



Einwohnergemeinde Bärschwil

Synopse zur Dienst- und Gehaltsordnung

Bisher	Neu	Bemerkungen
<p>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.</p>		
<p>§ 1 Ziel ¹Die Gemeindeversammlung und der Gemeinderat sorgen dafür, dass:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>²Die Kredite sind entsprechend der Finanzkompetenz vom jeweiligen Organ zu beschliessen.</p>	<p>§ 1</p>	

<p>§ 2 Zweck und Geltungsbereich ¹Die Dienst- und Gehaltsordnung der Gemeinde Bärschwil regelt das Dienstverhältnis des Gemeindepersonals.</p> <p>²Auf die Mitarbeit des Gemeinderates, sämtlicher Kommissionen, im Nebenamt sowie in einer Nebenbeschäftigung tätiges Gemeindepersonal findet die DGO sinngemäss Anwendung.</p> <p>³Die Dienst- und Gehaltsordnung (DGO) gilt für alle im Dienst der Einwohnergemeinde Bärschwil (Gemeinde) stehenden Arbeitnehmer.</p> <p>⁴Die Dienst- und Gehaltsordnung gilt für das dem kantonalen Personalrecht bzw. dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Personal nicht.</p>	<p>§ 2</p> <p>² Für Behördemitglieder gilt die DGO sinngemäss.</p> <p>³Für Teilzeitbeschäftigte gelten die Regelungen grundsätzlich analog und die Leistungen werden im Verhältnis zur Arbeitszeit ausgerichtet.</p>	
	<p>§ 3 Stellenplan Die Gemeindeversammlung beschliesst den Stellenplan.</p>	<p><i>Der Stellenplan muss zwingend von der Gemeindeversammlung beschlossen werden, da sie für die Festlegung der Organisation der Gemeinde sowie für die Zurverfügungstellung der Mittel für die Stellen zuständig ist</i></p>
	<p>§ 4 Dienstverhältnis ¹Das Dienstverhältnis ist grundsätzlich öffentlich-rechtlich.</p> <p>²Beamte und Beamtinnen werden auf Amtsdauer gewählt, Angestellte auf bestimmte oder unbestimmte Zeit angestellt.</p>	

		<p>³Aushilfsweise (Teilzeitpensen unter 30 %) und befristete Arbeits- sowie Lehrverhältnisse werden privatrechtlich ausgestaltet.</p>	
<p>§ 3 Gemeindepersonal ¹Der Begriff Gemeindepersonal umfasst alle im Dienst der Gemeinde stehenden Arbeitnehmer.</p> <p>²Beamte im Nebenamt sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> Gemeindepräsident Vizepräsident Gemeindeschreiber Friedensrichter <p>³Angestellte sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> Gemeindevorwarter Lehrpersonal der Schule und des Kindergartens Schulhauswart / Brunnenmeister Angestellte, die aushilfsweise, befristet oder in einer Nebenbeschäftigung tätig sind. 	<p>§ 5 Gemeindepersonal ¹Der Begriff Gemeindepersonal umfasst alle kommunalen Beamten, Beamtinnen und Angestellten.</p> <p>²Beamte oder Beamtinnen sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> Gemeindepräsident Vizepräsident Gemeindeschreiber Friedensrichter <p>³Angestellte sind alle übrigen von der Gemeinde angestellten Personen. Davon werden insbesondere Personen mit Teilzeitpensen unter 30 % privatrechtlich angestellt.</p>		
<p>§ 4 Unterstellung Das Gemeindepersonal untersteht in fachlicher Hinsicht dem entsprechenden Ressortchef des Gemeinderates und in personeller Hinsicht dem Gemeindepräsidenten.</p>	<p>§ 6 Unterstellung ¹Das Gemeindepersonal untersteht entsprechend der Gliederung der Verwaltungsabteilungen direkt den jeweiligen Vorgesetzten.</p> <p>²Der Gemeindepräsident oder die Gemeindepräsidentin ist dem Gemeindepersonal mittelbar vorgesetzt.</p>		

