

Ord. Nr. 1.6.1

Gemeinde pratteln



Personalreglement

vom 22. September 2025

Inhaltsverzeichnis

1	Allgemeine Bestimmungen	1
§ 1	Geltungsbereich	1
§ 2	Behörden, Kommissionen und Nebenfunktionen.....	1
§ 3	Anwendbares Recht	1
§ 4	Zuständigkeiten	2
§ 5	Personalpolitik	2
§ 6	Personendaten	2
2	Das Arbeitsverhältnis	2
2.1	Entstehung des Arbeitsverhältnisses.....	2
§ 7	Stellenausschreibung	2
§ 8	Rechtsform und Entstehung	3
§ 9	Probezeit	3
2.2	Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach der Probezeit	3
§ 10	Arten der Beendigung.....	3
§ 11	Kündigungsform	3
§ 12	Kündigungsschutz	4
§ 13	Ordentliche Kündigung	4
§ 14	Fristlose Kündigung	4
§ 15	Rechtswirkung der Kündigung	5
§ 16	Folgen der unzulässigen Kündigung	5
§ 17	Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität	5
§ 18	Erreichen des Pensionsalters	5
§ 19	Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	5
§ 20	Arbeitszeugnis	5
3	Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	6
3.1	Rechte	6
§ 21	Schutz der Persönlichkeit	6
§ 22	Rechtsschutz	6
§ 23	Wohnsitzfreiheit	6
§ 24	Mitspracherecht	6
§ 25	Mitarbeit in Personalvertretungen	6
§ 26	Rechtliches Gehör	6
§ 27	Eingaberecht	7
3.2	Pflichten	7
§ 28	Arbeitspflicht und Arbeitsleistung	7
§ 29	Jahresarbeitszeit	7
§ 30	Absenzen	7
§ 31	Ablehnung von Vorteilen	7
§ 32	Schweigepflicht	8
§ 33	Vorübergehende Zuweisung von anderer Arbeit	8
§ 34	Ständige Zuweisung anderer Aufgaben	8
§ 35	Nebenbeschäftigung und öffentliche Ämter	8
4	Lohn und andere geldwerte Leistungen	8
4.1	Lohnsystem	8
§ 36	Funktionseinreichung	8
§ 37	Lohntabelle	9
4.2	Lohnband und Lohnentwicklung	9
§ 38	Lohn	9
§ 39	Einreihung bei Stellenantritt	9
§ 40	Lohnauszahlung	9
§ 41	Lohnentwicklung	9
§ 42	Teuerungsausgleich	10
§ 43	Einreichungsfehler	10
4.3	Zulagen, Prämien, Abgeltung besonderer Auslagen und Arbeitsleistungen, weitere Leistungen	10
§ 44	Auslagenersatz	10
§ 45	Persönliche Zulage	10

§ 46	Abgeltung für unregelmässige Arbeitszeit	10
§ 47	Leistungsprämie	10
§ 48	Jährliche Zulage für die Teilnahme an Übungen und Einsätzen der Feuerwehr Pratteln	10
§ 49	Familienzulage	10
§ 50	Erziehungszulage	11
§ 51	Änderung der Verhältnisse	11
§ 52	Jubiläumsprämie	11
4.4	Soziale Leistungen.....	11
§ 53	Gesundheitsschutz	11
§ 54	Berufliche Vorsorge	11
§ 55	Unfallversicherung	12
4.5	Lohnfortzahlung.....	12
§ 56	Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall	12
§ 57	Lohnanspruch bei Elternurlaub	13
§ 58	Lohnanspruch bei Betreuungsurlaub	13
§ 59	Lohnanspruch bei Militär- und Zivilschutzdienst	13
§ 60	Lohnnachgenuss	13
§ 61	Rückgriff der Gemeinde	13
§ 62	Rückerstattung zu Unrecht bezogener Leistungen	14
4.6	Geltendmachung vermögensrechtlicher Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis.....	14
§ 63	Verjährung	14
5	Verantwortlichkeit und Haftung.....	14
§ 64	Verantwortlichkeit	14
§ 65	Haftpflichtversicherung	15
6	Ferien, arbeitsfreie Tage und Urlaub	15
§ 66	Ferienanspruch	15
§ 67	Anteilmässiger und gekürzter Ferienanspruch	15
§ 68	Bezug der Ferien	15
§ 69	Bezahlter und unbezahlter Urlaub	15
7	Aus- und Weiterbildung.....	16
§ 70	Berufsbildung	16
§ 71	Weiterbildung	16
§ 72	Bewilligung von Bildungsmassnahmen	16
8	Schlussbestimmungen.....	16
§ 73	Bestehende Arbeitsverhältnisse	16
§ 74	Inkrafttreten	16
Änderungen.....		17
Anhang 1		18
Anhang 2		19
Anhang 3		31

Personalreglement

vom 22. September 2025

Der Einwohnerrat Pratteln,

gestützt auf § 115 Abs. 1 i.V.m. § 47 Abs. 1 Ziff. 2 Gemeindegesetz¹,
beschliesst:

1 Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

¹ Dieses Reglement regelt das Arbeitsverhältnis der öffentlich-rechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde Pratteln.

² Es findet keine Anwendung auf privatrechtlich angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Soweit der Arbeitsvertrag und die allgemeinen Anstellungsbedingungen keine abweichenden Vorschriften enthalten, richtet sich das privatrechtliche Arbeitsverhältnis nach den Bestimmungen des Obligationenrechts².

³ Der Gemeinderat erlässt die Ausführungsbestimmungen zum Personalreglement.

⁴ Der Gemeinderat kann die Geschäftsleitung ermächtigen, Weisungen zu einzelnen Themenbereichen zu erlassen.

§ 2 Behörden, Kommissionen und Nebenfunktionen

Das Reglement enthält allgemeine Bestimmungen für die Mitglieder der Behörden und der Kommissionen sowie für die Personen mit nebenamtlichen Funktionen der Gemeinde. Für diese gelten insbesondere folgende Bestimmungen sinngemäss:

- a. Aufgabenerfüllung (§ 28)
- b. Schweigepflicht
- c. Ablehnung von Vorteilen
- d. Haftpflichtversicherung
- e. Verantwortlichkeit
- f. Rechtsschutz

§ 3 Anwendbares Recht

Soweit dieses Reglement sowie die Ausführungsbestimmungen und der jeweilige Arbeitsvertrag keine Bestimmungen enthalten, gelten subsidiär die Bestimmungen des Kantons.

¹ SGS 180, Gesetz über die Organisation und die Verwaltung der Gemeinden (Gemeindegesetz [GemG]) vom 28. Mai 1970

² SR 220, Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911

§ 4 Zuständigkeiten

- ¹ Die Kompetenz zur Anstellung, Einreihung, Verwarnung und Kündigung sämtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird an den Gemeindeverwalter respektive die Gemeindevorwalterin übertragen.
- ² Anstellung, Einreihung, Verwarnung und Kündigung des Gemeindevorwalters respektive der Gemeindevorwalterin sowie der Abteilungsleitungen müssen vom Gemeinderat genehmigt werden.

§ 5 Personalpolitik

- ¹ Der Gemeinderat sorgt für einen zweckmässigen, wirtschaftlichen und sozial verantwortbaren Einsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- ² Er trifft insbesondere geeignete Massnahmen:
- a. zur Gewinnung und Erhaltung von geeignetem Personal;
 - b. zur Förderung und Weiterentwicklung des Personals;
 - c. zum flexiblen Einsatz des Personals;
 - d. zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann und zu deren Gleichstellung;
 - e. zur Förderung eines ökologischen, gesundheitsbewussten und sicherheitsgerichteten Verhaltens;
 - f. zur Sicherstellung der transparenten Information des Personals;
 - g. zur Beschäftigung und Wiedereingliederung von Behinderten und Erwerbslosen;
 - h. zur Förderung geeigneter Ausbildungs- und Praktikumsplätze in sämtlichen Bereichen der Gemeinde Pratteln.

§ 6 Personendaten

- ¹ Personendaten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von Stellenbewerberinnen und Stellenbewerbern dürfen bearbeitet werden, soweit sie für die Beurteilung der Eignung, der Leistung und des Verhaltens für das Arbeitsverhältnis notwendig und geeignet sind.
- ² Personendaten sind bei Nichtanstellung zurückzugeben oder zu vernichten, wenn die betroffene Person der weiteren Aufbewahrung nicht zustimmt.
- ³ Besondere Personendaten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wie Daten über Beurteilungsgespräche, den Gesundheitszustand, oder Daten, die im Zusammenhang mit einem Case-Management verwendet werden, dürfen bearbeitet werden, sofern es für die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben notwendig ist.

2 Das Arbeitsverhältnis

2.1 Entstehung des Arbeitsverhältnisses

§ 7 Stellenausschreibung

Unbefristete Stellen sind öffentlich auszuschreiben.

§ 8 Rechtsform und Entstehung

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in der Regel in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis.

² Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in begründeten Fällen privatrechtlich angestellt, insbesondere bei:

- a. zeitlich befristeter Anstellung;
- b. monatlich weniger als 30 Stunden Arbeitszeit;
- c. Anstellung im Rahmen von Beschäftigungsprogrammen;
- d. Anstellung im Rahmen einer Berufsausbildung;
- e. Verlängerung des Arbeitsverhältnisses nach Erreichen der Altersgrenze.

