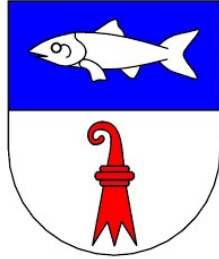


# Einwohnergemeinde Bärschwil



## Dienst- und Gehaltsordnung

# DIENT- & GEHALTSORDNUNG

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Allgemeine Bestimmungen .....</b>	<b>3</b>	§ 43 Rückstufung .....	9	
§ 1	Ziel .....	3	§ 44 Lohnklassenaufstieg.....	9	
§ 2	Zweck und Geltungsbereich .....	3	§ 45 Berücksichtigung der finanziellen Situation der Gemeinde .....	10	
§ 3	Stellenplan.....	3	§ 46 Sonderleistungen .....	10	
§ 4	Dienstverhältnis .....	3	§ 47 Lohnzahlung bei Militär- und Zivilschutz .....	10	
§ 5	Gemeindepersonal .....	3	§ 48 Beförderung .....	10	
§ 6	Unterstellung .....	3	§ 49 Dreizehnter Monatslohn .....	10	
§ 7	Gleiche Rechte für Mann und Frau ..	4	§ 50 Kinderzulage .....	10	
<b>2.</b>	<b>Entstehung des Arbeitsverhältnisses ..</b>	<b>4</b>	§ 51 Teuerungszulage .....	10	
§ 8	Ausschreibung .....	4	§ 52 Treueprämie.....	10	
§ 9	Wählbarkeit .....	4	§ 53 Funktionszulage .....	10	
§ 10	Wahlerfordernisse .....	4	§ 54 Pikettdienst .....	11	
§ 11	Wahl- oder Anstellungsbehörde.....	5	§ 55 Überstunden- und Überzeit.....	11	
§ 12	Provisorische Wahl und Probezeit ..	5	§ 56 Spesen .....	11	
§ 13	Definitive Wahl.....	5	§ 57 Ferien .....	11	
§ 14	Wiederwahl .....	5	§ 58 Feiertage .....	13	
§ 15	Ausschlussverhältnisse .....	5	§ 59 Urlaub .....	13	
<b>3.</b>	<b>Inhalt des Arbeitsverhältnisses .....</b>	<b>5</b>	§ 60 AHV/IV/ALV .....	13	
<b>3.1</b>	<b>Pflichten .....</b>	<b>5</b>	§ 61 Pensionskasse .....	13	
§ 16	Aufgaben und Grundsätze .....	5	§ 62 Krankheit und Unfall .....	13	
§ 17	Amtsgelöbnis .....	6	§ 63 Leistungen bei Krankheit, Unfall + Schwangerschaft .....	13	
§ 18	Amtspflichten.....	6	§ 64 Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub .....	14	
§ 19	Stellvertretung .....	6	§ 65 Besoldungsnachgenuss .....	14	
§ 20	Verantwortlichkeit.....	6	<b>4.</b>	<b>Auflösung des Arbeitsverhältnisses ..</b>	<b>14</b>
§ 21	Versicherung .....	6	§ 66 Grundsatz.....	14	
§ 22	Arbeitszeit .....	6	§ 67 Arbeitszeugnis.....	14	
§ 23	Überstunden und Überzeit .....	6	§ 68 Demission Kündigung durch Arbeitnehmer.....	14	
§ 24	Absenzen und Arztzeugnis .....	6	§ 69 Kündigung durch Arbeitgeber .....	15	
§ 25	Wohnsitz.....	6	§ 70 Auflösung wegen Aufhebung der Stelle .....	15	
§ 26	Amtsgeheimnis.....	7	§ 71 Disziplinarische Entlassung.....	15	
§ 27	Aussage vor Gericht .....	7	§ 72 Nichtwiederwahl .....	15	
§ 28	Verbot, Annahme von Geschenken ..	7	§ 73 Vorzeitiger Rücktritt.....	15	
§ 29	Abtretungspflicht .....	7	§ 74 Erreichung der Altersgrenze .....	15	
§ 30	Unvereinbarkeit.....	7	§ 75 Auflösung aus wichtigen Gründen	16	
§ 31	Nebenbeschäftigung .....	8	§ 76 Wegfall der Wählbarkeit.....	16	
§ 32	Öffentliche Ämter .....	8	<b>5.</b>	<b>Rechtsmittel .....</b>	<b>16</b>
<b>3.2</b>	<b>Rechte .....</b>	<b>8</b>	§ 77 Rechtsmittel .....	16	
§ 33	Mitsprache und Mitwirkung .....	8	<b>6.</b>	<b>Schlussbestimmungen.....</b>	<b>16</b>
§ 34	Rechtsschutz .....	8	§ 78 Vollzug .....	16	
§ 35	Aus-, Fort- und Weiterbildung .....	8	§ 79 Subsidiäres Recht.....	16	
§ 36	Mitarbeiter-Gespräch .....	8	§ 80 Aufhebung bisherigen Rechts .....	16	
<b>3.3</b>	<b>Besoldung und Entschädigung .....</b>	<b>9</b>	§ 81 Inkrafttreten .....	17	
§ 37	Honorare und Entschädigungen .....	9			
§ 38	Besoldungszusammensetzung .....	9			
§ 39	Besoldungsklassen.....	9			
§ 40	Grundlohn .....	9			
§ 41	Anfangsbesoldung .....	9			
§ 42	Lohnanstieg.....	9			

Die Gemeindeversammlung – gestützt auf die §§ 56 lit. A und 121 Gemeindegesetz vom 16. Februar 1992 – beschliesst:

## **1 Allgemeine Bestimmungen**

Die in dieser Dienst- und Gehaltsordnung (DGO) verwendeten Amts-, Berufs- und Funktionsbezeichnungen gelten aus Gründen der Lesbarkeit und Verständlichkeit in gleicher Weise für Mann und Frau.