	<p>§ 7 Gleiche Rechte für Mann und Frau ¹ Die Vorschriften der DGO gelten in gleicher Weise für Mann und Frau (insbesondere für Begründung und Auflösung des Dienstverhältnisses, Besoldung und Beförderung). ² Der Gemeinderat sorgt in geeigneter Weise dafür, dass die Geschlechter gleichgestellt sind und fördert das untervertretene Geschlecht.</p>	
<p>2. Entstehung des Arbeitsverhältnisses</p>		
<p>§ 5 Schaffung und Aufhebung von Stellen ¹ Die Schaffung von neuen Stellen und die Aufhebung bestehender Stellen erfolgt durch Beschluss der Gemeindeversammlung. Der Vollzug obliegt dem Gemeinderat. ²Über die Einrichtung und Aufhebung von Aushilfs- und Lehrstellen entscheidet der Gemeinderat.</p>	<p>Wird gelöscht</p>	<p><i>Kann gelöscht werden, da neu Stelleplan genehmigt wird (siehe §3)</i></p>
<p>§ 6 Ausschreibung ¹Jede neugeschaffene oder freiwerdende Stelle ist auszuschreiben, auch wenn sie intern besetzt werden kann. ²Für die Ausschreibung der Stelle wird mindestens eine 10-tägige Anmeldefrist gesetzt. ³Genügt das Ergebnis der Ausschreibung nicht, kann die Wahlbehörde eine weitere Ausschreibung anordnen.</p>	<p>§ 8 Ausschreibung</p>	

<p>⁴Genügt auch das Ergebnis der zweiten Ausschreibung nicht, kann die Stelle mit Berufung besetzt werden.</p> <p>⁵Vorbehalten bleiben die besonderen gesetzlichen Regelungen, insbesondere Urnenwahlen(GO § 19) und Wahl des Lehrpersonals der Schule und des Kindergartens. Für die Wahl von Lehrpersonal gelten die Bestimmungen der kantonalen Schulgesetzgebung.</p>	<p>⁵Vorbehalten bleiben besondere gesetzliche Regelungen.</p>	
<p>§ 7 Wahl- und Anstellungsverfahren</p> <p>¹An der Urne sind der Gemeindepräsident, der Vizepräsident und der Friedensrichter zu wählen(GpR § 70 und GO § 19).</p> <p>²Alle übrigen Beamten werden durch den Gemeinderat gewählt.</p> <p>³Beamte unterstehen für die neue Amtsperiode der Wiederwahl, bevor die Amtsperiode abläuft.</p> <p>⁴Der Gemeinderat wählt die Angestellten auf unbestimmte Zeit gemäss den zu besetzenden und bewilligten Stellen. Das Dienstverhältnis ist öffentlich – rechtlich. Für die Angestellten gelten die ersten drei Monate als Probezeit.</p> <p>⁵Angestellte, die aushilfsweise, befristet- oder teilzeitbeschäftigt sind und deren Teilzeitpensum unter 30 % liegt sowie Angestellte im Lehrverhältnis können privat-rechtlich angestellt werden. Die Gesamtverantwortung obliegt dem Gemeinderat.</p> <p>⁶Die Schulkommission wählt das Lehrpersonal der Schule und des Kindergartens. *</p>	<p>§ 9 Wählbarkeit</p> <p>¹ Wählbar sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	<p><i>Abs 1 Regelung in GO</i></p> <p><i>Wegfall Schulkommission</i></p>

<p>⁷Niemand hat einen Anspruch, in ein öffentliches Dienstverhältnis gewählt zu werden. Die Wahlbehörde wählt aufgrund der Fähigkeiten und Eignung.</p>		
	<p>§ 10 Wahlerfordernisse</p> <p>¹Für folgende Stellen gelten als Wahlerfordernis:</p> <p>a) Gemeindeschreiber: Kaufmännische Grundausbildung oder gleichwertige Ausbildung, Weiterbildung in organisatorischen, betriebswirtschaftlichen und rechtlichen Fragen, fachspezifische Weiterbildung (Gemeindeschreiber) oder gleichwertige Erfahrung</p> <p>b) Finanzverwalter: Abgeschlossene Verwaltungs- oder kaufmännische Ausbildung oder gleichwertige Ausbildung, Weiterbildung eidg. Dipl. Buchhalter/in oder gleichwertige Erfahrung</p> <p>²Für die übrigen Stellen legt der Gemeinderat in der Ausschreibung die Wahlerfordernisse sowie die Richtlinien bezüglich Alter, Erfahrung, Zusatzkenntnisse etc. fest.</p> <p>³Er umschreibt in der Stellenbeschreibung das Aufgabengebiet näher.</p>	<p><i>Begründung:</i> <i>Für mind. den Gemeindeschreiber müssen die Wahlerfordernisse hier geregelt werden. Infolge neuer Organisation auch Finanzverwalter</i></p>
	<p>§ 11 Wahl- oder Anstellungsbehörde</p> <p>¹Niemand hat einen Anspruch, in ein öffentliches Anstellungsverhältnis gewählt oder angestellt zu werden; die Wahl- oder Anstellungsbehörde wählt aufgrund der Fähigkeiten und Eignung.</p>	