³ Das Arbeitsverhältnis entsteht durch Abschluss eines schriftlichen Vertrags.

§ 9 Probezeit

¹ Die ersten vier Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

² In begründeten Fällen kann die Anstellungsbehörde die Probezeit um höchstens zwei Monate verlängern.

³ Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht kann eine entsprechende Verlängerung der Probezeit vorgenommen werden.

⁴ Während den ersten drei Monaten der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf das Ende einer Woche, danach mit einer Kündigungsfrist von 30 Tagen auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

2.2 Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach der Probezeit

§ 10 Arten der Beendigung

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a. Kündigung;
- b. Fristlose Kündigung;
- c. Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen;
- d. Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität;
- e. Ablauf befristete Anstellung;
- f. Erreichen des Pensionsalters;
- i. Tod.

§ 11 Kündigungsform

¹ Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

² Die Anstellungsbehörde hat die Kündigung zu begründen und mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

³ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können im Rahmen der Kündigung von der Arbeit freigestellt werden.

§ 12 Kündigungsschutz

Die Bestimmungen des Obligationenrechts über die Kündigung zur Unzeit sind nach Ablauf der Probezeit sinngemäß anzuwenden. Falls die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert ist, beträgt die Sperrfrist jedoch im ersten Anstellungsjahr 90 Tage und danach 180 Tage.

§ 13 Ordentliche Kündigung

¹ Nach Ablauf der Probezeit können beide Parteien das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der folgenden Fristen auf Ende jeden Monats ordentlich kündigen:

- a. im ersten Anstellungsjahr ein Monat;
- b. im zweiten Anstellungsjahr zwei Monate;
- c. ab dem dritten Anstellungsjahr drei Monate.

² Im Anstellungsvertrag kann eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden.

³ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können das Arbeitsverhältnis ohne Grundangabe kündigen.

⁴ Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis aus wesentlichen Gründen kündigen. Diese liegen insbesondere vor, wenn:

- a. Mitarbeitende länger als 90 Tage im ersten Anstellungsjahr oder 180 Tage ab dem 2. Anstellungsjahr an der Aufgabenerfüllung verhindert sind;
- b. die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs nicht möglich ist;
- c. Mitarbeitende aus Mangel an erforderlicher Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz die Aufgaben nicht erfüllen oder ungenügende Leistungen erbringen;
- d. Mitarbeitende vertragliche oder gesetzliche Verpflichtungen in erheblichem Mass verletzt haben;
- e. Mitarbeitende eine strafbare Handlung begangen haben, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

⁵ Die Gemeinde spricht in den Fällen von Abs. 3 lit. c vor einer Kündigung eine begründete schriftliche Verwarnung aus. Vor dem Aussprechen der Verwarnung werden die betroffenen Mitarbeitenden angehört. Eine Verwarnung ist nicht anfechtbar.

⁶ Ändert sich das gerügte Verhalten oder die gerügte Arbeitsweise binnen einer von der Gemeinde festzulegenden Frist nicht, oder tritt der gerügte Sachverhalt erneut auf, kann die Gemeinde die ordentliche Kündigung ohne weitere Verwarnung aussprechen.

⁷ Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit der ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung und Durchsetzung gesetzlicher oder behördlicher Erlasse sowie mit der Tätigkeit als Interessenvertretung des Personals ist unzulässig.

§ 14 Fristlose Kündigung

¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen 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.

§ 15 Rechtswirkung der Kündigung

¹ Das Arbeitsverhältnis endet im Falle der fristlosen Kündigung sofort und bei einer ordentlichen Kündigung auf den Auflösungs- bzw. den Kündigungstermin.

² Eine Beschwerde gegen die Kündigung eines öffentlich- rechtlichen Arbeitsverhältnisses hat keine aufschiebende Wirkung.

§ 16 Folgen der unzulässigen Kündigung

¹ Erweist sich eine Kündigung als unrechtmässig, so wird das Arbeitsverhältnis auf den nächstmöglichen Kündigungstermin aufgelöst. Es kann eine Entschädigung verlangt werden, welche sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung bemisst.

² Erweist sich eine fristlose Kündigung als unrechtmässig, so endet das Arbeitsverhältnis ebenfalls auf den nächstmöglichen Kündigungstermin. Neben einer allfälligen Entschädigung ist die Fortzahlung des Lohnes bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist oder – soweit ein befristetes Arbeitsverhältnis keine Kündigungsmöglichkeit vorsieht – bis zum Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags zu leisten.

§ 17 Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität

¹ Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf Invalidenrente.

² Bei der Zusprechung einer Invalidenrente aufgrund einer Teilinvalidität kann ein neues Arbeitsverhältnis begründet werden.

§ 18 Erreichen des Pensionsalters

¹ Das Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich am letzten Tag des Monats in dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf eine Altersrente gemäss AHV-Gesetzgebung erwerben.

² Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen über die Altersgrenze hinaus bis höchstens zur Vollendung des 70. Altersjahres verlängert werden.

§ 19 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

¹ Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen beendet werden.

² Die Gemeinde kann in Ausnahmefällen und soweit es in ihrem Interesse liegt eine Abgangentschädigung von bis zu 6 Monatshöchsten Löhnen zusprechen.

§ 20 Arbeitszeugnis

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Arbeitszeugnis. Auf Wunsch wird eine Arbeitsbestätigung ausgestellt, welche sich auf Angaben über die Art und Dauer der Anstellung beschränkt.

² Sie können jederzeit die Ausstellung eines Zwischenzeugnisses verlangen.

3 Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

3.1 Rechte

§ 21 Schutz der Persönlichkeit

¹ Die Gemeindeachtet und schützt die Würde und Persönlichkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

² Sie schützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Angriffen, die im Zusammenhang mit deren Aufgabenerfüllung stehen.

§ 22 Rechtsschutz

Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Dritten im Zusammenhang mit ihren dienstlichen Aufgaben auf dem Rechtsweg belangt oder erweist sich die Beschreitung des Rechtsweges zur Wahrung ihrer Rechte als notwendig, gewährt die Gemeinde angemessenen Rechtsschutz.

§ 23 Wohnsitzfreiheit

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihren Wohnsitz frei wählen.

² Bei Vorliegen eines hinreichenden öffentlichen Interesses, insbesondere dienstlicher Notwendigkeit, kann die Gemeinde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Berücksichtigung der Verhältnismässigkeit für die Dauer des Arbeitsverhältnisses:

- a. zur Wohnsitznahme in der Gemeinde oder in einem bestimmten Gebiet, oder;
- b. zum Bezug einer Dienstwohnung verpflichten.

§ 24 Mitspracherecht

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ein Mitspracherecht in allen sie betreffenden Fragen. Sie nehmen dieses Recht durch die Personalverbände, durch Betriebskommissionen und persönlich wahr.

² Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat das Recht, zu Fragen der Gestaltung ihrer bzw. seiner Tätigkeit und des Arbeitsplatzes Stellung zu nehmen.

§ 25 Mitarbeit in Personalvertretungen

Soweit es die betrieblichen Verhältnisse erlauben, können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Arbeitszeit in Personalvertretungen mitarbeiten. Sie haben diese Mitarbeit bei Übernahme des Mandates der Anstellungsbehörde anzugeben.

§ 26 Rechtliches Gehör

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind vor dem Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören. Sie haben das Recht, einen Beistand ihrer Wahl beizuziehen und alle zu ihren Gunsten sprechenden Tatsachen vorzubringen.

² Wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist, kann ein solcher vorläufig gefällt werden. In einem solchen Falle ist die Anhörung umgehend nachzuholen.

§ 27 Eingaberecht

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht in den sie betreffenden Angelegenheiten das Eingaberecht zu.

² Wenn möglich und sinnvoll, soll vor Einreichung einer Eingabe zwischen Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter und der direkt vorgesetzten Person ein Gespräch zum Gegenstand der Beschwerde geführt werden. Ist die Aussprache nicht zumutbar oder verläuft das Gespräch ergebnislos, steht der Beschwerdeweg offen.

³ Eingabeinstanz ist der Gemeinderat. Gegen Entscheide des Gemeinderates steht die Beschwerde an den Regierungsrat offen.

⁴ Ab Eröffnung des Entscheides beträgt die Beschwerdefrist zehn Tage.

3.2 Pflichten

§ 28 Arbeitspflicht und Arbeitsleistung

¹ Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in Pflichtenheften definiert.

² Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet und haben ihre gesamte Arbeitszeit für die Erfüllung der übertragenen Aufgaben zu verwenden. Sie haben ihre Aufgaben rechtmässig, wirtschaftlich und gewissenhaft zu erfüllen, sich dabei kooperativ zu verhalten und die Interessen der Gemeinde zu wahren.

§ 29 Jahresarbeitszeit

¹ Die Jahresarbeitszeit berechnet sich bei Vollzeitpensen auf der Basis von 42 Wochenstunden. Sie ist für Teilzeitpensen anteilmässig zu kürzen.

² Der Gemeinderat erlässt Ausführungsbestimmungen betreffend Arbeitszeit. Insbesondere regelt er

- a. die zeitliche Einteilung der Arbeitszeit;
- b. die einzelnen arbeitsfreien Tage;
- c. die Zulässigkeit individueller und flexibler Arbeitszeitformen.

