

Bisheriger Text	Neuer Text	§Bemerkungen
Allgemeine Bestimmungen	Allgemeine Bestimmungen	
<p>§ 1 Zweck 1 Dieses Reglement bezweckt:</p> <p>a. Rechte und Pflichten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gemeinde regeln; b. Voraussetzungen zu schaffen, um die zur Erfüllung der Gemeindedienstleistungen geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu erhalten; c. Bedingungen zu schaffen, um die Eignung und Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und zu entwickeln; d. den wirtschaftlichen und wirksamen Personaleinsatz sicherzustellen; e. die Chancengleichheit für Männer und Frauen zu gewährleisten; f. die Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu ermöglichen.</p>	<p>§ 1 Zweck 1 Dieses Reglement enthält die grundsätzlichen Bestimmungen für die Anstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung mit unbefristetem Arbeitsvertrag.</p> <p>2 Es stellt den wirtschaftlichen und effizienten Personaleinsatz sicher und gewährleistet die Chancengleichheit von Frauen und Männern.</p> <p>3 Behinderte sollen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten beschäftigt und eingegliedert werden.</p> <p>4 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben gleiche Rechte und Pflichten, namentlich gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.</p> <p>5 Der Gemeinderat ermöglicht, soweit der Betrieb es zulässt, Teilzeitarbeit.</p>	Zweck ist moderner formuliert.
<p>§ 2 Geltungsbereich 2 Die Anstellungs- und Besoldungsverhältnisse der Lehrpersonen der Primar- und Realschule richten sich nach kantonalem Recht.</p> <p>3 Für die Lehrpersonen der Kindergärten und der Jugendmusikschule Aesch-Pfeffingen gilt dieses Reglement unter Vorbehalt abweichender Bestimmungen im kommunalen Kindergartenreglement und kommunalen Jugendmusikschulreglement sowie im kantonalen Recht.</p>	<p>§ 2 Geltungsbereich 2 Die Lehrkräfte der Primarschule, des Kindergartens und der Musikschule sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde. Sie unterstehen grundsätzlich der kantonalen Personalgesetzgebung.</p> <p>3 aufgehoben.</p>	Die Bestimmungen zu den Lehrpersonen sind gemäss kantonalem Recht aktualisiert.
	<p>§6a neu Delegation 1 Der Gemeinderat delegiert die Kompetenz zur Anstellung, Einreihung und Verwarnung sämtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Kündigung bis Lohnklasse 14 an den Verwaltungsleiter. 2 Die Anstellungen der Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter müssen vom Gemeinderat genehmigt werden.</p>	Generelle Delegationsnorm anstatt einzelne Delegationen; entspricht bisheriger Praxis

Bisheriger Text	Neuer Text	§Bemerkungen
<p>§ 10 Wohnsitz In begründeten Fällen können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet werden, Wohnsitz in Aesch zu nehmen.</p>	<p>§ 10 Wohnsitz 1 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihren Wohnsitz frei wählen. 2 Wenn die Tätigkeit es erfordert, kann der Gemeinderat Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern für die Dauer des Arbeitsverhältnisses: a. zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet oder b. zum Bezug einer Dienstwohnung verpflichten.</p>	Wie Kanton formuliert
<p>§ 11 Entstehung des Arbeitsverhältnisses 2 Anstellungsbehörde ist der Gemeinderat. 3 Er kann diese Befugnis an die Gemeindeverwalterin oder den Gemeindeverwalter delegieren.</p>	<p>aufgehoben. aufgehoben.</p>	Bereits in §6a definiert
<p>§ 13 Probezeit 2 Der Gemeinderat kann die Probezeit in begründeten Fällen maximal um weitere drei Monate verlängern.</p>	<p>§ 13 Probezeit aufgehoben.</p>	Auf Wunsch CVP
<p>§ 17 Fristlose Auflösung 1 Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen von jeder Vertragspartei jederzeit ohne Einhaltung von Fristen aufgelöst werden. Die Vertragsauflösung ist schriftlich zu begründen. 3 Liegt kein wichtiger Grund für die fristlose Auflösung durch die Anstellungsbehörde und auch kein Kündigungsgrund gemäss § 16 vor, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf Weiterbeschäftigung.</p>	<p>§ 17 Fristlose Auflösung 1 Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig jederzeit ohne Einhaltung von Fristen gekündigt werden. 3 Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht nicht.</p>	Wie Kanton (bis auf Abs. 3., da Weiterbeschäftigung in Gemeinde nicht möglich ist. Beim Kanton gibt es viel mehr Möglichkeiten, da der Stellenplan viel grösser ist.)
