
Mietzinsbeiträge	-540'598	-450'000	-150'000	-150'000	-150'000	-150'000	-150'000
Kindes- und Erwachsenenschutz	-916'928	-878'700	-946'400	-916'400	-916'400	-916'400	-916'400
Asylwesen	15'721	-283'210	-2'620	-2'620	-2'620	-2'620	-2'620
Bildung	-11'162'511	-11'416'820	-11'316'700	-11'440'524	-11'529'817	-11'795'581	-11'856'572
Kindergarten, Primar-, und Musikschule	-11'162'511	-11'416'820	-11'316'700	-11'440'524	-11'529'817	-11'795'581	-11'856'572
Verwaltungsführung und Querschnittsfunktionen (QF)	15'338'450	22'581'460	23'713'150	23'954'283	23'952'853	24'061'086	24'302'165
Verwaltungsführung und QF	-10'360'668	-4'986'650	-5'044'380	-4'765'610	-4'809'507	-4'850'885	-4'889'221
Steuerveranlagung	28'618'528	29'571'230	31'755'080	31'867'165	31'925'077	32'073'073	32'328'614
Gesundheit	-2'302'267	-2'170'200	-3'339'100	-3'339'125	-3'342'150	-3'342'176	-3'342'202
Ausgleich Spezialfinanzierungen	-617'143	167'080	341'550	191'853	179'434	181'074	204'973

Mittelflussrechnung

Die Mittelflussrechnung zeigt die liquiditätswirksamen Geschäftsfälle während einer Periode. Für die Finanzierung der betriebsnotwendigen Investitionen ist ein entsprechender Cash Flow erforderlich. Die hohen betriebsnotwendigen Investitionen erfordern 2018 und in den Planjahren eine Fremdfinanzierung. Der Finanzierungssaldo zeigt den entsprechenden Finanzbedarf der Periode.

Cash Flow	R 2016	B 2017	B 2018	P 2019	P 2020	P 2021	P 2022
Total Aufwand	50'553'315	45'353'450	46'443'900	46'159'056	46'598'675	47'093'842	47'444'993
Total Ertrag	44'779'918	44'732'720	46'817'070	46'811'304	46'866'741	47'012'314	47'286'084
Ergebnis Erfolgsrechnung	-5'773'398	-620'730	373'170	652'248	268'066	-81'528	-158'909
Geldunwirksame Aufwände							
Abschreibungen	2'689'658	2'631'800	2'491'510	2'789'285	2'794'734	3'072'885	3'077'878
Einlagen in Fonds u. Spezialfinanzierungen	617'143	137'320	102'900	204'610	211'457	204'266	195'435
Interne Verrechnungen	1'109'200	1'168'530	1'130'800	1'130'800	1'130'800	1'130'800	1'130'800
Geldunwirksame Erträge							
Entnahmen Fonds u. Spezialfinanzierungen	-1'540'330	-307'700	-447'750	-396'463	-390'891	-385'340	-400'409
Interne Verrechnungen	-1'109'200	-1'168'530	-1'130'800	-1'130'800	-1'130'800	-1'130'800	-1'130'800
Cash Flow Erfolgsrechnung	-4'006'927	1'840'690	2'519'830	3'249'680	2'883'367	2'810'284	2'713'996
Investitionen							
Investitionen Ausgaben	-1'156'952	-2'355'000	-8'440'000	-6'365'000	-5'502'000	-5'085'000	-3'795'000
Investitionen Einnahmen	770'480	245'000	849'000	213'300	45'000	95'000	45'000
Finanzierungssaldo	-4'393'398	-269'310	-5'071'170	-2'902'020	-2'573'633	-2'179'716	-1'036'004
Entwicklung Bilanz (kalk.)							
Bestand Flüssige Mittel	3'504'176	3'504'176	3'504'176	3'504'176	3'504'176	3'504'176	3'504'176
Verzinsliche Schulden	21'357'142	21'626'452	26'697'622	29'599'642	32'173'275	34'352'992	35'388'996
Bilanzüberschuss	5'137'350	4'516'620	4'889'790	5'542'039	5'810'105	5'728'578	5'569'669

Investitionsrechnung: Budget 2018

Investitionen steuerfinanzierter Bereich:

