



Gemeinde Oberdorf

Nr. 194/19

E I N L A D U N G Z U R

E I N W O H N E R G E M E I N D E V E R S A M M L U N G
vom Montag, 17. Juni 2019, um 20.00 Uhr
im Singsaal der Sekundarschule Waldenburgertal

Traktanden:

- 1) Genehmigung Protokoll
- 2) Bericht der Geschäfts- und Rechnungsprüfungskommission 2018
- 3) Genehmigung Jahresrechnung 2018
- 4) Revision Personalreglement
- 5) Reglement über die Entschädigung der Behörden, Kommissionen und Nebenfunktionen
- 6) Kreditgenehmigung über Fr. 70'500.00 für die Sanierung der elektronischen Trefferanlage 300 Meter-Schiessanlage Wintenberg
- 7) Ersatzwahl eines Mitglieds der Natur- und Umweltschutzkommission
- 8) Verschiedenes

DER GEMEINDERAT

Das Mitteilungsblatt mit den detaillierten Erläuterungen kann auf der Gemeindeverwaltung einzeln oder als Abo bezogen werden. Ausserdem kann es auf unserer Homepage heruntergeladen werden:

<http://www.oberdorf.bl.ch/Politik/Gemeindeversammlung/>

Sie erreichen uns unter: Tel. 061 965 90 90 oder info@oberdorf.bl.ch

1. Genehmigung Protokoll

Beschlüsse der Einwohnergemeindeversammlung vom Montag, 25. März 2019 um 20.00 Uhr im Singsaal der Sekundarschule Waldenburgertal.

Auszug aus dem Detailprotokoll:

1. Genehmigung Protokoll

Das Protokoll der Versammlung vom 26. November 2018 wird mit 61 zu 0 Stimmen bei 1 Enthaltung genehmigt und der Verfasserin verdankt.

2. Kreditgenehmigung über Fr. 200'000.00 für den Umbau der Abwärtswohnung in der Primarschule Oberdorf

Die Versammlung genehmigt den Kredit über Fr. 200'000.00 für den Umbau der Abwärtswohnung in der Primarschule Oberdorf mit 44 zu 9 Stimmen bei 8 Enthaltungen.

3. Kreditgenehmigung über Fr. 1'160'000.00 für die Sanierung der Eimattstrasse inkl. dem Leitungersatz

Die Versammlung genehmigt den Kredit über Fr. 1'160'000.00 für die Sanierung der Eimattstrasse inkl. dem Leitungersatz mit 52 zu 1 Stimmen bei 9 Enthaltungen.

4. Kreditgenehmigung über Fr. 140'000.00 für die Überarbeitung des Zonenreglements Siedlung und des Teilzonenreglements Ortskern

Die Versammlung genehmigt den Kredit über Fr. 140'000.00 für die Überarbeitung des Zonenreglements Siedlung und des Teilzonenreglements Ortskern mit 60 zu 0 Stimmen bei 2 Enthaltungen.

5. Ersatzwahl eines Mitglieds der Natur- und Umweltschutzkommission

Für den freien Sitz in der Natur- und Umweltschutzkommission stellt sich niemand zur Wahl.

6. Verschiedenes

Die Versammlung nimmt die beiden Schlussabrechnungen «Umbau Neumattschulhaus» und «Verkehrssicherheitskonzept» zur Kenntnis.

2. Bericht der Geschäfts- und Rechnungsprüfungskommission Oberdorf für das Jahr 2018



Einwohnergemeinde Oberdorf BL
Geschäfts- und Rechnungsprüfungskommission

Jahresbericht 2018

Geschäfts- und Rechnungsprüfungskommission

1. Einleitung
2. Organisation / Teilnehmer GRPK
3. Sitzungen / Geschäfte GRPK
4. Feststellungen / Bemerkungen
5. Ausblick 2019
6. Schlusswort

Zu Traktandum Nr. 2 der Einwohnergemeindeversammlung vom 17. Juni 2019

1. Einleitung

Die Geschäftsprüfungskommission (GPK) besteht aus den 5 Mitgliedern der Rechnungsprüfungskommission (RPK), welche deren Aufgabe übernehmen. Gemäss Gemeindegesetz erstattet die GPK jeweils im ersten Halbjahr Bericht über ihre Feststellungen im vergangenen Jahr (im vorliegenden Bericht über 2017).

Aufgrund der Kombination von GPK und RPK, deckt der Jahresbericht beide Bereiche ab.

2. Organisation / Teilnehmer GRPK

Aus Zeitgründen hat sich unser GRPK Präsident Gérard Schmidli per Januar 2018 entschieden, das Präsidium abzugeben.

Die GRPK konstituiert sich somit ab Januar 2018 wie folgt:

- Präsident Dieter Lipp
- Vizepräsident Hansjörg Regenass
- Aktuar Michael Wild
- Mitglied Gérard Schmidli
- Mitglied Heinz Gautschin

Rücktritt von Gérard Schmidli

Auf Ende Dez. 2018 hat sich Gérard Schmidli nach 12 Jahren Mitglied der GRPK, davon mehrere Jahre als deren Präsident, entschieden, aus der GRPK zurückzutreten.

Wir seitens GRPK bedauern diesen Entscheid sehr.

Wir möchten es nicht unterlassen, ihm auch an dieser Stelle für sein ganz grosses Engagement und Fachwissen, wie auch für die tolle Kollegialität ausdrücklich zu Danken.

3. Sitzungen / Geschäfte GRPK

Insgesamt wurden 11 Sitzungen abgehalten:

- Jahresplanung GRPK v. 15. Jan. 2018, Protokoll 01-18
- Prüfung Abrechnung 2017 Kinder u. Jugendzahnpflege v. 26. Febr. 2018 Protokoll 02-18
- Rechnung 2017 der EWG und BG Protokoll 03-18
Total 4 Sitzungen:
-Vorbereitung GRPK vom 5. April 2018
-Fragerunde mit GR und Verwaltung v. 12. April 2018
-Belegkontrolle vom 16. April 2018
-Schlussbesprechung mit GR u. Verwaltung, 23. Apr. 2018
- Budget 2019, inkl AFP Protokolle 04 / 05 / 06 / 07-18
Total 4 Sitzungen:
-Vorbereitung GRPK vom 25. Sept. 2018
-Beratung AFP mit Gemeindepräsident, 8. Okt. 2018
-Fragerunde mit GR und Verwaltung vom 11. Okt. 2018
-Budgetberatung GRPK u. Beschlüsse vom 15. Okt. 2018
- Schlussabrechnungen Protokoll 08 – 18
-Umbau Neumattschulhaus und
-Verkehrssicherheitskonzept
geprüft gem. Sitzung vom 5. Nov. 2018

Zu Traktandum Nr. 2 der Einwohnergemeindeversammlung vom 17. Juni 2019

Details zu den Prüfungen und Geschäften können aus den jeweiligen Protokollen, Anträge und Berichten entnommen werden.

4. Feststellungen / Bemerkungen

Budget 2019 / Aufgaben- Finanzplan 2019 – 2024:

Die Budgetbesprechungen (Budget 2019) und insbesondere der Aufgaben und Finanzplan, AFP 2019 – 2024, ergaben innerhalb der GRPK intensivste Diskussionen.

Die Gründe dazu waren:

- Das Budget 2019 weist ein massives Defizit von CHF 0.8 Mio aus.
 - Dem Aufgaben und Finanzplan 2019 - 2024 ist nicht zu entnehmen, wie auf die Dauer ein ausgeglichener Finanzhaushalt erreicht werden soll.
- Im AFP wird mit einem laufenden Aufwandüberschuss von (minus) 500'000.- bis 600'000.- pro Jahr gerechnet. Daraus resultiert im Jahr 2024 ein Bilanzfehlbetrag (Überschuldung) der Einwohnergemeinde.

Aufgrund dieser Sachlage haben wir innerhalb der GRPK einen möglichen Antrag für Rückweisung des Budgets 2019 intensiv diskutiert und dies auch in der Budgetbesprechung mit dem Gemeindepräsident, P. Grumelli, diskutiert.

Die intensiven Budgetbesprechungen haben dazu geführt, dass sich der Gemeinderat entschlossen hat, eine Arbeitsgruppe „Gemeindestrukturen“ einzuberufen. Das Ziel dieser Arbeitsgruppe wird sein (im 1. Q / 2019) mögliche Verbesserungen der finanziellen Lage dem Gemeinderat als Diskussionspapier vorzuschlagen.

Dank dieser neuen Sachlage hat sich dann die GRPK entschlossen, der Gemeindeversammlung die Annahme des Budgets 2019 zu empfehlen.

5. Ausblick 2019

Aufgrund der sehr angespannten finanziellen Lage der Einwohnergemeinde, werden wir in der GRPK insbesondere auf die Rechnung 2018 und speziell auf das Budget 2020, inkl. dem Aufgaben- Finanzplan, unseren Schwerpunkt legen. Unsere Erwartung ist, dass der Gemeinderat mit gezielten Massnahmen auf der Ausgaben und Einnahmenseite mittelfristig (2 bis 3 Jahren) einen ausgeglichen Finanzhaushalt erreichen kann.

6. Schlusswort

Meinen Kollegen der GRPK möchte ich für das Einbringen ihrer verschiedenen Fachkompetenzen, ihrem Engagement und der geleisteten Arbeit herzlich danken.

Mit dem Gemeinderat und der Verwaltung haben wir eine gute Zusammenarbeit, und wir können auch kritische Themen immer sehr offen und konstruktiv diskutieren.

Dafür möchten wir uns beim Gemeinderat und der Verwaltung bestens bedanken.

Die sehr angespannte finanzielle Lage der Einwohnergemeinde wird nicht nur den Gemeinderat / Verwaltung, sondern auch uns in der GRPK weiterhin intensiv beschäftigen.

Oberdorf, 16. Mai 2019

GRPK Präsident



Dieter Lipp

Verteiler:
GRPK, Gemeinderat Oberdorf

ANTRAG

Der Gemeinderat beantragt Ihnen, den Bericht der Geschäfts- und Rechnungsprüfungskommission zur Kenntnis zu nehmen.

Zu Traktandum Nr. 3 der Einwohnergemeindeversammlung vom 17. Juni 2019

3. Genehmigung Jahresrechnung 2018

Das Rechnungsjahr 2018 schliesst mit einem Mehraufwand von Fr. 617'112.84 ab. Budgetiert war ein Mehraufwand von Fr. 539'698.00 was eine Differenz von Fr. 77'414.84 bedeutet.

Kostensteigerungen gegenüber dem Budget und dem Rechnungsjahr 2017 sind wie bisher in den drei Bereichen Bildung, Gesundheit und Soziale Sicherheit zu verzeichnen.

Die gesamte Funktion 2 «Bildung» weist gegenüber dem Budget einen Mehraufwand von Fr. 75'924.00 aus. Eine etwas detaillierte Betrachtung des Bereiches Bildung (ohne Schulliegenschaften) zeigt seit 2014 eine Kostensteigerung von rund Fr. 100'000.00. Hier sind die Kosten hauptsächlich von der Anzahl Schüler und den nötigen Fördermassnahmen abhängig.

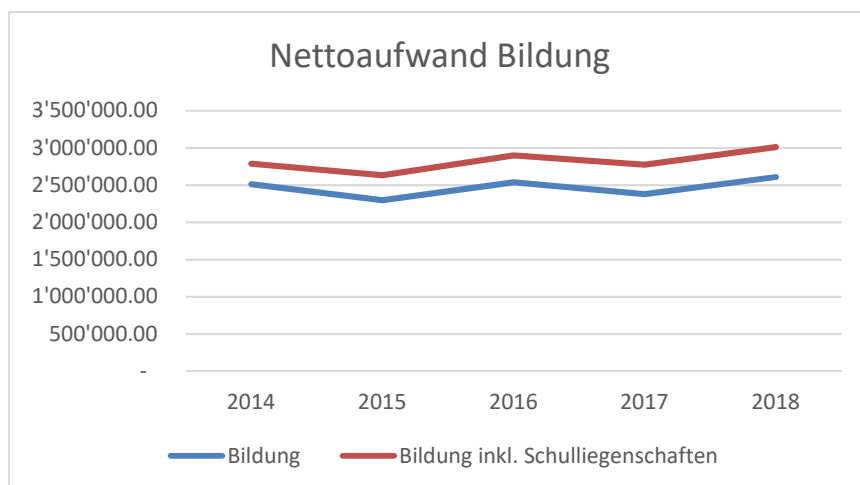
Kommt noch der Aufwand für die Schulliegenschaften hinzu, liegt die Kostensteigerung bei rund Fr. 220'000.00. Die Kosten für die Liegenschaften hängen stark davon ab, welche Unterhaltsarbeiten vorgenommen oder welche Maschinen/Geräte ersetzt werden müssen.

Bildung Nettoaufwand					Differenz
	2018	2017	2016	2015	2014
Anzahl Kinder	215	210	215	178	170
Kindergarten	451'788.22	441'161.99	442'018.30	366'007.35	361'321.65
Primarschule	1'885'836.95	1'693'475.61	1'854'760.50	1'704'954.55	1'932'327.26
Musikschule	110'332.00	103'060.00	101'566.70	108'563.70	110'572.60
Schulergänzende Tagesbetreuung	16'431.65	17'182.25	17'130.05	3'625.77	9'185.00
Schulleitung / Sekretariat	145'086.75	123'937.02	125'176.45	115'776.95	101'825.05
Total	2'609'475.57	2'378'816.87	2'540'652.00	2'298'928.32	2'515'231.56
Mehraufwand/Mehrertrag gegenüber dem Vorjahr	230'658.70	-161'835.13	241'723.68	-216'303.24	

94'244.01

Bildung Nettoaufwand					Differenz
	2018	2017	2016	2015	2014
Bildung inkl. Schulliegenschaften Total	3'011'812.59	2'775'400.92	2'901'901.72	2'634'251.25	2'788'661.60
Mehraufwand/Mehrertrag gegenüber dem Vorjahr	236'411.67	-126'500.80	267'650.47	-154'410.35	

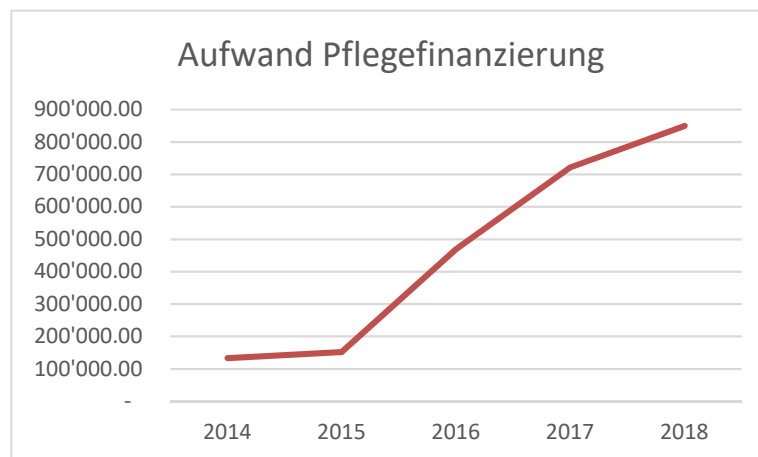
223'150.99



Zu Traktandum Nr. 3 der Einwohnergemeindeversammlung vom 17. Juni 2019

Die Pflegefinanzierung weist gegenüber dem Budget einen Mehraufwand von Fr. 199'956.80 auf. Seit der Einführung im Jahr 2014 sind die Kosten um etwas über Fr. 700'000.00 gestiegen. In den ersten beiden Jahren waren die Kosten auf einem tiefen Niveau, da das APH Gritt noch auf dem Allerheiligenberg ausgelagert war. Mit der Eröffnung des Neubaus zeigt sich ein enormer Anstieg. Einerseits bedingt durch die Anzahl der BewohnerInnen und deren Einstufung in die entsprechende Pflegestufe, andererseits wurden (und werden) die Kosten pro Pflegestufe durch den Kanton nach oben angepasst. Beides ist durch die Gemeinde nicht zu beeinflussen.

Gesundheit Nettoaufwand	2018	2017	2016	2015	2014	Differenz 2018 - 2014
Pflegefinanzierung	849'956.80	722'081.25	468'613.25	152'096.45	133'259.65	716'697.15
Mehraufwand gegenüber dem Vorjahr	127'875.55	253'468.00	316'516.80	18'836.80		

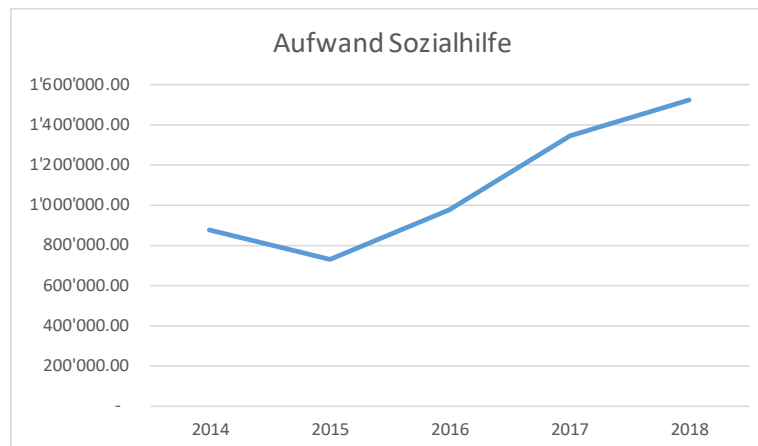


Die Ausgaben für die Sozialhilfe (Sozialhilfe, Sozialhilfe Asylbereich und Asylwesen) sind gegenüber dem Budget um 147'258.97 gestiegen.

