



Beschlüsse der Gemeindeversammlung vom 14. Juni 2017

Protokoll

::/: Das ausführliche Protokoll der Gemeindeversammlung vom 14. Dezember 2016 wird genehmigt.

Traktandum 1: Genehmigung Jahresrechnung 2016

::/: Genehmigung der Jahresrechnung der Einwohnergemeinde für das Jahr 2016 (inklusive Abschreibungen und punktuellen Budgetüberschreitungen) mit einem ausgewiesenen Ertragsüberschuss von CHF 187'901.75.

::/: Kenntnisnahme der Abrechnungen der Verpflichtungskredite.

Traktandum 2: Kenntnisnahme Bericht der Geschäftsprüfungskommission

Kein Beschluss.

Traktandum 3: Aufhebung Videoüberwachungsreglement

::/: Das Videoüberwachungsreglement vom 8. Dezember 2011 wird per sofort aufgehoben

Traktandum 4: Teilrevision Personalreglement

::/: Genehmigung der Änderungen (*kursiv und grau hinterlegt*) gemäss folgender Synopse:

Beschlossene Version	Geltendes Personalreglement
Art. 1 Geltungsbereich ² Für die Lehrkräfte der <i>Primarstufe</i> , des Förderunterrichtes sowie der Musikschule gelten das kantonale Personalgesetz, das Bildungsgesetz sowie die diese Gesetze ergänzenden Erlasse.	Art. 1 Geltungsbereich ² Für die Lehrkräfte der <i>Primarschule, der Kindergärten</i> , des Förderunterrichtes sowie der Musikschule gelten das kantonale Personalgesetz, das Bildungsgesetz sowie die diese Gesetze ergänzenden Erlasse.
Art. 4 Anstellungskompetenz <i>Die Anstellung der Mitarbeitenden erfolgt durch den Gemeinderat.</i>	Art. 4 Anstellungskompetenz ⁴ <i>Die Anstellung der Mitarbeitenden erfolgt, vorbehältlich nachstehender Abweichung, durch den Gemeinderat.</i> ² <i>Die Anstellung von im Sozialhilfewesen tätigen Personen nehmen Vormundschafts- und Sozialhilfebehörde vor.</i>
Art. 9 Kündigung ³ Die Kompetenz für die Auflösung der Arbeitsverhältnisse durch die Gemeinde liegt <i>beim Gemeinderat</i> .	Art. 9 Kündigung ³ Die Kompetenz für die Auflösung der Arbeitsverhältnisse durch die Gemeinde liegt <i>bei jener Instanz, die gemäss Art. 4 die Anstellung beschliesst.</i>
Art. 10 Kündigungsform ¹ <i>Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.</i>	Art. 10 Kündigungsform ¹ Die Kündigung hat <i>beidseits</i> schriftlich zu erfolgen.
Art. 14 Vorzeitige Pensionierung ¹ <i>Die Mitarbeitenden können sich gemäss den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung vorzeitig pensionieren lassen.</i> ² <i>Der Gemeinderat kann spezielle Beiträge der Gemein-</i>	Art. 14 Vorzeitige Pensionierung ⁴ <i>Kündigt ein/e Mitarbeiter/in der Gemeinde das Arbeitsverhältnis im Hinblick auf die vorzeitige Pensionierung auf einen Zeitpunkt, der maximal vier Jahre vor Erreichung des AHV-Alters liegt, so leistet die Gemeinde an</i>