§ 30 Absenzen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können verpflichtet werden bei krankheits- und oder unfallbedingten Absenzen, ein Arztzeugnis beizubringen oder sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

§ 31 Ablehnung von Vorteilen

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es verboten, Geschenke oder andere Vorteile, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, für sich oder für andere zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

² Von diesem Verbot ausgenommen ist die Annahme von Geschenken von geringem Wert sowie von wissenschaftlichen und kulturellen Auszeichnungen.

§ 32 Schweigepflicht

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, Feststellungen, die sie bei ihrer Tätigkeit gemacht haben, gegenüber Drittpersonen geheim zu halten, sofern das öffentliche oder ein privates Interesse dies erfordert.

² Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

§ 33 Vorübergehende Zuweisung von anderer Arbeit

¹ Mitarbeitende können verpflichtet werden, vorübergehend eine Arbeit zu übernehmen, auch wenn diese nicht zu ihren unmittelbaren Aufgaben gehört.

² Sie sind verpflichtet, in zumutbarem Ausmass Stellvertretungen zu übernehmen.

³ Zusätzliche oder anspruchsvollere Aufgaben, die für mindestens zwei Monate übertragen wurden, können von der Anstellungsbehörde durch Ausrichtung einer Zulage abgegolten werden.

§ 34 Ständige Zuweisung anderer Aufgaben

¹ Aus organisatorischen, eignungsbedingten oder anderen wichtigen Gründen kann die Anstellungsbehörde einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter jederzeit einen der Qualifikation entsprechenden neuen Aufgabenbereich zuweisen.

² Hat die Änderung der Aufgaben eine Lohneinbusse zur Folge, so bleibt der bisherige Lohnanspruch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist gewahrt.

³ In Härtefällen kann der Gemeinderat beschliessen, dass der bisherige Lohn während einer beschränkten Zeit ganz oder teilweise weiter ausgerichtet wird.

§ 35 Nebenbeschäftigte und öffentliche Ämter

¹ Nebenbeschäftigungen und die Übernahme eines öffentlichen Amtes dürfen die Aufgabenerfüllung nicht nachteilig beeinflussen.

² Die Ausübung einer entgeltlichen Nebenbeschäftigung und Übernahme eines öffentlichen Amtes bedürfen einer Bewilligung.

³ Die Bewilligung darf nur aus wesentlichen Gründen verweigert werden.

⁴ Die Bewilligung zur Übernahme eines öffentlichen Amtes kann mit der Auflage zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit oder zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

⁵ Zuständig für die Ablehnung oder Bewilligung und den Erlass von allfälligen Auflagen ist die Anstellungsbehörde.

4 Lohn und andere geldwerte Leistungen

4.1 Lohnsystem

§ 36 Funktionseinreichung

¹ Jedes Pflichtenheft wird gestützt auf die Funktionsdefinition, welche sich in der Regel an der Modellumschreibung des Kantons Basel-Landschaft orientiert, bewertet und einer Lohnklasse zugewiesen.

² Ist ein Pflichtenheft in der kantonalen Funktionsklassifikation nicht enthalten, hat die Einreihung analog vergleichbarer oder ähnlicher Funktionen zu erfolgen.

§ 37 Lohntabelle

Die Gemeinde wendet bei der Festsetzung und individuellen Entwicklung der Löhne die Lohntabelle im Anhang zum Personalreglement der Gemeinde an.

4.2 Lohnband und Lohnentwicklung

§ 38 Lohn

¹ Der Lohn besteht aus einem Funktions-, einem Erfahrungs-, einem Leistungsanteil und allfälliger 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.

§ 39 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.

§ 40 Lohnauszahlung

¹ Die Auszahlung von Löhnen und Zulagen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt in der Regel per 25. jeden Monats.

² Der 13. Monatslohn wird mit dem November-Lohn ausgerichtet.

§ 41 Lohnentwicklung

¹ Massgebend für die Bemessung der Lohnentwicklung sind der Erfahrungszuwachs, der Erfüllungsgrad der Leistungsanforderungen, das Arbeitsverhalten sowie das zu erwartende Entwicklungspotenzial.

² Werden die Anforderungen bezüglich Leistung und Arbeitsverhalten gut erfüllt und ist ein normales Entwicklungspotenzial vorhanden, erfolgt der Anstieg jährlich um eine Erfahrungsstufe. Bei nachgewiesener ausserordentlich guter Leistung können bis zu maximal 200 Prozent einer vollen Stufe gewährt werden.

³ Beginnt das Arbeitsverhältnis vor dem 2. Juli eines Jahres, gilt das betreffende Jahr als anrechenbares Erfahrungsjahr.

⁴ Bei erwiesenermassen nicht den Anforderungen entsprechender Leistung und/oder ungenügendem Arbeitsverhalten und/oder einer Abwesenheit von mehr als 15 Wochen muss der Stufenanstieg nicht oder nur teilweise gewährt werden.

⁵ Zuständig für die Festlegung der individuellen Stufenansteige ist die Geschäftsleitung. Sie stützt sich auf die Resultate der Beurteilungs- und Fördergespräche und berücksichtigt die interne Lohngerechtigkeit.

§ 42 Teuerungsausgleich

Die Anpassung an die Teuerung richtet sich nach der kantonalen Regelung.

§ 43 Einreihungsfehler

Wird bei der Einreihung in eine Lohnklasse oder bei der Zuweisung einer Anlauf- oder Erfahrungsstufe ein offensichtlicher Fehler festgestellt, ist wie folgt zu verfahren:

- a. Wirkt sich der Einreihungsfehler zugunsten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters aus, ist sie oder er nach Ablauf der Kündigungsfrist in die richtige Lohnklasse einzureihen bzw. der richtigen Anlauf- oder Erfahrungsstufe in der Lohnklasse zuzuweisen;
- b. Wirkt sich der Einreihungsfehler zuungunsten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters aus, ist die Korrektur sofort vorzunehmen und die Lohndifferenz seit Beginn des Arbeitsverhältnisses, jedoch längstens für fünf Jahre nachzuzahlen.

4.3 Zulagen, Prämien, Abgeltung besonderer Auslagen und Arbeitsleistungen, weitere Leistungen

§ 44 Auslagenersatz

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Ersatz der Auslagen, die sich bei der Aufgabenerfüllung als notwendig erweisen. Sie haben die erforderlichen Massnahmen zu treffen, um die Auslagen möglichst niedrig zu halten.

§ 45 Persönliche Zulage

Zur Gewinnung oder Erhaltung von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter kann eine Zulage von bis zu 20 Prozent des Jahreslohnes zugesprochen werden. Die Angemessenheit der Zulage ist periodisch zu überprüfen.

§ 46 Abgeltung für unregelmässige Arbeitszeit

¹ Angeordnete Überzeit ist grundsätzlich durch Freizeit zu kompensieren. Ausnahmen sind für die Lohnklassen 28 bis und mit 14 möglich. Das nähere, inkl. der Zeitzuschläge, regelt der Gemeinderat in der Personalverordnung.

² Für Arbeit in der Nacht, für an Samstagen, Sonntagen und an Feiertagen angeordnete Arbeit sowie für Pikettdienste werden Zulagen ausgerichtet.

§ 47 Leistungsprämie

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

§ 48 Jährliche Zulage für die Teilnahme an Übungen und Einsätzen der Feuerwehr Pratteln

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die regelmässig an den Übungen und Einsätzen der Feuerwehr Pratteln teilnehmen, wird eine jährliche Zulage ausgerichtet.

§ 49 Familienzulage

Der Anspruch auf Ausrichtung von Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen) und deren Höhe richten sich nach der kantonalen und eidgenössischen Gesetzgebung.

§ 50 Erziehungszulage

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

² Erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aufgrund der Anspruchskonkurrenz nach Familienzulagengesetzgebung keine Familienzulage, besteht trotzdem Anspruch auf einen Erziehungsbeitrag, wenn die übrigen Voraussetzungen gemäss Familienzulagengesetz erfüllt sind.

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

⁴ Der Erziehungsbeitrag wird gemäss den Ansätzen im Anhang dieses Reglements ausbezahlt. Sie werden jährlich der Teuerung angepasst. Bei Teilzeitarbeit wird die Erziehungszulage im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad ausgerichtet.

⁵ Arbeiten beide für ein Kind unterstützungspflichtige Elternteile bei der Arbeitgeberin Gemeinde Pratteln, besteht bei beiden Mitarbeitenden ein Anspruch auf einen Erziehungsbeitrag, maximal in der Höhe von zusammen einer Zulage für ein 100% Pensum.

§ 51 Änderung der Verhältnisse

Das Tatsachen, die einen Anspruch auf Familien- oder Erziehungszulagen begründen, verändern oder erloschen lassen, sind der Anstellungsbehörde unverzüglich zu melden.

§ 52 Jubiläumsprämie

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erstmals nach zehn Dienstjahren und nach jeweils fünf weiteren Dienstjahren eine Prämie ausgerichtet.

² Das Nähere regelt der Gemeinderat in der Verordnung.

4.4 Soziale Leistungen

§ 53 Gesundheitsschutz

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

§ 54 Berufliche Vorsorge

¹ Zur Durchführung der obligatorischen Versicherung gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge bestimmt der Gemeinderat eine registrierte Vorsorgeeinrichtung.

² Ein Wechsel der Vorsorgeeinrichtung erfordert die Zustimmung der Vorsorgekommission unter Einbezug der Personalkommission.