Betrachtet man den Bereich Sozialhilfe detaillierter, zeigt sich auch hier ein massiver Kostenanstieg von rund Fr. 645'000.00 seit 2014. Ein Teil des Kostenanstiegs ist dem Wechsel vom Asylwesen in die Sozialhilfe Asylbereich geschuldet. Es handelt sich hier um Personen mit folgenden Aufenthaltsbewilligungen: vorläufig Aufgenommene (VA 7+), rechtskräftige Wegweisung, Nichteintretensentscheid (NEE), positiver Asylentscheid (B), und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge (VA F). Der Kanton beteiligt sich an den Unterstützungsleistungen für diejenigen, welche einen positiven Asylentscheid (B) haben, längstens aber 5 Jahre seit Einreise in die Schweiz. Ein Problem für die Gemeinde stellen die älteren Liegenschaften am Milcherweg und Mittleren Weg dar. Die zumeist tiefen Mieten führen dazu, dass sich Personen, welche von der Sozialhilfe abhängig sind, hier niederlassen. Die Sozialhilfe beschränkt zwar die Höhe der Mietkosten, trotzdem muss dieser Grenzwert aber so festgelegt werden, dass überhaupt eine Wohnung zu diesem Preis gefunden werden kann.

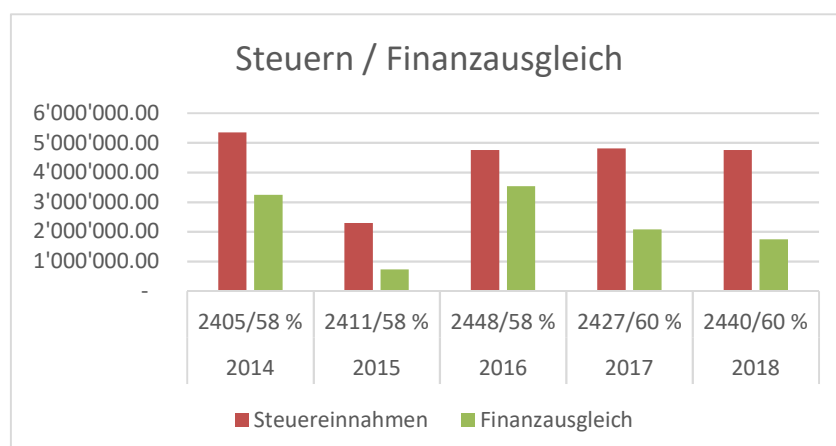
Zu Traktandum Nr. 3 der Einwohnergemeindeversammlung vom 17. Juni 2019

Sozialhilfe Nettoaufwand	2018	2017	2016	2015	2014	Differenz 2018 - 2014
Sozialhilfe	1'210'112.57	960'609.96	727'154.30	638'031.07	715'858.30	
Sozialhilfe Asylbereich	149'700.70	195'229.14	41'176.40	im Bereich Sozialhilfe integriert		
Asylwesen	-70'554.30	-44'454.60	-6'668.85	-93'052.10	-35'926.40	
Übriges Sozialwesen (Regionaler Dienst)	233'059.00	235'744.40	216'283.95	182'891.55	197'416.79	
Total	1'522'317.97	1'347'128.90	977'945.80	727'870.52	877'348.69	644'969.28
Mehraufwand/Mehrertrag gegenüber dem Vorjahr	175'189.07	369'183.10	250'075.28	-149'478.17		



Bei den Steuern zeigt sich ein weiterer Rückgang der Steuereinnahmen der juristischen Personen. Die Zunahme der Steuern der natürlichen Personen ist zu einem Teil dem Wechsel von Quellensteuer in ordentliche Steuerpflicht und einer einmaligen Zahlung zuzurechnen.

Steuern / Finanzausgleich	2018	2017	2016	2015	2014	Differenz 2018 - 2014
Anzahl Einwohner / Steuerfuss	2440 / 60 %	2427 / 60 %	2448 / 58 %	2411 / 58 %	2405 / 58 %	
Steuereinnahmen nat. Pers. laufendes Jahr	4'165'127.40	3'928'840.75	3'574'588.60	3'484'580.00	3'303'664.80	
Steuereinnahmen nat. Pers. Vorjahr	263'256.40	177'584.00	410'545.25	472'782.20	244'377.30	
Steuereinnahmen jur. Personen laufendes Jahr	261'738.65	497'743.65	521'375.20	473'162.55	1'730'451.45	
Steuereinnahmen jur. Personen Vorjahr	-31'832.80	49'159.85	86'487.30	-2'389'188.20	-58'380.95	
Quellensteuer	96'106.70	159'329.56	159'253.21	247'941.50	134'750.26	
Total	4'754'396.35	4'812'657.81	4'752'249.56	2'289'278.05	5'354'862.86	-600'466.51
Differenz zum Vorjahr	-58'261.46	60'408.25	2'462'971.51	-3'065'584.81		
Finanzausgleich	1'742'882.00	2'073'066.00	3'533'877.00	730'140.00	3'247'855.00	-1'504'973.00
Differenz zum Vorjahr	-330'184.00	-1'460'811.00	2'803'737.00	-2'517'715.00		



Zu Traktandum Nr. 3 der Einwohnergemeindeversammlung vom 17. Juni 2019

Dass das Ergebnis 2018 um Fr. 77'414.84 schlechter ausgefallen ist als budgetiert, ist der Ausfinanzierung der Unterdeckung der BL PK für die Lehrpersonen geschuldet. Nach einem sehr erfolgreichen Jahr 2017 der BL PK, konnte die Rückstellung mit der Rechnung 2017 um die Hälfte reduziert werden. Leider fiel die Rendite für das Jahr 2018 negativ aus und der Kanton hat uns angewiesen die Rückstellung erneut anzupassen. Für die Gemeinde Oberdorf bedeutete dies eine Aufstockung um Fr. 150'000.00.

Zahlen der Jahresrechnung 2018

	Rechnung 2018	Budget 2018	Rechnung 2017
Ertrag	11'180'565	10'059'678	10'723'153
Aufwand	11'797'677	10'599'376	10'679'662
Ertragsüberschuss			43'491
Aufwandüberschuss	617'113	539'698	

Liquidität

Alle Ausgaben aus der Erfolgs- und Investitionsrechnung konnten im Jahr 2018 mit eigenen Mitteln gedeckt werden.

Eigenkapital

Das Eigenkapital beläuft sich per 31.12.2018 auf Fr. 3'419'218.42 und hat im Laufe des Jahres folgende Veränderung erfahren:

Anfangsbestand 01.01.2018	Fr. 4'036'331.26
Mehraufwand Rechnung 2018	Fr. 617'112.84
Eigenkapital 31.12.2018	Fr. 3'419'218.42

Nachfolgend die grösseren Abweichungen der Jahresrechnung 2018 gegenüber dem Budget 2018 und der Rechnung 2017.

Ertrag

Der Ertrag von Fr. 11'180'565 liegt Fr. 1'120'887 über dem Budget 2018 und Fr. 457'412 über dem Vorjahreswert.

	Abweichung der Kostenarten	
	Budget 2018	Rechnung 2017
Steuereinnahmen	+ 324'396	- 58'261

Die Steuereinnahmen sind gegenüber dem Budget 2018 angestiegen. Gegenüber der Rechnung 2017 ist hingegen ein Rückgang zu verzeichnen, der vor allem auf die tieferen Ertragssteuern der juristischen Personen zurückzuführen ist.

Zu Traktandum Nr. 3 der Einwohnergemeindeversammlung vom 17. Juni 2019

	Abweichung der Kostenarten	
	Budget 2018	Rechnung 2017
Entgelte	+ 254'417	+ 156'115

Die höheren Einnahmen sind aufgrund der geleisteten Parkplatzersatzgaben, welche aber über den Aufwand in die Bilanz verbucht werden, sowie die gestiegenen Rückerstattungen von Dritten entstanden.

Verschiedene Erträge	+ 159'269	+ 120'897
-----------------------------	-----------	-----------

Einnahmen aus der Investitionsrechnung (Anschlussgebühren Abwasser), welche nicht zur Abschreibung des Verwaltungsvermögens verwendet werden konnten, da keines mehr vorhanden war. Der Überschuss musste in die Erfolgsrechnung gebucht werden.

Finanzertrag	+ 52'864	- 3'651
---------------------	----------	---------

Gegenüber dem Budget stiegen die Einnahmen aus den Verzugszinsen Steuern.

Entnahme aus Fonds/Spezialfinanzierungen	- 7'342	+ 46'566
---	---------	----------

Zusätzliche Entnahme aus dem Fonds „Schutzraumbauten“ für die Sanierungsarbeiten MZH-Vorplatz, welche die Zivilschutzanlage betrafen.

Tansferertrag	+ 346'435	+ 186'464
----------------------	-----------	-----------

Höherer Sonderlastenausgleich aufgrund der hohen Anzahl Schüler und deren Entfernung zum Schulort, der Anzahl der Sozialhilfeempfänger und der Nicht-Siedlungsfläche. Ausserdem gab es eine einmalige EL-Kompensationszahlung an die Gemeinde aufgrund der Fairness-Initiative. Der Finanzausgleich ist aufgrund der höheren Steuereinnahmen 2017 hingegen tiefer ausgefallen.

Aufwand

Der Aufwand von Fr. 11'797'677 liegt Fr. 1'198'301 über dem Budget 2018 und Fr. 1'118'015 über dem Vorjahreswert.

	Abweichung der Kostenarten	
	Budget 2018	Rechnung 2017
Personalaufwand	+ 342'411	+ 444'939

Die Löhne der Lehrpersonen bzw. der Schulleitung sind höher ausgefallen. Dies da eine zusätzliche EK-Klasse geführt werden musste, es mehr ISF und DaZ-Stunden brauchte und es zahlreiche Stellvertretungen aufgrund von Krankheit und Mutterschaft gab.

Sachaufwand	+ 76'450	+ 111'263
--------------------	----------	-----------

Höhere Kosten im Bereich KESB & BB. Umbuchung der Kosten für die Sanierungsarbeiten MZH-Vorplatz, welche die Zivilschutzanlage betrafen. Damit die Kosten über den Fonds „Schutzraumbauten“ gedeckt werden konnten, musste der Aufwand von der Investitionsrechnung in die Erfolgsrechnung verbucht werden.

Zu Traktandum Nr. 3 der Einwohnergemeindeversammlung vom 17. Juni 2019

	Abweichung der Kostenarten	
	Budget 2018	Rechnung 2017
<i>Einlage in Fonds/Spezialfinanzierungen</i>	+ 73'188	+ 30'397
Einlage der Einnahmen aus der Parkplatzersatzabgabe in den Fonds.		
<i>Transferaufwand</i>	+ 740'332	+ 517'612
Höhere Kosten für die Sozialhilfe und Pflegefinanzierung.		

Zusammenfassung einiger Zahlen aus der Jahresrechnung:

	Rechnung 2018	Rechnung 2017
Ergebnis	-617'113	43'491
Eigenfinanzierung	-442'068	209'268
Nettoinvestitionen	233'877	57'699
Finanzierungssaldo	-675'944	151'569

ANTRAG

Der Gemeinderat beantragt Ihnen, die Jahresrechnung der Einwohnergemeinde für das Jahr 2018 in der vorliegenden Form zu genehmigen.

Die detaillierte Jahresrechnung 2018 der Einwohnergemeinde kann ab sofort auf der Gemeindeverwaltung bezogen oder von unserer Homepage unter www.oberdorf.bl.ch heruntergeladen werden. Besten Dank.



Einwohnergemeinde Oberdorf BL

Geschäfts- und Rechnungsprüfungskommission

Bericht der Geschäfts- und Rechnungsprüfungskommission zur Jahresrechnung 2018

An die Gemeindeversammlung der Einwohnergemeinde Oberdorf/BL

Als Geschäfts- und Rechnungsprüfungskommission haben wir die Jahresrechnung der Einwohnergemeinde Oberdorf/BL, bestehend aus Erläuterungen, Bilanz, Erfolgsrechnung, Investitionsrechnung und Anhang für das am 31. Dezember 2018 abgeschlossene Rechnungsjahr geprüft.

Verantwortung des Gemeinderates

Der Gemeinderat ist für die Aufstellung der Jahresrechnung in Übereinstimmung mit den kantonalen und kommunalen gesetzlichen Vorschriften verantwortlich. Diese Verantwortung beinhaltet die Ausgestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung eines internen Kontrollsystems mit Bezug auf die Aufstellung der Jahresrechnung, die frei von wesentlichen falschen Angaben als Folge von Verstössen oder Irrtümern ist. Darüber hinaus ist der Gemeinderat für die Anwendung sachgemässer Rechnungslegungsmethoden sowie die Vornahme angemessener Schätzungen verantwortlich.

Verantwortung der Geschäfts- und Rechnungsprüfungskommission

Unsere Verantwortung ist es, aufgrund unserer Prüfung ein Prüfungsurteil über die Jahresrechnung abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften (§ 55 Abs. 4 GRV vom 14.02.2012, SGS 180.10) vorgenommen. Die Prüfung haben wir so zu planen und durchzuführen, dass wir hinreichende Sicherheit gewinnen, ob die Jahresrechnung frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen zur Erlangung von Prüfungsnachweisen für die in der Jahresrechnung enthaltenen Wertansätze und sonstigen Angaben. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst eine Beurteilung der Risiken wesentlicher falscher Angaben in der Jahresrechnung als Folge von Verstössen oder Irrtümern ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Prüfer das interne Kontrollsystem, soweit es für die Aufstellung der Jahresrechnung von Bedeutung ist, um die den Umständen entsprechenden Prüfungshandlungen festzulegen, nicht aber um ein Prüfungsurteil über die Wirksamkeit des internen Kontrollsystems abzugeben. Die Prüfung umfasst zudem die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Plausibilität der vorgenommenen Schätzungen sowie eine Würdigung der Gesamtdarstellung der Jahresrechnung. Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise eine ausreichende und angemessene Grundlage für unser Prüfungsurteil bilden.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht die Jahresrechnung für das am 31. Dezember 2018 abgeschlossene Rechnungsjahr den kantonalen und kommunalen gesetzlichen Vorschriften. Die Jahresrechnung vermittelt ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage.

Hervorhebung von Sachverhalten

Ohne unser Prüfungsurteil einzuschränken, machen wir auf Sachverhalte aufmerksam:

- Ohne die Sondereffekte
 - Zahlung des Kantons von CHF 253'946 aus der Fairnessinitiative (Ertrag)
 - Anpassung der Rückstellung (Aufwand) zur Ausfinanzierung der Deckungslücke der PK Lehrpersonen von CHF 150'000
 würde der **Aufwandüberschuss** um ca. CHF 104'000 höher ausfallen (CHF 721'000).
- Der **Bilanzüberschuss** per 31.12.2018 beträgt ca. CHF 3.42 Mio.
- Die Ausgaben in den Bereichen der Pflegefinanzierung, des Sozial-/Asylwesens und des Kinder und Erwachsenenschutzes, belasten die Erfolgsrechnung erheblich.
 - Eine Entlastung der Erfolgsrechnung ist aufgrund der Annahme des Gegenvorschlags zur **Ausgleichsinitiative** ab 2019 zu erwarten.
- Die Investitionstätigkeit ist mit einem Investitionsanteil von 6% nach wie vor schwach. Im Durchschnitt der vergangenen 5 Jahre beträgt dieser 4%.
- Die Gemeinde ist weiterhin **schuldenfrei**.
Tatsache ist, dass dies nur dank des (Geld)Mittelzuflusses durch die Vereinnahmung (Cash) hoher Anschlussbeiträge in den spezialfinanzierten Bereichen (SF Wasserversorgung und SF Abwasserentsorgung) möglich war.
Aus dem Betrieb (allgemeiner oder steuerfinanzierter Haushalt) kann sich die Gemeinde nicht finanzieren.

Berichterstattung aufgrund weiterer gesetzlicher Vorschriften

Wir bestätigen, dass wir gemäss § 98 GemG SGS 180 unabhängig sind und keine mit unserer Unabhängigkeit nicht vereinbare Sachverhalte vorliegen.

Antrag

Wir beantragen, die Jahresrechnung per 31. Dezember 2018 mit Aktiven und Passiven von CHF 10'387'754.18 und einem **Aufwandüberschuss** von CHF 617'112.84 zu **genehmigen**.