<p><u>de als Arbeitgeberin an Sozialversicherungseinrichtungen ausrichten.</u></p>	<p>den Wegkauf gemäss § 35 Abs. 4 des Dekrets der Basellandschaftlichen Pensionskasse (BL PK) einen Beitrag.</p> <p>² Diese Wegkaufleistung der Gemeinde erfolgt unabhängig von einer Wegkaufleistung der/des Mitarbeitenden, setzt jedoch ein insgesamt 15-jähriges Arbeitsverhältnis mit der Gemeinde Gelterkinden (exkl. Lehrjahre gerechnet) voraus.</p> <p>³ Der Beitrag der Gemeinde beläuft sich auf die Hälfte der notwendigen Einmaleinlage, maximal aber auf CHF 25'000.— pro Jahr Differenz zwischen vorzeitiger Pensionierung und ordentlicher Pensionierung gemäss § 33 Abs. 1 des Dekrets der BL PK; bei angebrochenen Jahren reduziert sich der Beitrag anteilmässig.</p> <p>⁴ Wer von der Möglichkeit der vorzeitigen Pensionierung Gebrauch machen will, muss sich verpflichten, im Falle einer Fortsetzung/Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit vor Erreichen des AHV-Alters, der Gemeinde deren Wegkaufleistung zurückzuerstatten, wenn und soweit das Einkommen CHF 6'000.— brutto / Jahr übersteigt. Mitarbeitende, die zuletzt der Lohnklasse 17 oder schlechter angehörten, können bis zum Einsetzen der Rückleistungspflicht bis CHF 12'000.— brutto pro Jahr verdienen.</p>
<p><i>[gestrichen; die nachfolgenden Artikelnummern reduzieren sich um die Zahl 1]</i></p>	<p>Art. 15 Versetzung in den Ruhestand</p> <p>¹ Die Gemeinde kann das Arbeitsverhältnis kündigen und die/den Mitarbeitende/n in den vorzeitigen Ruhestand versetzen, wenn ein Anspruch auf eine volle Vorpension gemäss den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung besteht. Die Kündigung und Versetzung ist auch dann möglich, wenn die Rente der Vorsorgeeinrichtung eine Kürzung erfahren hat, die im Zusammenhang mit dem Kapitalvorbezug oder der Verpfändung für den Erwerb von Wohneigentum steht.</p> <p>² Zur Verhinderung von finanziellen Härtefällen kann der Gemeinderat eine Spezialregelung treffen.</p>
<p>Art. 18 Arbeitszeit</p> <p>¹ Schwankungen in der Arbeitsbelastung müssen im Rahmen der Jahresarbeitszeit ausgeglichen werden.</p> <p>² Folgende Zeitzuschläge werden bei vom Gemeinderat oder von der Leitung Gemeindeverwaltung angeordneten Arbeitsleistungen gewährt:</p> <p>a) 50 % an Werktagen von 20.00 - 06.00 Uhr sowie an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen.</p> <p>b) 25 % bei Samstagsarbeiten von 06.00 – 20.00 Uhr.</p> <p>c) Funktionsspezifische Abweichungen werden im Vertrag, Pflichtenheft oder in der Stellenbeschreibung separat geregelt.</p> <p>³ Bei Mehrarbeit von erheblichem Umfang wird vom Gemeinderat oder von der Leitung Gemeindeverwaltung Überzeit angeordnet, welche durch Freizeitgewährung oder in Ausnahmefällen durch Entschädigung ausgeglichen wird.</p> <p>⁴ Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der positive Arbeitszeitsaldo je nach Anforderung der Arbeitgeberin ausbezahlt oder durch Freizeit kompensiert werden, ein negativer Arbeitszeitsaldo führt zu Lohnreduktion. Die Berechnung erfolgt auf der Basis der jahresdurchschnittlichen wöchentlichen Sollarbeitszeit.</p> <p>⁵ Das Nähere regelt die Verordnung.</p>	<p>Art. 19 Arbeitszeit</p> <p>Die Arbeitszeit der Mitarbeitenden wird vom Gemeinderat in einer Verordnung festgesetzt.</p>
<p><i>[gestrichen; die nachfolgenden Artikelnummern reduzieren sich um die Zahl 1]</i></p>	<p>Art. 20 Überzeitarbeit</p> <p>¹ Schwankungen in der Arbeitsbelastung müssen im Rahmen der Jahresarbeitszeit ausgeglichen werden.</p> <p>² Bei Mehrarbeit von erheblichem Umfang wird vom Vorgesetzten Überzeit angeordnet, welche durch Freizeitgewährung oder in Ausnahmefällen durch Entschädigung ausgeglichen wird.</p> <p>³ Den Mitarbeitenden mit regelmässiger Arbeitszeit werden, neben der Zeitkompensation, folgende Zuschläge auf dem errechneten Stundenlohn (ohne Sozialzula-</p>