<p>§ 20 Erreichen der Altersgrenze 2 Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen über die Altersgrenze hinaus bis zum Ende des laufenden Kalender- oder Schuljahres verlängert werden.</p>	<p>§ 20 Erreichen der Altersgrenze 2 In Ausnahmefällen kann das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen über die Altersgrenze hinaus verlängert werden. Die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses ist mit einem privatrechtlichen Arbeitsvertrag vorzunehmen.</p>	Flexiblere Handhabung

Bisheriger Text	Neuer Text	§Bemerkungen
<p>§ 23 Abgangsentschädigung 2 Die Abgangsentschädigung beträgt höchstens einen Jahreslohn.</p>	<p>§ 23 Abgangsentschädigung 2 Die Abgangsentschädigung beträgt höchstens 6 Monatslöhne. Das Präsidium und der Verwaltungsleiter verfügen zusammen über die Kompetenz, die Abgangsentschädigung bis zu maximal 3 Monatslöhnen auszurichten.</p>	Beschränkung auf 6 Monate wie Kanton
<p>§25 Lohnsystem Das Lohnsystem basiert auf der Stellenstruktur gemäss Anhang. Diese umfasst sieben Funktionsgruppen. Jeder Funktionsgruppe sind Lohnklassen zugeordnet. Die Lohnklassen entsprechen denjenigen des Kantons.</p>	<p>§ 25 Lohnsystem Das Lohnsystem basiert auf der Stellenstruktur gemäss Anhang zur Personalverordnung. Diese umfasst sieben Funktionsgruppen. Jeder Funktionsgruppe sind Lohnklassen zugeordnet.</p>	§25 – 34: Lohnmodell gemäss paritätischer Arbeitsgruppe
<p>§26 Lohnklassen 1 Für die Einreihung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen die Lohnklassen gemäss Stellenstruktur (Anhang) zur Verfügung. 2 Jede Lohnklasse gliedert sich in drei Anlaufstufen und 27 Erfahrungsstufen. 3 Die Entlöhnung richtet sich nach den Lohntabellen 2015 des Kantons Basel-Landschaft. Die Beträge sind Jahreslöhne bei vollem Beschäftigungsgrad.</p>	<p>§ 26 Lohnklassen 1 Für die Einreihung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen die Lohnklassen gemäss Anhang der Personalverordnung zur Verfügung. 2 Jede Lohnklasse gliedert sich in eine Anlaufstufe und 10 Erfahrungsstufen. 3 Die Lohnansätze sind Jahreslöhne bei vollem Beschäftigungsgrad. 4 Der Jahreslohn wird in 13 Monatslöhnen ausgerichtet. 5 Die Zuweisung in die Anlaufstufe kann nur erfolgen, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die an ihre oder seine Funktion gestellten Anforderungen noch nicht erfüllt.</p>	Das Lohnmodell ist flexibler, da weniger Erfahrungsstufen vorhanden sind. Grundsätzlich erfolgt ein Anstieg alle 3 Jahre (und nicht mehr jährlich wie bisher) und nur bei guter Leistung.
<p>§ 27 Lohnelemente Lohnelemente sind: a. Grundlohn b. Erfahrungsanteil c. Leistungsprämie d. Zulagen</p>	<p>§ 27 Lohnband 1 Der Lohn besteht aus einem Funktions-, einem Erfahrungs-, einem Leistungsanteil und allfälligen Zulagen. 2 Er entwickelt sich innerhalb eines Lohnbandes mit zunehmender Erfahrung in Abhängigkeit der Leistung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters. 3 Das Lohnband wird von der nächst höheren und der nächst tieferen Lohnklasse begrenzt.</p>	Bei Einstellungen kann der Lohn flexibler ausgehandelt werden.