Oberdorf, 7. Mai 2019

Geschäfts- und Rechnungsprüfungskommission
Oberdorf/BL



Dieter Lipp
Präsident



Michael Wild
Aktuar

Ergebnisse	Rechnung 2018	Budget 2018	Rechnung 2017	Veränderungen			
	Fr.	Fr.	Fr.	Voranschlag Fr.	%	Vorjahr Fr.	%
Laufende Rechnung							
Ertrag	11'180'565	10'059'678	10'723'153	1'120'887	11	457'412	4
Aufwand	11'797'677	10'599'376	10'679'662	1'198'301	11	1'118'015	10
Ergebnis Laufende Rechnung	-617'113	-539'698	43'491	-77'415		-660'603	
Eigenfinanzierung							
Saldo Laufende Rechnung	-617'113	-539'698	43'491	-77'415	14	-660'603	
Abschreibungen Verw.-Vermögen	175'045	195'396	165'777	-20'351	-10	9'268	6
Zusätzliche Abschreibungen VV	-	-	-	-		-	-
Eigenfinanzierung / Cashflow	-442'067	-344'302	209'268	-97'765		-651'335	
Investitionsrechnung							
Ausgaben	655'851	506'000	238'031	149'851	30	417'820	176
Einnahmen	421'974	150'000	180'332	271'974	181	241'642	134
Nettoinvestitionen	233'877	356'000	57'699	-122'123		176'177	
Finanzierung							
Eigenfinanzierung	-442'067	-344'302	209'268	-97'765	28	-651'335	-311
Nettoinvestitionen	233'877	356'000	57'699	-122'123	-34	176'177	305
Finanzierungssaldo	-675'944	-700'302	151'568	24'358		-827'512	

Bilanz	31.12.2018	31.12.2017	Veränderung	
Aktiven	Fr.	Fr.	Fr.	%
Finanzvermögen	7'451'745	8'323'281	-871'536	-12
Verwaltungsvermögen allgemeiner Haushalt	2'813'454	2'533'105	280'349	10
Verwaltungsvermögen Spezialfinanzierungen Wasser	122'555	184'805	-62'250	-51
Verwaltungsvermögen Spezialfinanzierungen Abwasser	-	-	-	
Total Aktiven	10'387'754	11'041'191	-653'437	-6
Passiven	Fr.	Fr.	Fr.	%
Fremdkapital	3'386'886	3'396'768	-9'882	-0
Eigenkapital allgemeiner Haushalt	3'980'157	4'540'695	-560'538	-14
Eigenkapital	3'419'218	4'036'331	-617'113	-18
Vorfinanzierungen	431'283	447'007	-15'724	-4
Fonds und privatrechtliche Zweckbindungen	129'656	57'356	72'300	56
Eigenkapital Spezialfinanzierung Wasser	1'091'281	1'167'690	-76'409	-7
Eigenkapital Spezialfinanzierung Abwasser	1'757'387	1'756'499	888	0
Eigenkapital Spezialfinanzierung Abfall	172'043	179'539	-7'496	-4
Total Passiven	10'387'754	11'041'191	-653'437	-6

4. Revision Personalreglement

Mit dem Urteil des Kantonsgerichts im Falle des ehemaligen Ortspolizisten, wurde der Gemeinderat Oberdorf darauf hingewiesen, dass das Personalreglement in einigen Punkten verbessert werden muss. Vor allem die Funktionen im Nebenamt seien nicht richtig geregelt.

Mit Beginn der Überarbeitung zeigte sich schnell, dass das Personalreglement eine Totalrevision benötigt und dazu ein separates Reglement für die Entschädigungen von Behörden, Kommission und Nebenfunktionen erstellt werden muss.

Die beiden grössten Änderungen im Personalreglement betrifft die Lohnklassen und die Lohnfortzahlung. Die Lohnklassen sind neu im Anhang festgelegt und werden nicht wie bis anhin vom Kanton übernommen, dies auch im Hinblick auf die möglichen Änderungen des Kantons in diesem Bereich. Weiter hat auch die Höhe der Lohnfortzahlung im Unfall- bzw. Krankheitsfalle und bei Militär- und Zivildienst Anpassungen erfahren. Ausserdem wurden diverse §§ den Änderungen im kantonalen Personalreglement angepasst.

Nach einer fast 2jährigen Vorprüfung durch den Kanton, hat dieser dem vorliegenden Reglement die Genehmigung in Aussicht gestellt.

ANTRAG

Der Gemeinderat beantragt Ihnen, das Personalreglement zu genehmigen.

Zu Traktandum Nr. 4 der Einwohnergemeindeversammlung vom 17. Juni 2019

Revision Personalreglement – Synopse

Neues Reglement

Altes Reglement

Die Einwohnergemeindeversammlung Oberdorf, gestützt auf § 47 des Gemeindegesetzes vom 28. Mai 1970, erlässt folgendes Reglement:	Die Einwohnergemeindeversammlung Oberdorf, gestützt auf § 47 des Gemeindegesetzes vom 28. Mai 1970, erlässt folgendes Reglement:
A) Geltungsbereich und allgemeine Bestimmungen	
§ 1 Grundsätze und Instrumente der Personalpolitik (Zielparagraph) ¹ Die in diesem Reglement verwendeten Personenbezeichnungen gelten für beide Geschlechter. ² Der Gemeinderat bestimmt die Personalpolitik. Sie soll: 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 Mitarbeiter zu gewinnen und zu erhalten; c) die berufliche Eignungen und Fähigkeiten der Mitarbeiter aller Stufen entwickeln und fördern, d) im Rahmen der verfügbaren Mittel die Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten und Wiedereingliederung von Erwerbslosen fördern; e) flexible Arbeitsformen und flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen. ³ Der Gemeinderat schafft die Instrumente zur Personalpolitik, insbesondere zur Führung, Förderung und Beurteilung von Mitarbeitern, zu deren Aus- und Weiterbildung und zur Verwirklichung der Chancengleichheit.	§ 1 Grundsätze und Instrumente der Personalpolitik (Zielparagraph) Der Gemeinderat bestimmt die Personalpolitik. Sie soll: a) die Voraussetzungen schaffen, um die zur Erfüllung der Aufgaben der Gemeinde geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu erhalten b) den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeitswelt Rechnung tragen c) die berufliche und persönliche Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern d) die Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten fördern Der Gemeinderat schafft die Instrumente zur Personalpolitik, insbesondere zur Führung, Förderung und Beurteilung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, zu deren Aus- und Weiterbildung und zur Verwirklichung der Chancengleichheit.
§ 2 Geltungsbereich ¹ Dieses Reglement ordnet das Arbeits- und Entlohnungsverhältnis der öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	§ 2 Geltungsbereich ¹ Dieses Reglement ordnet die Arbeits- und Entlohnungsverhältnisse der vollzeits-, teilzeits- und ausstillsweise tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Rechte und Pflichten und die Vergütungen der Behörden, Kommissionen und nebenamtlich tätigen Personen der Einwohner- und Bürgergemeinde, soweit nicht kantonales Recht zur Anwendung kommt.

² Soweit dieses Reglement sowie die Verordnung und der jeweilige Arbeitsvertrag nichts anderes bestimmt, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts. ³ Enthält das kantonale Personalrecht keine entsprechende Regelung, finden die Bestimmungen des Obligationenrechts sinngemäss Anwendung. ⁴ Für die Lehrkräfte an der Primarschule sowie der Logopädie gilt das kantonale Personalgesetz. ⁵ Für Lehrverhältnisse in Berufen, die vom Bundesgesetz über die Berufsbildung erfasst sind, gilt der Lehrvertrag.	² Unter Vorbehalt abweichender Bestimmungen der kantonalen Schulgesetzgebung gilt dieses Reglement auch für die Lehrkräfte an den Kindergärten. ³ Für die Lehrkräfte an der Primarschule sowie der Logopädie gelten das kantonale Personalgesetz, das Schulgesetz sowie die diese Gesetze ergänzenden Erlasse ⁴ Für Lehrverhältnisse in Berufen, die vom Bundesgesetz über die Berufsbildung erfasst sind, gilt der Lehrvertrag.
§ 3 Behörden, Kommissionen und Nebenfunktionen ¹ Mitglieder von Behörden, Kommissionen und Nebenfunktionen sind alle, die mit der Erfüllung öffentlicher Aufgaben betraut und auf Amtsperiode oder für eine bestimmte Aufgabe gewählt sind. ² Das Reglement enthält folgende allgemeine Bestimmungen für die Mitglieder von Behörden und Kommissionen sowie für Inhaber von nebenamtlichen Funktionen der Gemeinde: a) Rechtsschutz (§ 28) b) Aufgabenerfüllung (§ 31) c) Pflicht zur Verschwiegenheit (§ 34) d) Ablehnung von Vorteilen (§ 35) e) Verantwortlichkeit (§ 62) f) Haftpflichtversicherung (§ 64)	Behörden und Kommissionen § 42 Amts- und Schweigepflicht / Geschenke Die Behörden- und Kommissionsmitglieder sind zur regelmässigen und pünktlichen Teilnahme an den Sitzungen verpflichtet. Behörde- und Kommissionsmitglieder sind verpflichtet, Feststellungen, die sie bei ihrer amtlichen Tätigkeit gemacht haben, gegenüber Aussenstehenden geheim zu halten, sofern das öffentliche oder ein privates Interesse dies erfordert. Wo Sitzungen nicht öffentlich sind, dürfen Äusserungen und Stellungnahmen der einzelnen Mitglieder nicht an Aussenstehende bekanntgegeben werden. Den Behörde- und Kommissionsmitgliedern ist es untersagt, im Zusammenhang mit ihren Amts- und Dienstpflichten Geschenke oder Provisionen anzunehmen.
	§ 43 Versicherungen Die Gemeinde schliesst die gesetzlich notwendigen Pauschalversicherungen gegen die Folgen von Berufsunfällen ab sowie die Haftpflicht- und Kautionsversicherungen. Sie bezahlt die betreffenden Prämien.
	§ 44 Entschädigungen Die Auszahlung der Entschädigungen erfolgt in der Regel auf Jahresende bzw. per Ablauf einer Amtsperiode.

§ 4 Mitarbeiter und Arbeitsverhältnis ¹ Die Mitarbeiter der Gemeinde stehen grundsätzlich in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.	§ 3 Öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde stehen im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis. Die Anstellung erfolgt durch die Unterzeichnung eines öffentlich-rechtlichen Vertrages. ² Soweit dieses Reglement keine Vorschriften enthält, werden die Bestimmungen der kantonalen Verwaltung angewendet.
§ 5 Stellenschaffung und -bewirtschaftung ¹ Die Schaffung neuer und die Aufhebung bestehender Stellen beschliesst die Gemeindeversammlung. ² Die Schaffung neuer und die Aufhebung bestehender Lehrerstellen der Primarschule sowie der Kindergärten werden vom Kreisschulrat beantragt.	§ 4 Stellenplan Die Schaffung neuer und die Aufhebung bestehender Stellen beschliesst die Gemeindeversammlung. Die Schaffung neuer und die Aufhebung bestehender Lehrerstellen der Primarschule sowie der Kindergärten werden vom Kreisschulrat beantragt. ¹
§ 6 Stellenausschreibung ¹ Freie oder neu geschaffene Stellen werden, auch bei voraussichtlicher interner Besetzung, mit einer angemessenen Anmeldefrist öffentlich ausgeschrieben.	§ 5 Stellenausschreibung ¹ Freie oder neu geschaffene Stellen werden, auch bei voraussichtlicher interner Besetzung, mit einer angemessenen Anmeldefrist öffentlich ausgeschrieben. ² Genügt das Ergebnis der Ausschreibung nicht, kann die Stelle durch Berufung besetzt werden.
§ 7 Anstellungsbehörde ¹ Anstellungsbehörde der Lehrkräfte ist der Schulrat. ² Anstellungsbehörde aller übrigen Mitarbeiter ist der Gemeinderat.	§ 6 Anstellungsbehörden ¹ Anstellungsbehörde der Lehrkräfte ist der Kreisschulrat. ² Anstellungsbehörde aller übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist der Gemeinderat.
B) Das Arbeitsverhältnis	
§ 8 Entstehung und Dauer des Arbeitsverhältnisses Das Arbeitsverhältnis entsteht durch schriftlichen Vertrag. Es ist in der Regel unbefristet.	
	§ 11 Aufgabenumschreibung Diese erfolgt als Anhang zum Arbeitsvertrag und in den organisatorischen Regelungen der Gemeinde.
§ 9 Probezeit ¹ Die ersten 3 Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. ² Die Probezeit kann in begründeten Fällen um 3 Monate verlängert werden.	§ 7 Probezeit Die Probezeit beträgt in der Regel drei Monate. Der Gemeinderat kann in speziellen Fällen davon abweichende Regelungen treffen.

³ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden.	
§ 10 Beendigungsgründe ¹ Das Arbeitsverhältnis endet aufgrund: a) ordentlicher Kündigung b) fristloser Kündigung c) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen d) Ablauf einer befristeten Anstellung e) Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität f) Erreichen der Altersgrenze g) Versetzung in den Ruhestand h) Tod	
§ 11 Kündigungsfrist, -termin und -form ¹ Die Frist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit beträgt für beide Parteien 3 Monate auf Monatsende. ² für den Verwalter und den Bauverwalter gilt nach beendeter Probezeit eine Kündigungsfrist von 6 Monaten. ³ Die Kompetenz für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Gemeinde, liegt bei jener Instanz, die gemäss § 7 die Anstellung beschliesst. ⁴ Erfolgt die Kündigung von Seiten der Gemeinde, so ist sie zu begründen und mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen. ⁵ Kündigungen seitens der Mitarbeiter sind schriftlich an den Gemeinderat zu richten. Lehrkräfte richten ihre Kündigung an den Schulrat.	§ 8 Kündigung Die Kündigungsfristen betragen: • 14 Tage während der Probezeit • einen Monat im ersten Dienstjahr • drei Monate ab dem zweiten Dienstjahr In besonderen Fällen kann vertraglich eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden. Als Kündigungstermin gilt jeweils das Ende eines Kalendermonates (ausgenommen während der Probezeit.) Die Kompetenz für die Auflösung der Arbeitsverhältnisse durch die Gemeinde liegt bei jener Instanz, die gemäss § 6 die Anstellung beschliesst. Erfolgt die Kündigung von Seiten der Gemeinde, so ist sie zu begründen und mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen. Kündigungen seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind schriftlich an den Gemeinderat zu richten. Lehrkräfte richten ihre Kündigung an die Ortsschulpflege.
§ 12 Ordentliche Kündigung ¹ Der Mitarbeiter kann das Arbeitsverhältnis ohne Grundangabe kündigen. ² Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber durch Kündigung aufgelöst werden, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen. Wesentliche Gründe liegen insbesondere vor:	§ 9 Auflösung des Arbeitsverhältnisses ¹ Nach Ablauf der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis vom Arbeitgeber durch Kündigung aufgelöst werden, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen. Wesentliche Gründe liegen vor, wenn:

a) wenn der Mitarbeiter dauernd oder langfristig an der Aufgabenerfüllung verhindert ist; b) wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und der Mitarbeiter die Annahme des neuen oder eines anderen zumutbaren Aufgabenbereichs ablehnt oder die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches nicht möglich ist; c) wenn Mängel in der Leistung oder im Verhalten trotz schriftlicher Verwarnung anhalten oder sich wiederholen; d) wenn der Mitarbeiter wichtige vertragliche oder gesetzliche Verpflichtungen verletzt hat; e) wenn der Mitarbeiter eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist. ³ Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist unzulässig, wenn sie im Zusammenhang steht mit: a) der ordnungsgemässen Aufgabenerfüllung und Durchsetzung gesetzlicher oder behördlicher Erlasse; b) der Tätigkeit als Interessenvertreter des Personals.	a) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dauernd oder langfristig an der Aufgabenerfüllung verhindert ist; b) die Arbeitsstelle aufgehoben wird c) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wiederholt ungenügende Leistungen erbringt; d) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen wiederholt verletzt hat.
§ 13 Fristlose Kündigung ¹ Aus wichtigen Gründen kann das Arbeitsverhältnis beidseitig jederzeit ohne Einhaltung von Fristen gekündigt werden. ² Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.	² Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig jederzeit ohne Einhaltung von Fristen aufgelöst werden. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.
§ 14 Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen ¹ Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit in gegenseitigem Einvernehmen durch schriftliche Vereinbarung aufgelöst werden.	
§ 15 Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität ¹ Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Tag an dem Anspruch auf eine Invalidenrente besteht. Die Kündigungsfrist ist hinfällig. ² Bei der Zusprechung einer Invalidenrente aufgrund einer Teilinvalidität kann ein neues Arbeitsverhältnis begründet werden.	⁴ Das Arbeitsverhältnis endet infolge Erreichens der Altersgrenze oder im Invaliditätsfall mit Einsetzen der Rentenzahlungen der beruflichen Vorsorgeeinrichtung, bzw. der Invalidenversicherung. Bei der Zusprechung einer Teilinvalidenrente ist das Arbeitsverhältnis neu abzuschliessen.