	<p>²Der Urnenwahl unterliegen die in der Gemeindeordnung festgelegten Funktionen.</p> <p>³Der Gemeinderat wählt oder stellt das übrige Gemeindepersonal an.</p>	
	<p>§ 12 Provisorische Wahl und Probezeit</p> <p>¹Mit Ausnahme der Behördenmitglieder und der vom Volk gewählten Beamten wird ein Beamter vorerst für 12 Monate provisorisch gewählt.</p> <p>²Das provisorische Dienstverhältnis kann ausnahmsweise ein weiteres Jahr verlängert werden.</p> <p>³Für 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.</p>	
	<p>§ 13 Definitive Wahl</p> <p>¹Nach Ablauf der provisorischen Wahl oder Probezeit gelten die gewählten Personen als definitiv gewählt oder angestellt, falls die Gemeinde das Dienstverhältnis nicht auflöst.</p>	
	<p>§ 14 Wiederwahl</p> <p>¹Beamte mit besonderen Wählbarkeitsvoraussetzungen unterstehen für die neue Amtsperiode der Wiederwahl, bevor die bisherige Amtsperiode abläuft.</p>	

	<p>²Die Wiederwahl kann auch provisorisch oder auf beschränkte Zeit erfolgen wenn Leistung, Eignung oder Verhalten zu begründeten Bedenken Anlass geben.</p>	
	<p>§ 15 Ausschlussverhältnisse ¹Verwandte 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. ²Vorbehalten bleiben Stellenteilungen oder besondere gesetzliche Regelungen.</p>	
<p>3. Inhalt des Arbeitsverhältnisses</p>		
<p>3.1 Pflichten</p>		
<p>§ 8 Aufgaben und Grundsätze ¹Die Beamten und Angestellten nehmen die Aufgaben wahr, die ihnen nach Verfassung, Gesetz, GO, DGO und Stellenbeschreibungen zukommen. ²Sie üben ihre Aufgaben im öffentlichen Interesse nach den Grundsätzen der Gesetzmässigkeit, der Rechtsgleichheit und der Verhältnismässigkeit aus. ³Sie wahren die schutzwürdigen öffentlichen Interessen und wägen sie gegeneinander ab.</p>	<p>§ 16</p>	

<p>⁴Sie beachten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben die wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Auswirkungen ihres Handelns.</p> <p>⁵Sie sind der Bevölkerung im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches mit Auskünften und Ratschlägen behilflich.</p>		
<p>§ 9 Amtsgelöbnis Das Amtsgelöbnis richtet sich nach den Vorschriften des Gemeindegesetzes.</p>	<p>§ 17</p>	
<p>§ 10 Amtspflichten ¹Das Gemeindepersonal ist verpflichtet, ihre dienstlichen Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen und sich über den Wissensstand ihres Fachgebietes auf dem Laufenden zu halten.</p> <p>²Das Gemeindepersonal kann angehalten werden, vorübergehend oder dauernd andere zumutbare Aufgaben innerhalb des Gemeindedienstes zu erfüllen.</p>	<p>§ 18</p>	
<p>§ 11 Stellvertretung ¹Der Gemeinderat legt die Stellvertretung fest. Sie kann in der Stellenbeschreibung geregelt werden.</p> <p>²In besonderen Fällen (z.B. bei starker Mehrbelastung) entscheidet der Gemeinderat über Entlastung, allfällige Entschädigung im Rahmen seiner Finanzkompetenz oder Kompensation.</p>	<p>§ 19</p>	