Bisheriger Text	Neuer Text	§Bemerkungen
<p>§ 28 Jahreslohn Der Jahreslohn (13 Monatslöhne) setzt sich zusammen aus: a. Grundlohn b. Erfahrungsanteil</p>	<p>§ 28 Erste Einreihung bei Stellenantritt 1 Bei Neuanstellungen ist die der Funktion zugeordnete Lohnklasse massgebend. 2 Für die Zuordnung innerhalb des Lohnbandes sind die bisherigen beruflichen Erfahrungen und der aktuelle Stellenmarkt massgeblich. 3 Für die Berechnung des Erfahrungsanteils ist die berufliche Laufbahn zu berücksichtigen, die für die ausgeschriebene Stelle verlangt und als nutzbar qualifiziert wird. 4 Wurde die berufliche Tätigkeit durch Erziehungs- und Betreuungsjahre unterbrochen, wird dieser Zeitraum beim Wiedereinstieg für die Festlegung des Erfahrungsanteils angemessen angerechnet. 5 Die Positionierung innerhalb des Lohnbandes wird nach Ablauf des ersten Anstellungsjahres überprüft und gegebenenfalls angepasst.</p>	<p>Bei Einstellungen kann der Lohn flexibler ausgehandelt werden.</p>
<p>§ 30 Anlaufstufen 1 Dem Grundlohn sind drei Anlaufstufen vorangestellt.</p>	<p>§ 30 Anlaufstufe 1 Dem Grundlohn ist eine Anlaufstufe vorangestellt.</p>	<p>Bei Einstellungen kann der Lohn flexibler ausgehandelt werden.</p>
<p>§ 31 Erfahrungsanteil 1 Der Aufstieg innerhalb einer Lohnklasse erfolgt in Form von 27 Stufen. 2 Der Erfahrungsanteil wird ausgerichtet, wenn die Leistung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters als gut bewertet wird. 3 Bei nachgewiesener ausserordentlicher Leistung kann der Aufstieg beschleunigt werden. 4 Bei nachgewiesener genügender oder ungenügender Leistung sowie bei nicht richtiger Erfüllung der übertragenen Aufgaben kann der Aufstieg verzögert werden. 5 Die Beschleunigung sowie die Verlangsamung des Stufenanstiegs bei Lehrkräften der Kindergärten erfolgt erst, wenn ein entsprechendes Qualifikationssystem eingeführt ist. 6 Der Erfahrungszuschlag wird jeweils auf den 1. Januar erhöht. Die Anstellungsjahre werden nach Kalenderjahr berechnet. Beginnt das Arbeitsverhältnis spätestens am 1. Juli, gilt das betreffende Kalenderjahr als erstes Anstellungsjahr.</p>	<p>§ 31 Lohnentwicklung 1 Der Aufstieg innerhalb einer Lohnklasse erfolgt grundsätzlich alle 3 Jahre bei guter Leistung. 2 Massgebend für den Aufstieg sind der Erfahrungszuwachs, der Erfüllungsgrad der Leistungsanforderungen, das Arbeitsverhalten sowie das zu erwartende Entwicklungspotenzial der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters. 3 Bei nachgewiesener ausserordentlicher Leistung kann der Aufstieg ganz oder teilweise vorgezogen bzw. um maximal die Hälfte erhöht werden. Das Lohnband darf nicht überschritten werden. 4 Bei nachgewiesener genügender oder ungenügender Leistung sowie bei nicht richtiger Erfüllung der übertragenen Aufgaben kann der Aufstieg auch nach 3 Jahren verzögert werden. 5 Zuständig für die Festlegung des individuellen Stufenanstiegs ist die Verwaltungsleitung. 6 Der Stufenanstieg erfolgt jeweils auf den 1. Januar. Die Anstellungsjahre werden nach Kalenderjahr berechnet. Beginnt ein Arbeitsverhältnis spätestens am 1. Juli, gilt das betreffende Kalenderjahr als erstes Anstellungsjahr.</p>	<p>Das Lohnmodell ist flexibler, da weniger Erfahrungsstufen vorhanden sind. Grundsätzlich erfolgt ein Anstieg nur noch bei guter Leistung.</p>

Bisheriger Text	Neuer Text	§Bemerkungen
<p>§ 32 Leistungsprämie 1 Für einmalige, ausserordentliche Leistungen kann der Gemeinderat im Rahmen des bewilligten Budgets eine einmalige Prämie einer Einzelperson oder einem Team zusprechen.</p>	<p>§ 32 Leistungsprämie 1 Für einmalige, ausserordentliche Leistungen kann die Verwaltungsleitung im Rahmen des bewilligten Budgets eine einmalige Prämie einer Einzelperson oder einem Team zusprechen.</p>	Delegation an Verwaltungsleitung; entspricht heutiger Praxis.