### **§ 1 Ziel**

<sup>1</sup>Die Gemeindeversammlung und der Gemeinderat sorgen dafür, dass:

- a) die notwendigen Räumlichkeiten, Einrichtungen und Stellen geschaffen werden, um die Aufgaben der Gemeinde ordnungsgemäss zu erfüllen;
- b) gute Arbeitsbedingungen, Sozialleistungen und eine leistungsgerechte Besoldung sichergestellt werden;
- c) in angemessenen Zeitabständen überprüft wird, ob Ämter und Dienstleistungen noch notwendig, zweckmässig organisiert, leistungsfähig, aufzuheben oder auszubauen sind.

<sup>2</sup>Die Kredite sind entsprechend der Finanzkompetenz vom jeweiligen Organ zu beschliessen.

### **§ 2 Zweck und Geltungsbereich**

<sup>1</sup>Die Dienst- und Gehaltsordnung der Gemeinde Bärschwil regelt das Dienstverhältnis des Gemeindepersonals.

<sup>2</sup>Für Behördemitglieder gilt die DGO sinngemäss.

<sup>3</sup>Für Teilzeitbeschäftigte gelten die Regelungen grundsätzlich analog und die Leistungen werden im Verhältnis zur Arbeitszeit ausgerichtet.

### **§ 3 Stellenplan**

Die Gemeindeversammlung beschliesst den Stellenplan.

### **§ 4 Dienstverhältnis**

<sup>1</sup>Das Dienstverhältnis ist grundsätzlich öffentlich-rechtlich.

<sup>2</sup>Beamte und Beamtinnen werden auf Amtsdauer gewählt, Angestellte auf bestimmte oder unbestimmte Zeit angestellt.

<sup>3</sup>Aushilfsweise (Teilzeitpensen unter 30 %) und befristete Arbeits- sowie Lehrverhältnisse werden privatrechtlich ausgestaltet.

### **§ 5 Gemeindepersonal**

<sup>1</sup>Der Begriff Gemeindepersonal umfasst alle kommunalen Beamten, Beamtinnen und Angestellten.

<sup>2</sup>Beamte oder Beamtinnen sind:

- a) Gemeindepräsident
- b) Vizepräsident
- c) Gemeindeschreiber
- d) Friedensrichter

<sup>3</sup>Angestellte sind alle übrigen von der Gemeinde angestellten Personen. Davon werden insbesondere Personen mit Teilzeitpensen unter 30 % privatrechtlich angestellt.

### **§ 6 Unterstellung**

<sup>1</sup>Das Gemeindepersonal untersteht entsprechend der Gliederung der Verwaltungsabteilungen direkt den jeweiligen Vorgesetzten.

<sup>2</sup>Der Gemeindepräsident oder die Gemeindepräsidentin ist dem Gemeindepersonal mittelbar vorgesetzt.

## **§ 7 Gleiche Rechte für Mann und Frau**

<sup>1</sup>Die Vorschriften der DGO gelten in gleicher Weise für Mann und Frau (insbesondere für Begründung und Auflösung des Dienstverhältnisses, Besoldung und Beförderung).

<sup>2</sup>Der Gemeinderat sorgt in geeigneter Weise dafür, dass die Geschlechter gleichgestellt sind und fördert das untervertretene Geschlecht.

## **2. Entstehung des Arbeitsverhältnisses**

### **§ 8 Ausschreibung**

<sup>1</sup>Jede neugeschaffene oder freiwerdende Stelle ist auszuschreiben, auch wenn sie intern besetzt werden kann.

<sup>2</sup>Für die Ausschreibung der Stelle wird mindestens eine 10-tägige Anmeldefrist gesetzt.

<sup>3</sup>Genügt das Ergebnis der Ausschreibung nicht, kann die Wahlbehörde eine weitere Ausschreibung anordnen.

<sup>4</sup>Genügt auch das Ergebnis der zweiten Ausschreibung nicht, kann die Stelle mit Berufung besetzt werden.

<sup>5</sup>Vorbehalten bleiben besondere gesetzliche Regelungen.

### **§ 9 Wählbarkeit**

<sup>1</sup>Wählbar sind:

- a) schweizerische Staatsangehörige, sofern sie allfällige Wahlerfordernisse erfüllen;
- b) unter gleichen Voraussetzungen auch ausländische Staatsangehörige mit Niederlassungsbewilligung, sofern die Ausübung der Stelle nicht an das Stimmrecht gebunden ist;
- c) andere ausländische Staatsangehörige, sofern sie aufgrund internationaler Vereinbarungen zuzulassen sind.

### **§ 10 Wahlerfordernisse**

<sup>1</sup>Für folgende Stellen gelten als Wahlerfordernis

- a) Gemeindeschreiber:

Kaufmännische Grundausbildung oder gleichwertige Ausbildung, Weiterbildung in organisatorischen, betriebswirtschaftlichen und rechtlichen Fragen, fachspezifische Weiterbildung (Gemeindeschreiber) oder gleichwertige Erfahrung

- b) Finanzverwalter:

Abgeschlossene Verwaltungs- oder kaufmännische Ausbildung oder gleichwertige Ausbildung, Weiterbildung eidg. Dipl. Buchhalter/in oder gleichwertige Erfahrung

<sup>2</sup>Für die übrigen Stellen legt der Gemeinderat in der Ausschreibung die Wahlerfordernisse sowie die Richtlinien bezüglich Alter, Erfahrung, Zusatzkenntnisse etc. fest.

<sup>3</sup>Er umschreibt in der Stellenbeschreibung das Aufgabengebiet näher.