§ 16 Erreichen der Altersgrenze ¹ Das Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich am letzten Tag des Monats, in dem der Mitarbeiter das 65. Altersjahr vollendet hat. ² Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen über die Altersgrenze hinaus bis höchstens zur Vollendung des 70. Altersjahres verlängert werden. ³ Für Mitarbeiter, die im Rahmen befristeter Anstellungsverträge beschäftigt werden, gilt keine Altersgrenze.	
§ 17 Kündigung zu Unzeit ² Für die Kündigung zu Unzeit nach Ablauf der Probezeit gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts sinngemäss. ³ Im Falle unverschuldeter Krankheit oder unverschuldeten Unfalls beträgt die Sperrfrist jedoch im ersten Anstellungsjahr nach Ablauf der Probezeit 90 Tage, danach 180 Tage.	³ Die Bestimmungen über die Kündigung zur Unzeit sind nach Ablauf der Probezeit anzuwenden. Im Falle unverschuldeter Krankheit oder unverschuldeten Unfalls beträgt die Sperrfrist im ersten Anstellungsjahr 90 Tage, danach 180 Tage.
§ 18 Arbeitszeugnis ¹ Der Mitarbeiter erhält bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht. ² Der Mitarbeiter kann jederzeit während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über Leistung und Verhalten ausspricht. ³ Auf Verlangen des betroffenen Mitarbeiters hat sich das Zeugnis auf Angabe über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.	
§ 19 Disziplinarrecht ¹ Mitarbeiter, welche vorsätzlich oder fahrlässig ihre Dienstpflicht verletzen oder vernachlässigen, sind disziplinarisch zu bestrafen. ² Mögliche Disziplinar massnahmen sind: a) Verweis b) Geldbusse bis zu einem Monatsgehalt c) Versetzung mit gleicher oder geringerer Besoldung d) Herabsetzung der Besoldung e) Versetzung ins Provisorium f) Entlassung Die einzelnen Massnahmen können verbunden werden.	§ 10 Disziplinar massnahmen und -verfahren ¹ Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die vorsätzlich oder grobfahrlässig ihre Dienstpflichten verletzen oder vernachlässigen, sind disziplinarisch zu bestrafen. Dies gilt sinngemäss für ein mit der Ausübung des Dienstes unvereinbares Verhalten. ² Besteht gegenüber einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter der Verdacht eines solchen Disziplinar tatbestandes, so hat der Gemeinderat ein Disziplinarverfahren einzuleiten. ³ Er kann die beschuldigte Person vorläufig im Amt einstellen und ihre Besoldung während der Dauer des Verfahrens sperren. ⁴ Die beschuldigte Person ist von der Eröffnung eines Disziplinarverfahrens sofort schriftlich in Kenntnis zu setzen.

§ 20 Disziplinarverfahren

- ¹ Disziplinarbehörde für alle Mitarbeiter ist der Gemeinderat.
- ² In Bezug auf das Disziplinarverfahren und auf das rechtliche Gehör gelten die kantonalen Bestimmungen.
- ³ Die disziplinarische Verantwortlichkeit ist unabhängig von der strafrechtlichen Verfolgung. Jedoch ist ein Disziplinarverfahren während eines für den nämlichen Tatbestand hängigen Strafverfahrens zu sistieren. Vorbehalten bleibt die provisorische Einstellung im Amt.

- ⁵ Das Disziplinarverfahren ist so rasch als möglich abzuschliessen.
- ⁶ Disziplinarbehörde für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist der Gemeinderat.
- ⁷ Der Gemeinderat bestimmt im Einzelfall, wer als Untersuchungsorgan eingesetzt wird. Die Leitung der Untersuchung obliegt dem Gemeinderat, er beschliesst die Disziplinar-massnahmen.
- ⁸ Der beschuldigten Person sind die ihr vorgeworfenen Verfehlungen bekanntzugeben. Sie hat das Recht, dazu Stellung zu nehmen und die zu ihrer Entlastung dienenden Tatsachen und Beweise vorzubringen sowie ihre mündlichen Aussagen durch schriftliche Eingaben zu ergänzen.
- ⁹ Die beschuldigte Person ist auf die Möglichkeit der Verbeiständung aufmerksam zu machen.
- ¹⁰ Hält die Disziplinarbehörde die Beschuldigung für unbegründet, so stellt sie das Verfahren ein. Bejaht sie das Vorliegen eines Disziplinar-tatbestandes, so verhängt sie nach Massgabe des Verschuldens eine der nachstehenden Disziplinar-massnahmen.
- ¹¹ Disziplinar-massnahmen sind:
 - schriftlicher Verweis
 - Geldbusse analog der Bestimmungen des Gemeindegesetzes
 - Versetzung im Dienst, mit oder ohne Lohn-einbusse
 - Herabsetzung der Besoldung
 - befristete Versetzung ins Provisorium
 - Entlassung
- ¹² Bei geringfügigen Verletzungen der Dienstpflicht ist von einer Disziplinar-strafe abzusehen, sofern eine Ermahnung durch den Gemeinderat ausreicht.
- ¹³ Das Ergebnis der Disziplinar-untersuchung ist der betreffenden Person schriftlich zu eröffnen. Der Disziplinar-entscheid enthält den Tatbestand und eine Begründung. Bei Anordnung einer Disziplinar-massnahme ist der Entscheid des Gemeinderates mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.
- ¹⁴ Gegen disziplinarische Verfügungen des Gemeinderates kann innert 10 Tagen seit Zustellung schriftlich und begründet Beschwerde beim kantonalen Verwaltungsgericht in Liestal erhoben werden.
- ¹⁵ Diese Beschwerdemöglichkeit gilt nicht bei schriftlichen Verweisen.
- ¹⁶ Die Verhängung einer Disziplinar-massnahme berührt die strafrechtliche Verantwortung nicht.

	¹⁷ Wird wegen des gleichen Tatbestandes neben dem Disziplinarverfahren auch ein Strafverfahren durchgeführt, so kann der Entscheid über die disziplinarische Massnahme bis zur Beendigung des Strafverfahrens ausgesetzt werden. Vorbehalten bleibt die provisorische Einstellung im Amt. ¹⁸ Wird der Zweck einer in Frage stehenden Disziplinarmassnahme schon durch ein Strafurteil erreicht, so ist auf diese zu verzichten. ¹⁹ Das Urteil des Strafgerichtes ist für die Disziplinarbehörde nicht verbindlich.
C) Rechte im Einzelnen	
§ 21 Berufsbildung ¹ Die Berufsbildung umfasst alle grundlegenden Massnahmen zur Erlernung eines Berufes im Rahmen einer Tätigkeit bei der Gemeinde. ² Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten stellt die Gemeinde Ausbildungsplätze zur Verfügung.	
§ 22 Personalentwicklung ¹ Die Gemeinde fördert im Rahmen ihrer Bedürfnisse als Arbeitgeber mit geeigneten Massnahmen eine nachhaltige Personalentwicklung. ² Personalentwicklung umfasst alle Massnahmen, welche Mitarbeiter befähigen, die mit ihrer gegenwärtigen oder zukünftigen Funktion verbundenen Aufgaben zu erfüllen. ³ Personalentwicklungsmassnahmen können von den vorgesetzten Stellen angeordnet werden. ⁴ Der Gemeinderat regelt die Handhabung.	§ 24 Weiterbildung / Fortbildung Der Gemeinderat fördert und unterstützt die Weiter- und Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
§ 23 Arbeitsverpflichtung und Kostentragung ¹ Mit der Bewilligung von nicht angeordneten Personalentwicklungsmassnahmen können wahlweise oder kumulativ eine befristete Verpflichtung zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und die Pflicht zur Kostentragung verbunden werden.	
§ 24 Mitarbeitergespräch ¹ Der Vorgesetzte führt mit dem Mitarbeiter mindestens einmal pro Jahr ein Mitarbeitergespräch.	
§ 25 Erwerbstätigkeit ausserhalb des Anstellungsverhältnisses ¹ Die Ausübung einer Erwerbstätigkeit ausserhalb des Arbeitsverhältnisses bedarf der Bewilligung des Gemeinderates.	§ 14 Nebenbeschäftigung Entgeltliche Nebenbeschäftigungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Vollpensum bedürfen der Bewilligung des Gemeinderates.

² Die Bewilligung darf nur verweigert werden wenn: a) das Arbeitspensum und die Erwerbstätigkeit ausserhalb desselben mehr als ein Vollpensum ergeben; b) die Erwerbstätigkeit ausserhalb des Arbeitsverhältnisses die Aufgabenerfüllung beeinträchtigt; c) die Erwerbstätigkeit ausserhalb des Arbeitsverhältnisses den Interessen der Gemeinde zuwider läuft.	
§ 26 Öffentliche Ämter ¹ Beabsichtigt ein Mitarbeiter sich für ein öffentliches Amt zur Verfügung zu stellen, hat er den Gemeinderat vorgängig darüber zu informieren und eine Bewilligung einzuholen. ² Beurlaubung und Besoldung bei der Ausübung eines Mandates in Bund, Kanton oder Gemeinde sowie in kirchlichen und gemeinnützigen Institutionen werden von Fall zu Fall durch den Gemeinderat geregelt.	§ 21 Öffentliche Ämter Beurlaubung und Besoldung bei der Ausübung eines Mandates in Bund, Kanton oder Gemeinde sowie in kirchlichen und gemeinnützigen Institutionen werden von Fall zu Fall durch den Gemeinderat geregelt. Die Annahme öffentlicher Ämter ist grundsätzlich bewilligungspflichtig.
§ 27 Mitsprache ¹ Die Mitarbeiter haben das Mitspracherecht in allen sie betreffenden Fragen.	§ 23 Mitsprache Dem Personal ist das Mitspracherecht in den sie betreffenden Fragen zugesichert.
§ 28 Rechtsschutz ¹ Die Gemeinde gewährt den Mitarbeitern Rechtsschutz, wenn gegen sie von Dritten im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit für die Gemeinde ein gerichtliches Verfahren angehoben wird. ² 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. ³ Der Gemeinderat entscheidet über Art und Umfang des Rechtsschutzes.	
D) Pflichten im Einzelnen	
§ 29 Anerkennung des Reglements ¹ Mit der Anstellung anerkennen die Mitarbeiter die Bestimmungen des Reglements.	§ 12 Anerkennung des Reglements Mit der Anstellung anerkennen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Bestimmungen dieses Reglements.
§ 30 Arbeitszeit ¹ Die Sollarbeitszeit richtet sich nach der vom Regierungsrat jährlich festgelegten Jahresarbeitszeit. ² Individuelle und flexible Arbeitsformen sind möglich.	§ 15 Arbeitszeit Die Arbeitszeit ist in der Verordnung I geregelt.

§ 31 Arbeitsleistung und Sorgfaltspflicht ¹ Die Mitarbeiter sind zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet. ² Sie haben die ihnen übertragenen Aufgaben gewissenhaft und effizient auszuführen, dabei die Weisungen ihrer Vorgesetzten zu befolgen und die Interessen der Gemeinde zu wahren.	§ 13 Arbeitsleistung Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ihre Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen und die Weisungen ihrer Vorgesetzten zu befolgen.
§ 32 Pflicht zu ausserordentlichem Einsatz ¹ Kleine Schwankungen in der Arbeitsbelastung werden im Rahmen der Gleitzeitregelung ausgeglichen. ² Bei Mehrarbeit von erheblichem Umfang können die Mitarbeiter im Rahmen der Zumutbarkeit vorübergehend über die ordentliche oder vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden. Die Überzeit wird von den Vorgesetzten angeordnet und durch Gewährung von Freizeit oder in ausserordentlichen Fällen durch Entschädigung ausgeglichen.	§ 17 Überzeitarbeit Kleinere Schwankungen in der Arbeitsbelastung werden im Rahmen der Gleitzeitregelung ausgeglichen. Bei Mehrarbeit von erheblichem Umfang wird von den Vorgesetzten Überzeit angeordnet, welche durch Freizeitgewährung oder in ausserordentlichen Fällen durch Entschädigung ausgeglichen wird.
§ 33 Vorübergehende Zuweisung anderer Arbeit ¹ Im Bedarfsfall kann der Gemeinderat den Mitarbeiter weitere, andere oder zusätzliche Tätigkeiten zuweisen. Auf die Berufsbildung und Eignung ist Rücksicht zu nehmen. Stellvertreterstätigkeit ist in der Regel in der Besoldung inbegriffen.	§ 16 Weitere und andere Aufgaben Im Bedarfsfall kann der Gemeinderat den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weitere, andere oder zusätzliche Tätigkeiten zuweisen. Auf die Berufsbildung und Eignung ist Rücksicht zu nehmen. Stellvertreterstätigkeit ist in der Regel in der Besoldung inbegriffen.
§ 34 Schweigepflicht ¹ Die Mitarbeiter sind zur Verschwiegenheit über alle dienstlichen Angelegenheiten verpflichtet. Diese Pflicht bleibt auch nach Beendigung der Anstellungszeit bestehen.	§ 18 Schweigepflicht / Geschenke Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur Verschwiegenheit über alle dienstlichen Angelegenheiten verpflichtet. Diese Pflicht bleibt auch nach Beendigung der Anstellungszeit bestehen.
§ 35 Ablehnung von Vorteilen ¹ Die Mitarbeiter dürfen im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung keine Geschenke oder andere Vorteile für sich oder andere fordern oder sich versprechen lassen. Ausgenommen sind geringfügige Leistungen und Aufmerksamkeiten.	Dem Personal ist es untersagt, im Zusammenhang mit ihren Arbeitspflichten Geschenke oder Provisionen anzunehmen.
	§ 19 Gemeindeeigene Wohnungen Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die ihnen zugewiesene Wohnung zu beziehen, falls dies zur Erfüllung der Tätigkeit notwendig ist. Der Gemeinderat legt einen ortsüblichen Mietzins unter Berücksichtigung der Lage bzw. der in Kauf zu nehmenden Unannehmlichkeiten fest.
§ 36 Absenzen ¹ Absenzen infolge Krankheit oder Unfall, die mehr als 3 Arbeitstage dauern, sind durch ärztliches Zeugnis zu belegen. Die Anstellungsbehörde kann	§ 20 Meldepflicht bei Arbeitsverhinderung Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, eine allfällige Arbeitsverhinderung (Krankheit,

verlangen, auch kürzere Arbeitsausfälle nachzuweisen.	Unfall etc.) unverzüglich dem Vorgesetzten zu melden. Diese sind berechtigt, jederzeit ein Arztzeugnis zu verlangen.
§ 37 Vertrauensärztliche Untersuchung ¹ Der Mitarbeiter kann in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.	
E) Lohn und andere geldwerte Leistungen	
§ 38 Lohnanspruch ¹ Der Mitarbeiter hat mit Beginn des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Lohn. Der Anspruch erlischt mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses, in jedem Fall jedoch mit dem Ende der Lohnfortzahlungspflicht. ² Der Lohn wird dem Beschäftigungsgrad entsprechend angepasst.	
§ 39 Funktionskatalog ¹ Der Gemeinderat beschliesst den Funktionskatalog (Personalverordnung) und dessen Änderungen sowie die Einreihung der Mitarbeiter im Funktionskatalog. ² Er orientiert sich am Einreihungsplan des kantonalen Personalrechts.	§ 28 Funktionskatalog Der Gemeinderat beschliesst den Funktionskatalog (Verordnung I) und dessen Änderungen sowie die Einreihungen im Funktionskatalog.
§ 40 Lohnklassen ¹ Für die Mitarbeiter gelten die Lohnklassen und Lohnansätze gemäss Lohntabelle im Anhang. ² Die Anpassung der Lohntabelle an die Teuerung richtet sich nach der kantonalen Regelung.	§ 27 Lohnklassen Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten die Lohnklassen und Lohnansätze gemäss jeweils geltendem kantonalem Lohnschlüssel. § 35 Teuerungszulage Für alle in der Verordnung I festgesetzten Löhne und Entschädigungen werden die kantonalen Entscheidungen betr. Teuerungsausgleich übernommen, sofern dies nicht explizit anders geregelt ist.
§ 41 Ordentlicher Stufenanstieg ¹ Der Anstieg in den Anlauf- und Erfahrungsstufen erfolgt jährlich per 1. Januar, wenn der Mitarbeiter den Stellenauftrag und die Stellenanforderung erfüllt hat. ² Beginnt das Arbeitsverhältnis vor dem 2. Juli eines Jahres erfolgt per 1. Januar des folgenden Kalenderjahres ein Anstieg in den Anlauf- und Erfahrungsstufen nach Massgabe des Absatzes 1.	