Kredit	Aufgabenbereich	Liegenschaft/Strasse	Kurzbezeichnung	Kommentar	Kredit	2018
SV= Sondervorlagen, BU = Budgetkredit, NNB = Noch nicht beschlossen						
BU	Räumliche Entwicklung	Projekte	Projektplanung	STEP 2018	200'000	200'000
BU	Räumliche Entwicklung	Projekte	Quartierplanung	Sternenfeld	400'000	400'000
BU	Immobilienmanagement	Projekte	Quartierplanung	Sternenfeld Investitionsbeiträge		-339'000
NNB	Immobilienmanagement	Projekte	Zentrumsplanung	Evaluation Bauträger Zentrum	250'000	250'000
SV	Feuerwehr	Hofstrasse	Feuerwehrauto	TLF	550'000	550'000
SV	Feuerwehr	Hofstrasse	Beitrag	BGV		-165'000
NNB	Bildung	Div.	Erweiterungen	Schulraumplanung 2017	6'175'000	3'000'000
SV	Bildung	Div.	ICT	ICT Primarschulen	800'000	800'000
BU	MMN			Antennenanschlussgebühren		-5'000
BU	Freizeit, Kultur und Sport	Div.	Erneuerungen	Spielplätze Legat	300'000	300'000
BU	Freizeit, Kultur und Sport			Entnahme Legat		-300'000
BU	Freizeit, Kultur und Sport			Kunstrasen	460'000	460'000
NNB	Freizeit, Kultur und Sport	Technik	Technik	Schwimmhalle Technik	470'000	470'000
SV	Verkehr	Kirchstrasse-Friedhofstr.	Sanierung	Belagsarbeiten Kirchstrasse - Friedhofstr.	1'800'000	100'000
SV	Verkehr	Lavaterstrasse	Sanierung	Belagsarbeiten Lavaterstrasse	690'000	690'000
BU				Informatik Rechenzentrum	170'000	170'000
Total steuerfinanzierter Bereich						6'581'000

Sondervorlagen 2018 (NNB=noch nicht beschlossen):

Die Sondervorlagen für die „Schulraumplanung“, die „Evaluation Bauträger Zentrum“ sowie die Kosten für die Schwimmhalle werden voraussichtlich nächstes Jahr der Gemeindeversammlung zum Beschluss vorgelegt.

Investitionen der Spezialfinanzierungen:

Wasserversorgung

	Aufgabenbereich	Liegenschaft/Strasse	Kurzbezeichnung	Kommentar	Kredit	2018
SV= Sondervorlagen, BU = Budgetkredit						
SV	Wasserversorgung	Lavaterstrasse	Sanierung	Leitungersatz Lavaterstrasse	500'000	500'000
SV	Wasserversorgung	Kirchstrasse-Friedhofstr.	Sanierung	Leitungersatz Kirchstrasse - Friedhofstr.	1'150'000	150'000
BU	Wasserversorgung	Stierackerweg	Sanierung	Leitungersatz Stierackerweg	350'000	350'000
BU	Wasserversorgung	Schutzzonen	Überprüfung	Schutzzonenüberprüfung	200'000	50'000
BU	Wasserversorgung			Wasseranschlussgebühren		-20'000
Total Wasserversorgung						1'030'000

Abwasserbeseitigung

	Aufgabenbereich	Liegenschaft/Strasse	Kurzbezeichnung	Kommentar	Kredit	2018
SV= Sondervorlagen, BU = Budgetkredit						
BU	Abwasserbeseitigung			Kanalisationsanschlussbeiträge		-20'000
Total Abwasserbeseitigung						-20'000
Total Einwohnergemeinde						7'591'000

Antrag des Gemeinderates

Der Gemeinderat beantragt der Gemeindeversammlung zu beschliessen:

1. Die Gemeindesteuern für das Jahr 2018 betragen unverändert:
 - Natürliche Personen: 62 %
 - Juristische Personen: 5,0 % des steuerbaren Ertrages als Ertragssteuern
 - Juristische Personen: 2,75 ‰ Kapitalsteuer
2. Allen Globalbudgets der Aufgabenbereiche 2018 und dem sich ergebenden Überschuss von CHF 373'170.- wird zugestimmt.
3. Dem Investitionsbudget 2018 mit Nettoinvestitionen von CHF 7'591'000.- wird zugestimmt.
4. Der IAFP 2018 – 2022 wird zur Kenntnis genommen.

Birsfelden, 24. Oktober 2017, GRB Nr. 392

NAMENS DER GEMEINDEVERSAMMLUNG

Der Präsident:



Ch. Hiltmann

Der Verwalter:



M. Schürmann