³ Die Sicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod richtet sich nach den Statuten der Vorsorgeeinrichtung.

§ 55 Unfallversicherung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden von der Gemeinde gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen versichert. Sie haben sich nach Massgabe des Gemeinderates an den Prämien der Nichtberufsunfallversicherung zu beteiligen.

4.5 Lohnfortzahlung

§ 56 Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

¹ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall werden nach Ablauf der Probezeit während 6 Monaten der volle Lohn und für weitere 18 Monate 80 % des vollen Lohnes ausgerichtet.

² Bei Arbeitsunfähigkeit während der Probezeit gilt Folgendes:

- a. kein Anspruch auf Lohnfortzahlung bei einer Anstellung bis zu einem Monat;
- b. Anspruch auf Lohnfortzahlung für eine Woche bei einer Anstellung von mehr als einem Monat bis zu drei Monaten;
- c. Anspruch auf Lohnfortzahlung für einen Monat bei einer Anstellung von mehr als drei Monaten.

³ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich an der Prämie der Krankentaggeldversicherung hälftig zu beteiligen.

⁴ Während der Dauer der vollen Lohnfortzahlung fallen Taggelder und Renten aus Kranken-, Unfall-, und Invalidenversicherungen an die Gemeinde, wenn diese mindestens die Hälfte der Prämie entrichtet.

⁵ Bei Teilzeitarbeit wird der Lohn entsprechend dem Beschäftigungsgrad ausgerichtet. Bei wechselndem Beschäftigungsgrad ist für die Berechnung des Lohnes der Durchschnitt der Stunden massgebend, die während der dem Beginn der Krankheit oder des Unfalls vorangegangenen 6 Monate geleistet worden sind.

⁶ Werden bei unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit Versicherungsleistungen gemäss UVG gekürzt oder nicht erbracht, so gilt dies auch für die Lohnfortzahlung gemäss Abs. 1.

⁷ Falls sich durch die Auszahlung von Taggeldern und/oder Renten ein höherer Lohn als der bisherige Lohn ohne Arbeitsunfähigkeit ergäbe, wird höchstens der bisherige Nettolohn ausgerichtet.

⁸ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, Unfall o.a. besteht kein Anspruch auf Lohnzahlung:

- a. wenn ohne ärztliche Bewilligung oder entgegen ärztlicher Anordnung gearbeitet wird (häusliche Arbeit inbegriffen);
- b. wenn den Anordnungen des Arztes oder von Versicherungsorganen nicht Folge geleistet wird;
- c. wenn ohne Bewilligung des Arztes und ohne Meldung an die Gemeindeverwaltung der Wohnort verlassen wird;
- d. während des Vollzugs einer Freiheitsstrafe;
- e. während der durch ein Gericht oder eine Administrativbehörde angeordneten Verwahrung oder Versorgung in einer Verwahrungs-, Pflege- oder Heilanstalt.

§ 57 Lohnanspruch bei Elternurlaub

Der Lohnanspruch bei Elternurlaub richtet sich nach den Bestimmungen des Kantons³.

§ 58 Lohnanspruch bei Betreuungsurlaub

¹ Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach den Artikeln 16n–16s des Erwerbsersatzgesetzes⁴, weil ihr oder sein Kind wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, so hat sie oder er Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen.

² Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Die Rahmenfrist beginnt mit dem Tag, für den das erste Taggeld bezogen wird.

³ Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens sieben Wochen. Sie können eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen.

⁴ Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden. Die Anstellungsbehörde ist über die Modalitäten des Urlaubsbezugs sowie über Änderungen unverzüglich zu informieren.

⁵ Der Lohnanspruch richtet sich nach den Bestimmungen des Erwerbsersatzgesetzes⁵.

§ 59 Lohnanspruch bei Militär- und Zivilschutzdienst

Die Lohnzahlung während des obligatorischen Militär- und Zivilschutzdienstes richtet sich nach den Bestimmungen des Kantons⁶.

§ 60 Lohnnachgenuss

¹ Beim Tod einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters haben die Erbberechtigten Anspruch auf den vollen Lohn für den laufenden Monat.

² Hinterlässt die verstorbene Person Angehörige, für die massgeblich aufzukommen war, haben diese während der nächstfolgenden drei Monate Anspruch auf den zuletzt bezogenen Lohn, abzüglich Rentenleistungen aus der Vorsorgeeinrichtung und der Witwen- und Waisenrente gemäss den Bundesgesetzen über die Alters- und Hinterlassenenversicherung⁷, die Kranken-⁸ und Unfallversicherung⁹ und die Militärversicherung¹⁰.

³ Der Gemeinderat regelt den Lohnnachgenuss der bei der Vorsorgeeinrichtung nicht versicherten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

§ 61 Rückgriff der Gemeinde

Bis zur Höhe der von ihr bei Krankheit, Unfall, öffentlicher Dienstleistung oder Tod erbrachten Leistungen gehen an die Gemeinde über:

- a. Ansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder ihrer Hinterbliebenen gegen haftpflichtige Dritte, mit Ausnahme von Genugtuungs- und Integritätsentschädigungsfordernungen, wobei die Gemeinde Ausstellung einer

³ SGS 153.13, Verordnung über den Elternurlaub vom 11. Januar 2011

⁴ SR 834.1, Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (Erwerbsersatzgesetz, EOG) vom 25. September 1952

⁵ SR 834.1, Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (Erwerbsersatzgesetz, EOG) vom 25. September 1952

⁶ SGS 153.17, Verordnung über die Lohnzahlung beim Einsatz im Rahmen von öffentlichen Dienstleistungen (Öffentlichkeitsdiensten) vom 13. Juni 2000

⁷ SR 831.10, Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) vom 20. Dezember 1946

⁸ SR 832.10, Bundesgesetz über die Krankenversicherung (KVG) vom 18. März 1994

⁹ SR 832.20, Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981

¹⁰ SR 833.1, Bundesgesetz über die Militärversicherung (MVG) vom 19. Juni 1992

- Abtretungsurkunde verlangen kann, wenn die Durchsetzung ihrer Rechte dadurch erleichtert wird;
- b. Ansprüche aus Taggeldern der Kranken-, der Unfall- und der Invalidenversicherung, soweit die Gemeinde für die Prämien ganz oder teilweise aufgekommen war;
 - c. Ansprüche aus der Militärversicherung oder der entsprechenden Einrichtung bei Zivildienst- und Zivilschutzdienstleistenden, soweit es sich dabei um solche auf Erwerbsersatz handelt.

§ 62 Rückerstattung zu Unrecht bezogener Leistungen

¹ Zu Unrecht bezogene Leistungen sind der Gemeinde innert angemessener Frist zurückzuerstatten.

² In Härtefällen kann der Gemeinderat die Rückerstattung reduzieren oder erlassen.

4.6 Geltendmachung vermögensrechtlicher Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis

§ 63 Verjährung

¹ Vermögensrechtliche Ansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich gegenüber der Gemeinde aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, können innert eines Jahres, nachdem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter davon Kenntnis erhalten hat, spätestens aber vor Ablauf von fünf Jahren seit ihrer Entstehung geltend gemacht werden.

² Vermögensrechtliche Ansprüche der Gemeinde gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Rückerstattung zu Unrecht bezogener Leistungen sind innert eines Jahres, nachdem die zur Geltendmachung des Anspruches zuständige Stelle davon Kenntnis erhalten hat, spätestens aber vor Ablauf von fünf Jahren seit ihrer Entstehung geltend zu machen.

³ Wird der Rückerstattungsanspruch aus einer strafbaren Handlung hergeleitet, für die das Strafrecht eine längere Verjährung vorschreibt, gilt diese auch für den geltend gemachten Anspruch.

5 Verantwortlichkeit und Haftung

§ 64 Verantwortlichkeit

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haften gegenüber der Gemeinde für von ihnen vorsätzlich oder grobfahrlässig verursachte Schäden.

² Schadenersatzbegehren gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind an die Gemeinde zu richten. Wird die Gemeinde von einer geschädigten Person für erlittenen Schaden in Anspruch genommen, kann sie bei vorsätzlich oder grobfahrlässig verursachtem Schaden auf die Verantwortlichen Rückgriff nehmen.

³ Im Übrigen richtet sich die Verantwortlichkeit nach den Bestimmungen des kantonalen Haftungsgesetzes¹¹.

¹¹ SGS 105, Gesetz über die Haftung des Kantons und der Gemeinden (Haftungsgesetz) vom 24. April 2008

§ 65 Haftpflichtversicherung

Zur Deckung von Schadenersatzforderungen gegenüber der Gemeinde und ihrer Organe schliesst der Gemeinderat eine kollektive Amtskautions- und Berufshaftpflichtversicherung ab.

6 Ferien, arbeitsfreie Tage und Urlaub

§ 66 Ferienanspruch

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Ferien bei vollem Lohn.

² Der Ferienanspruch beträgt 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Er erhöht sich im Kalenderjahr, in welchem das 50. Altersjahr vollendet wird, auf 27 Arbeitstage und im Kalenderjahr, in welchem das 60. Altersjahr vollendet wird auf 30 Arbeitstage.

³ Für Lernende gelten die Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes¹².

⁴ Im Ein- und Austrittsjahr wird der Ferienanspruch anteilig berechnet.

§ 67 Anteilmässiger und gekürzter Ferienanspruch

¹ Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Teilzeitverhältnis besteht der Ferienanspruch anteilmässig zum Arbeitspensum.