<p>§ 33 Ausgleich der Teuerung Die Anpassung des Grundlohnes, des Erfahrungszuschlages sowie der sonstigen Zulagen an die Teuerung richtet sich nach der kantonalen Regelung.</p>	<p>§ 33 Teuerungsausgleich Der Gemeinderat entscheidet jährlich über den Teuerungsausgleich. Er orientiert sich dabei an den Grundlagen des Bundesamts für Statistik.</p>	Loslösung vom Kanton und Stärkung der Gemeindeautonomie
<p>§ 34 Einreihung 1 Der Gemeinderat reiht die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäss Stellenstruktur (Anhang) und Stellenumschreibung ein. 2 Die erstmalige Einreihung soll in der Regel eine Lohnentwicklung innerhalb der Bandbreite der Stufenumschreibung ermöglichen. Dabei ist der beruflich und ausserberuflich erworbenen Erfahrung angemessen Rechnung zu tragen. 3 Der Gemeinderat kann diese Kompetenz ganz oder teilweise an die Gemeindeverwalterin oder den Gemeindeverwalter delegieren.</p>	<p>§ 34 Anpassung der Reallohnsumme 1 Der Gemeinderat kann jährlich bei einer guten finanziellen Verfassung der Gemeinde für sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine einmalige Prämie sprechen. 2 Im gegenteiligen Fall kann der Gemeinderat den Lohnanstieg um 1 Jahr aussetzen bzw. verzögern. 3 Der Gemeinderat erlässt hierzu die notwendigen Ausführungsbestimmungen in der Personalverordnung.</p>	Heute kann der Lohnanstieg nur über eine Reglementsänderung gebremst werden. Künftig liegt der Entscheid beim Gemeinderat. Umgekehrt kann dieser auch eine Erhöhung in Form einer einmaligen Prämie vornehmen.
<p>§ 67 Mitarbeiterbeurteilung 1 Die Vorgesetzten beurteilen jährlich Leistung und Verhalten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie unterbreiten die Beurteilung den Betroffenen anlässlich des Mitarbeitergesprächs und räumen ihnen dabei die Gelegenheit ein, sich zum Inhalt und Organisation der Arbeit sowie zum Führungsverhalten der Vorgesetzten zu äussern. 2 Beurteilung und Gesprächsergebnis sind schriftlich festzuhalten, gegenseitig zu unterzeichnen und den Personalakten beizufügen. 3 Die Mitarbeiterbeurteilung erhält die Bewertung der Entwicklung der Berufserfahrung, der persönlichen Leistung, des Verhaltens sowie bei Vorgesetzten deren Führungsverhalten. 4 Die beurteilten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können bei den nächsthöheren Vorgesetzten eine Überprüfung der Beurteilung verlangen. 5 Der Gemeinderat erlässt Ausführungsbestimmungen über die Mitarbeiterbeurteilung.</p>	<p>§ 67 Mitarbeiterbeurteilung 1 Die Vorgesetzten beurteilen jährlich Leistung, Verhalten und Potential ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 2 aufgehoben 3 aufgehoben 4 aufgehoben 5 Der Gemeinderat erlässt Ausführungsbestimmungen über die Mitarbeiterbeurteilung in der Personalverordnung.</p>	Schlankere Formulierung auf Reglementsebene. Die aufgehobenen Absätze sind in der Personalverordnung geregelt.

Bisheriger Text	Neuer Text	§Bemerkungen
§ 68 Zweck Die Mitarbeitergespräche bilden die Grundlage für die Beurteilung der Fort- und Weiterbildung sowie für die fähigkeitsbezogene Funktionszuweisung und die leistungsbezogene Entlohnung.	§68 Grundlage für die Lohnentwicklung Die Mitarbeitergespräche bilden eine wichtige Grundlage für die Lohnentwicklung gemäss § 31.	Gemäss neuem Lohnmodell