	<p>gen) gewährt:</p> <p>a) 25 % bei Arbeitsleistungen von 06.00 – 20.00 Uhr an Samstagen.</p> <p>b) 50 % bei Arbeitsleistungen von 20.00 – 06.00 Uhr an Werktagen sowie bei Arbeitsleistungen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen.</p> <p>⁴ Abweichende Regelungen werden für Mitarbeitende mit unregelmässiger Arbeitszeit (Hauswirts- und Reinigungspersonal, Badmeister/in, Badangestellte, Wegmacher/innen u.ä.) im Vertrag, Pflichtenheft oder in der Stellenbeschreibung separat geregelt.</p> <p>⁵ Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann die Überzeit je nach Anforderung der Arbeitgeberin ausbezahlt oder durch Freizeit kompensiert werden. Minuszeiten führen zu Lohnreduktion. Die Berechnung erfolgt auf der Basis der jahresdurchschnittlichen wöchentlichen Sollarbeitszeit.</p> <p>⁶ Das Nähere regelt die Verordnung.</p>
<p>Art. 19 Weitere und andere Aufgaben Im Bedarfsfall kann der Gemeinderat den Mitarbeitenden weitere und / oder andere Tätigkeiten zuweisen. Auf die Berufsbildung und Eignung ist Rücksicht zu nehmen. <u>Für Stellvertreter Tätigkeiten kann eine spezielle Entschädigung ausgerichtet werden; Näheres regelt die Verordnung.</u></p>	<p>Art. 21 Weitere und andere Aufgaben Im Bedarfsfall kann der Gemeinderat den Mitarbeitenden weitere und / oder andere Tätigkeiten zuweisen. Auf die Berufsbildung und Eignung ist Rücksicht zu nehmen. <u>Stellvertreter Tätigkeit ist in der Regel in der Besoldung inbegriffen.</u></p>
<p>Art. 21 Sanktionen Für die Sanktionen <u>gelten die Regelungen des Gemeindegesetzes.</u></p>	<p>Art. 23 Sanktionen Für die Sanktionen <u>wird auf § 32 des Gemeindegesetzes verwiesen.</u></p>
<p><u>[gestrichen; die nachfolgenden Artikelnummern reduzieren sich um die Zahl 1]</u></p>	<p>Art. 25 Gemeindeeigene Wohnungen Die Mitarbeitenden haben in der Regel die ihnen zugewiesene Wohnung zu beziehen, falls dies zur Erfüllung der Tätigkeit notwendig ist. Der Gemeinderat legt einen ortsüblichen Mietzins unter Berücksichtigung der Lage und der Berufsinkonvenienz fest.</p>