<p>§ 12 Verantwortlichkeit Verantwortlichkeit und Haftung des Gemeindepersonales für den in Ausübung ihrer amtlichen Tätigkeit Dritten widerrechtlich zugefügten Schaden richten sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz.</p>	<p>§ 20</p>	
<p>§ 13 Versicherung ¹Die Gemeinde schliesst für allfällige Schadenersatzansprüche eine Haftpflichtversicherung ab. ²Die Versicherungsprämien übernimmt die Gemeinde.</p>	<p>§ 21</p>	
<p>§ 14 Arbeitszeit Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden. Für die Verwaltung gilt die gleitende Arbeitszeit. Der Gemeinderat kann die gleitende Arbeitszeit auch für andere Arbeitsbereiche festlegen.</p>	<p>§ 22 Arbeitszeit Die wöchentliche Arbeitszeit wird im Rahmen von 38 bis 42 Stunden vom Gemeinderat festgelegt.</p>	
<p>§ 15 Überstunden ¹Bei ausserordentlicher Geschäftslast kann der Gemeinderat die Arbeitszeit vorübergehend verlängern oder die vorgesetzte Stelle kann Überzeit anordnen. ²Für den Werkdienst ist bei ausserordentlichen Ereignissen der Arbeitseinsatz zu jeder Zeit Pflicht (z.B. Winterdienst, Störungen in der Wasserversorgung, Wasserleitungsbrüche Katastropheneinsätze). ³Die Leistung von Überstunden muss dem Gemeindepräsidenten vorher beantragt und</p>	<p>§ 23 Überstunden und Überzeit</p>	<p><i>Nur Titel neu</i></p>

<p>begründet werden. Ausgenommen sind Piketteinsätze, die im Nachhinein anzuzeigen sind.</p>		
<p>§ 16 Absenzen und Arztzeugnis ¹Wer aus irgendeinem Grund seine Arbeit nicht aufnehmen kann, hat dies der vorgesetzten Stelle zu melden. ²Dauert die Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall länger als drei Tage, ist ein ärztliches Zeugnis abzugeben. ³Nötigenfalls kann der Gemeinderat die Untersuchung des Gesundheitszustandes eines Mitarbeiters durch den Vertrauensarzt verlangen.</p>	<p>§ 24</p>	
<p>§ 17 Wohnsitz Der Gemeinderat bestimmt jene Mitarbeiter, welche aus betrieblichen oder andern Gründen ihren Wohnsitz in der Gemeinde nehmen müssen.</p>	<p>§ 25</p>	
<p>§ 18 Amtsgeheimnis ¹Das 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. ²Diese Verpflichtung bleibt nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen. ³Das Amtsgeheimnis gilt auch für die Mitarbeit in nebenamtlichen Fachgremien.</p>	<p>§ 26</p>	

<p>§ 19 Aussage vor Gericht</p> <p>¹Das Gemeindepersonal darf sich vor Gericht über Angelegenheiten, die ihm auf Grund seiner dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangt sind, nur mit Ermächtigung des Gemeinderates äussern.</p> <p>²Die Ermächtigung ist zu verweigern, wenn wichtige öffentliche Interessen dies rechtfertigen.</p> <p>³Das Gleiche gilt für gerichtliche Aufforderungen zur Edition von Verwaltungsakten.</p> <p>⁴Die Spezialgesetzgebung bleibt vorbehalten.</p>	<p>§ 27</p>	
<p>§ 20 Verbot, Annahme von Geschenken</p> <p>¹Dem Gemeindepersonal ist es untersagt, für Verrichtungen im Auftrag der Gemeinde Geschenke oder andere Vorteile anzunehmen oder sich Vorteile versprechen zu lassen.</p> <p>²Ausgenommen sind Zuwendungen von geringem Wert als Anerkennung für geleistete Dienste.</p> <p>³Die Spezialgesetzgebung bleibt vorbehalten.</p>	<p>§ 28</p>	<p><i>Empfehlung AGEM: Streichen.</i></p>
	<p>§ 29 Abtretungspflicht</p> <p>¹Behördenmitglieder und Ersatzmitglieder, Beamte, Beamtinnen und Angestellte haben in Ausstand zu treten:</p> <p>a) wenn sie selbst, ihre Ehegatten, eingetragene Partner oder Partnerinnen, durch faktische Lebensgemeinschaft verbundenen Personen,</p>	

	<p>Eltern, Kinder und Geschwister oder ihre unmittelbaren Vorgesetzten an der zu behandelnden Angelegenheit ein persönliches oder materielles Interesse besitzen.</p> <p>b) wenn sie sich schon in anderer amtlicher Stellung oder aufgrund eines privatrechtlichen Mandats mit der Sache befasst haben.</p> <p>²Bei 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.</p> <p>³ An der Gemeindeversammlung besteht keine Abtretungspflicht.</p>	
<p>§ 21 Unvereinbarkeit</p> <p>¹Die 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.</p> <p>²Der Gemeinderat kann in begründeten Fällen Ausnahmen bewilligen.</p>	<p>§ 30</p>	

