



**EINWOHNERGEMEINDE LAUSEN**

---

# **ANHANG I ZUM PERSONALREGLEMENT**

**Gültig für das Gemeindepersonal**

Die Einwohnergemeindeversammlung von Lausen, gestützt auf § 47 des Gesetzes über die Organisation und die Verwaltung der Gemeinden vom 28. Mai 1970 (Gemeindegesezt), beschliesst:

## **A. Lohn des Personals (Vollzeit- und Teilzeitangestellte)**

### **A.1. Lohnklassen**

- <sup>1</sup> Die Entlöhnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde Lausen erfolgt in Anlehnung an den kantonalen Lohnschlüssel.
- <sup>2</sup> Für die einzelnen Funktionen gelten folgende Lohnklassen:

<u>Verwaltungsfunktionen</u>	<u>Lohnklasse</u>
Gemeindeverwalter/in	10 – 08
Finanzverwalter/in	13 – 11
Bauverwalter/in	13 – 11
Kanzleivorsteher/in	17 – 13
Sozialarbeiter/in	18 – 14
Gemeindepolizist/in	20 – 17
Verwaltungsangestellte/r	23 – 15
<u>Technisch-handwerkliche Funktionen</u>	
Wegmacher-Vorarbeiter/in	20 – 16
Wegmacher/in	23 – 18
Hauswart-Vorarbeiter/in	20 – 16
Hauswart/in	23 – 18

- <sup>3</sup> Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter 20 Jahren kann der Gemeinderat einen Lohn festsetzen, der von den Lohnklassen gemäss Absatz 1 abweicht.

### **A.2 Einreihung**

Der Gemeinderat reiht jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter in die der auszuübenden Funktion entsprechenden Lohnklasse gemäss Anforderungsprofil und Stellenbeschrieb ein.

### **A.3 Teuerungsausgleich**

Die teuerungsbedingte Anpassung der Löhne erfolgt in Anlehnung an die für das Staatspersonal geltenden Beschlüssen.

#### **A.4 Dienstalterszulagen**

Die Dienstalterszulagen entsprechen der Regelung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Landschaft. Die Einstufung wird vom Gemeinderat vorgenommen, wobei die frühere Tätigkeit berücksichtigt wird.

Der Gemeinderat kann unter Berücksichtigung der Arbeitsleistung den Stufenanstieg beschleunigen, verzögern oder aufhalten.

#### **A.5 Funktionszulagen**

- <sup>1</sup> Der Gemeinderat kann eine Funktionszulage bewilligen, wenn einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter zusätzliche Arbeiten übertragen werden.
- <sup>2</sup> Die Höhe der Zulage wird insbesondere durch den Wert der zusätzlichen Arbeit, durch eine allenfalls entstehende zeitliche Mehrbelastung und durch allfällige Entlastung im angestammten Aufgabenbereich bestimmt.
- <sup>3</sup> Die Funktionszulage ist immer befristet. Sie kann aber mehrmals zugesprochen werden.

#### **A.6 Leistungsbonus**

- <sup>1</sup> Der Leistungsbonus wird nur für ausserordentliche Leistungen gewährt.
- <sup>2</sup> Er beträgt höchstens 7 % des Jahreslohnes. Zur Ausrichtung des Leistungsbonus stehen höchstens 2,5 % der gesamten Lohnsumme (exkl. der Löhne der Lehrkräfte) zur Verfügung.
- <sup>3</sup> Der Leistungsbonus bildet nicht Bestandteil der beruflichen Vorsorge.
- <sup>4</sup> Es besteht kein Anspruch auf einen Leistungsbonus.
- <sup>5</sup> Der Leistungsbonus wird jährlich aufgrund der individuellen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeurteilung nach dem vom Gemeinderat beschlossenen Qualifikationssystem festgesetzt.
- <sup>6</sup> Wer nicht gemäss oben genannter, individueller Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeurteilung beurteilt wird, hat keinen Anspruch auf den Leistungsbonus.
- <sup>7</sup> Über den Leistungsbonus entscheidet der Gemeinderat.