<p>Art. 24 Öffentliche Ämter ¹ Zur Ausübung eines Mandates in Bund, Kanton oder Gemeinde sowie in kirchlichen und gemeinnützigen Institutionen <u>können Mitarbeitende bis maximal 15 Tage beurlaubt werden.</u> Vor Annahme der Kandidatur haben die Mitarbeitenden die vorgesetzte Behörde zu informieren. Der Gemeinderat <u>oder die Leitung Gemeindeverwaltung</u> regelt nach Prüfung der Sachlage die Beurlaubung und Besoldung. ² <u>Das Nähere regelt die Verordnung.</u></p>	<p>Art. 27 Öffentliche Ämter Zur Ausübung eines Mandates in Bund, Kanton oder Gemeinde sowie in kirchlichen und gemeinnützigen Institutionen <u>werden Mitarbeitende für die benötigte Sitzungsarbeit bis maximal 15 Tage beurlaubt.</u> Vor Annahme der Kandidatur haben die Mitarbeitenden die vorgesetzte Behörde zu informieren. Der Gemeinderat regelt nach Prüfung der Sachlage die Beurlaubung und Besoldung.</p>
<p>Art. 29 Lohnklassen ² Die Verordnung regelt Näheres, insbesondere die Einstufung in eine <u>Erfahrungsstufe</u> und die leistungsabhängigen Komponenten.</p>	<p>Art. 32 Lohnklassen ² Die Verordnung regelt Näheres, insbesondere die Einstufung in eine <u>Erfahrungsstufe</u> und die leistungsabhängigen Komponenten.</p>
<p>Art. 31 Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit ¹ Bei Arbeitsunfähigkeit als Folge von Krankheit ist die Lohnfortzahlung aller Mitarbeitenden wie folgt geregelt: a) Während der ersten 90 Tage teilweiser oder vollständiger Arbeitsunfähigkeit haben innerhalb eines Anstellungsjahres Mitarbeitende Anspruch auf den vollen Lohn. b) <u>Für die Zeit ab dem 91. bis zum 730. Tag wird 80 % des Bruttolohnes ausbezahlt.</u></p>	<p>Art. 34 Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit ¹ Bei Arbeitsunfähigkeit als Folge von Krankheit ist die Lohnfortzahlung aller Mitarbeitenden wie folgt geregelt: a) Während der ersten 90 Tage teilweiser oder vollständiger Arbeitsunfähigkeit haben innerhalb eines Anstellungsjahres Mitarbeitende Anspruch auf den vollen Lohn. b) Für die Zeit ab dem 91. bis zum 730. Tag wird <u>auf der Basis einer Taggeldversicherung 80 % des Bruttolohnes ausbezahlt.</u></p>
<p>Art. 32 Lohnfortzahlung im Todesfall ¹ <u>Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis.</u> ² <u>Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten, die eingetragene Partnerin, den eingetragenen Partner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.</u></p>	<p>Art. 35 Lohnfortzahlung im Todesfall Beim Tode eines Mitarbeitenden haben die Angehörigen (Ehegatten, kinderzulageberechtigte Nachkommen, Eltern und in Familiengemeinschaft lebende Personen), deren Versorger die/der Verstorbene war, noch Anspruch auf die Lohnfortzahlung für den laufenden Monat und die zwei folgenden Monate.</p>