**§ 11 Wahl- oder Anstellungsbehörde**

<sup>1</sup>Niemand hat einen Anspruch, in ein öffentliches Anstellungsverhältnis gewählt oder angestellt zu werden; die Wahl- oder Anstellungsbehörde wählt aufgrund der Fähigkeiten und Eignung.

<sup>2</sup>Der Urnenwahl unterliegen die in der Gemeindeordnung festgelegten Funktionen.

<sup>3</sup>Der Gemeinderat wählt oder stellt das übrige Gemeindepersonal an.

**§ 12 Provisorische Wahl und Probezeit**

<sup>1</sup>Mit Ausnahme der Behördenmitglieder und der vom Volk gewählten Beamten wird ein Beamter vorerst für 12 Monate provisorisch gewählt.

<sup>2</sup>Das provisorische Dienstverhältnis kann ausnahmsweise ein weiteres Jahr verlängert werden.

<sup>3</sup>Für Angestellte gelten die ersten drei Monate als Probezeit. Sie kann von der Anstellungsbehörde um höchstens 3 Monate verlängert oder auf höchstens 6 Monate festgesetzt werden.

**§ 13 Definitive Wahl**

Nach Ablauf der provisorischen Wahl oder Probezeit gelten die gewählten Personen als definitiv gewählt oder angestellt, falls die Gemeinde das Dienstverhältnis nicht auflöst.

**§ 14 Wiederwahl**

<sup>1</sup>Beamte mit besonderen Wählbarkeitsvoraussetzungen unterstehen für die neue Amtsperiode der Wiederwahl, bevor die bisherige Amtsperiode abläuft.

<sup>2</sup>Die Wiederwahl kann auch provisorisch oder auf beschränkte Zeit erfolgen, wenn Leistung, Eignung oder Verhalten zu begründeten Bedenken Anlass geben.

**§ 15 Ausschlussverhältnisse**

<sup>1</sup>Verwandte in auf- und absteigender Linie, Geschwister und Eheleute sowie durch eingetragene Partnerschaft verbundene Personen dürfen nicht in einem direkten Unter- oder Überordnungsverhältnis oder im gleichen Dienstzweig beschäftigt werden.

<sup>2</sup>Vorbehalten bleiben Stellenteilungen oder besondere gesetzliche Regelungen.

**3. Inhalt des Arbeitsverhältnisses****3.1 Pflichten****§ 16 Aufgaben und Grundsätze**

<sup>1</sup>Die Beamten und Angestellten nehmen die Aufgaben wahr, die ihnen nach Verfassung, Gesetz, GO, DGO und Stellenbeschreibungen zukommen.

<sup>2</sup>Sie üben ihre Aufgaben im öffentlichen Interesse nach den Grundsätzen der Gesetzmässigkeit, der Rechtsgleichheit und der Verhältnismässigkeit aus.

<sup>3</sup>Sie wahren die schutzwürdigen öffentlichen Interessen und wägen sie gegeneinander ab.

<sup>4</sup>Sie beachten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben die wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Auswirkungen ihres Handelns.

<sup>5</sup>Sie sind der Bevölkerung im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches mit Auskünften und Ratschlägen behilflich.

**§ 17 Amtsgelöbnis**

Das Amtsgelöbnis richtet sich nach den Vorschriften des Gemeindegesetzes.

**§ 18 Amtspflichten**

<sup>1</sup>Das Gemeindepersonal ist verpflichtet, ihre dienstlichen Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen und sich über den Wissensstand ihres Fachgebietes auf dem Laufenden zu halten.

<sup>2</sup>Das Gemeindepersonal kann angehalten werden, vorübergehend oder dauernd andere zumutbare Aufgaben innerhalb des Gemeindedienstes zu erfüllen.

**§ 19 Stellvertretung**

<sup>1</sup>Der Gemeinderat legt die Stellvertretung fest. Sie kann in der Stellenbeschreibung geregelt werden.

<sup>2</sup>In besonderen Fällen (z.B. bei starker Mehrbelastung) entscheidet der Gemeinderat über Entlastung, allfällige Entschädigung im Rahmen seiner Finanzkompetenz oder Kompensation.

**§ 20 Verantwortlichkeit**

Verantwortlichkeit und Haftung des Gemeindepersonales für den in Ausübung ihrer amtlichen Tätigkeit Dritten widerrechtlich zugefügten Schaden richten sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz.

**§ 21 Versicherung**

<sup>1</sup>Die Gemeinde schliesst für allfällige Schadenersatzansprüche eine Haftpflichtversicherung ab.

<sup>2</sup>Die Versicherungsprämien übernimmt die Gemeinde.

**§ 22 Arbeitszeit**

Die wöchentliche Arbeitszeit wird im Rahmen von 38 bis 42 Stunden vom Gemeinderat festgelegt.

**§ 23 Überstunden und Überzeit**

<sup>1</sup>Bei ausserordentlicher Geschäftslast kann der Gemeinderat die Arbeitszeit vorübergehend verlängern oder die vorgesetzte Stelle kann Überzeit anordnen.

<sup>2</sup>Für den Werkdienst ist bei ausserordentlichen Ereignissen der Arbeitseinsatz zu jeder Zeit Pflicht (z.B. Winterdienst, Störungen in der Wasserversorgung, Wasserleitungsbrüche, Katastropheneinsätze).

<sup>3</sup>Die Leistung von Überstunden muss dem Gemeindepräsidenten vorher beantragt und begründet werden. Ausgenommen sind Piketteinsätze, die im Nachhinein anzuzeigen sind.