<p>§ 22 Nebenbeschäftigung</p> <p>¹Die Ausübung von Nebenbeschäftigungen für vollzeitlich Beschäftigte ist grundsätzlich nicht gestattet.</p> <p>²Für Teilzeitbeschäftigte ist sie zulässig, soweit sich die Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber mit der dienstlichen Stellung verträgt und sich nicht nachteilig auf die Erfüllung der dienstlichen Obliegenheiten auswirken kann. Die Summe aller Teilzeitbeschäftigungen darf den Rahmen eines üblichen 100%-Pensums nicht wesentlich überschreiten.</p> <p>³Nebenbeschäftigungen sind dem Gemeinderat zur Bewilligung zu unterbreiten. Der Gemeinderat entscheidet über Ausnahmen.</p>	<p>§ 31 Nebenbeschäftigung</p> <p>¹Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist rechtzeitig vor deren Annahme auf dem Dienstweg der Wahl- oder Anstellungsbehörde oder der von ihr bezeichneten Behörde zu melden.</p> <p>²Folgende Nebenbeschäftigungen müssen nicht gemeldet werden:</p> <ul style="list-style-type: none">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. <p>³Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung kann vom Gemeinderat untersagt oder mit Auflagen versehen werden, wenn</p> <ul style="list-style-type: none">a) betriebliche Interessen entgegenstehen;b) die Leistungsfähigkeit des Angehörigen des Gemeindepersonals beeinträchtigt wird;c) wenn voraussichtlich Konflikte mit dienstlichen Interessen entstehen könnten.	
<p>§ 23 Öffentliche Ämter</p> <p>¹Wer ein öffentliches Amt übernehmen will, hat vorgängig die Bewilligung des Gemeinderates einzuholen.</p> <p>²Die Bewilligung kann mit Auflagen oder Bedingungen verbunden werden.</p>	<p>§ 32</p>	

3.2 Rechte		
§ 24 Mitsprache und Mitwirkung Dem Gemeindepersonal ist Gelegenheit zu geben, sich zu Organisations- und Personalfragen grundsätzlicher Art zu äussern und Vorschläge einzubringen.	§ 33	
§ 25 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.	§ 34	
§ 26 Aus-, Fort- und Weiterbildung ¹ Das Gemeindepersonal wird angehalten, sich beruflich weiterzubilden. Der Gemeinderat fördert und unterstützt die Weiterausbildung des Gemeindepersonals. Die Gemeinde trägt die Kosten. ² Die Gesuche sind dem Gemeindepräsidenten zur Genehmigung einzureichen. ³ Das Gemeindepersonal kann vom Gemeinderat zum Besuch von Kursen, Seminaren und Vorträgen, die der Weiterausbildung dienen, verpflichtet werden. ⁴ An die Kosten von Weiterausbildungskursen des Gemeindepersonals können, soweit solche Kurse im Interesse der Gemeinde liegen auf Gesuch hin angemessene Beiträge ausgerichtet werden.	§ 35 Aus-, Fort- und Weiterbildung ¹ 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. ² 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.	<i>Neues Weiterbildungsgesetz</i>

<p>⁵Das Gemeindepersonal ist berechtigt, im Rahmen der dienstlichen Bedürfnisse Kurse und Veranstaltungen während der Arbeitszeit oder unter Anrechnung an der Arbeitszeit zu besuchen.</p>		
<p>§ 27 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.</p>	<p>§ 36</p>	
<p>3.3 Besoldung und Entschädigung</p>		
<p>§ 28 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 werden durch die Gemeindeversammlung festgelegt. Sie richten sich nach der Regelung im Anhang 1.</p>	<p>§ 37 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.</p>	
<p>§ 29 Besoldungszusammensetzung ¹Die Besoldung (Gehalt) des in einem Voll- oder Teilpensumangestellten Gemeindepersonal setzt sich wie folgt zusammen:</p>	<p>§ 38 Besoldungszusammensetzung ¹ Die Besoldung der Arbeitnehmenden setzt sich wie folgt zusammen:</p>	