§ 47 Abgeltung von Auslagen und Spesen sowie von besonderen Arbeitsleistungen ¹ Der Gemeinderat regelt die Abgeltung von Auslagen und Spesen sowie von besonderen Arbeitsleistungen.	§ 36 Übrige Entschädigungen Entschädigungen, die der Gemeinde für die Übernahme bestimmter Funktionen zustehen, fallen in die Gemeindekasse. Für die übrigen Entschädigungen gelten die in der Verordnung II zu diesem Reglement festgelegten Ansätze.
§ 48 Verwirkung ¹ Die Verwirkung vermögensrechtlicher Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis richtet sich nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.	
F) Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit	
§ 49 Krankheit oder Unfall ¹ Beim unbefristeten Arbeitsverhältnis wird im Falle von Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Probezeit während 3 Monaten der volle vertraglich vereinbarte Lohn und für weitere 21 Monate 90 % des vollen vertraglich vereinbarten Lohns zuzüglich allfälliger Sozialzulagen ausbezahlt. ² Bei Arbeitsunfähigkeit während der Probezeit gilt folgendes: a) kein Anspruch auf Lohnzahlung bei einer Anstellung bis zu einem Monat b) Anspruch auf Lohnzahlung für eine Woche bei einer Anstellung von mehr als einem Monat bis zu drei Monaten c) Anspruch auf Lohnzahlung für einen Monat bei einer Anstellung von mehr als 3 Monaten. ³ Bei wechselndem Beschäftigungsgrad ist für die Berechnung des Lohns der Durchschnitt der Stunden massgebend, die während der sechs Monate unmittelbar vor Eintreten der Krankheit oder des Unfalls geleistet worden sind. ⁴ Wird durch ärztliches Zeugnis oder Gutachten festgestellt, dass es sich um eine dauernde Arbeitsunfähigkeit handelt, ist die Voll- oder Teilinvalidisierung des erkrankten oder verunfallten Mitarbeiters zu beantragen. ⁵ Arbeitsunfähigkeit, die durch Wiederaufnahme der Arbeit während weniger als 90 Kalendertagen unterbrochen wird, gilt als zusammenhängend, sofern sie nicht nach vertrauensärztlichem Zeugnis auf verschiedene Krankheiten oder Unfälle zurückzuführen ist.	§ 29 Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit Bei Arbeitsunfähigkeit als Folge von Krankheit oder Unfall wird die Lohnfortzahlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemäss kantonalen Regelung angewendet.
§ 50 Taggeldentschädigung und Renten ¹ Entschädigungen und Renten aus Unfall- und Haftpflichtversicherungen sowie aus Krankentaggeldversicherungen, für welche die Gemeinde Prämien bezahlt hat, fallen während der Zeit, in welcher	

Lohn ausgerichtet wird, bis zur Höhe dieser Lohnzahlung an die Gemeinde.	
§ 51 Kürzung der Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall ¹ Die Anstellungsbehörde kann Lohnzahlungen kürzen, verweigern oder bei bereits erfolgter Zahlung zurückfordern bei: a) absichtlichem Herbeiführen einer Arbeitsunfähigkeit; b) pflichtwidrigem Verhalten während der gemeldeten Arbeitsunfähigkeit; c) absichtlich verspätetem Arztbesuch; d) selbst zu verantwortender ungünstiger Beeinflussung des Heilverlaufs; e) Nichtbefolgen der Melde- und Auskunftspflicht; f) Verweigerung der Abtretung von Ansprüchen gegen Dritte. ² Werden bei unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit Versicherungsleistungen gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung gekürzt oder nicht erbracht, so kann der Gemeinderat die Lohnfortzahlung entsprechend reduzieren.	
§ 52 Haftung Dritter ¹ Haftet ein Dritter für die durch Krankheit und Unfall bedingte Arbeitsunfähigkeit eines Mitarbeiters, werden die Leistungen der Gemeinde soweit gekürzt, als sie zusammen mit den Schadenersatzleistungen für Lohnausfall den vollen Lohn übersteigen.	
§ 53 Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst ¹ Die Lohnzahlung während des obligatorischen Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienstes, des Dienstes im Rahmen anderer öffentlicher Aufgaben und bei humanitären Einsätzen richtet sich nach den Bestimmungen des Kantons. ² Die Erwerbsausfallentschädigung fällt bis zur Höhe der Lohnfortzahlung an die Gemeinde.	§ 30 Lohnfortzahlung bei Militärdienst und Mutterschaft a) Militärdienst: Während Wiederholungskursen und anderen obligatorischen Dienstleistungen: 100 % des Lohnes plus Sozialzulagen. Während Beförderungs- und Ausbildungsdiensten entscheidet der Gemeinderat über die Höhe der Lohnfortzahlung. Zivilschutzdienst und Zivildienst werden dem Militärdienst gleichgestellt.
§ 54 Lohnfortzahlung im Todesfall ¹ Beim Tod eines Mitarbeiters haben die Angehörigen (Ehegatten, kinderzulageberechtigte Nachkommen und mit ihm in eingetragener Partnerschaft lebende Person) Anspruch auf die Lohnzahlung für den laufenden Monat und die zwei folgenden Monate.	§ 41 Lohnfortzahlung im Todesfall Beim Tode einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters haben die Angehörigen (Ehegatten, kinderzulageberechtigte Nachkommen, Eltern und mit ihm in Familiengemeinschaft lebende Personen), deren Versorgerin oder Versorger der/die Verstorbene war, noch Anspruch auf die Lohnzahlung für den laufenden Monat und die zwei folgenden Monate. Die Lohnfortzahlung erfolgt als Differenzzahlung zu allenfalls bereits vorgenommenen Auszahlungen der Vorsorgeeinrichtungen.

G) Ferien und Urlaub	
§ 55 Ferien und Arbeitsfreie Tage ¹ Der Mitarbeiter hat Anspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage und Ferien. Die Details sind in der Personalverordnung geregelt. ² Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, werden die Ferien anteilmässig berechnet.	§ 25 Ferien Der Anspruch auf Ferien und arbeitsfreie Tage ist in der Verordnung I geregelt.
§ 56 Urlaub ¹ Urlaub ist bezahlte oder unbezahlte arbeitsfreie Zeit, die zusätzlich zu den Ferien, den gesetzlichen Feiertagen sowie den bezahlten arbeitsfreien Tagen gewährt werden kann. ² Sofern der ordentliche Betrieb sichergestellt ist, kann einem Mitarbeiter unbezahlter Urlaub gewährt werden. ³ Für die Dauer des unbezahlten Urlaubs wird der Ferienanspruch gekürzt.	§ 26 Urlaube Den Angestellten kann in besonderen Fällen (Verordnung I) bezahlter oder unbezahlter Urlaub gewährt werden. Über die Gewährung des Urlaubs und über dessen allfällige Entlohnung entscheidet der Gemeinderat.
§ 57 Bezahlter Mutterschaftsurlaub ¹ Ab der Geburt hat die Mitarbeiterin Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von insgesamt 14 Wochen. ² Wird das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der Mitarbeiterin nach Beendigung des bezahlten bzw. unbezahlten Mutterschaftsurlaubs aufgelöst, hat sie Anrecht auf die vollständige Auszahlung des 14-wöchigen Mutterschaftsurlaubs.	§ 30 Lohnfortzahlung bei Militärdienst und Mutterschaft b) Mutterschaft: Einer Mitarbeiterin steht für die Geburt eines Kindes 16 Wochen Mutterschaftsurlaub zu (die Arbeitseinstellung beginnt frühestens 8 Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft und dauert nach der Niederkunft mindestens 8 Wochen, höchstens aber 12 Wochen). Wird das Arbeitsverhältnis auf den Zeitpunkt der Geburt aufgelöst, so besteht ein Lohnanspruch für 8 Wochen.
§ 58 Vaterschaftsurlaub ¹ Bei der Geburt eines Kindes wird dem Vater ein bezahlter Urlaub von 5 Tagen gewährt.	
H) Versicherung und Haftung	
§ 59 Berufliche Vorsorge ¹ Der Mitarbeiter wird bei einer anerkannten Vorsorgeeinrichtung für die berufliche Vorsorge versichert. ² Die Aufgaben und Kompetenzen der Gemeinde als Arbeitgeberin werden vom Gemeinderat wahrgenommen.	§ 40 Berufliche Vorsorge ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei einer anerkannten Vorsorgeeinrichtung für die berufliche Vorsorge versichert. ² Die Aufgaben und Kompetenzen der Gemeinde als Arbeitgeberin werden vom Gemeinderat wahrgenommen.
§ 60 Unfallversicherung ¹ Der Mitarbeiter ist im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften gegen die Folgen von Berufs- und	§ 37 Unfall Die Gemeinde versichert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz. Der

Nichtberufsunfällen sowie Berufskrankheiten versichert. ² Die Prämie für die obligatorische Versicherung der Berufsunfälle und Berufskrankheiten trägt die Gemeinde. ³ Die Prämie für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle gehen zu Lasten des Mitarbeiters.	Prämienanteil der Nichtberufsunfallversicherung geht zu Lasten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
§ 61 Krankentaggeldversicherung ¹ Zur Absicherung der Lohnfortzahlung kann die Gemeinde eine Taggeldversicherung abschliessen, welche die gesetzlich vorgesehenen Leistungen im Krankheitsfall erbringt. ² Die Prämien werden vollumfänglich von der Gemeinde übernommen.	§ 38 Krankheit Die Versicherung der Heilungs- und Krankenpflegekosten sowie des nicht gedeckten Lohnausfalls ist Angelegenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
§ 62 Verantwortlichkeit ¹ Die Gemeinde und ihre Angestellten haften gegenüber Dritten nach den Bestimmungen des Gesetzes über die Haftung des Kantons und der Gemeinden (Haftungsgesetz).	
§ 63 Haftung ¹ Gegenüber der Gemeinde haften die Mitarbeiter für absichtlich und grobfahrlässig verursachte Schäden. Es gelten ebenfalls die Bestimmungen des Gesetzes über die Haftung des Kantons und der Gemeinden (Haftungsgesetz).	
§ 64 Haftpflicht und Kautions ¹ Der Mitarbeiter ist gegen Schadenersatzforderungen von Dritten durch eine Amtskautions- und Haftpflichtversicherung versichert. ² Die Prämien werden vollumfänglich von der Gemeinde übernommen.	§ 39 Haftpflicht und Kautions Die Gemeinde schliesst die notwendigen Haftpflicht- und Kautionsversicherungen ab und bezahlt die betreffenden Prämien.
I) Rechtspflege	
§ 65 Anhörung ¹ Der Mitarbeiter ist vor Erlass einer ihn belastenden Verfügung anzuhören. ² Wenn ein sofortiger Erlass im öffentlichen Interesse notwendig ist, kann er vorläufig gefällt werden. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.	
§ 66 Beschwerderecht ¹ Vor Einreichung einer Beschwerde soll sich der Mitarbeiter mit dem Vorgesetzten persönlich aus-	

sprechen. Verläuft die Ausschöpfung des Dienstweges ergebnislos oder ist die Aussprache unzumutbar, steht der Beschwerdeweg offen. ² Erste Beschwerdeinstanz ist der Gemeindepräsident. Beschwerdeentscheide können beim Gesamtgemeinderat angefochten werden. Gegen Entscheide des Gemeinderates steht die Beschwerde beim Regierungsrat offen. ³ Die Beschwerdefrist beträgt jeweils 10 Tage.	
J) Übergangs- und Schlussbestimmungen	
§ 67 Aufhebung bisherigen Rechts ¹ Dieses Reglement ersetzt das Personalreglement vom 01.01.1998. ² Mit dem Inkrafttreten dieses Reglements werden alle bisherigen, diesem Reglement widersprechenden kommunalen Erlasse aufgehoben.	
	§ 45 Anpassung der Entschädigung Die Entschädigungen der Behörden, Kontrollorgane, Kommissionen und des Wahlbüros sowie der Chargierten von Feuerwehr und Zivilschutz werden angepasst, sobald die Teuerung über 4 Jahre 6 % übersteigt (Anhang zum Reglement). Die übrigen Entschädigungen setzt der Gemeinderat fest (Verordnung II).
	§ 46 Übergangsbestimmungen Die für die Amtsperiode 01.07.1996 - 30.06.2000 beamtenrechtlich gewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich jederzeit dem neuen Reglement mit einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis unterstellen. Die materiellen Bedingungen werden bei gleicher Funktion unverändert übernommen. Spätestens drei Monate vor Ablauf der Amtsperiode werden die dannzumal noch beamteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Übernahme in ein öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis und die geltenden materiellen Bedingungen informiert. Neue Anstellungen erfolgen in jedem Fall im öffentlich-rechtlichen Vertragsverhältnis.
§ 68 Inkraftsetzung ¹ Dieses Reglement tritt nach der Genehmigung durch die Finanz- und Kirchendirektion auf den 1. Januar 2020 in Kraft.	§ 47 Inkraftsetzung Dieses Reglement tritt nach der Genehmigung durch die Finanz- und Kirchendirektion auf den 30. Juni 2014 in Kraft.

Anhang

Familien- und Erziehungszulagen (in Fr.)

Erziehungszulage bei einer Vollzeitbeschäftigung, monatlich*

a. bis			5'841.70	=	430.05
b. von	5'841.75	bis	7'244.95	=	396.90
c. von	7'245.00	bis	8'648.05	=	364.00
d. über			8'648.10	=	330.70

* Die Grenzbeträge beziehen sich auf den Monatslohn gemäss Lohntabelle bei einer 100%-Beschäftigung. Die Erziehungszulage wird im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad ausgerichtet (SGS 150.1, § 29, Abs. 4). Wird der Jahreslohn in zwölf Monatslöhnen und nicht in 13 Monatslöhnen ausgerichtet, beziehen sich die Grenzbeträge auf den Dreizehntel des Jahreslohnes.

Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulage)

Die monatliche Kinderzulage beträgt pro Kind	200.00
Die monatliche Ausbildungszulage beträgt pro Kind	250.00

Lohntabellen Klassen 1 bis 28

Lohnklasse 1				Lohnklasse 2				Lohnklasse 3				Lohnklasse 4			
Lohn				Lohn				Lohn				Lohn			
Stufe	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Stufe	Stufe	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Stufe
C	171'172.30	13'167.10	72.07	161'929.30	12'456.10	68.18	C	C	152'682.40	11'744.80	64.28	143'438.75	11'033.75	60.39	C
B	179'062.00	13'774.00	75.39	169'377.65	13'029.05	71.31	B	B	159'691.35	12'283.95	67.24	150'005.70	11'538.90	63.16	B
A	186'953.00	14'381.00	78.71	176'827.30	13'602.10	74.45	A	A	166'700.30	12'823.10	70.19	156'574.60	12'044.20	65.92	A
1	194'842.70	14'987.90	82.04	184'276.30	14'175.10	77.59	1	1	173'710.55	13'362.35	73.14	163'142.20	12'549.40	68.69	1
2	202'456.80	15'573.60	85.24	191'464.65	14'728.05	80.61	2	2	180'471.85	13'882.45	75.98	169'482.30	13'037.10	71.36	2
3	210'070.90	16'159.30	88.45	198'654.30	15'281.10	83.64	3	3	187'236.40	14'402.80	78.83	175'819.80	13'524.60	74.03	3
4	217'685.00	16'745.00	91.65	205'842.65	15'834.05	86.67	4	4	194'000.30	14'923.10	81.68	182'159.25	14'012.25	76.70	4
5	225'299.75	17'330.75	94.86	213'031.00	16'387.00	89.69	5	5	200'760.95	15'443.15	84.53	188'498.70	14'499.90	79.36	5
6	228'631.00	17'587.00	96.26	216'177.65	16'629.05	91.02	6	6	203'722.35	15'670.95	85.77	191'274.85	14'713.45	80.53	6
7	231'966.80	17'843.60	97.67	219'326.25	16'871.25	92.34	7	7	206'685.05	15'898.85	87.02	194'050.35	14'926.95	81.70	7
8	235'299.35	18'099.95	99.07	222'473.55	17'113.35	93.67	8	8	209'645.80	16'126.60	88.27	196'826.50	15'140.50	82.87	8
9	238'633.20	18'356.40	100.47	225'619.55	17'355.35	94.99	9	9	212'607.20	16'354.40	89.52	199'600.70	15'353.90	84.04	9
10	240'939.40	18'533.80	101.44	227'890.65	17'530.05	95.95	10	10	214'843.85	16'526.45	90.46	201'801.60	15'523.20	84.97	10
11	243'245.60	18'711.20	102.41	230'162.40	17'704.80	96.91	11	11	217'080.50	16'698.50	91.40	204'003.15	15'692.55	85.89	11
12	245'551.15	18'888.55	103.39	232'433.50	17'879.50	97.86	12	12	219'317.15	16'870.55	92.34	206'205.35	15'861.95	86.82	12
13	247'856.70	19'065.90	104.36	234'703.30	18'054.10	98.82	13	13	221'554.45	17'042.65	93.28	208'406.90	16'031.30	87.75	13
14	250'162.25	19'243.25	105.33	236'975.70	18'228.90	99.78	14	14	223'790.45	17'214.65	94.22	210'606.50	16'200.50	88.67	14
15	252'468.45	19'420.65	106.30	239'244.85	18'403.45	100.73	15	15	226'027.10	17'386.70	95.17	212'808.70	16'369.90	89.60	15
16	254'775.30	19'598.10	107.27	241'519.20	18'578.40	101.69	16	16	228'264.40	17'558.80	96.11	215'010.25	16'539.25	90.53	16
17 + 18	257'080.85	19'775.45	108.24	243'787.70	18'752.90	102.64	17 + 18	17 + 18	230'499.75	17'730.75	97.05	217'211.80	16'708.60	91.45	17 + 18
19 + 20	258'320.40	19'870.80	108.76	244'957.05	18'842.85	103.14	19 + 20	19 + 20	231'596.30	17'815.10	97.51	218'236.20	16'787.40	91.89	19 + 20
21 + 22	259'560.60	19'966.20	109.28	246'127.05	18'932.85	103.63	21 + 22	21 + 22	232'692.20	17'899.40	97.97	219'259.30	16'866.10	92.32	21 + 22
23 + 24	260'803.40	20'061.80	109.81	247'294.45	19'022.65	104.12	23 + 24	23 + 24	233'790.05	17'983.85	98.43	220'285.00	16'945.00	92.75	23 + 24
25 + 26	262'044.25	20'157.25	110.33	248'463.15	19'112.55	104.61	25 + 26	25 + 26	234'885.95	18'068.15	98.90	221'308.10	17'023.70	93.18	25 + 26
27	263'285.75	20'252.75	110.85	249'631.85	19'202.45	105.10	27	27	235'982.50	18'152.50	99.36	222'334.45	17'102.65	93.61	27