**§ 24 Absenzen und Arztzeugnis**

<sup>1</sup>Wer aus irgendeinem Grund seine Arbeit nicht aufnehmen kann, hat dies der vorgesetzten Stelle zu melden.

<sup>2</sup>Dauert die Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall länger als drei Tage, ist ein ärztliches Zeugnis abzugeben.

<sup>3</sup>Nötigenfalls kann der Gemeinderat die Untersuchung des Gesundheitszustandes eines Mitarbeiters durch den Vertrauensarzt verlangen.

**§ 25 Wohnsitz**

Der Gemeinderat bestimmt jene Mitarbeiter, welche aus betrieblichen oder anderen Gründen ihren Wohnsitz in der Gemeinde nehmen müssen.

**§ 26 Amtsgeheimnis**

<sup>1</sup>Das Gemeindepersonal ist verpflichtet, über die ihm in seiner dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangten Angelegenheiten, welche nach ihrer Natur oder nach besonderer Vorschrift geheim zu halten sind, Stillschweigen zu bewahren.

<sup>2</sup>Diese Verpflichtung bleibt nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

<sup>3</sup>Das Amtsgeheimnis gilt auch für die Mitarbeit in nebenamtlichen Fachgremien.

**§ 27 Aussage vor Gericht**

<sup>1</sup>Das Gemeindepersonal darf sich vor Gericht über Angelegenheiten, die ihm auf Grund seiner dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangt sind, nur mit Ermächtigung des Gemeinderates äussern.

<sup>2</sup>Die Ermächtigung ist zu verweigern, wenn wichtige öffentliche Interessen dies rechtfertigen.

<sup>3</sup>Das Gleiche gilt für gerichtliche Aufforderungen zur Edition von Verwaltungsakten.

<sup>4</sup>Die Spezialgesetzgebung bleibt vorbehalten.

**§ 28 Verbot, Annahme von Geschenken**

<sup>1</sup>Dem Gemeindepersonal ist es untersagt, für Verrichtungen im Auftrag der Gemeinde Geschenke oder andere Vorteile anzunehmen oder sich Vorteile versprechen zu lassen.

<sup>2</sup>Ausgenommen sind Zuwendungen von geringem Wert als Anerkennung für geleistete Dienste.

**§ 29 Abtretungspflicht**

<sup>1</sup>Behördenmitglieder und Ersatzmitglieder, Beamte, Beamtinnen und Angestellte haben in Ausstand zu treten:

a) wenn sie selbst, ihre Ehegatten, eingetragene Partner oder Partnerinnen, durch faktische Lebensgemeinschaft verbundenen Personen, Eltern, Kinder und Geschwister oder ihre unmittelbaren Vorgesetzten an der zu behandelnden Angelegenheit ein persönliches oder materielles Interesse besitzen.

b) wenn sie sich schon in anderer amtlicher Stellung oder aufgrund eines privatrechtlichen Mandats mit der Sache befasst haben.

<sup>2</sup>Bei Geschäften, welche die ganze Gemeinde oder Teile davon, andere öffentlich-rechtliche Organisationen oder eine allgemein umschriebene Mehrheit von Personen betreffen, namentlich bei rechtsetzenden Erlassen, besteht keine Abtretungspflicht.

<sup>3</sup>An der Gemeindeversammlung besteht keine Abtretungspflicht.

**§ 30 Unvereinbarkeit**

<sup>1</sup>Die Stellung des vollzeitlich beschäftigten Gemeindepersonales ist unvereinbar mit der Ausübung eines besonderen Berufes oder Gewerbes, ferner mit der Annahme und Ausübung von Verwaltungsratsmandaten in wirtschaftlichen Unternehmungen. Ausgenommen sind Unternehmungen, an denen die Gemeinde beteiligt ist.

<sup>2</sup>Der Gemeinderat kann in begründeten Fällen Ausnahmen bewilligen.

**§ 31 Nebenbeschäftigung**

<sup>1</sup>Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist rechtzeitig vor deren Annahme auf dem Dienstweg der Wahl- oder Anstellungsbehörde oder der von ihr bezeichneten Behörde zu melden.

<sup>2</sup>Folgende Nebenbeschäftigungen müssen nicht gemeldet werden:

- a) Freizeitbeschäftigungen;
- b) Tätigkeiten in Vereinen oder politischen Parteien;
- c) Mitarbeit in eidgenössischen, interkantonalen, interkommunalen oder kommunalen Gremien, soweit sie in den dienstlichen Aufgabenbereich fällt.

<sup>3</sup>Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung kann vom Gemeinderat untersagt oder mit Auflagen versehen werden, wenn

- a) betriebliche Interessen entgegenstehen;
- b) die Leistungsfähigkeit des Angehörigen des Gemeindepersonals beeinträchtigt wird;
- c) wenn voraussichtlich Konflikte mit dienstlichen Interessen entstehen könnten.

**§ 32 Öffentliche Ämter**

<sup>1</sup>Wer ein öffentliches Amt übernehmen will, hat vorgängig die Bewilligung des Gemeinderates einzuholen.

<sup>2</sup>Die Bewilligung kann mit Auflagen oder Bedingungen verbunden werden.

**3.2 Rechte****§ 33 Mitsprache und Mitwirkung**

Dem Gemeindepersonal ist Gelegenheit zu geben, sich zu Organisations- und Personalfragen grundsätzlicher Art zu äussern und Vorschläge einzubringen.

**§ 34 Rechtsschutz**

Die Gemeinde gewährt ihrem Gemeindepersonal unentgeltlichen Rechtsschutz, wenn es aus gesetzmässigen Handlungen verantwortlich gemacht wird oder zu Schaden kommt und Forderungen gegenüber Dritten einzuklagen hat.