<p>a) Gehalt nach Einstufung in einem Gehaltsband 1 – 6, in diesem Gehalt ist das 13. Monatsgehalt inbegriffen</p> <p>b) Sozialzulagen</p> <p>c) Teuerungszulage (gemäss § 35) Besoldungsanstieg nach Qualifikation und Mitarbeitergespräch</p> <p>²Die Mindest- und Höchstbesoldung der Jahresbesoldung (13. Teile) richtet sich nach den Gehaltsbändern 1 – 6 (Anhang 2).</p> <p>³Die Regelung der Zusatzstunden richtet sich nach dem kantonalen Gesamtarbeitsvertrag.</p>	<p>a) Grundbesoldung (einschliesslich Jahresanstiege);</p> <p>b) 13. Monatslohn;</p> <p>c) Sozialzulagen;</p> <p>d) Teuerungszulage;</p> <p>e) allfällig weitere Zulagen.</p>	
	<p>§ 39 Besoldungsklassen Die Grundbesoldung richtet sich nach den Lohnklassen der jeweils gültigen kantonalen Lohn-tabelle für die Verwaltung.</p>	<p><i>Neu nach kantonaler Regelung</i></p>
	<p>§ 40 Grundlohn ¹Das Gemeindepersonal wird gemäss Anhang 2 in die Lohnklassen der Verwaltung des Kantons Solothurn eingereiht.</p> <p>²Die jeweilige Einstufung richtet sich nach der Funktion. In Ausnahmefällen kann bis zu einer Lohnklasse abgewichen werden.</p> <p>³Als Dienstjahr gilt eine mindestens sechsmonatige Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres. Die Probezeit wird angerechnet.</p>	<p><i>Neu nach kantonaler Regelung</i></p>

<p>§ 30 Anfangsbesoldung Der Gemeinderat legt die Anfangsbesoldung fest. Er berücksichtigt dabei den Ausbildungs- und Erfahrungswert.</p>	<p>§ 41</p>	
<p>§ 31 Lohnanstieg Der Gemeinderat entscheidet über den ordentlichen, jährlichen Besoldungsanstieg. Er berücksichtigt dabei Leistung, Eignung und Ergebnis des jährlichen Mitarbeitergespräches.</p>	<p>§ 42 Lohnanstieg ¹Das Besoldungsmaximum wird in allen Lohnklassen in 20 jährlichen Jahresstufen (E1 – E20 gemäss den kantonalen Lohntabellen) erreicht. ²Der jährliche Besoldungsanstieg wird nur gewährt, wenn Leistung, Eignung und Verhalten gut sind. ³Sind Leistung, Eignung und Verhalten ausgezeichnet, kann ein doppelter Jahresanstieg gewährt werden.</p>	<p><i>Neu nach kantonaler Regelung</i></p>
	<p>§ 43 Rückstufung ¹Der 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. ²Das Gehalt kann nicht unter das Grundgehalt (Minimum der Gehaltsklasse) reduziert werden.</p>	<p><i>Neu nach kantonaler Regelung</i></p>
	<p>§ 44 Lohnklassenaufstieg Der Gemeinderat hat die Befugnis, einen Angestellten des Gemeindepersonals einmalig</p>	<p><i>Neu nach kantonaler Regelung</i></p>

	um eine Lohnklasse höher einzuordnen, als dieser gemäss Anhang 2 eingereiht ist.	
	<p>§ 45 Berücksichtigung der finanziellen Situation der Gemeinde</p> <p>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.</p>	<i>Neu nach kantonaler Regelung</i>
	<p>§ 46 Sonderleistungen</p> <p>Der Gemeinderat kann Sonderleistungen im Einzelfall mit einer einmaligen Prämie im Rahmen seiner Finanzkompetenz oder entsprechenden Ferientagen belohnen.</p>	<i>Neu nach kantonaler Regelung</i>
<p>§ 32 Lohnzahlung bei Militär- und Zivilschutz</p> <p>Der Lohnanspruch bei Militär- und Zivilschutzdienst richtet sich nach der Verordnung über den Gehaltsanspruch der Staatsfunktionäre bei Militärdienst (BGS 16.512.21).</p>	<p>§ 47 Lohnzahlung bei Militär- und Zivilschutz</p> <p>Der Lohnanspruch bei Militär- und Zivilschutzdienst richtet sich nach § 186 ff des Gesamtarbeitsvertrages des Kantons Solothurn vom 25. Okt. 2004.</p>	
	<p>§ 48 Beförderung</p> <p>¹Als Beförderung gilt die Wahl oder Anstellung in eine höher bewertete Funktion.</p> <p>²Die Beförderung nimmt die Wahl- oder Anstellungsbehörde vor und tritt jeweils auf den folgenden 1. Januar in Kraft.</p>	<i>Neu nach kantonaler Regelung</i>