Lohnklasse 5				Lohnklasse 6			
Stufe	Lohn			Lohn			Stufe
	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	
C	134'187.30	10'322.10	56.50	124'942.35	9'610.95	52.61	C
B	140'315.50	10'793.50	59.08	130'629.85	10'048.45	55.00	B
A	146'444.35	11'264.95	61.66	136'319.95	10'486.15	57.40	A
1	152'573.20	11'736.40	64.24	142'006.80	10'923.60	59.79	1
2	158'486.90	12'191.30	66.73	147'496.70	11'345.90	62.10	2
3	164'401.90	12'646.30	69.22	152'986.60	11'768.20	64.41	3
4	170'316.25	13'101.25	71.71	158'475.20	12'190.40	66.72	4
5	176'231.25	13'556.25	74.20	163'965.10	12'612.70	69.04	5
6	178'820.85	13'755.45	75.29	166'367.50	12'797.50	70.05	6
7	181'410.45	13'954.65	76.38	168'771.85	12'982.45	71.06	7
8	184'000.70	14'153.90	77.47	171'174.90	13'167.30	72.07	8
9	186'590.30	14'353.10	78.56	173'577.95	13'352.15	73.08	9
10	188'739.20	14'518.40	79.47	175'679.40	13'513.80	73.97	10
11	190'889.40	14'683.80	80.37	177'778.25	13'675.25	74.85	11
12	193'037.00	14'849.00	81.28	179'878.40	13'836.80	75.74	12
13	195'187.85	15'014.45	82.18	181'978.55	13'998.35	76.62	13
14	197'337.40	15'179.80	83.09	184'080.00	14'160.00	77.50	14
15	199'486.95	15'345.15	83.99	186'180.15	14'321.55	78.39	15
16	201'637.15	15'510.55	84.90	188'279.00	14'483.00	79.27	16
17 + 18	203'786.05	15'675.85	85.80	190'379.80	14'644.60	80.16	17 + 18
19 + 20	204'764.95	15'751.15	86.21	191'311.90	14'716.30	80.55	19 + 20
21 + 22	205'745.15	15'826.55	86.63	192'243.35	14'787.95	80.94	21 + 22
23 + 24	206'724.05	15'901.85	87.04	193'175.45	14'859.65	81.33	23 + 24
25 + 26	207'702.95	15'977.15	87.45	194'106.90	14'931.30	81.73	25 + 26
27	208'685.10	16'052.70	87.86	195'039.65	15'003.05	82.12	27

Lohnklasse 7				Lohnklasse 8			
Stufe	Lohn			Lohn			Stufe
	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	
C	115'596.65	8'892.05	48.67	107'077.75	8'236.75	45.08	C
B	120'877.90	9'298.30	50.89	112'021.65	8'617.05	47.17	B
A	126'158.50	9'704.50	53.12	116'966.20	8'997.40	49.25	A
1	131'440.40	10'110.80	55.34	121'909.45	9'377.65	51.33	1
2	136'503.90	10'500.30	57.47	126'587.50	9'737.50	53.30	2
3	141'568.70	10'889.90	59.61	131'265.55	10'097.35	55.27	3
4	146'634.15	11'279.55	61.74	135'946.85	10'457.45	57.24	4
5	151'697.00	11'669.00	63.87	140'624.25	10'817.25	59.21	5
6	153'914.80	11'839.60	64.80	142'670.45	10'974.65	60.07	6
7	156'131.95	12'010.15	65.74	144'717.30	11'132.10	60.93	7
8	158'347.80	12'180.60	66.67	146'764.80	11'289.60	61.79	8
9	160'565.60	12'351.20	67.60	148'811.65	11'447.05	62.65	9
10	162'608.55	12'508.35	68.46	150'674.55	11'590.35	63.44	10
11	164'654.75	12'665.75	69.33	152'536.80	11'733.60	64.22	11
12	166'699.00	12'823.00	70.19	154'399.05	11'876.85	65.01	12
13	168'743.90	12'980.30	71.05	156'261.30	12'020.10	65.79	13
14	170'790.10	13'137.70	71.91	158'124.20	12'163.40	66.58	14
15	172'833.70	13'294.90	72.77	159'986.45	12'306.65	67.36	15
16	174'877.95	13'452.15	73.63	161'848.70	12'449.90	68.14	16
17 + 18	176'923.50	13'609.50	74.49	163'710.30	12'593.10	68.93	17 + 18
19 + 20	177'815.30	13'678.10	74.87	164'526.05	12'655.85	69.27	19 + 20
21 + 22	178'707.75	13'746.75	75.24	165'337.90	12'718.30	69.61	21 + 22
23 + 24	179'600.85	13'815.45	75.62	166'153.00	12'781.00	69.96	23 + 24
25 + 26	180'492.00	13'884.00	75.99	166'966.15	12'843.55	70.30	25 + 26
27	181'383.80	13'952.60	76.37	167'780.60	12'906.20	70.64	27

Lohnklasse 9				Lohnklasse 10			
Stufe	Lohn			Lohn			Stufe
	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	
C	99'481.85	7'652.45	41.89	92'836.25	7'141.25	39.09	C
B	104'075.40	8'005.80	43.82	97'116.50	7'470.50	40.89	B
A	108'669.60	8'359.20	45.75	101'396.10	7'799.70	42.69	A
1	113'265.75	8'712.75	47.69	105'675.70	8'128.90	44.49	1
2	117'624.65	9'048.05	49.52	109'766.80	8'443.60	46.22	2
3	121'985.50	9'383.50	51.36	113'857.25	8'758.25	47.94	3
4	126'347.00	9'719.00	53.20	117'947.70	9'072.90	49.66	4
5	130'707.20	10'054.40	55.03	122'038.80	9'387.60	51.38	5
6	132'615.60	10'201.20	55.84	123'828.90	9'525.30	52.14	6
7	134'522.70	10'347.90	56.64	125'620.30	9'663.10	52.89	7
8	136'431.75	10'494.75	57.44	127'409.75	9'800.75	53.64	8
9	138'339.50	10'641.50	58.25	129'201.15	9'938.55	54.40	9
10	140'020.40	10'770.80	58.95	130'705.90	10'054.30	55.03	10
11	141'699.35	10'899.95	59.66	132'211.30	10'170.10	55.67	11
12	143'379.60	11'029.20	60.37	133'716.05	10'285.85	56.30	12
13	145'060.50	11'158.50	61.08	135'221.45	10'401.65	56.93	13
14	146'740.10	11'287.70	61.78	136'726.85	10'517.45	57.57	14
15	148'419.70	11'416.90	62.49	138'231.60	10'633.20	58.20	15
16	150'098.65	11'546.05	63.20	139'736.35	10'748.95	58.83	16
17 + 18	151'779.55	11'675.35	63.90	141'241.10	10'864.70	59.47	17 + 18
19 + 20	152'525.10	11'732.70	64.22	141'908.00	10'916.00	59.75	19 + 20
21 + 22	153'268.70	11'789.90	64.53	142'574.25	10'967.25	60.03	21 + 22
23 + 24	154'012.95	11'847.15	64.84	143'242.45	11'018.65	60.31	23 + 24
25 + 26	154'757.85	11'904.45	65.16	143'910.65	11'070.05	60.59	25 + 26
27	155'502.75	11'961.75	65.47	144'574.95	11'121.15	60.87	27

Lohnklasse 11				Lohnklasse 12			
Stufe	Lohn			Lohn			Stufe
	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	
C	86'673.60	6'667.20	36.49	80'991.30	6'230.10	34.10	C
B	90'662.00	6'974.00	38.17	84'709.30	6'516.10	35.67	B
A	94'647.80	7'280.60	39.85	88'424.70	6'801.90	37.23	A
1	98'636.20	7'587.40	41.53	92'138.80	7'087.60	38.79	1
2	102'475.10	7'882.70	43.15	95'724.20	7'363.40	40.30	2
3	106'312.05	8'177.85	44.76	99'310.90	7'639.30	41.81	3
4	110'150.30	8'473.10	46.38	102'895.00	7'915.00	43.32	4
5	113'988.55	8'768.35	47.99	106'480.40	8'190.80	44.83	5
6	115'668.80	8'897.60	48.70	108'050.15	8'311.55	45.49	6
7	117'349.70	9'026.90	49.41	109'618.60	8'432.20	46.15	7
8	119'030.60	9'156.20	50.12	111'189.00	8'553.00	46.81	8
9	120'708.90	9'285.30	50.82	112'758.10	8'673.70	47.48	9
10	122'117.45	9'393.65	51.42	114'080.20	8'775.40	48.03	10
11	123'522.10	9'501.70	52.01	115'402.30	8'877.10	48.59	11
12	124'928.05	9'609.85	52.60	116'723.10	8'978.70	49.14	12
13	126'332.70	9'717.90	53.19	118'046.50	9'080.50	49.70	13
14	127'738.00	9'826.00	53.78	119'368.60	9'182.20	50.26	14
15	129'145.25	9'934.25	54.37	120'690.05	9'283.85	50.81	15
16	130'549.90	10'042.30	54.97	122'012.15	9'385.55	51.37	16
17 + 18	131'955.85	10'150.45	55.56	123'333.60	9'487.20	51.93	17 + 18
19 + 20	132'566.85	10'197.45	55.82	123'895.20	9'530.40	52.16	19 + 20
21 + 22	133'178.50	10'244.50	56.07	124'456.15	9'573.55	52.40	21 + 22
23 + 24	133'790.15	10'291.55	56.33	125'016.45	9'616.65	52.64	23 + 24
25 + 26	134'398.55	10'338.35	56.59	125'578.05	9'659.85	52.87	25 + 26
27	135'009.55	10'385.35	56.84	126'139.65	9'703.05	53.11	27

Lohnklasse 13				Lohnklasse 14			
Lohn				Lohn			
Stufe	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Stufe
C	75754.90	5'827.30	31.90	71'035.90	5'464.30	29.91	C
B	79'222.65	6'094.05	33.36	74'277.45	5'713.65	31.27	B
A	82'690.40	6'360.80	34.82	77'515.75	5'962.75	32.64	A
1	86'156.85	6'627.45	36.28	80'757.30	6'212.10	34.00	1
2	89'503.05	6'884.85	37.68	83'885.10	6'452.70	35.32	2
3	92'847.95	7'142.15	39.09	87'012.25	6'693.25	36.64	3
4	96'193.50	7'399.50	40.50	90'140.70	6'933.90	37.95	4
5	99'539.70	7'656.90	41.91	93'267.20	7'174.40	39.27	5
6	101'005.45	7'769.65	42.53	94'636.10	7'279.70	39.85	6
7	102'471.20	7'882.40	43.14	96'004.35	7'384.95	40.42	7
8	103'934.35	7'994.95	43.76	97'375.20	7'490.40	41.00	8
9	105'400.10	8'107.70	44.38	98'745.40	7'595.80	41.58	9
10	106'625.35	8'201.95	44.89	99'861.45	7'681.65	42.05	10
11	107'850.60	8'296.20	45.41	100'978.80	7'767.60	42.52	11
12	109'077.15	8'390.55	45.93	102'095.50	7'853.50	42.99	12
13	110'302.40	8'484.80	46.44	103'211.55	7'939.35	43.46	13
14	111'528.95	8'579.15	46.96	104'329.55	8'025.35	43.93	14
15	112'753.55	8'673.35	47.47	105'446.25	8'111.25	44.40	15
16	113'980.75	8'767.75	47.99	106'563.60	8'197.20	44.87	16
17 + 18	115'204.70	8'861.90	48.51	107'679.65	8'283.05	45.34	17 + 18
19 + 20	115'744.85	8'903.45	48.73	108'184.05	8'321.85	45.55	19 + 20
21 + 22	116'284.35	8'944.95	48.96	108'687.80	8'360.60	45.76	21 + 22
23 + 24	116'821.90	8'986.30	49.19	109'193.50	8'399.50	45.97	23 + 24
25 + 26	117'362.05	9'027.85	49.41	109'697.90	8'438.30	46.19	25 + 26
27	117'900.90	9'069.30	49.64	110'202.95	8'477.15	46.40	27

Lohnklasse 15				Lohnklasse 16			
Lohn				Lohn			
Stufe	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Stufe
C	66'757.60	5'135.20	28.11	62'957.70	4'842.90	26.51	C
B	69'794.40	5'368.80	29.39	65'813.15	5'062.55	27.71	B
A	72'830.55	5'602.35	30.66	68'670.55	5'282.35	28.91	A
1	75'866.70	5'835.90	31.94	71'526.65	5'502.05	30.12	1
2	78'797.55	6'061.35	33.18	74'283.95	5'714.15	31.28	2
3	81'729.05	6'286.85	34.41	77'039.95	5'926.15	32.44	3
4	84'659.90	6'512.30	35.64	79'797.25	6'138.25	33.60	4
5	87'590.75	6'737.75	36.88	82'553.25	6'350.25	34.76	5
6	88'873.85	6'836.45	37.42	83'760.30	6'443.10	35.27	6
7	90'156.30	6'935.10	37.96	84'968.00	6'536.00	35.77	7
8	91'439.40	7'033.80	38.50	86'173.75	6'628.75	36.28	8
9	92'722.50	7'132.50	39.04	87'381.45	6'721.65	36.79	9
10	93'741.05	7'210.85	39.47	88'296.65	6'792.05	37.18	10
11	94'759.60	7'289.20	39.90	89'212.50	6'862.50	37.56	11
12	95'777.50	7'367.50	40.33	90'129.65	6'933.05	37.95	12
13	96'795.40	7'445.80	40.75	91'045.50	7'003.50	38.33	13
14	97'813.95	7'524.15	41.18	91'960.70	7'073.90	38.72	14
15	98'831.85	7'602.45	41.61	92'878.50	7'144.50	39.11	15
16	99'850.40	7'680.80	42.04	93'793.70	7'214.90	39.49	16
17 + 18	100'869.60	7'759.20	42.47	94'708.90	7'285.30	39.88	17 + 18
19 + 20	101'343.45	7'795.65	42.67	95'156.10	7'319.70	40.06	19 + 20
21 + 22	101'817.30	7'832.10	42.87	95'603.30	7'354.10	40.25	21 + 22
23 + 24	102'289.20	7'868.40	43.07	96'049.20	7'388.40	40.44	23 + 24
25 + 26	102'763.05	7'904.85	43.27	96'495.75	7'422.75	40.63	25 + 26
27	103'236.90	7'941.30	43.47	96'941.65	7'457.05	40.82	27

Lohnklasse 17				Lohnklasse 18			
Lohn				Lohn			
Stufe	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Stufe
C	59'627.10	4'586.70	25.11	56'735.90	4'364.30	23.89	C
B	62'329.80	4'794.60	26.24	59'319.65	4'563.05	24.98	B
A	65'032.50	5'002.50	27.38	61'903.40	4'761.80	26.06	A
1	67'732.60	5'210.20	28.52	64'485.85	4'960.45	27.15	1
2	70'337.15	5'410.55	29.61	66'958.45	5'150.65	28.19	2
3	72'940.40	5'610.80	30.71	69'431.05	5'340.85	29.23	3
4	75'543.65	5'811.05	31.81	71'902.35	5'530.95	30.27	4
5	78'149.50	6'011.50	32.90	74'375.60	5'721.20	31.31	5
6	79'288.95	6'099.15	33.38	75'458.50	5'804.50	31.77	6
7	80'428.40	6'186.80	33.86	76'542.05	5'887.85	32.23	7
8	81'570.45	6'274.65	34.34	77'623.00	5'971.00	32.68	8
9	82'708.60	6'362.20	34.82	78'704.60	6'054.20	33.14	9
10	83'526.95	6'425.15	35.17	79'424.80	6'109.60	33.44	10
11	84'344.00	6'488.00	35.51	80'145.00	6'165.00	33.74	11
12	85'161.05	6'550.85	35.86	80'865.85	6'220.45	34.05	12
13	85'977.45	6'613.65	36.20	81'584.75	6'275.75	34.35	13
14	86'797.10	6'676.70	36.54	82'304.30	6'331.10	34.65	14
15	87'612.20	6'739.40	36.89	83'023.85	6'386.45	34.96	15
16	88'430.55	6'802.35	37.23	83'744.70	6'441.90	35.26	16
17 + 18	89'247.60	6'865.20	37.58	84'466.20	6'497.40	35.56	17 + 18
19 + 20	89'670.75	6'897.75	37.75	84'867.90	6'528.30	35.73	19 + 20
21 + 22	90'094.55	6'930.35	37.93	85'272.85	6'559.45	35.90	21 + 22
23 + 24	90'517.70	6'962.90	38.11	85'675.85	6'590.45	36.07	23 + 24
25 + 26	90'941.50	6'995.50	38.29	86'078.85	6'621.45	36.24	25 + 26
27	91'365.30	7'028.10	38.47	86'483.15	6'652.55	36.41	27