**§ 35 Aus-, Fort- und Weiterbildung**

<sup>1</sup>Der Gemeinderat sorgt für die Aus-, Fort- und Weiterbildung des Gemeindepersonals. Er führt zu diesem Zwecke und zur Vorbereitung auf den Gemeindedienst Kurse und sonstige Veranstaltungen durch oder unterstützt sie.

<sup>2</sup> Die Angehörigen des Gemeindepersonals sind berechtigt, im Rahmen der dienstlichen Bedürfnisse solche Kurse und Veranstaltungen während der Dienstzeit oder unter Anrechnung an die Dienstzeit zu besuchen.

**§ 36 Mitarbeiter-Gespräch**

Jeder Mitarbeiter wird jährlich von seinem Vorgesetzten im Rahmen des offiziellen Mitarbeitergespräches beurteilt. Die Beurteilung umfasst quantitative sowie qualitative Aussagen über die Arbeitsleistung, Arbeitsverhalten, Sozialverhalten und Führungsverhalten. Zusätzlich werden die Ausbildungs- und Entwicklungsplanungen sowie Massnahmen und Ziele für die nächste Beurteilungsperiode festgelegt.



### **3.3 Besoldung und Entschädigung**

#### **§ 37 Honorare und Entschädigungen**

Die Honorare, Sitzungsgelder und Entschädigungen (inkl. Stundenlöhne) für die Beamten im Nebenamt, den Gemeinderat, die Mitglieder der Kommissionen, der Funktionäre in der Nebenbeschäftigung sowie Aushilfen. Sie richten sich nach der Regelung im Anhang 1 und Anhang 3.

#### **§ 38 Besoldungszusammensetzung**

<sup>1</sup>Die Besoldung der Arbeitnehmenden setzt sich wie folgt zusammen:

- a) Grundbesoldung (einschliesslich Jahresanstiege);
- b) 13. Monatslohn;
- c) Sozialzulagen;
- d) Teuerungszulage;
- e) allfällig weitere Zulagen.

#### **§ 39 Besoldungsklassen**

Die Grundbesoldung richtet sich nach den Lohnklassen der jeweils gültigen kantonalen Lohntabelle für die Verwaltung

#### **§ 40 Grundlohn**

<sup>1</sup>Das Gemeindepersonal wird gemäss Anhang 2 in die Lohnklassen der Verwaltung des Kantons Solothurn eingereiht.

<sup>2</sup>Die jeweilige Einstufung richtet sich nach der Funktion. In Ausnahmefällen kann bis zu einer Lohnklasse abgewichen werden.

<sup>3</sup>Als Dienstjahr gilt eine mindestens sechsmonatige Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres. Die Probezeit wird angerechnet.

#### **§ 41 Anfangsbesoldung**

Der Gemeinderat legt die Anfangsbesoldung fest. Er berücksichtigt dabei den Ausbildungs- und Erfahrungswert.

#### **§ 42 Lohnanstieg**

<sup>1</sup>Das Besoldungsmaximum wird in allen Lohnklassen in 20 jährlichen Jahresstufen (E1 – E20 gemäss den kantonalen Lohntabellen) erreicht.

<sup>2</sup>Der jährliche Besoldungsanstieg wird nur gewährt, wenn Leistung, Eignung und Verhalten gut sind.

<sup>3</sup>Sind Leistung, Eignung und Verhalten ausgezeichnet, kann ein doppelter Jahresanstieg gewährt werden.

#### **§ 43 Rückstufung**

<sup>1</sup>Der Gemeinderat kann festlegen, dass das Gehalt jährlich um bis zu zwei Stufen reduziert wird, sofern die Leistungsbeurteilung in zwei aufeinanderfolgenden Jahren ergeben hat, dass Leistung, Eignung und Verhalten in wichtigen Bereichen nicht erfüllt werden.

<sup>2</sup>Das Gehalt kann nicht unter das Grundgehalt (Minimum der Gehaltsklasse) reduziert werden.

#### **§ 44 Lohnklassenaufstieg**

Der Gemeinderat hat die Befugnis, einen Angestellten des Gemeindepersonals einmalig um eine Lohnklasse höher einzuordnen, als dieser gemäss Anhang 2 eingereiht ist.

**§ 45 Berücksichtigung der finanziellen Situation der Gemeinde**

Der Gemeinderat kann bei schwieriger finanzieller Lage der Gemeinde, unter Berücksichtigung der Konjunkturlage sowie der Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft, auf die Gewährung von Gehaltsstufen ganz oder teilweise verzichten.

**§ 46 Sonderleistungen**

Der Gemeinderat kann Sonderleistungen im Einzelfall mit einer einmaligen Prämie im Rahmen seiner Finanzkompetenz oder entsprechenden Ferientagen belohnen.

**§ 47 Lohnzahlung bei Militär- und Zivilschutz**

Der Lohnanspruch bei Militär- und Zivilschutzdienst richtet sich nach § 186 ff des Gesamtarbeitsvertrages des Kantons Solothurn vom 25. Okt. 2004.

**§ 48 Beförderung**

<sup>1</sup>Als Beförderung gilt die Wahl oder Anstellung in eine höher bewertete Funktion.

<sup>2</sup>Die Beförderung nimmt die Wahl- oder Anstellungsbehörde vor und tritt jeweils auf den folgenden 1. Januar in Kraft.

<sup>3</sup>Die bisherigen Dienstjahre werden angerechnet.

**§ 49 Dreizehnter Monatslohn**

<sup>1</sup>Das in einem Vollpensum angestellte Gemeindepersonal hat Anspruch auf den 13. Monatslohn. Bei einem Teilpensum besteht der Anspruch anteilmässig.

<sup>2</sup>Der 13. Monatslohn wird im Dezember ausbezahlt.