## **B. Sozialleistungen**

### **B.1 Kinderzulage**

Die Anspruchsberechtigung richtet sich nach den §§ 4 - 7 und 9 des Kinderzulagengesetzes vom 5. Juni 1978 und den §§ 7 bis 9 des Dekrets vom 5. Juni 1978 zum Kinderzulagengesetz.

Die monatliche Kinderzulage richtet sich nach den kantonalen Ansätzen.

### **C. 13. Monatslohn**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde erhalten eine 13. Monatsbesoldung. Massgebend für die Berechnung ist der Durchschnitt des im laufenden Jahr bis Ende November bezogenen Monatsgrundlohnes.

Im Eintritts-, im Austrittsjahr (ordentliche Kündigung, Pensionierung oder Tod), bei reduzierter Arbeitszeit, bei unbezahltem oder teilweise bezahltem Urlaub von mehr als 1 Monat wird die Zulage anteilmässig ausgerichtet.

## **D. Treueprämien**

### **D.1 Anspruch**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gemeinde, die 20, 25, 30, 35, 40 und 45 Jahre im öffentlichen Dienst, davon mindestens 10 Jahre in der Gemeinde Lausen, gestanden haben, wird je ein Monatslohn als Treueprämie ausgerichtet. Unter Monatslohn ist das Grundgehalt zuzüglich Teuerung zu verstehen.

Im beidseitigen Einverständnis kann die Treueprämie oder ein Teil davon, sofern es die betrieblichen Umstände erlauben, auch in Form von Ferien, verteilt auf höchstens zwei Jahre, bezogen werden.

Den Teilzeitangestellten wird bei einem entsprechenden, langjährigen Dienstverhältnis ebenfalls eine Treueprämie ausbezahlt. Sie richtet sich nach dem durchschnittlichen Monatslohn des letzten Anstellungsjahres.

### **D.2 Ausschluss**

Lehr- oder Praktikumszeiten werden bei der Festlegung der Anspruchsberechtigung nicht angerechnet.

## **E. Lohnfortzahlungen**

### **E.1 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall**

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

- im 1. Anstellungsjahr                    2 Monate
- im 2. - 4. Anstellungsjahr            6 Monate
- im 5. - 10. Anstellungsjahr        12 Monate
- ab 11. Anstellungsjahr                24 Monate

Erfolgt seitens der Versicherung wegen groben Verschuldens des Versicherten eine Kürzung der Leistungen, können die Lohnzahlungen der Gemeinde um den gleichen Prozentsatz gekürzt werden.

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

### **E.2 Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub**

Der Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub sowie die Lohnfortzahlung richtet sich nach kantonalem Recht.

### **E.3 Lohnfortzahlung im Todesfall**

Stirbt eine oder ein im Dienst der Gemeinde stehende/r Mitarbeiterin oder Mitarbeiter, so haben die Familienangehörigen noch Anspruch auf den vollen Lohn für den laufenden Monat.

Vom nächstfolgenden Monat an treten für die Hinterbliebenen die Leistungen der Vorsorgeeinrichtung der Gemeinde in Kraft, wobei die Gemeinde noch während drei Monaten die Differenz zwischen dem statutarischen Rentenanspruch und dem zuletzt bezogenen Lohn übernimmt.

In besonderen Fällen kann der Gemeinderat den Lohnnachgenuss für die Differenz zwischen Rentenanspruch und dem vollen Lohn bis auf weitere drei Monate ausdehnen.

Beschlossen an der Einwohnergemeindeversammlung vom 01. März 2000.

Der Gemeindepräsident

Der Gemeindeverwalter

Ernst Dill

Thomas von Arx

Änderungen von :

- A.1. durch die Einwohnergemeindeversammlung vom 03. Dezember 2003

K:\Daten Sekretariat\Reglemente\Personalreglement\_anhang I.doc