	³ Die bisherigen Dienstjahre werden angerechnet.	
<p>§ 33 Dreizehnter Monatslohn ¹Das in einem Vollpensum angestellte Gemeindepersonal hat Anspruch auf den 13. Monatslohn. Bei einem Teilpensum besteht der Anspruch anteilmässig. ²Der 13. Monatslohn wird im Dezember ausbezahlt.</p>	§ 49	
<p>§ 34 Kinderzulage Die Kinderzulagen werden nach dem Sozialgesetz ausgerichtet (BSG 831.1).</p>	§ 50	
<p>§ 35 Teuerungszulage ¹Der Gemeinderat setzt die Teuerungszulage jährlich im Rahmen des Voranschlages fest. ²Die Teuerungszulage ist von der Gemeindeversammlung im Rahmen des Voranschlages zu beschliessen. Als Basis gilt der Index der Konsumentenpreise vom Mai 2000, Stand Oktober 2005 = 105.7.</p>	§ 51 Teuerungszulage Eine allfällige Teuerungszulage ergibt sich direkt aus der jeweils gültigen kantonalen Lohntabelle.	
<p>§ 36 Treueprämie ¹Das 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. ²Als Basis für die Berechnung gilt der Durchschnittslohn der letzten 4 Dienstjahre.</p>	§ 52	

<p>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.</p>		
<p>§ 37 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 nach einer bestimmten Zeit eine befristete Zulage gewähren.</p>	<p>§ 53 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.</p>	<p><i>Empfehlung AGEM: Regelung treffen</i></p>
<p>§ 38 Pikettdienst Regelmässiger Pikettdienst wird mit einer besonderen Zulage entschädigt.</p>	<p>§ 54 Pikettdienst Regelmässiger Pikettdienst wird vom Gemeinderat mit Freizeit oder einer besonderen Zulage im Rahmen seiner Finanzkompetenz entschädigt.</p>	
<p>§ 39 Ausserordentliche Arbeitszeit und Entschädigungen ¹Bei gleitender Arbeitszeit haben die Verwaltungsangestellten keinen Anspruch auf Überzeit ²Bei Betriebsangestellten gelten – sofern diese Dienstleistungen nicht bereits zum ordentlichen Pflichtenheft gehören oder in der Besoldung nicht bereits berücksichtigt sind – folgende Zuschläge auf den Stundenlohn aus dem Monatsgehalt errechnet:</p>	<p>§ 55 Überstunden- und Überzeit ¹Gelegentliche oder geringfügige Überstunden werden nicht ausgeglichen oder entschädigt. ²Es gilt die Jahresarbeitszeit. Ende Jahr dürfen max. 42 Stunden (Vollzeit) übertragen werden. Der übersteigende Wert wird nicht entschädigt. ³Es wird nur eine Überzeitentschädigung gewährt, wenn die Überzeit vom Vorgesetzten ausdrücklich angeordnet wurde.</p>	<p><i>Neu Einführung einer Jahresarbeitszeit</i></p>

<p>a) 25 % Montag bis Samstag Nachtzuschlag von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr 50 % Sonn- und Feiertagszuschlag von 00.00 Uhr bis 24.00 Uhr.</p>	<p>⁴Überzeit ist grundsätzlich mit Freizeit zu kompensieren und wird nur ausnahmeweise entschädigt.</p> <p>⁵Bei 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.</p> <p>⁶Bei kombinierter Sonntags- und Nachtarbeit beträgt der Zuschlag 50 %.</p> <p>⁷Die Teilnahme an Sitzungen gilt nicht als Überzeit.</p> <p>⁸Hausabwarte unterliegen generell einer Sonderregelung, welche durch den Gemeinderat in den entsprechenden Pflichtenheften zu regeln ist.</p>	<p><i>Zuschläge gemäss kantonaler Vorgabe</i></p>
<p>§ 40 Spesen Die Spesen werden nach der Regelung im Anhang 1 ausgerichtet.</p>	<p>§ 56</p>	
<p>§ 41 Ferien ¹Das Gemeindepersonal hat Anspruch auf bezahlte Ferien. Bei Dienstantritt oder Austritt</p>	<p>§ 57 Ferien ¹Beamte und Angestellte, die nicht bloss eine Pauschalentschädigung oder Sitzungsgeld beziehen, haben Anspruch auf Ferien.</p>	