**§ 50 Kinderzulage**

Die Kinderzulagen werden nach dem Sozialgesetz ausgerichtet (BSG 831.1).

**§ 51 Teuerungszulage**

Eine allfällige Teuerungszulage ergibt sich direkt aus der jeweils gültigen kantonalen Lohntabelle.

**§ 52 Treueprämie**

<sup>1</sup>Das in einem Voll- und Teilzeitpensum angestellte Gemeindepersonal erhält nach vollendetem 20. bei der Gemeinde geleisteten Dienstjahre und danach alle fünf Jahre eine Treueprämie im Umfang eines Monatslohnes.

<sup>2</sup>Als Basis für die Berechnung gilt der Durchschnittslohn der letzten 4 Dienstjahre. Anstelle einer Auszahlung kann ein Anteil der Treueprämie in Form von Ferien bezogen werden. Der Bezug in Form von Ferien darf zusammenhängend nicht mehr als 15 Arbeitstage betragen.

**§ 53 Funktionszulage**

Erfüllt der Mitarbeiter vorübergehend regelmässig eine Funktion, die durch eine Vakanz entstanden ist oder eine Arbeit durch gesundheitlich bedingte, längere Abwesenheit eines Mitarbeiters, kann der Gemeinderat im Rahmen seiner Finanzkompetenz nach dem zweiten Monat eine befristete Zulage gewähren.

**§ 54 Pikettdienst**

Regelmässiger Pikettdienst wird vom Gemeinderat mit Freizeit oder einer besonderen Zulage im Rahmen seiner Finanzkompetenz entschädigt.

**§ 55 Überstunden- und Überzeit**

<sup>1</sup>Gelegentliche oder geringfügige Überstunden werden nicht ausgeglichen oder entschädigt.

<sup>2</sup>Es gilt die Jahresarbeitszeit. Ende Jahr dürfen max. 42 Stunden (Vollzeit) übertragen werden. Der übersteigende Wert wird nicht entschädigt.

<sup>3</sup>Es wird nur eine Überzeitentschädigung gewährt, wenn die Überzeit vom Vorgesetzten ausdrücklich angeordnet wurde.

<sup>4</sup>Überzeit ist grundsätzlich mit Freizeit zu kompensieren und wird nur ausnahmsweise entschädigt.

<sup>5</sup>Bei angeordneten Überstunden, welche zwischen 18.30 und 06.30 Uhr (Nachtarbeit) oder an Sonntagen oder gesetzlichen Feiertagen (Sonntagsarbeit) geleistet werden, wird ein Zuschlag auf den Stundenlohn von 25 % gewährt. Es handelt sich hierbei in erster Linie um einen Zeitzuschlag, welcher entsprechend kompensiert werden muss. Eine Auszahlung wird nur in Ausnahmefällen und in Absprache mit dem Personalverantwortlichen gewährt.

<sup>6</sup>Bei kombinierter Sonntags- und Nachtarbeit beträgt der Zuschlag 50 %.

<sup>7</sup>Die Teilnahme an Sitzungen gilt nicht als Überzeit.

~~<sup>8</sup>Hausabwarte unterliegen generell einer Sonderregelung, welche durch den Gemeinderat in den entsprechenden Pflichtenheften zu regeln ist.<sup>4</sup>~~

**§ 56 Spesen**

Die Spesen werden nach der Regelung im Anhang 1 ausgerichtet.

**§ 57 Ferien**

<sup>1</sup>Beamte und Angestellte, die nicht bloss eine Pauschalentschädigung oder Sitzungsgeld beziehen, haben Anspruch auf Ferien.

<sup>2</sup>Das Gemeindepersonal hat Anspruch auf folgende Ferientage:

- a) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden: 25 Tage;
- b) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 49. Altersjahr vollenden: 23 Tage;
- c) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 59. Altersjahr vollenden: 25 Tage;
- d) ab dem Kalenderjahr, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden: 30 Tage.
- e) Lernende 25 Tage

<sup>3</sup>Der technische Angestellte hat die Hälfte der ihm zustehenden Ferien während den Schulferien zu beziehen.

<sup>4</sup>Die Ferien für das folgende Jahr sind bis zum 20. Dezember festzulegen und die Stellvertretungen zu regeln.

<sup>5</sup>Das Gemeindepersonal hat seinen Ferienanspruch im betreffenden Kalenderjahr zu beziehen. Maximal fünf Tage können ins folgende Jahr übertragen werden. Sie sind aber bis spätestens Ende April zu beziehen. Auf ein begründetes Gesuch hin kann der Gemeinderat eine weitergehende Ausnahmegewilligung erteilen.

---

<sup>1</sup> Dieser Absatz ist gemäss Prüfung durch AGEM gem. Verfügung vom 10. August 2021 zu streichen.



## § 58 Feiertage

Als Feiertage gelten:

Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai (Nachmittag), Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, St. Lukastag, Allerheiligen, Weihnachtstag. Der St. Stefanstag ist mit einem Ferientag oder Überzeit zu kompensieren.

## § 59 Urlaub

<sup>1</sup> Während der ordentlichen Arbeitszeit ist den Arbeitnehmenden in folgenden Fällen besoldeter Urlaub zu gewähren:

- |   |               |
|---|---------------|
| a) eigene Hochzeit  | 3 Tage        |
| b) Hochzeit eines Verwandten in auf- oder absteigender Linie und eines Geschwisters | 1 Tag         |
| c) Todesfall des Ehepartners oder eines Verwandten in auf- oder absteigender Linie  | 2 Tage        |
| d) Teilnahme an Beerdigungen naher Verwandter                                       | 1/2 bis 1 Tag |
| e) Wohnungsumzug  | 1 Tag         |
| f) Waffen- und Kleiderinspektion  | 1 Tag         |

<sup>2</sup> Bei dringlichen familiären Verpflichtungen kann der Gemeinderat maximal 3 weitere besoldete Urlaubstage pro Fall bewilligen.