² Bei längerer Absenz als Folge von Krankheit, Unfall, Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst oder aus anderen Gründen tritt eine Kürzung des Ferienanspruches ein. Dieser beträgt bei einer Absenz von mehr als zwei Monaten innerhalb eines Kalenderjahres für jeden weiteren Monat einen Zwölftel des im betreffenden Kalenderjahres zustehenden Anspruches.

³ Mitarbeiterinnen, die einen bezahlten Mutterschaftsurlaub beziehen und in ungekündigtem Arbeitsverhältnis stehen, sind von der Regelung gemäss Absatz 2 ausgenommen.

⁴ Ist eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter während eines ganzen Kalenderjahres arbeitsunfähig, besteht kein Ferienanspruch. Die gleiche Regelung gilt bei Pensionierung oder Austritt während des Kalenderjahres, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in diesem Jahr nie arbeitsfähig war.

§ 68 Bezug der Ferien

¹ Ferien sind grundsätzlich im Anspruchsjahr zu beziehen. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat Anspruch darauf, mindestens 10 Arbeitstage zusammenhängend zu beziehen.

² Ein Übertrag des Ferienanspruches auf das nächstfolgende Jahr bedingt die Zustimmung der Anstellungsbehörde.

³ Die Ferientage sind grundsätzlich vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu beziehen. Ist der Bezug aus dienstlichen oder aus anderen wichtigen Gründen nicht möglich, kann ausnahmsweise die Auszahlung des Anspruches erfolgen.

⁴ Haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr Ferien bezogen als ihnen zustehen, erfolgt eine Verrechnung mit der nächsten Lohnzahlung.

§ 69 Bezahlter und unbezahlter Urlaub

¹ Jeder Urlaub ist bewilligungspflichtig.

² Der Gemeinderat regelt die Bewilligungskompetenzen und den Vollzug.

¹² SR 412.10, Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG) vom 13. Dezember 2002

7 Aus- und Weiterbildung

§ 70 Berufsbildung

¹ 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.

§ 71 Weiterbildung

¹ Unter Weiterbildung sind alle Massnahmen zu verstehen, welche eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter befähigen, ihre bzw. seine derzeitige Funktion oder künftig eine neue Funktion oder einen neuen Beruf auszuüben. Solche Massnahmen werden nur bewilligt, soweit sie im Interesse der Gemeinde liegen.

² Mitarbeitende haben in angemessenem Rahmen Anspruch auf Weiterbildung, soweit diese in direktem Zusammenhang mit dem derzeitigen oder künftigen Tätigkeitsbereich steht. Sie können zum Besuch von Weiterbildungskursen, welche in direktem Zusammenhang mit dem derzeitigen oder künftigen Tätigkeitsbereich stehen, verpflichtet werden.

§ 72 Bewilligung von Bildungsmassnahmen

¹ Die Gemeinde fördert die Berufs- und die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der festgelegten Bedürfnisse.

² Mit der Bewilligung von Aus- und Weiterbildungsmassnahmen können wahlweise eine befristete Verpflichtung zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses oder die Pflicht zur Kostentragung verbunden werden. Vollzug.

8 Schlussbestimmungen

§ 73 Bestehende Arbeitsverhältnisse

Die bis zum Inkrafttreten der Revision dieses Personalreglements begründeten befristeten Arbeitsverhältnisse werden bis zum Ende der vereinbarten Anstellungsdauer weitergeführt.

§ 74 Inkrafttreten

Dieses Reglement wird nach der Genehmigung durch die Finanz- und Kirchendirektion des Kantons Basel-Landschaft vom Gemeinderat in Kraft gesetzt.¹³

Pratteln, 22. September 2025

Für den Einwohnerrat

Präsidium

Sekretariat

Christoph Zwahlen

Nurhan Tasdelen

¹³ Mit Entscheid vom 28. November 2025 der Finanz- und Kirchendirektion des Kantons Basel-Landschaft genehmigt.

Änderungen

Datum der Änderung	Erlass (Titel/Ord. Nr.)	Geänderte Paragraphen	Inkrafttreten
24. Mai 2004	Lohn- und Zulagenreglement / 02.02	§ 17 Abs. 4; § 25 Abs. 2 und 3; § 35; § 36; § 42; § 48 Abs. 2; § 50 Abs. 2 und 3; § 57 Abs. 3; § 58 Abs. 3	1. Januar 2006
27. August 2007	Personalreglement / 02.01	Titel; § 1 Abs. 1 bis 3; § 10 Überschrift und Abs. 1; § 11 Abs. 2, § 12; § 16 lit. b; § 21; § 25 Abs. 1bis und 4; § 42 Abs. 1, 1bis und 1ter; § 43bis; 43ter; § 54 Abs. 3; § 54bis; § 70; § 71	1. Januar 2008
21. November 2011	Personalreglement / 02.01	Art. 57 Abs. 1	1. Januar 2012
25. September 2017	Personalreglement 02.01	§ 32 Abs. 2; § 32 Abs. 3; § 38 Abs. 2	1. Januar 2018
3. Mai 2021	Personalreglement 02.01	§ 43 ^{bis} ; § 43 ^{quater}	1. Januar 2021 und 1. Juli 2021
15. Dezember 2025	Personalreglement 1.6.1	Anhang 2	1. Januar 2026

Einreihungsplan (§ 36)**Funktionsbereich 1: Administrative Funktionen**

	LB	von	bis	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
101 Administrative Angestellte		26	19																												
102 Sachbearbeitung 2 (mbA *)		19	13																												
103 Sachbearbeitung 1 (wiss.)		14	7																												
111 Spezifische Führungsfunktion		18	10																												

* mit besonderen Aufgaben

Funktionsbereich 2: Handwerklich-Technische und Hauswirtschaftliche Funktionen

	LB	von	bis	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
201 Betriebsangestellte		28	20																												
202 Handwerklich-Technische und Hauswirtschaftliche Angestellte		20	13																												
203 Technisch-Wissenschaftliche Angestellte		14	7																												
211 Spezifische Führungsfunktion		18	11																												

Funktionsbereich 3: Gesundheit und Soziales

	LB	von	bis	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
301 Pflege- und Betreuungsmitarbeit		26	21																												
302 Krankenpflege FA SRK		20	19																												
303 Diplomierte Krankenpflege		18	13																												
304 Spezifische Führungsfunktion		15	13																												
305 Spezifische Führungsfunktion		13	11																												
311 Medizinisch-Technische Mithilfe		27	22																												
312 Medizinisch-Technische Angestellte		21	18																												
313 Medizinisch-Technische Assistenz		18	15																												
314 Spezifische Führungsfunktion		15	12																												
321 Therapiehilfe		25	22																												
322 Therapieangestellte		21	18																												
323 Diplomierte Therapieangestellte		17	14																												
324 Spezifische Führungsfunktion		14	11																												
331 Psychologie und Psychotherapie		12	8																												
332 Arztfunktionen		12	2																												
341 Sozialpädagogik		19	14																												
342 Sozialarbeit		16	13																												

Funktionsbereich 6: Polizei

	LB	von	bis	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
601 Polizeiaspirant/in		19	19																												
602 Polizeiliche Sachbearbeitungsfunktion		18	14																												
603 Polizeiliche Führungsfunktion - Fachspezialist/in		13	11																												

Funktionsbereich 7: Allgemeine Führungsfunktionen

	LB	von	bis	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
711 Allgemeine Führungsfunktion 2		12	7																												
712 Allgemeine Führungsfunktion 1		7	1																												

Anhang 2

Lohnklasse 5				Lohnklasse 6			
Lohn				Lohn			
Stufe	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Stufe
C	141'847.40	10'911.35	59.72	132'074.70	10'159.60	55.61	C
B	148'325.10	11'409.60	62.45	138'086.75	10'622.05	58.14	B
A	154'804.15	11'908.00	65.18	144'101.55	11'084.75	60.67	A
1	161'282.45	12'406.35	67.91	150'113.60	11'547.20	63.20	1
2	167'534.65	12'887.30	70.54	155'916.20	11'993.55	65.65	2
3	173'787.55	13'368.25	73.17	161'719.45	12'439.95	68.09	3
4	180'039.00	13'849.15	75.80	167'521.45	12'886.25	70.53	4
5	186'292.50	14'330.20	78.44	173'325.40	13'332.70	72.98	5
6	189'029.20	14'540.70	79.59	175'864.30	13'528.00	74.04	6
7	191'767.10	14'751.30	80.74	178'406.90	13'723.60	75.12	7
8	194'504.30	14'961.85	81.89	180'945.80	13'918.90	76.18	8
9	197'241.55	15'172.45	83.05	183'486.20	14'114.30	77.25	9
10	199'513.85	15'347.20	84.00	185'706.85	14'285.15	78.19	10
11	201'786.20	15'522.00	84.96	187'927.55	14'455.95	79.12	11
12	204'057.15	15'696.70	85.92	190'146.80	14'626.70	80.06	12
13	206'330.15	15'871.55	86.87	192'367.50	14'797.50	80.99	13
14	208'601.75	16'046.30	87.83	194'588.05	14'968.30	81.93	14
15	210'874.70	16'221.15	88.79	196'807.30	15'139.00	82.86	15
16	213'147.80	16'396.00	89.74	199'027.30	15'309.80	83.80	16
17 + 18	215'419.35	16'570.70	90.70	201'247.30	15'480.55	84.73	17 + 18
19 + 20	216'454.65	16'650.35	91.13	202'232.95	15'556.40	85.15	19 + 20
21 + 22	217'490.55	16'730.05	91.57	203'218.05	15'632.15	85.56	21 + 22
23 + 24	218'524.50	16'809.60	92.01	204'203.00	15'707.90	85.98	23 + 24
25 + 26	219'560.50	16'889.25	92.44	205'187.95	15'783.70	86.39	25 + 26
27	220'597.85	16'969.05	92.88	206'173.05	15'859.45	86.81	27