<p>Art. 33 Lohnfortzahlung für Dienstleistende und bei Mutterschaft</p> <p>¹ <u>Mitarbeitende, die in der schweizerischen Armee, im Rotkreuzdienst, im Zivildienst oder im Zivilschutz Dienst leisten, an eidgenössischen oder kantonalen Leiterkursen von J+S, Jungschützenleiterkursen oder anderen dienstlichen Kursen teilnehmen sowie Mitarbeiterinnen bei Mutterschaften werden gemäss Erwerbbersatzgesetz (EOG) entschädigt.</u></p> <p>² Für Aktivdienste bleiben besondere Vereinbarungen vorbehalten.</p>	<p>Art. 36 Lohnfortzahlung bei Militär-, Zivil- oder Bevölkerungsschutzdienstleistung</p> <p>¹ <u>Leisten Mitarbeitende Schweizerischen Militärdienst, Zivildienst oder Bevölkerungsschutzdienst, so haben sie für diese Zeit Anspruch auf folgende Entschädigung in Prozenten des effektiven Lohnausfalles:</u></p> <table border="1" data-bbox="842 322 1257 510"> <thead> <tr> <th></th> <th>Personen ohne Unterstützungspflicht</th> <th>Personen mit Unterstützungspflicht</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a) während der Rekrutenschule als Rekrut/in und bei freiwilligen Dienstleistungen:</td> <td>60 %</td> <td>80 %</td> </tr> <tr> <td>b) während Kadernschulung und Abverdienen:</td> <td>50 %</td> <td>80 %</td> </tr> <tr> <td>c) während anderer Militärdienstleistungen bis zu vier Wochen innert eines Kalenderjahres:</td> <td>100 %</td> <td>100 %</td> </tr> <tr> <td>d) über vier Wochen:</td> <td colspan="2">Anspruch auf Erwerbbersatz</td> </tr> </tbody> </table> <p><u>Der Gemeinderat kann eine höhere Lohnfortzahlung vereinbaren.</u></p> <p>² <u>Die Entschädigungen fallen der Gemeinde zu, soweit diese die vorstehend festgesetzten Ansätze nicht übersteigen.</u></p> <p>³ <u>Der Berechnung des Lohnausfalles werden die jahresdurchschnittliche wöchentliche Sollarbeitszeit und der vereinbarte Stunden bzw. der Monatslohn zugrunde gelegt.</u></p> <p>⁴ Für Aktivdienste bleiben besondere Vereinbarungen vorbehalten.</p>		Personen ohne Unterstützungspflicht	Personen mit Unterstützungspflicht	a) während der Rekrutenschule als Rekrut/in und bei freiwilligen Dienstleistungen:	60 %	80 %	b) während Kadernschulung und Abverdienen:	50 %	80 %	c) während anderer Militärdienstleistungen bis zu vier Wochen innert eines Kalenderjahres:	100 %	100 %	d) über vier Wochen:	Anspruch auf Erwerbbersatz	
	Personen ohne Unterstützungspflicht	Personen mit Unterstützungspflicht														
a) während der Rekrutenschule als Rekrut/in und bei freiwilligen Dienstleistungen:	60 %	80 %														
b) während Kadernschulung und Abverdienen:	50 %	80 %														
c) während anderer Militärdienstleistungen bis zu vier Wochen innert eines Kalenderjahres:	100 %	100 %														
d) über vier Wochen:	Anspruch auf Erwerbbersatz															
<p>Art. 37 Dienstaltersgeschenk</p> <p>¹ <u>Den Mitarbeitenden wird erstmals nach zehn Jahren und dann jeweils nach fünf weiteren Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk ausgerichtet. Unbezahlte Urlaube werden bei der Ermittlung der anrechenbaren Jahre nicht mitgezählt.</u></p> <p>² <u>Das Dienstaltersgeschenk beträgt bei einer Vollzeitbeschäftigung nach</u></p> <table border="1" data-bbox="220 1025 769 1169"> <tbody> <tr> <td>a. 10 Dienstjahren</td> <td>CHF 1'500.</td> </tr> <tr> <td>b. 15 Dienstjahren</td> <td>CHF 2'000.</td> </tr> <tr> <td>c. 20 Dienstjahren</td> <td>CHF 3'000.</td> </tr> <tr> <td>d. 25 Dienstjahren</td> <td>CHF 4'000.</td> </tr> <tr> <td>e. 30, 35, 40 oder 45 Dienstjahren</td> <td>CHF 5'000.