## § 60 AHV/IV/ALV

Die Arbeitnehmenden sind nach der Sozialgesetzgebung des Bundes versichert.

## § 61 Pensionskasse

<sup>1</sup> Die Gemeinde versichert das mit einem Voll- und Teilzeitpensum beschäftigte Gemeindepersonal gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod.

<sup>2</sup> Die Arbeitnehmenden sind bei der staatlichen Pensionskasse versichert.

<sup>3</sup> Die Prämien sind entsprechend der Regelung für das Staatspersonal aufzuteilen.

## § 62 Krankheit und Unfall

<sup>1</sup> Jeder Arbeitnehmer hat eine Krankenversicherung abzuschliessen.

<sup>2</sup> Die Arbeitnehmer sind nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen Berufsunfall- und Nichtberufsunfall versichert.

<sup>3</sup> Die Prämien für die Berufsunfallversicherung trägt die Gemeinde.

<sup>4</sup> Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung sind je zur Hälfte von Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen.

<sup>5</sup> Für das mit einem Voll- oder Teilpensum beschäftigte Gemeindepersonal wird eine UVG - Zusatzversicherung abgeschlossen. Die Leistungen dieser Versicherungen richten sich nach der Police und den allgemeinen Vertragsbestimmungen. Die Prämien sind je zur Hälfte von Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen.

## § 63 Leistungen bei Krankheit, Unfall + Schwangerschaft

<sup>1</sup> Bei Krankheit oder Unfall haben die definitiv gewählten oder angestellten Arbeitnehmer in den ersten zwölf Monaten Anspruch auf die volle Besoldung; im zweiten Jahr auf 80 % des versicherten Gehaltes.

<sup>2</sup>Im provisorischen Anstellungsverhältnis und während der Probezeit besteht ein Anspruch während den ersten sechs Monaten.

<sup>3</sup>Liegt Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit vor, kann der Anspruch entsprechend gekürzt werden.

<sup>4</sup>Zulässige Versicherungsleistungen fallen der Gemeinde zu oder werden mit der Besoldung verrechnet.

<sup>5</sup>Bei schwangerschafts- oder niederkunfts-bedingten Absenzen gelten die gleichen Regeln wie bei krankheits- oder unfallbedingten Absenzen nach Abs. 1 und 2. Vorbehalten bleibt die Regelung über den Mutterschaftsurlaub.

#### **§ 64 Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub**

<sup>1</sup>Eine Mitarbeiterin hat Anspruch auf 16 Wochen besoldeten Mutterschaftsurlaub, von dem mind. 14 Wochen nach der Niederkunft zu beziehen sind.

<sup>2</sup>Krankheits-, Unfall-, Urlaubs- oder Feiertage während des Mutterschaftsurlaubes können nicht kompensiert werden.

<sup>3</sup>Wird das Arbeitsverhältnis nach der Niederkunft nicht fortgesetzt, erlischt das Arbeitsverhältnis nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes.

<sup>4</sup>Ein Mitarbeiter hat bei der Geburt eines eigenen Kindes Anspruch auf 2 Wochen besoldeten Vaterschaftsurlaub.

#### **§ 65 Besoldungsnachgenuss**

<sup>1</sup>Beim Tod eines Angestellten mit einem Voll- oder Teilpensum ist dem Ehepartner oder den unterstützungsbedürftigen Familienangehörigen die Besoldung für den laufenden und den folgenden Monat auszurichten.

<sup>2</sup>In Härtefällen kann durch den Gemeinderat ein Besoldungsnachgenuss von höchstens zwei weiteren Monaten gewährt werden.

### **4. Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

#### **§ 66 Grundsatz**

<sup>1</sup>Das Dienstverhältnis wird aufgelöst, wenn:

- a) die Wahlbehörde das provisorische Beamtenverhältnis kündigt, der Beamte demissioniert oder nicht wiedergewählt wird;
- b) der Angestellte oder die Wahlbehörde das Angestelltenverhältnis kündigt;
- c) die Stelle aufgehoben wird;
- d) die Altersgrenze erreicht wird;
- e) disziplinarische oder andere wichtige Gründe vorliegen;
- f) die Wählbarkeitsvoraussetzungen wegfallen

#### **§ 67 Arbeitszeugnis**

<sup>1</sup>Arbeitnehmende erhalten ein vom direkten Vorgesetzten unterzeichnetes Arbeitszeugnis, wenn das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird.

<sup>2</sup>Das Zeugnis beinhaltet Aufgaben, Art, Dauer und Qualität der geleisteten Arbeit, Leistungen und persönliches Verhalten.

<sup>3</sup>Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann sich das Zeugnis lediglich auf Aufgaben, Art und Dauer der geleisteten Arbeit beschränken.

#### **§ 68 Demission Kündigung durch Arbeitnehmer**

<sup>1</sup>Wer im provisorischen Beamtenverhältnis steht, kann unter Einhaltung einer gegenseitigen einmonatigen Frist je auf Ende des Monats kündigen.

<sup>2</sup>Definitiv gewählte Beamte können unter Einhaltung einer einseitigen dreimonatigen Frist demissionieren. Die Demission ist annahmebedürftig.

<sup>3</sup>Wer im probeweisen Angestelltenverhältnis steht, kann unter Einhaltung einer gegenseitigen zweiwöchigen Frist kündigen.

<sup>4</sup>Definitiv gewählte Angestellte können unter Einhaltung einer gegenseitigen Kündigungsfrist von drei Monaten je auf Ende des Monats kündigen.