Lohnklasse 7				Lohnklasse 8			
Lohn				Lohn			
Stufe	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Stufe
C	122'195.90	9'399.70	51.45	113'190.45	8'706.95	47.66	C
B	127'777.95	9'829.05	53.80	118'417.15	9'109.00	49.86	B
A	133'359.95	10'258.45	56.15	123'643.75	9'511.05	52.06	A
1	138'942.60	10'687.90	58.50	128'868.40	9'912.95	54.26	1
2	144'296.40	11'099.70	60.75	133'813.70	10'293.35	56.34	2
3	149'650.75	11'511.60	63.01	138'759.05	10'673.75	58.42	3
4	155'003.75	11'923.35	65.26	143'706.50	11'054.35	60.51	4
5	160'356.80	12'335.15	67.52	148'651.70	11'434.75	62.59	5
6	162'701.00	12'515.45	68.50	150'814.55	11'601.10	63.50	6
7	165'044.55	12'695.75	69.49	152'979.25	11'767.65	64.41	7
8	167'388.00	12'876.00	70.48	155'143.40	11'934.10	65.32	8
9	169'731.55	13'056.25	71.46	157'306.80	12'100.50	66.23	9
10	171'891.55	13'222.45	72.37	159'275.40	12'251.95	67.06	10
11	174'054.10	13'388.80	73.28	161'244.15	12'403.40	67.89	11
12	176'215.50	13'555.05	74.19	163'212.70	12'554.80	68.72	12
13	178'376.85	13'721.30	75.10	165'182.00	12'706.30	69.55	13
14	180'538.85	13'887.60	76.01	167'150.75	12'857.75	70.38	14
15	182'700.80	14'053.90	76.92	169'119.35	13'009.20	71.21	15
16	184'860.80	14'220.05	77.83	171'087.30	13'160.55	72.03	16
17 + 18	187'023.50	14'386.40	78.74	173'055.85	13'312.00	72.86	17 + 18
19 + 20	187'965.20	14'458.85	79.14	173'916.65	13'378.20	73.22	19 + 20
21 + 22	188'909.75	14'531.50	79.54	174'776.75	13'444.35	73.59	21 + 22
23 + 24	189'852.85	14'604.05	79.93	175'637.50	13'510.60	73.95	23 + 24
25 + 26	190'794.65	14'676.50	80.33	176'497.50	13'576.75	74.31	25 + 26
27	191'738.45	14'749.10	80.73	177'358.30	13'642.95	74.67	27

Lohnklasse 9				Lohnklasse 10			
Lohn				Lohn			
Stufe	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Stufe
C	105'160.90	8'089.30	44.28	98'626.70	7'586.65	41.53	C
B	110'016.20	8'462.80	46.32	103'173.45	7'936.40	43.44	B
A	114'873.60	8'836.45	48.37	107'719.50	8'286.10	45.35	A
1	119'730.90	9'210.05	50.41	112'266.90	8'635.90	47.27	1
2	124'339.80	9'564.60	52.35	116'612.55	8'970.20	49.10	2
3	128'949.40	9'919.20	54.29	120'958.90	9'304.55	50.93	3
4	133'558.85	10'273.75	56.23	125'304.60	9'638.80	52.76	4
5	138'169.15	10'628.40	58.17	129'650.20	9'973.10	54.59	5
6	140'185.95	10'783.55	59.02	131'552.55	10'119.45	55.39	6
7	142'202.75	10'938.65	59.87	133'454.80	10'265.75	56.19	7
8	144'219.60	11'093.80	60.72	135'357.15	10'412.10	56.99	8
9	146'236.35	11'248.95	61.57	137'259.45	10'558.40	57.79	9
10	148'013.00	11'385.60	62.32	138'858.15	10'681.40	58.46	10
11	149'788.95	11'522.25	63.07	140'457.50	10'804.40	59.14	11
12	151'564.85	11'658.85	63.81	142'056.15	10'927.40	59.81	12
13	153'340.90	11'795.45	64.56	143'655.55	11'050.45	60.48	13
14	155'116.85	11'932.05	65.31	145'254.15	11'173.40	61.16	14
15	156'892.05	12'068.60	66.06	146'852.75	11'296.35	61.83	15
16	158'667.40	12'205.20	66.80	148'452.15	11'419.40	62.50	16
17 + 18	160'444.05	12'341.85	67.55	150'050.75	11'542.35	63.18	17 + 18
19 + 20	161'231.55	12'402.45	67.88	150'759.35	11'596.85	63.47	19 + 20
21 + 22	162'018.25	12'462.95	68.22	151'467.15	11'651.30	63.77	21 + 22
23 + 24	162'805.75	12'523.50	68.55	152'175.75	11'705.85	64.07	23 + 24
25 + 26	163'591.80	12'584.00	68.88	152'885.75	11'760.45	64.37	25 + 26
27	164'379.25	12'644.55	69.21	153'594.30	11'814.95	64.67	27

Lohnklasse 11				Lohnklasse 12			
Lohn				Lohn			
Stufe	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Stufe
C	92'079.85	7'083.05	38.77	86'042.80	6'618.70	36.23	C
B	96'316.05	7'408.95	40.55	89'992.55	6'922.50	37.89	B
A	100'552.05	7'734.75	42.34	93'939.65	7'226.15	39.55	A
1	104'788.15	8'060.65	44.12	97'886.00	7'529.70	41.21	1
2	108'865.70	8'374.30	45.84	101'694.90	7'822.70	42.82	2
3	112'941.90	8'687.85	47.55	105'505.05	8'115.75	44.42	3
4	117'020.25	9'001.55	49.27	109'312.45	8'408.65	46.02	4
5	121'097.80	9'315.20	50.99	113'122.05	8'701.70	47.63	5
6	122'883.55	9'452.60	51.74	114'789.05	8'829.95	48.33	6
7	124'668.60	9'589.90	52.49	116'456.90	8'958.20	49.03	7
8	126'454.30	9'727.25	53.24	118'123.95	9'086.45	49.73	8
9	128'237.25	9'864.40	53.99	119'791.70	9'214.75	50.44	9
10	129'733.25	9'979.50	54.62	121'196.25	9'322.80	51.03	10
11	131'225.85	10'094.30	55.25	122'600.10	9'430.80	51.62	11
12	132'719.10	10'209.15	55.88	124'003.95	9'538.75	52.21	12
13	134'213.05	10'324.10	56.51	125'408.60	9'646.80	52.80	13
14	135'705.55	10'438.90	57.14	126'813.15	9'754.85	53.39	14
15	137'198.70	10'553.75	57.77	128'217.75	9'862.90	53.98	15
16	138'692.70	10'668.65	58.39	129'621.65	9'970.90	54.58	16
17 + 18	140'185.95	10'783.55	59.02	131'026.20	10'078.95	55.17	17 + 18
19 + 20	140'835.15	10'833.45	59.30	131'623.05	10'124.85	55.42	19 + 20
21 + 22	141'485.10	10'883.45	59.57	132'217.80	10'170.60	55.67	21 + 22
23 + 24	142'133.65	10'933.35	59.84	132'814.75	10'216.50	55.92	23 + 24
25 + 26	142'780.75	10'983.15	60.12	133'410.90	10'262.40	56.17	25 + 26
27	143'430.00	11'033.10	60.39	134'007.05	10'308.25	56.42	27

Lohnklasse 13				Lohnklasse 14			
Lohn				Lohn			
Stufe	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Stufe
C	80'480.25	6'190.80	33.89	75'691.40	5'822.40	31.87	C
B	84'162.80	6'474.05	35.44	79'144.80	6'088.05	33.32	B
A	87'848.05	6'757.55	36.99	82'596.25	6'353.55	34.78	A
1	91'529.85	7'040.75	38.54	86'051.10	6'619.30	36.23	1
2	95'085.30	7'314.25	40.03	89'383.20	6'875.65	37.63	2
3	98'638.60	7'587.60	41.53	92'714.45	7'131.90	39.04	3
4	102'193.25	7'861.00	43.03	96'047.25	7'388.25	40.44	4
5	105'748.00	8'134.45	44.52	99'380.00	7'644.60	41.84	5
6	107'305.40	8'254.25	45.18	100'838.95	7'756.85	42.46	6
7	108'861.50	8'373.95	45.83	102'297.30	7'869.00	43.07	7
8	110'417.60	8'493.65	46.49	103'757.05	7'981.30	43.69	8
9	111'974.35	8'613.40	47.15	105'216.75	8'093.60	44.30	9
10	113'275.60	8'713.50	47.69	106'407.05	8'185.15	44.80	10
11	114'576.90	8'813.60	48.24	107'597.35	8'276.70	45.30	11
12	115'880.95	8'913.90	48.79	108'787.55	8'368.25	45.80	12
13	117'182.20	9'014.00	49.34	109'977.80	8'459.85	46.30	13
14	118'484.85	9'114.20	49.89	111'167.35	8'551.35	46.81	14
15	119'786.80	9'214.35	50.43	112'357.55	8'642.90	47.31	15
16	121'089.40	9'314.55	50.98	113'546.45	8'734.35	47.81	16
17 + 18	122'390.70	9'414.65	51.53	114'736.75	8'825.90	48.31	17 + 18
19 + 20	122'963.85	9'458.75	51.77	115'275.00	8'867.30	48.53	19 + 20
21 + 22	123'537.00	9'502.85	52.01	115'811.75	8'908.60	48.76	21 + 22
23 + 24	124'108.70	9'546.80	52.25	116'349.35	8'949.95	48.99	23 + 24
25 + 26	124'681.85	9'590.90	52.50	116'887.60	8'991.35	49.21	25 + 26
27	125'255.00	9'635.00	52.74	117'425.75	9'032.75	49.44	27