Lohnklasse 19				Lohnklasse 20			
Lohn				Lohn			
Stufe	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Stufe
C	54'183.35	4'167.95	22.81	51'678.25	3'975.25	21.76	C
B	56'669.60	4'359.20	23.86	54'055.30	4'158.10	22.76	B
A	59'153.25	4'550.25	24.91	56'433.00	4'341.00	23.76	A
1	61'639.50	4'741.50	25.95	58'810.70	4'523.90	24.76	1
2	63'999.65	4'923.05	26.95	61'058.40	4'696.80	25.71	2
3	66'357.85	5'104.45	27.94	63'308.05	4'869.85	26.65	3
4	68'716.05	5'285.85	28.93	65'555.10	5'042.70	27.60	4
5	71'074.25	5'467.25	29.92	67'803.45	5'215.65	28.55	5
6	72'107.10	5'546.70	30.36	68'787.55	5'291.35	28.96	6
7	73'140.60	5'626.20	30.79	69'771.65	5'367.05	29.38	7
8	74'172.80	5'705.60	31.23	70'755.75	5'442.75	29.79	8
9	75'203.70	5'784.90	31.66	71'738.55	5'518.35	30.20	9
10	75'851.10	5'834.70	31.94	72'371.00	5'567.00	30.47	10
11	76'497.85	5'884.45	32.21	73'003.45	5'615.65	30.74	11
12	77'143.95	5'934.15	32.48	73'636.55	5'664.35	31.00	12
13	77'790.05	5'983.85	32.75	74'270.30	5'713.10	31.27	13
14	78'438.10	6'033.70	33.03	74'901.45	5'761.65	31.54	14
15	79'084.20	6'083.40	33.30	75'533.25	5'810.25	31.80	15
16	79'730.95	6'133.15	33.57	76'167.65	5'859.05	32.07	16
17 + 18	80'377.70	6'182.90	33.84	76'799.45	5'907.65	32.34	17 + 18
19 + 20	80'764.45	6'212.65	34.00	77'165.40	5'935.80	32.49	19 + 20
21 + 22	81'151.85	6'242.45	34.17	77'533.30	5'964.10	32.64	21 + 22
23 + 24	81'537.95	6'272.15	34.33	77'900.55	5'992.35	32.80	23 + 24
25 + 26	81'923.40	6'301.80	34.49	78'267.15	6'020.55	32.95	25 + 26
27	82'310.15	6'331.55	34.66	78'633.10	6'048.70	33.11	27

Lohnklasse 21				Lohnklasse 22			
Stufe	Lohn			Lohn			Stufe
	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	
C	49'481.90	3'806.30	20.83	47'463.65	3'651.05	19.98	C
B	51'773.15	3'982.55	21.80	49'676.25	3'821.25	20.92	B
A	54'064.40	4'158.80	22.76	51'889.50	3'991.50	21.85	A
1	56'356.30	4'335.10	23.73	54'102.75	4'161.75	22.78	1
2	58'531.85	4'502.45	24.64	56'212.65	4'324.05	23.67	2
3	60'709.35	4'669.95	25.56	58'319.95	4'486.15	24.55	3
4	62'882.95	4'837.15	26.48	60'430.50	4'648.50	25.44	4
5	65'059.15	5'004.55	27.39	62'539.75	4'810.75	26.33	5
6	66'010.75	5'077.75	27.79	63'462.75	4'881.75	26.72	6
7	66'962.35	5'150.95	28.19	64'384.45	4'952.65	27.11	7
8	67'915.25	5'224.25	28.59	65'308.10	5'023.70	27.50	8
9	68'867.50	5'297.50	29.00	66'232.40	5'094.80	27.89	9
10	69'431.05	5'340.85	29.23	66'773.20	5'136.40	28.11	10
11	69'995.25	5'384.25	29.47	67'313.35	5'177.95	28.34	11
12	70'560.10	5'427.70	29.71	67'855.45	5'219.65	28.57	12
13	71'123.65	5'471.05	29.95	68'396.90	5'261.30	28.80	13
14	71'687.85	5'514.45	30.18	68'937.70	5'302.90	29.03	14
15	72'252.05	5'557.85	30.42	69'479.80	5'344.60	29.25	15
16	72'816.25	5'601.25	30.66	70'021.25	5'386.25	29.48	16
17 + 18	73'379.80	5'644.60	30.90	70'563.35	5'427.95	29.71	17 + 18
19 + 20	73'711.95	5'670.15	31.04	70'860.40	5'450.80	29.83	19 + 20
21 + 22	74'044.10	5'695.70	31.18	71'160.05	5'473.85	29.96	21 + 22
23 + 24	74'374.95	5'721.15	31.31	71'458.40	5'496.80	30.09	23 + 24
25 + 26	74'707.10	5'746.70	31.45	71'754.80	5'519.60	30.21	25 + 26
27	75'039.25	5'772.25	31.59	72'054.45	5'542.65	30.34	27

Lohnklasse 23				Lohnklasse 24			
Stufe	Lohn			Lohn			Stufe
	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	
C	45'624.80	3'509.60	19.21	43'954.95	3'381.15	18.51	C
B	47'765.90	3'674.30	20.11	46'032.35	3'540.95	19.38	B
A	49'906.35	3'838.95	21.01	48'109.75	3'700.75	20.26	A
1	52'048.10	4'003.70	21.91	50'189.10	3'860.70	21.13	1
2	54'096.90	4'161.30	22.78	52'185.25	4'014.25	21.97	2
3	56'147.00	4'319.00	23.64	54'182.70	4'167.90	22.81	3
4	58'195.80	4'476.60	24.50	56'178.85	4'321.45	23.65	4
5	60'244.60	4'634.20	25.37	58'175.00	4'475.00	24.49	5
6	61'141.60	4'703.20	25.74	59'049.90	4'542.30	24.86	6
7	62'037.95	4'772.15	26.12	59'923.50	4'609.50	25.23	7
8	62'934.30	4'841.10	26.50	60'795.80	4'676.60	25.60	8
9	63'831.95	4'910.15	26.88	61'671.35	4'743.95	25.97	9
10	64'350.00	4'950.00	27.09	62'165.35	4'781.95	26.17	10
11	64'866.10	4'989.70	27.31	62'659.35	4'819.95	26.38	11
12	65'384.80	5'029.60	27.53	63'154.65	4'858.05	26.59	12
13	65'902.20	5'069.40	27.75	63'649.30	4'896.10	26.80	13
14	66'421.55	5'109.35	27.97	64'142.00	4'934.00	27.01	14
15	66'938.30	5'149.10	28.18	64'636.00	4'972.00	27.21	15
16	67'456.35	5'188.95	28.40	65'098.15	5'007.55	27.41	16
17 + 18	67'871.70	5'220.90	28.58	65'385.45	5'029.65	27.53	17 + 18
19 + 20	68'159.00	5'243.00	28.70	65'674.05	5'051.85	27.65	19 + 20
21 + 22	68'447.60	5'265.20	28.82	65'962.00	5'074.00	27.77	21 + 22
23 + 24	68'736.20	5'287.40	28.94	66'249.30	5'096.10	27.89	23 + 24
25 + 26	69'023.50	5'309.50	29.06	66'535.95	5'118.15	28.01	25 + 26
27	69'312.10	5'331.70	29.18	66'825.20	5'140.40	28.14	27

Lohnklasse 25				Lohnklasse 26			
Stufe	Lohn			Lohn			Stufe
	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	
C	42'457.35	3'265.95	17.88	41'172.95	3'167.15	17.34	C
B	44'480.80	3'421.60	18.73	43'145.05	3'318.85	18.17	B
A	46'504.90	3'577.30	19.58	45'118.45	3'470.65	19.00	A
1	48'529.00	3'733.00	20.43	47'091.20	3'622.40	19.83	1
2	50'478.35	3'882.95	21.25	48'995.70	3'768.90	20.63	2
3	52'429.00	4'033.00	22.07	50'898.25	3'915.25	21.43	3
4	54'378.35	4'182.95	22.90	52'802.10	4'061.70	22.23	4
5	56'327.70	4'332.90	23.72	54'705.30	4'208.10	23.03	5
6	57'182.45	4'398.65	24.08	55'539.90	4'272.30	23.38	6
7	58'036.90	4'464.30	24.44	56'373.20	4'336.40	23.74	7
8	58'889.35	4'529.95	24.79	57'205.85	4'400.45	24.09	8
9	59'742.15	4'595.55	25.15	58'039.15	4'464.55	24.44	9
10	60'214.70	4'631.90	25.35	58'487.65	4'499.05	24.63	10
11	60'685.30	4'668.10	25.55	58'937.45	4'533.65	24.81	11
12	61'156.55	4'704.35	25.75	59'384.65	4'568.05	25.00	12
13	61'627.15	4'740.55	25.95	59'834.45	4'602.65	25.19	13
14	62'099.05	4'776.85	26.15	60'283.60	4'637.20	25.38	14
15	62'567.70	4'812.90	26.34	60'732.20	4'669.40	25.50	15
16	62'855.65	4'835.05	26.46	60'859.50	4'681.50	25.62	16
17 + 18	63'143.60	4'857.20	26.59	61'147.45	4'703.65	25.75	17 + 18
19 + 20	63'431.55	4'879.35	26.71	61'435.40	4'725.80	25.87	19 + 20
21 + 22	63'718.85	4'901.45	26.83	61'722.05	4'747.85	25.99	21 + 22
23 + 24	64'008.10	4'923.70	26.95	62'011.30	4'770.10	26.11	23 + 24
25 + 26	64'295.40	4'945.80	27.07	62'297.95	4'792.15	26.23	25 + 26
27	64'584.00	4'968.00	27.19	62'587.20	4'814.40	26.35	27

Lohnklasse 27				Lohnklasse 28			
Stufe	Lohn			Lohn			Stufe
	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	
C	39'988.00	3'076.00	16.84	39'017.55	3'001.35	16.43	C
B	41'925.65	3'225.05	17.65	40'922.70	3'147.90	17.23	B
A	43'865.25	3'374.25	18.47	42'831.10	3'294.70	18.03	A
1	45'802.25	3'523.25	19.28	44'735.60	3'441.20	18.84	1
2	47'672.30	3'667.10	20.07	46'575.10	3'582.70	19.61	2
3	49'543.65	3'811.05	20.86	48'415.90	3'724.30	20.38	3
4	51'413.70	3'954.90	21.65	50'254.75	3'865.75	21.16	4
5	53'282.45	4'098.65	22.43	52'094.90	4'007.30	21.93	5
6	54'102.10	4'161.70	22.78	52'920.40	4'070.80	22.28	6
7	54'921.75	4'224.75	23.12	53'747.20	4'134.40	22.63	7
8	55'739.45	4'287.65	23.47	54'575.95	4'198.15	22.98	8
9	56'557.80	4'350.60	23.81	55'401.45	4'261.65	23.33	9
10	56'984.20	4'383.40	23.99	55'792.75	4'291.75	23.49	10
11	57'411.25	4'416.25	24.17	56'162.60	4'320.20	23.65	11
12	57'837.00	4'449.00	24.35	56'449.90	4'342.30	23.77	12
13	58'248.45	4'480.65	24.52	56'738.50	4'364.50	23.89	13
14	58'536.40	4'502.80	24.65	57'025.80	4'386.60	24.01	14
15	58'825.00	4'525.00	24.77	57'314.40	4'408.80	24.13	15
16	59'112.95	4'547.15	24.89	57'601.70	4'430.90	24.25	16
17 + 18	59'401.55	4'569.35	25.01	57'889.65	4'453.05	24.37	17 + 18
19 + 20	59'687.55	4'591.35	25.13	58'176.95	4'475.15	24.49	19 + 20
21 + 22	59'976.15	4'613.55	25.25	58'466.85	4'497.45	24.62	21 + 22
23 + 24	60'263.45	4'635.65	25.37	58'754.15	4'519.55	24.74	23 + 24
25 + 26	60'551.40	4'657.80	25.49	59'041.45	4'541.65	24.86	25 + 26
27	60'840.00	4'680.00	25.62	59'330.05	4'563.85	24.98	27

5. Reglement über die Entschädigung der Behörden, Kommissionen und Nebenfunktionen

Wie bereits in Traktandum 5 beschrieben hat das Kantonsgerichts bemängelt, dass die Funktionen im Nebenamt nicht richtig geregelt sind.

Neben der Revision des Personalreglements, in welchem auch gemeinsame Bestimmungen für das Personal und die Behörden, Kommissionen und Nebenfunktionen aufgeführt sind, wurde ein neues Reglement für die Entschädigungen der Behörden, Kommissionen und Nebenfunktionen erstellt.

ANTRAG

Der Gemeinderat beantragt Ihnen, das Reglement über die Entschädigung der Behörden, Kommissionen und Nebenfunktionen zu genehmigen.

Reglement über die Entschädigung der Behörden, Kommissionen und Nebenfunktionen - Synopse

Neues Reglement

Alte Reglemente/Verordnungen

- Personalreglement § 42 - § 44
- Anhang zum Personalreglement vom 8. Dezember 1997
- Verordnung 2 zum Personalreglement vom 8. Dezember 1997

Die Einwohnergemeindeversammlung Oberdorf, gestützt auf § 47 des Gemeindegesetzes vom 28. Mai 1970 und § 3 des Personalreglements, erlässt folgendes Reglement:	
§ 1 Geltungsbereich 1 Die in diesem Reglement verwendeten Personenbezeichnungen gelten für beide Geschlechter. 2 Dieses Reglement regelt den Umfang der Entschädigungen, welche an Mitglieder von Behörden, Kommissionen und Nebenfunktionen der Gemeinde ausgerichtet werden.	
§ 2 Begriffe 1 Behörden sind die zu selbständigen Entscheidungen befugten und durch Wahl bestellten ständigen Organe der Gemeinde. 2 Kommissionen sind Hilfsorgane von Behörden oder anderen Organen. Ihnen steht in der Regel kein selbständiges Entscheidungsrecht zu. 3 Als Inhaber einer nebenamtlichen Funktion gilt, wer ohne Begründung eines Arbeitsverhältnisses, insbesondere als Mitglied einer Behörde oder eines anderen Organs, mit der Erfüllung öffentlicher Aufgaben betraut ist.	
§ 3 Rücktritt 1 Unter Vorbehalt höheren Rechts kann der Inhaber einer nebenamtlichen Funktion jederzeit von seinem Amt zurücktreten. 2 Für Behördenmitglieder, welche durch den Gemeinderat gewählt werden, besteht nach Ablauf der Amtsperiode kein automatisches Recht auf Wiederwahl.	

§ 4 Allgemeine Pflichten ¹ Die §§ 28 (Rechtsschutz), 31 (Aufgabenerfüllung), 34 (Pflicht zur Verschwiegenheit), 35 (Ablehnung von Vorteilen), 62 (Verantwortlichkeit) und 64 (Haftung) des Personalreglements gelten sinngemäss für die Inhaber der nebenamtlichen Funktionen.	§ 42 Amts- und Schweigepflicht / Geschenke Die Behörden- und Kommissionsmitglieder sind zur regelmässigen und pünktlichen Teilnahme an den Sitzungen verpflichtet. Behörde- und Kommissionsmitglieder sind verpflichtet, Feststellungen, die sie bei ihrer amtlichen Tätigkeit gemacht haben, gegenüber Ausserstehenden geheim zu halten, sofern das öffentliche oder ein privates Interesse dies erfordert. Wo Sitzungen nicht öffentlich sind, dürfen Äusserungen und Stellungnahmen der einzelnen Mitglieder nicht an Ausserstehende bekanntgegeben werden. Den Behörde- und Kommissionsmitgliedern ist es untersagt, im Zusammenhang mit ihren Amts- und Dienstplichten Geschenke oder Provisionen anzunehmen. § 43 Versicherungen Die Gemeinde schliesst die gesetzlich notwendigen Pauschalversicherungen gegen die Folgen von Berufsunfällen ab sowie die Haftpflicht- und Kautionsversicherungen. Sie bezahlt die betreffenden Prämien.
§ 5 Entschädigung allgemein ¹ Die Behörden- und Kommissionsmitglieder sowie die Inhaber von nebenamtlichen Funktionen werden gemäss Anhang entschädigt. Ausserordentliche Aufwendungen werden zudem mit dem Stundenansatz der Gemeinde entschädigt. Die Entschädigungsregelung ist in der Verordnung über die Entschädigung der Behörden, Kommissionen und Nebenfunktionen definiert. ² Mit dieser Entschädigung sind auch Leistungen der Gemeinde bei Ferien, Feiertagen, Schwangerschaft und Mutterschaft, Krankheit, Unfall, Militär, Zivil-, Feuerwehr- und Schutzdienst abgegolten. ³ Die Jahrespauschale und Sitzungsgelder werden nur ausbezahlt, wenn mindestens 50 % der Sitzungen besucht werden und ein genehmigtes Protokoll vorliegt. ⁴ Die Anpassung der Entschädigungen gemäss diesem Reglement richtet sich grundsätzlich nach der kantonalen Regelung. Der Gemeinderat entscheidet jährlich über die Anpassung an die Teuerung.	§ 44 Entschädigungen Die Auszahlung der Entschädigungen erfolgt in der Regel auf Jahresende bzw. per Ablauf einer Amtsperiode. B) Diverse ^{1, 2} Sitzungsgelder und die Jahrespauschalen werden nur ausbezahlt, wenn mindestens 50 % der Sitzungen besucht werden und ein genehmigtes Protokoll vorliegt. Behörden- und Kommissionsmitglieder werden für ausserordentliche Aufwendungen mit dem Stundenansatz der Gemeinde entschädigt. Die Entschädigungsregelung für ausserordentliche Aufwendungen wird in einer separaten Richtlinie definiert. ³ Die teuerungsbedingte Anpassung der Entschädigungen erfolgt in Anlehnung an die für das Staatspersonal geltenden Beschlüsse. Als Indexbasis für die

	Berechnung der fixen Jahres-Grundentschädigungen gilt der Stand per 1. Januar 2012 von 117.1 Punkten (1993 = 100). ³
§ 6 Höhe der Entschädigung ¹ Die Jahresentschädigungen sowie die Sitzungsgelder werden von der Gemeindeversammlung festgelegt (Anhang).	
§ 7 Übrige Entschädigungen ¹ Die Entschädigungen für alle übrigen, im Anhang zu diesem Reglement nicht erwähnten Nebenämter und Funktionen sowie für ausserordentliche Beanspruchungen, werden jeweils vom Gemeinderat festgesetzt.	
§ 8 Spesenersatz ¹ Für den Ersatz der Auslagen und Spesen gelten die Bestimmungen der Verordnung zum Personalreglement sinngemäss.	
§ 9 Aufhebung bisherigen Rechts ¹ Mit dem Inkrafttreten dieses Reglements werden alle bisherigen, diesem Reglement widersprechenden kommunalen Erlasse aufgehoben.	
§ 10 Inkraftsetzung ¹ Dieses Reglement tritt nach der Genehmigung durch die Finanz- und Kirchendirektion auf den 1. Januar 2020 in Kraft.	