</td> </tr> </tbody> </table> <p>³ <u>Für die Berechnung des Dienstaltersgeschenkens ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad während der der Fälligkeit vorausgegangenen fünf Jahre massgebend.</u></p> <p>⁴ <u>Für Dienstjubiläen nach Abs. 1 wird ein Tag Urlaub gewährt.</u></p> <p>⁵ Der Urlaub kann frühestens bei Fälligkeit des Dienstaltersgeschenkens beansprucht werden.</p>	a. 10 Dienstjahren	CHF 1'500.	b. 15 Dienstjahren	CHF 2'000.	c. 20 Dienstjahren	CHF 3'000.	d. 25 Dienstjahren	CHF 4'000.	e. 30, 35, 40 oder 45 Dienstjahren	CHF 5'000.	<p>Art. 40 Dienstaltersgeschenk</p> <p>¹ Den Mitarbeitenden wird erstmals nach zehn Jahren und dann jeweils nach fünf weiteren Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk ausgerichtet. <u>Lehrjahre sowie unbezahlte Urlaube</u> werden bei der Ermittlung der anrechenbaren Jahre nicht mitgezählt.</p> <p>² <u>Das Dienstaltersgeschenk berechnet sich auf der Basis eines Monatslohnes ohne Zulagen / Überzeitzuschläge wie folgt:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Nach 10 und 15 Dienstjahren: 1/4 Monatslohn. - Nach 20 Dienstjahren: 1/2 Monatslohn. - Nach je weiteren 5 Dienstjahren: 1 Monatslohn. <p><u>Für die Berechnung des Dienstaltersgeschenkens ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der vorausgegangenen fünf Jahre massgebend. Als Berechnungsbasis gilt der aktuelle Verdienst im Zeitpunkt der Fälligkeit.</u></p> <p>³ <u>Der Gemeinderat kann auf Gesuch hin die gänzliche oder teilweise Umwandlung des Dienstaltersgeschenkens in bezahlten Urlaub im Umfang von mindestens einer Woche bewilligen. Der Urlaub beträgt bei der Umwandlung eines Dienstaltersgeschenkens von:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Einem Viertel Monatslohn: 1 Woche. - Einem halben Monatslohn: 2 Wochen. - Einem Monatslohn: 4 Wochen. <p>⁴ Der Urlaub kann frühestens bei Fälligkeit des Dienstaltersgeschenkens beansprucht werden.</p>					
a. 10 Dienstjahren	CHF 1'500.															
b. 15 Dienstjahren	CHF 2'000.															
c. 20 Dienstjahren	CHF 3'000.															
d. 25 Dienstjahren	CHF 4'000.															
e. 30, 35, 40 oder 45 Dienstjahren	CHF 5'000.															
<p>Art. 39 Teuerungsausgleich</p> <p>¹ <u>Auf allen in diesem Reglement festgesetzten Löhnen und Entschädigungen wird ein Teuerungsausgleich gemäss kantonaler Regelung ausgerichtet.</u></p>	<p>Art. 42 Teuerungsausgleich</p> <p>¹ Auf allen in diesem Reglement festgesetzten Löhnen und Entschädigungen wird ein Teuerungsausgleich gemäss kantonaler Regelung ausgerichtet. <u>Diese stützt sich auf die Bestimmung von § 49 des Dekretes zum Personalgesetz.</u></p>															
<p>Art. 40 Übrige Entschädigungen</p> <p>² <u>Für Entschädigungen, die die Gemeinde ausgerichtet, wie bspw. für Pikettendienst, gelten die in der Verordnung festgelegten Ansätze.</u> [Absatz 3 gestrichen]</p>	<p>Art. 43 Übrige Entschädigungen</p> <p>² <u>Für Entschädigungen, die die Gemeinde ausgerichtet, gelten die in der Verordnung festgelegten Ansätze.</u></p> <p>³ <u>Für die Pikettstellung wird keine Entschädigung vorgütet.</u></p>															
<p>Art. 42 Krankentaggeld</p> <p><u>Die Gemeinde kann zu ihren Lasten eine Krankentaggeldversicherung abschliessen. Die Prämien tragen in diesem Fall die Gemeinde und Mitarbeitenden je zur Hälfte.</u></p>	<p>Art. 45 Krankentaggeld</p> <p><u>Die Gemeinde schliesst eine Krankentaggeldversicherung ab. Die Prämien tragen die Gemeinde und Mitarbeitenden je zur Hälfte.</u></p>															