Lohnklasse 15				Lohnklasse 16			
Lohn				Lohn			
Stufe	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Stufe
C	71'132.75	5'471.75	29.95	67'083.85	5'160.30	28.24	C
B	74'368.50	5'720.65	31.31	70'126.85	5'394.35	29.53	B
A	77'604.85	5'969.60	32.67	73'171.20	5'628.55	30.81	A
1	80'839.80	6'218.45	34.04	76'214.95	5'862.70	32.09	1
2	83'962.50	6'458.65	35.35	79'151.90	6'088.60	33.33	2
3	87'085.75	6'698.90	36.67	82'089.55	6'314.60	34.56	3
4	90'209.00	6'939.15	37.98	85'027.05	6'540.55	35.80	4
5	93'330.90	7'179.30	39.30	87'963.90	6'766.45	37.04	5
6	94'697.80	7'284.45	39.87	89'250.50	6'865.40	37.58	6
7	96'065.35	7'389.65	40.45	90'535.80	6'964.30	38.12	7
8	97'432.25	7'494.80	41.02	91'821.65	7'063.20	38.66	8
9	98'799.85	7'600.00	41.60	93'108.90	7'162.20	39.20	9
10	99'884.70	7'683.45	42.06	94'082.85	7'237.15	39.61	10
11	100'970.20	7'766.95	42.51	95'059.40	7'312.25	40.02	11
12	102'055.05	7'850.40	42.97	96'036.70	7'387.45	40.43	12
13	103'139.20	7'933.80	43.43	97'012.70	7'462.50	40.85	13
14	104'224.05	8'017.25	43.88	97'987.95	7'537.55	41.26	14
15	105'309.60	8'100.75	44.34	98'965.25	7'612.70	41.67	15
16	106'394.45	8'184.20	44.80	99'940.55	7'687.75	42.08	16
17 + 18	107'480.00	8'267.70	45.25	100'915.80	7'762.75	42.49	17 + 18
19 + 20	107'984.70	8'306.50	45.47	101'391.90	7'799.40	42.69	19 + 20
21 + 22	108'489.45	8'345.35	45.68	101'868.00	7'836.00	42.89	21 + 22
23 + 24	108'992.80	8'384.05	45.89	102'344.80	7'872.70	43.09	23 + 24
25 + 26	109'498.90	8'423.00	46.10	102'819.50	7'909.20	43.29	25 + 26
27	110'003.60	8'461.80	46.32	103'295.55	7'945.80	43.49	27

Lohnklasse 17				Lohnklasse 18			
Lohn				Lohn			
Stufe	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Stufe
C	63'534.65	4'887.30	26.75	60'453.90	4'650.30	25.45	C
B	66'414.40	5'108.80	27.96	63'207.20	4'862.10	26.61	B
A	69'294.75	5'330.35	29.18	65'960.60	5'073.90	27.77	A
1	72'172.25	5'551.70	30.39	68'712.45	5'285.55	28.93	1
2	74'947.15	5'765.15	31.56	71'347.80	5'488.30	30.04	2
3	77'721.40	5'978.55	32.72	73'982.45	5'690.95	31.15	3
4	80'494.35	6'191.85	33.89	76'616.35	5'893.55	32.26	4
5	83'271.30	6'405.50	35.06	79'251.00	6'096.25	33.37	5
6	84'486.05	6'498.95	35.57	80'403.55	6'184.90	33.85	6
7	85'700.00	6'592.30	36.08	81'558.25	6'273.70	34.34	7
8	86'915.40	6'685.80	36.59	82'710.70	6'362.35	34.82	8
9	88'130.10	6'779.25	37.11	83'862.65	6'450.95	35.31	9
10	89'001.35	6'846.25	37.47	84'630.55	6'510.05	35.63	10
11	89'871.90	6'913.20	37.84	85'398.45	6'569.10	35.96	11
12	90'743.10	6'980.25	38.21	86'164.90	6'628.05	36.28	12
13	91'612.85	7'047.15	38.57	86'932.15	6'687.10	36.60	13
14	92'485.60	7'114.30	38.94	87'698.60	6'746.05	36.92	14
15	93'354.70	7'181.15	39.31	88'465.15	6'805.00	37.25	15
16	94'226.60	7'248.20	39.67	89'233.85	6'864.15	37.57	16
17 + 18	95'097.15	7'315.15	40.04	90'001.75	6'923.20	37.89	17 + 18
19 + 20	95'548.10	7'349.85	40.23	90'430.35	6'956.20	38.07	19 + 20
21 + 22	95'999.80	7'384.60	40.42	90'861.75	6'989.35	38.26	21 + 22
23 + 24	96'450.75	7'419.30	40.61	91'291.70	7'022.45	38.44	23 + 24
25 + 26	96'902.45	7'454.05	40.80	91'720.35	7'055.40	38.62	25 + 26
27	97'354.00	7'488.75	40.99	92'151.15	7'088.55	38.80	27

Lohnklasse 19				Lohnklasse 20			
Lohn				Lohn			
Stufe	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Stufe
C	57'734.05	4'441.10	24.31	55'064.65	4'235.75	23.18	C
B	60'382.70	4'644.80	25.42	57'598.80	4'430.70	24.25	B
A	63'031.45	4'848.55	26.54	60'131.45	4'625.50	25.32	A
1	65'679.30	5'052.25	27.65	62'666.30	4'820.50	26.38	1
2	68'194.45	5'245.75	28.71	65'060.75	5'004.65	27.39	2
3	70'706.25	5'438.95	29.77	67'456.65	5'188.95	28.40	3
4	73'219.40	5'632.25	30.83	69'851.80	5'373.20	29.41	4
5	75'733.25	5'825.65	31.89	72'247.00	5'557.45	30.42	5
6	76'833.50	5'910.25	32.35	73'296.20	5'638.15	30.86	6
7	77'933.65	5'994.90	32.81	74'344.70	5'718.80	31.30	7
8	79'033.20	6'079.50	33.28	75'393.30	5'799.50	31.74	8
9	80'132.00	6'164.00	33.74	76'440.50	5'880.05	32.18	9
10	80'821.75	6'217.05	34.03	77'114.15	5'931.85	32.47	10
11	81'512.05	6'270.15	34.32	77'789.15	5'983.80	32.75	11
12	82'199.70	6'323.05	34.61	78'462.85	6'035.60	33.04	12
13	82'888.80	6'376.05	34.90	79'137.15	6'087.45	33.32	13
14	83'579.20	6'429.15	35.19	79'810.80	6'139.30	33.60	14
15	84'267.55	6'482.10	35.48	80'484.55	6'191.10	33.89	15
16	84'957.25	6'535.15	35.77	81'159.60	6'243.05	34.17	16
17 + 18	85'645.55	6'588.10	36.06	81'832.55	6'294.80	34.45	17 + 18
19 + 20	86'058.15	6'619.85	36.23	82'224.15	6'324.95	34.62	19 + 20
21 + 22	86'470.05	6'651.55	36.41	82'615.10	6'355.00	34.78	21 + 22
23 + 24	86'881.85	6'683.20	36.58	83'006.05	6'385.10	34.95	23 + 24
25 + 26	87'293.75	6'714.90	36.75	83'397.65	6'415.20	35.11	25 + 26
27	87'704.25	6'746.50	36.93	83'787.15	6'445.15	35.28	27