Anhang Entschädigung für Behörden- und Kommissionsmitglieder der sowie Nebenfunktionen	
1. Behörden und Kommissionen	A) Nebenämter
1.1 Ansätze Entschädigungen Entschädigung für Sitzungen Fr. 60.00 pro Sitzung Zuschlag für Präsident Fr. 60.00 pro Sitzung Zuschlag Aktuar Fr. 60.00 pro Sitzung Halbtagespauschale (4 Std.) Fr. 150.00 Tagespauschale (8 Std.) Fr. 300.00 Stundenansatz Fr. 35.00 Der Zuschlag für Präsident und Aktuar wird nur an Mitglieder von Behörden und Kommissionen ausbezahlt, die keine Jahrespauschale beziehen.	1.2. Behörden und Kommissionen aller Art Entschädigung für Sitzungen Fr. 60.00 pro Sitzung ² Zuschlag für Präsident/in Fr. 60.00 pro Sitzung ³ Zuschlag für Aktuar/in Fr. 40.00 pro Sitzung Halbtagespauschalen (4 Std.) Fr. 150.00 ³ Ganztagespauschalen (8 Std.) Fr. 300.00 ³ Der Zuschlag für Präsident/in und Aktuar/in wird nur an Mitglieder von Behörden und Kommissionen ausbezahlt, die keine Jahrespauschale beziehen.
1.2 Gemeinderat Entschädigung Fr. 25'000.00 Jahrespauschale Gemeindepräsident Fr. 16'000.00 Jahrespauschale Entschädigung Vizepräsident Fr. 15'000.00 Jahrespauschale Entschädigung Mitglied Fr. 15'000.00 Jahrespauschale Kilometerentschädigung ab 20 km gem. Personalverordnung	1.1 Gemeinderat Entschädigung pro Mitglied Fr. 15'000.00 Jahrespauschale ³ Entschädigung Gemeindepräsident/in Fr. 25'000.00 Jahrespauschale ³ Entschädigung Vizepräsident/in Fr. 16'000.00 Jahrespauschale ³ In den Gemeinderatsentschädigungen sind alle ordentlichen Gemeinderats-Sitzungen inbegriffen, ² ebenso die Entschädigungen für Fahrten bis 20 km.
1.3 Geschäfts- und Rechnungsprüfungskommission Zuschlag Präsident Fr. 1'500.00 Jahrespauschale Entschädigung Aktuar Sitzungsgeld + Zuschlag Entschädigung Mitglied Sitzungsgeld	1.3 Kontrollorgane Rechnungsprüfungs- und Geschäftsprüfungskommission GRPK-Mitglieder Sitzungsgeld Zuschlag für GRPK-Präsident/in Fr. 1'500.00 Jahrespauschale ³ Zuschlag für Aktuar/in Fr. 500.00 Jahrespauschale

2.4 Baumwärter Material, Fahrten und Spesen Fr. 250.00 Jahrespauschale Stundenansatz der Gemeinde Bei kantonalen Aufträgen gilt der Kantonsansatz	1.3 Baumwärter Stundenansatz der Gemeinde und Jahrespauschale von Fr. 250.00 für Material, Fahrten und Spesen ¹ Bei kantonalen Aufträgen gilt der Kantonsansatz ⁴
2.5 Rebwärter Stundenansatz der Gemeinde Bei kantonalen Aufträgen gilt der Kantonsansatz	1.4 Rebwärter Stundenansatz der Gemeinde ¹ Bei kantonalen Aufträgen gilt der Kantonsansatz ⁴
2.6 Ortspolizist Stundenansatz der Gemeinde	1.5 Ortspolizist/in Stundenansatz der Gemeinde ¹
3. Verschiedene weitere Regelungen	2. Verschiedene weitere Regelungen
3.1 Nebenamtliche Tätigkeiten ¹ Der Stundenansatz für diverse nebenamtliche Tätigkeiten beträgt Fr. 35.00. ² Alle weiteren nebenamtlichen Tätigkeiten, die vom Gemeinderat verordnet werden, aber in diesem Reglement nicht erwähnt sind, werden mit dem Stundenansatz der Gemeinde entschädigt.	2.1 Nebenamtliche Tätigkeiten (Diverse Punkte aufgehoben) ¹ Der Stundenansatz für diverse nebenamtliche Tätigkeiten beträgt Fr. 35.00 ³ Alle weiteren nebenamtlichen Tätigkeiten, die vom Gemeinderat verordnet werden, aber in der Verordnung nicht erwähnt sind, werden mit dem Stundenansatz der Gemeinde entschädigt.
3.2 Kilometerentschädigung für Benützung privater Motorfahrzeuge ¹ Für die Benützung privater Motorfahrzeuge wird Kilometerentschädigung gemäss Personalverordnung entschädigt. ² Für Dienstreisen hat die Gemeinde eine Vollkaskoversicherung abgeschlossen. ³ Der Gemeinderat beschliesst im Schadenfall, ob der Selbstbehalt vom Versicherten oder der Gemeinde zu tragen ist.	2.2 Fahrtentschädigung für Benützung privater Motorfahrzeuge ⁷ Für die Benützung privater Motorfahrzeuge werden die Fahrtkosten gemäss kantonalem Tarif entschädigt. Für Dienstreisen hat die Gemeinde eine Vollkaskoversicherung abgeschlossen. Im Fall eines Unfalles geht der Selbstbehalt von Fr. 500.00 zu Lasten der Gemeinde. ³

6. Kreditgenehmigung über Fr. 70'500.00 für die Sanierung der elektronischen Trefferanlage 300 Meter-Schiessanlage Wintenberg

Ausgangslage

Die Schiessanlage Wintenberg wird durch die Freischützen Oberdorf betrieben und unterhalten. Die im Moment genutzten 6 Trefferanzeigen stammen aus dem Jahr 1992 und sind somit schon 27 Jahre alt und müssen saniert werden.

An der Einwohnergemeindeversammlung vom 27.03.2017 hat der Gemeinderat einen Kredit zur Sanierung der Trefferanlage in der Höhe von Fr. 118'000.00 vorgelegt. Aus der Versammlung kamen Voten, dass die Gemeinde nicht alle Möglichkeiten abgeklärt habe. Trotzdem wurde der Kredit genehmigt.

Gegen diesen Beschluss wurde das Referendum ergriffen und an der Urnenabstimmung vom 21.09.2017 hat das Oberdörfer Stimmvolk den Kredit abgelehnt.

Das Referendumskomitee wollte vom Gemeinderat mehr Abklärungen im Hinblick auf eine mögliche Zusammenarbeit mit anderen Schützenvereinen bzw. einer gemeinsamen Schiessanlage sowie der Anzahl der benötigten Trefferanzeigen.

Rechtliche Grundlagen

Gemäss dem Militärgesetz (SR 510.10) Art. 133 Schiessanlagen, sorgen die Gemeinden dafür, dass die Schiessanlagen, die für die ausserdienstlichen militärischen Schiessübungen sowie die entsprechende Tätigkeit der Schiessvereine benötigt werden, unentgeltlich zur Verfügung stehen.

Die Verordnung über das Schiesswesen ausser Dienst regelt in Art. 4, dass folgende Schiessübungen und Ausbildungskurse als im Interesse der Landesverteidigung gelten:

a. die Bundesübungen:

1. Obligatorische Programme 25 m, 50 m und 300 m,
2. Feldschiessen 25 m, 50 m und 300 m;

b. die freiwilligen Schiessübungen:

- 1.⁴ Vereinstrainings, Schiesswettkämpfe und Vorübungen zu den Bundesübungen. Nach Massgabe der Grösse der Schiessanlage, der Anzahl sie benützenden Schützen, der Mitgliederzahl der darauf trainierenden Schiessvereine sowie der Lärmbelastung kann ausgegangen werden von jährlich:

- sieben Schiesshalbtagen für die Vereinstrainings und die Schiesswettkämpfe
- vier Schiesshalbtagen für die Vorübungen zu den Bundesübungen,

2. Schiesswettkämpfe der militärischen Verbände und Vereine;

c. die Schiesskurse:

1. Schützenmeisterkurse,
 2. Jungschützenleiterkurse,
 3. Schützenmeister- und Jungschützenleiter-Wiederholungskurse,
 4. Jungschützenkurse,
 5. Nachschiesskurse,
-

Zu Traktandum Nr. 6 der Einwohnergemeindeversammlung vom 17. Juni 2019

Weder Bund noch Kanton geben vor, welche Anzahl Trefferanzeigen die Gemeinde bereitstellen muss. Daher wurde auf die Verordnung über Beiträge an Schiessanlagen des Kantons Basel-Landschaft abgestützt. Hier wird die Zahl der beitragsberechtigten Scheiben (§ 4 des Gesetzes) wie folgt berechnet:

a. 300-m-Anlagen:

1. für 1–100 schiessende Mitglieder: 1 Scheibe pro 10 Schützen

Bei Anlagen mit elektronischer Trefferanzeige reduziert sich die Anzahl der beitragsberechtigten Scheiben im Verhältnis, weil diese gegenüber konventionellen Anlagen leistungsfähiger sind. Massgebend sind die Angaben der Herstellerfirma. Gemäss dem Schiessoffizier kann hier für die Schiessanlage Wintenberg mit dem Faktor 1.5 gerechnet werden.

In den letzten 5 Jahren haben durchschnittlich 68 Schützen die obligatorische Bundesübung auf der Schiessanlage Wintenberg absolviert. Nimmt man die Beitragsberechnung wie oben beschrieben als Grundlage, würde dies bedeuten, dass die Gemeinde 4.5 Trefferanzeigen zur Verfügung stellen sollte um den Freischützen zu ermöglichen, ihre Aufgabe in einer sinnvollen Zeit zu erledigen. Möchte man hingegen noch Schiessanlässe, wie das Feldschiessen, Bezirkswettschiessen oder bei uns das Onoldswyler Nachtschiessen durchführen, ist man auf mindestens 6 Scheiben angewiesen.

Abklärungen mit Nachbargemeinden

Der Gemeinderat Oberdorf hat mit den umliegenden Gemeinden Verhandlungen aufgenommen um abzuklären, ob die Möglichkeit einer gemeinsamen Nutzung einer Schiessanlage besteht. Von allen Gemeinden wurde die Verlegung des Schiessstandortes nach Oberdorf abgelehnt. Hingegen wurde von Waldenburg und Niederdorf in Aussicht gestellt, dass Oberdorf ihre Anlage mitbenutzen könnte.

Die Gemeinde Oberdorf hat ausserdem auch bei der Schützengesellschaft Liestal, welche die Schiesssportanlage Sichtern betreibt, angefragt, ob eine Nutzung durch den Verein Freischützen Oberdorf möglich wäre. Diese Anfrage wurde positiv beantwortet.

Bei der Kostenabklärung hat die Gemeinde Oberdorf folgende Offerten erhalten:

Angebot Sichtern

Hier wird nach Anzahl der Schüsse abgerechnet.

Je nachdem, welche Anlässe die Freischützen durchführen, ergeben sich folgende Kosten:

ca. 10'000 Schuss à Fr. 0.75	Fr.	7'500.00
ca. 12'000 Schuss à Fr. 0.75	Fr.	9'000.00

Angebot Waldenburg

Einmaleinlage Fr. 45'000.00	Abschreibung 15 Jahre	Fr.	3'000.00
Jährlicher Unterhaltsbeitrag		Fr.	6'000.00
Total		Fr.	9'000.00

Angebot Niederdorf

Jährlicher Unterhaltsbeitrag, der aber noch vertiefter verifiziert werden müsste.	Fr.	10'000.00
---	-----	-----------

Zu Traktandum Nr. 6 der Einwohnergemeindeversammlung vom 17. Juni 2019

Während diese Abklärungen liefen, hat sich auch der Verein Freischützen Oberdorf über eine Kostensenkung Gedanken gemacht. Sie haben die Offerte der SIUS überarbeitet und die Kosten durch mehr Eigenleistung und den Verkauf von Ersatzteilen an die SIUS senken können.

Kostenaufstellung überarbeitete Offerte

Offerte SIUS AG

Umbau 300 Meter-Schiessanlage (inkl. MwSt.)	Fr.	78'899.95
---	-----	-----------

Übrigen Kosten gemäss Schätzung Freischützen

Erd- und Maurerarbeiten	Fr.	5'000.00
Elektroanschlüsse / Blitzschutz	Fr.	5'000.00
Diverses und Unvorhergesehenes	Fr.	5'000.00

Total inkl. MwSt. gerundet	Fr.	94'000.00
-----------------------------------	------------	------------------

In einem Gespräch zusammen mit dem Referendatskomitee wurde vereinbart, dass der Verein Freischützen Oberdorf sich mit 25 % an den Gesamtkosten beteiligt. Für die restlichen 75 % wird die Gemeinde einen Kredit bei der Einwohnergemeindeversammlung beantragen.

Gesamtkosten	Fr.	94'000.00
25 % Kostenübernahme durch Freischützen	Fr.	23'500.00
75 % Kosten zu Lasten der Gemeinde	Fr.	70'500.00

Dies bedeutet für die Gemeinde Oberdorf folgende jährliche Kosten, welche die Erfolgsrechnung belasten:

Jährlicher Unterhaltsbeitrag	Fr.	4'000.00
Scheibensanierung Fr. 70'500.00	15 Jahre	Fr. 4'700.00
Total pro Jahr	Fr.	8'700.00

Aufgrund dieser Zahlen ist der Gemeinderat der Ansicht, dass die Gemeinde Oberdorf die Sanierung der Trefferanlage Wintenberg mit einem Beitrag von Fr. 70'500.00 unterstützen sollte. Dieser Betrag ist auch ein Beitrag an den Erhalt des Vereinslebens in der Gemeinde.

ANTRAG

Der Gemeinderat beantragt Ihnen, dem Kredit über Fr. 70'500.00 für die Sanierung der elektronischen Trefferanlage 300 Meter-Schiessanlage Wintenberg zuzustimmen.

7. Ersatzwahl eines Mitgliedes der Natur- und Umweltschutzkommission

Die Natur- und Umweltschutzkommission befasst sich mit dem Natur- und Umweltschutz in der Gemeinde und nimmt die Aufgaben aufgrund des Pflichtenheftes wahr.

Aufgrund eines Rücktritts per Ende April 2017, wird für die NUSK ein neues Mitglied gesucht. Gemäss dem Umweltschutzreglement der Gemeinde werden die Mitglieder der NUSK durch die Gemeindeversammlung gewählt.

Bis zum Redaktionsschluss der Einladung zur Gemeindeversammlung hat sich kein neues Mitglied für eine Wahl zur Verfügung gestellt.

Es können sich alle stimm- und wahlberechtigten EinwohnerInnen noch zur Wahl stellen oder eine Kandidatur auch erst an der Versammlung bekannt geben.

8. Verschiedenes

1. Schlussabrechnung „Sanierung Schulstrasse“

Im Zusammenhang mit der Sanierung der Schulstrasse wurden folgende Kredite beschlossen:

Datum Beschluss EWGV	Ausführung 09.05.2011	Nachtrag 26.03.2012	Total
Sanierung Strasse	Fr. 1'400'000.00	Fr. 32'000.00	Fr. 1'432'000.00
Ersatz Wasserleitung	Fr. 550'000.00		Fr. 550'000.00
Sanierung Brunnen	Fr. 30'000.00		Fr. 30'000.00
Ersatz Abwasserleitung	Fr. 480'000.00		Fr. 480'000.00
Hochwasserschutz	Fr. 470'000.00		<u>Fr. 470'000.00</u>
Total genehmigter Kredit			Fr. 2'962'000.00

Die oben erwähnten Arbeiten wurden mit einem Betrag von Fr. 2'643'344.05 abgeschlossen. Daraus resultiert eine Kostenunterschreitung von Fr. 318'655.95.

Die GRPK hat an der Sitzung vom 2. April 2019 die Schlussrechnung für die Sanierung der Schulstrasse inkl. der Werkleitungen, des Hochwasserschutzes und des Brunnens geprüft und für in Ordnung befunden.

ANTRAG

Der Gemeinderat beantragt Ihnen, die Schlussabrechnung "Sanierung Schulstrasse" von Fr. 2'643'344.05 zur Kenntnis zu nehmen.