<sup>5</sup>Die Kündigung ist in den festgesetzten Fristen schriftlich beim Gemeindepräsidenten einzureichen.

## **§ 69 Kündigung durch Arbeitgeber**

<sup>1</sup>Die Wahl- oder Anstellungsbehörde kann das provisorische Beamtenverhältnis sowie das Angestelltenverhältnis kündigen. Die Fristen richten sich nach § 68.

<sup>2</sup>Die Kündigung ist zu begründen und das rechtliche Gehör ist zu gewähren.

<sup>3</sup>Die Kündigungsbeschränkungen und die Kündigung zulässiger privatrechtlicher Anstellungsverhältnisse richten sich nach dem Obligationenrecht.

<sup>4</sup>Das Kündigungsverfahren ist damit abschliessend in der vorliegenden DGO geregelt. Subsidiäres Recht gelangt nicht zur Anwendung.

## **§ 70 Auflösung wegen Aufhebung der Stelle**

<sup>1</sup>Wird eine Stelle aufgehoben, fällt das Arbeitsverhältnis grundsätzlich dahin.

<sup>2</sup>Die Aufhebung ist den Angestellten drei Monate je auf das Ende des Monats mittels Verfügung zu eröffnen und zuvor das rechtliche Gehör zu gewähren.

<sup>3</sup>Der betroffenen Person ist gleichzeitig nach Möglichkeit eine gleichwertige Funktion anzubieten. Fehlt eine solche Möglichkeit oder wird sie abgelehnt, fällt das Arbeitsverhältnis dahin.

## **§ 71 Disziplinarische Entlassung**

<sup>1</sup>Die disziplinarische Entlassung richtet sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz.

<sup>2</sup>Disziplinarbehörde ist in jedem Fall der Gemeinderat.

## **§ 72 Nichtwiederwahl**

<sup>1</sup>Ein Angestellter kann wegen mangelnder Eignung oder Leistungsfähigkeit oder weil das Verhalten zu berechtigten Klagen Anlass gibt, nicht wiedergewählt werden.

<sup>2</sup>Dazu ist in der Regel

- a) zuvor eine Ermahnung auszusprechen;
- b) zuvor die Nichtwiederwahl anzudrohen;
- c) die Absicht mindestens drei Monate vor dem Wiederwahltermin begründet mitzuteilen.

<sup>3</sup>Beamte und Beamtinnen, die an der Urne gewählt werden, können ohne Angabe von Gründen nicht wiedergewählt werden.

## **§ 73 Vorzeitiger Rücktritt**

Angestellte können nach der Regelung der Pensionskasse vorzeitig in den Ruhestand treten.

## **§ 74 Erreichung der Altersgrenze**

<sup>1</sup>Das Dienstverhältnis der Beamten, Beamtinnen und Angestellten endet, wenn das für Mann und Frau gleiche Schlussalter im Rahmen von 60 – 65 Jahren erreicht wird.

<sup>2</sup>Der Gemeinderat legt das Schlussalter fest.

<sup>3</sup>Der Gemeinderat kann im Einzelfall mit dem Einverständnis der betroffenen Person das Schlussalter um maximal 3 Jahre verlängern.

### **§ 75 Auflösung aus wichtigen Gründen**

<sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit von Angestellten sowie von der Gemeinde aus wichtigen Gründen mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden.

<sup>2</sup>Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar erscheint.

<sup>3</sup>Will die Gemeinde das Dienstverhältnis von Beamten auflösen, richtet sich das Verfahren sinngemäss nach demjenigen für eine disziplinarische Entlassung.

### **§ 76 Wegfall der Wählbarkeit**

<sup>1</sup>Fällt die Wählbarkeit dahin, gilt das Anstellungsverhältnis mit sofortiger Wirkung als aufgelöst.

## **5. Rechtsmittel**

### **§ 77 Rechtsmittel**

Beim Departement kann Beschwerde geführt werden gegen

- a) Beschlüsse über Nichtwiederwahlen, die nicht von der Gemeindeversammlung, vom Gemeindeparlament oder an der Urne gefasst werden;
- b) gegen die Kündigung definitiver Anstellungsverhältnisse und die Entlassung aus wichtigen Gründen;
- c) gegen Beschlüsse über Rechtsansprüche aus dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995;
- d) Beschlüsse über Einreihung und Beförderung in Besoldungsklassen und –stufen;
- e) gegen Disziplinar massnahmen;

## **6. Schlussbestimmungen**

### **§ 78 Vollzug**

<sup>1</sup>Der Gemeinderat vollzieht die DGO.

<sup>2</sup>Er kann im Rahmen dieser DGO die Aufgaben und die Ausführung konkretisieren.

### **§ 79 Subsidiäres Recht**

Als subsidiäres Recht gilt in erster Linie das öffentliche Dienstrecht des Kantons und in zweiter Linie das Obligationenrecht.

### **§ 80 Aufhebung bisherigen Rechts**

Mit dem Inkrafttreten dieser Dienst- und Gehaltsordnung sind die DGO vom 1. August 2009 mit den Änderungen und dieser DGO widersprechenden Bestimmungen aufgehoben.



**§ 81 Inkrafttreten**

Diese DGO tritt, nachdem sie von der Gemeindeversammlung beschlossen und vom Volkswirtschaftsdepartement genehmigt worden ist auf den 1. August 2021 in Kraft.

Von der Gemeindeversammlung der Einwohnergemeinde Bärschwil beschlossen am 28. Juni 2021.

Gemeindepräsident

Gemeindeschreiberin

Theo Henz

Nicole Jeker

Vom Volkswirtschaftsdepartement mit Verfügung vom 10. August 2021 genehmigt.