Lohnklasse 21				Lohnklasse 22			
Lohn				Lohn			
Stufe	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Stufe
C	52'724.60	4'055.75	22.20	50'574.40	3'890.35	21.29	C
B	55'166.55	4'243.60	23.23	52'932.00	4'071.70	22.29	B
A	57'609.20	4'431.50	24.26	55'290.10	4'253.10	23.28	A
1	60'049.70	4'619.20	25.28	57'648.30	4'434.50	24.27	1
2	62'368.15	4'797.55	26.26	59'896.15	4'607.40	25.22	2
3	64'687.25	4'975.95	27.24	62'142.65	4'780.20	26.16	3
4	67'005.60	5'154.30	28.21	64'391.25	4'953.15	27.11	4
5	69'322.60	5'332.50	29.19	66'638.35	5'126.05	28.06	5
6	70'337.65	5'410.60	29.61	67'621.30	5'201.65	28.47	6
7	71'351.30	5'488.55	30.04	68'604.30	5'277.25	28.88	7
8	72'365.60	5'566.60	30.47	69'588.60	5'352.95	29.30	8
9	73'380.70	5'644.65	30.90	70'572.95	5'428.70	29.71	9
10	73'982.45	5'690.95	31.15	71'150.25	5'473.10	29.96	10
11	74'582.85	5'737.15	31.40	71'726.20	5'517.40	30.20	11
12	75'184.55	5'783.45	31.66	72'303.50	5'561.80	30.44	12
13	75'784.90	5'829.60	31.91	72'879.45	5'606.10	30.68	13
14	76'386.65	5'875.90	32.16	73'457.40	5'650.55	30.93	14
15	76'987.05	5'922.10	32.41	74'034.10	5'694.95	31.17	15
16	77'588.05	5'968.30	32.67	74'611.40	5'739.35	31.41	16
17 + 18	78'188.45	6'014.50	32.92	75'188.10	5'783.70	31.66	17 + 18
19 + 20	78'540.30	6'041.55	33.07	75'504.30	5'808.00	31.79	19 + 20
21 + 22	78'897.10	6'069.00	33.22	75'824.05	5'832.60	31.92	21 + 22
23 + 24	79'249.60	6'096.10	33.37	76'141.65	5'857.05	32.06	23 + 24
25 + 26	79'604.20	6'123.40	33.52	76'458.60	5'881.45	32.19	25 + 26
27	79'958.10	6'150.60	33.67	76'776.20	5'905.85	32.33	27

Lohnklasse 23				Lohnklasse 24			
Lohn				Lohn			
Stufe	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Stufe
C	48'614.95	3'739.60	20.47	46'835.45	3'602.75	19.72	C
B	50'895.60	3'915.05	21.43	49'048.50	3'772.95	20.65	B
A	53'177.70	4'090.60	22.39	51'263.50	3'943.35	21.58	A
1	55'459.10	4'266.10	23.35	53'478.55	4'113.75	22.52	1
2	57'642.00	4'434.00	24.27	55'606.35	4'277.40	23.41	2
3	59'825.70	4'602.00	25.19	57'733.50	4'441.05	24.31	3
4	62'009.25	4'769.95	26.11	59'861.25	4'604.70	25.20	4
5	64'192.30	4'937.85	27.03	61'987.65	4'768.30	26.10	5
6	65'148.00	5'011.40	27.43	62'920.35	4'840.05	26.49	6
7	66'104.35	5'084.95	27.83	63'851.00	4'911.60	26.88	7
8	67'058.65	5'158.35	28.23	64'781.45	4'983.20	27.28	8
9	68'015.10	5'231.95	28.64	65'713.45	5'054.90	27.67	9
10	68'567.30	5'274.40	28.87	66'240.50	5'095.40	27.89	10
11	69'118.05	5'316.75	29.10	66'766.85	5'135.90	28.11	11
12	69'671.00	5'359.30	29.33	67'293.90	5'176.45	28.33	12
13	70'221.30	5'401.65	29.57	67'821.00	5'217.00	28.56	13
14	70'774.70	5'444.20	29.80	68'345.90	5'257.40	28.78	14
15	71'325.45	5'486.55	30.03	68'873.05	5'297.95	29.00	15
16	71'876.95	5'529.00	30.26	69'365.15	5'335.80	29.21	16
17 + 18	72'319.55	5'563.05	30.45	69'671.65	5'359.35	29.33	17 + 18
19 + 20	72'626.00	5'586.60	30.58	69'977.45	5'382.90	29.46	19 + 20
21 + 22	72'933.90	5'610.30	30.71	70'285.35	5'406.55	29.59	21 + 22
23 + 24	73'241.05	5'633.95	30.84	70'591.00	5'430.10	29.72	23 + 24
25 + 26	73'548.25	5'657.55	30.97	70'898.25	5'453.70	29.85	25 + 26
27	73'853.95	5'681.05	31.09	71'205.45	5'477.35	29.98	27

Lohnklasse 25				Lohnklasse 26			
Lohn				Lohn			
Stufe	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Stufe
C	45'240.25	3'480.00	19.05	43'870.65	3'374.65	18.47	C
B	47'396.00	3'645.85	19.96	45'972.60	3'536.35	19.36	B
A	49'553.15	3'811.80	20.86	48'076.00	3'698.15	20.24	A
1	51'709.55	3'977.65	21.77	50'178.00	3'859.85	21.13	1
2	53'787.15	4'137.45	22.65	52'206.65	4'015.90	21.98	2
3	55'865.40	4'297.35	23.52	54'234.60	4'171.90	22.83	3
4	57'942.25	4'457.10	24.40	56'261.95	4'327.85	23.69	4
5	60'019.05	4'616.85	25.27	58'289.85	4'483.85	24.54	5
6	60'930.05	4'686.95	25.65	59'179.20	4'552.25	24.92	6
7	61'839.65	4'756.90	26.04	60'067.90	4'620.60	25.29	7
8	62'749.35	4'826.85	26.42	60'955.20	4'688.85	25.66	8
9	63'658.95	4'896.85	26.80	61'842.45	4'757.10	26.04	9
10	64'160.90	4'935.45	27.01	62'321.35	4'793.95	26.24	10
11	64'662.80	4'974.05	27.23	62'799.65	4'830.75	26.44	11
12	65'164.70	5'012.65	27.44	63'277.10	4'867.45	26.64	12
13	65'666.65	5'051.30	27.65	63'756.05	4'904.30	26.84	13
14	66'169.30	5'089.95	27.86	64'234.95	4'941.15	27.05	14
15	66'669.15	5'128.40	28.07	64'542.10	4'964.80	27.17	15
16	66'974.85	5'151.90	28.20	64'848.45	4'988.35	27.30	16
17 + 18	67'283.45	5'175.65	28.33	65'154.25	5'011.85	27.43	17 + 18
19 + 20	67'589.20	5'199.15	28.46	65'462.10	5'035.55	27.56	19 + 20
21 + 22	67'895.75	5'222.75	28.59	65'767.90	5'059.05	27.69	21 + 22
23 + 24	68'203.60	5'246.45	28.72	66'075.80	5'082.75	27.82	23 + 24
25 + 26	68'508.65	5'269.90	28.84	66'382.30	5'106.35	27.95	25 + 26
27	68'817.20	5'293.65	28.97	66'688.60	5'129.90	28.08	27

Lohnklasse 27

Lohn			
Stufe	Jahr inkl. 13	Monat	Stunde
C	42'609.20	3'277.65	17.94
B	44'673.45	3'436.40	18.81
A	46'739.80	3'595.35	19.68
1	48'804.05	3'754.15	20.55
2	50'797.20	3'907.50	21.39
3	52'790.95	4'060.85	22.23
4	54'783.35	4'214.10	23.07
5	56'775.65	4'367.35	23.90
6	57'647.60	4'434.45	24.27
7	58'521.65	4'501.65	24.64
8	59'392.85	4'568.70	25.01
9	60'264.80	4'635.75	25.37
10	60'719.25	4'670.70	25.56
11	61'173.65	4'705.65	25.76
12	61'626.80	4'740.50	25.95
13	62'066.60	4'774.35	26.13
14	62'373.05	4'797.95	26.26
15	62'680.20	4'821.55	26.39
16	62'986.65	4'845.15	26.52
17 + 18	63'294.50	4'868.80	26.65
19 + 20	63'600.35	4'892.35	26.78
21 + 22	63'906.05	4'915.85	26.91
23 + 24	64'213.95	4'939.55	27.04
25 + 26	64'519.75	4'963.05	27.17
27	64'828.25	4'986.80	27.30

Lohnklasse 28

Lohn			
Jahr inkl. 13	Monat	Stunde	Stufe
41'575.30	3'198.10	17.50	C
43'605.35	3'354.25	18.36	B
45'638.20	3'510.65	19.22	A
47'668.35	3'666.80	20.07	1
49'628.55	3'817.60	20.90	2
51'588.80	3'968.35	21.72	3
53'548.40	4'119.10	22.55	4
55'508.70	4'269.90	23.37	5
56'389.65	4'337.65	23.74	6
57'270.00	4'405.40	24.11	7
58'152.35	4'473.25	24.48	8
59'032.60	4'540.95	24.85	9
59'449.45	4'573.05	25.03	10
59'843.85	4'603.35	25.20	11
60'150.30	4'626.95	25.33	12
60'456.75	4'650.50	25.45	13
60'763.15	4'674.10	25.58	14
61'070.35	4'697.70	25.71	15
61'376.90	4'721.30	25.84	16
61'684.00	4'744.90	25.97	17 + 18
61'989.85	4'768.45	26.10	19 + 20
62'298.35	4'792.20	26.23	21 + 22
62'604.75	4'815.75	26.36	23 + 24
62'911.20	4'839.30	26.49	25 + 26
63'219.15	4'863.00	26.62	27

Anhang 3¹⁴**Erziehungszulage bei einer Vollzeitbeschäftigung, monatlich**

				CHF
bis			5'582.25	= 410.95
von	5'582.30	bis	6'923.15	= 379.25
von	6'923.20	bis	8'263.95	= 347.80
über			8'264.00	= 316.05

Kinder- und Ausbildungszulage

	CHF
Die monatliche Kinderzulage beträgt pro Kind	215.00
Die monatliche Ausbildungszulage beträgt pro Kind	268.00

¹⁴ Fassung gemäss GRB Nr. 363 vom 11. August 2009