<p>Art. 45 Berufliche Vorsorge <u>Die Gemeinde unterstellt die Mitarbeitenden einer anerkannten Vorsorgeeinrichtung.</u></p>	<p>Art. 48 Berufliche Vorsorge Die Gemeinde unterstellt die Mitarbeitenden einer anerkannten Vorsorgeeinrichtung. In der Regel ist dies die Basellandschaftliche Pensionskasse (BL PK).</p>
<p>Art. 47 Schweigepflicht und Geschenke ¹ 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. ² Den Behörde- und Kommissionsmitgliedern ist es untersagt, im Zusammenhang mit ihren Amts- und Dienstpflichten Geschenke, Vorteile oder Provisionen für sich oder andere zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen lassen. Geschenke von geringem Wert sind ausgenommen.</p>	<p>Art. 50 Amts- und Schweigepflicht / Geschenke ¹ Die Behörden- und Kommissionsmitglieder sind zur regelmässigen und pünktlichen Teilnahme an den Sitzungen verpflichtet. ² 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. ³ Den Behörde- und Kommissionsmitgliedern ist es untersagt, im Zusammenhang mit ihren Amts- und Dienstpflichten Geschenke, Vorteile oder Provisionen für sich oder andere zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen lassen. Geschenke von geringem Wert sind ausgenommen.</p>
<p>Art. 50 Kompetenzregelung ¹ <u>Die Entschädigungen der Behörden, Kontrollorgane, Kommissionen und der Wahlbüros sowie der Chargierten der Feuerwehr werden jeweils vor Beginn einer Amtsperiode von der Gemeindeversammlung neu festgesetzt (Anhang zum Reglement).</u> ³ Der Gemeinderat erlässt die ergänzende Verordnung. <u>Er kann darin einzelne Kompetenzen delegieren.</u></p>	<p>Art. 53 Kompetenzregelung ¹ Die Entschädigungen der Behörden, Kontrollorgane, Kommissionen und der Wahlbüros sowie der Chargierten von <u>Feuerwehr und Bevölkerungsschutz</u> werden jeweils vor Beginn einer Amtsperiode von der Gemeindeversammlung neu festgesetzt (Anhang zum Reglement). ³ Der Gemeinderat erlässt die ergänzende Verordnung. Er kann darin einzelne Kompetenzen an das Gemeindepräsidium delegieren.</p>
<p>Art. 51 Anhörung ¹ Die Mitarbeitenden sind in der Regel vor Erlass einer sie belastenden Verfügung durch eine Delegation des Gemeinderates und <u>der Leitung Verwaltung</u> anzuhören.</p>	<p>Art. 54 Anhörung ¹ Die Mitarbeitenden sind in der Regel vor Erlass einer sie belastenden Verfügung durch eine Delegation des Gemeinderates und der/den <u>Verwalter/in</u> anzuhören.</p>
<p>Art. 53 Laufende Verfahren Laufende Verfahren sind gemäss den Bestimmungen des Personalreglements vom 23. April 1996 abzuschliessen.</p>	<p>Art. 56 Laufende Verfahren / Gültigkeit des Anhangs ¹ Laufende Verfahren sind gemäss den Bestimmungen des Personalreglements vom 23. April 1996 abzuschliessen. ² Der von der Gemeindeversammlung vom 10. Dezember 2003 beschlossene Anhang gilt bis zum 30. Juni 2008.</p>
<p>[gestrichen; die nachfolgenden Artikelnummern reduzieren sich um die Zahl 1]</p>	<p>Art. 57 Besitzstand ¹ Der Besitzstand wird bezüglich des Lohnes gewährleistet. ² Das Nähere regelt die Verordnung.</p>

Traktandum 5: Quartierplanung „Rohrbach“

://: Zustimmung zur Quartierplanung "Rohrbach", bestehend aus

- Quartierplan,
- Richtprojekt und
- Quartierplan-Reglement; in § 4 Abs. 2 wird im 2. Satz der Begriff „nicht“ gestrichen.

Referendum

Gemäss § 48 und 49 des Gemeindegesetzes (SGS 180) bestehen folgende Referendumsmöglichkeiten:

Dem fakultativen Referendum unterstehen folgende Beschlüsse:

- Traktanden 3, 4 und 5

Ein entsprechendes Begehren ist von mindestens 10 % der Stimmberechtigten innert 30 Tagen seit der Beschlussfassung der Gemeindeverwaltung einzureichen.

Keine Referendumsmöglichkeiten bestehen bei folgenden Beschlüssen:

- Protokoll
- Traktanden 1 und 2

Gelterkinden, 14. Juni 2017

Der Gemeindeverwalter
Christian Ott