<p>während des Kalenderjahres wird der Ferienanspruch pro rata berechnet.</p> <p>²Von der Gemeinde Beschäftigte mit Temporäranstellung, Pauschalentschädigung, auch Funktionäre in einer Nebenbeschäftigung und Aushilfen haben grundsätzlich keinen Ferienanspruch. Mit dem festgelegten Stundenlohn oder mit der Pauschale sind sämtliche Entschädigungen wie 13. Monatslohn, Ferien, Feiertage sowie Zulagen abgegolten.</p> <p>³Für das in einem Vollpensum angestellte Gemeindepersonal beträgt die Dauer der Ferien: 5 Wochen bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird</p> <p>a) 4 Wochen vom Beginn des Kalenderjahres, in dem das 21. Altersjahr vollendet wird</p> <p>b) 5 Wochen vom Beginn des Kalenderjahres, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird</p> <p>c) 6 Wochen vom Beginn des Kalenderjahres, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird.</p> <p>⁴Der Schulhauswart / Brunnenmeister hat die Hälfte der ihm zustehenden Ferien während den Schulferien zu beziehen.</p> <p>⁵Die Ferien für das folgende Jahr sind bis zum 20. Dezember festzulegen und die Stellvertretungen zu regeln.</p> <p>⁶Das Gemeindepersonal hat seinen Ferienanspruch im betreffenden Kalenderjahr zu beziehen. Maximal fünf Tage können ins folgende</p>	<p>²Das Gemeindepersonal hat Anspruch auf folgende Ferientage:</p> <p>a) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden: 25 Tage;</p> <p>b) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 49. Altersjahr vollenden: 23 Tage;</p> <p>c) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 59. Altersjahr vollenden: 25 Tage;</p> <p>d) ab dem Kalenderjahr, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden: 30 Tage.</p> <p>e) Lernende 25 Tage</p> <p>³Der Schulhauswart / Brunnenmeister hat die Hälfte der ihm zustehenden Ferien während den Schulferien zu beziehen.</p> <p>⁴Die Ferien für das folgende Jahr sind bis zum 20. Dezember festzulegen und die Stellvertretungen zu regeln.</p> <p>⁵Das Gemeindepersonal hat seinen Ferienanspruch im betreffenden Kalenderjahr zu beziehen. Maximal fünf Tage können ins</p>	<p><i>Neu nach kantonaler Regelung</i></p> <p><i>Nur Nummerierung neu</i></p>
--	--	---

<p>Jahr übertragen werden. Sie sind aber bis spätestens Ende April zu beziehen. Auf ein begründetes Gesuch hin kann der Gemeinderat eine Ausnahmewilligung erteilen.</p>	<p>folgende Jahr übertragen werden. Sie sind aber bis spätestens Ende April zu beziehen. Auf ein begründetes Gesuch hin kann der Gemeinderat eine weitergehende Ausnahmewilligung erteilen.</p>	
<p>§ 42 Feiertage Als Feiertage gelten: Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai (Nachmittag), Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, St. Lukastag, Allerheiligen. Der St. Stefanstag ist mit einem Ferientag oder Überzeit zu kompensieren.</p>	<p>§ 58</p>	
<p>§ 43 Urlaub ¹Während der ordentlichen Arbeitszeit ist den Arbeitnehmenden in folgenden Fällen besoldeter Urlaub zu gewähren:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) eigene Hochzeit 3 Tage b) Hochzeit eines Verwandten in auf oder absteigender Linie und eines Geschwisters 1 Tag c) der Mann bei Geburt eines eigenen Kindes 1 Tag d) Todesfall des Ehepartners oder eines Verwandten in auf- oder absteigender Linie 3 Tage e) Teilnahme an Beerdigungen naher Verwandter bis 1 Tag f) Wohnungsumzug 1 Tag g) Entlassung aus der Wehrpflicht 1 Tag 	<p>§ 59 Urlaub ¹ Während der ordentlichen Arbeitszeit ist den Arbeitnehmenden in folgenden Fällen besoldeter Urlaub zu gewähren:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>²Bei dringlichen familiären Verpflichtungen kann der Gemeinderat maximal 3 weitere besoldete Urlaubstage pro Fall bewilligen.</p>	<p><i>Neu nach kantonaler Regelung</i></p>

<p>²Bei dringlichen familiären Verpflichtungen kann der Gemeindepräsident weitere besoldete Urlaubstage bewilligen.</p> <p>³Ist ein Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden, z.B. durch Krankheit, Unfall, Militärdienst, Erfüllung von gesetzlichen Pflichten usw. länger als drei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, werden die Ferien nach dem 3. Monat für jeden weiteren vollen Monat um einen Zwölftel gekürzt. Diese Regelung gilt nur für die Dauer eines Kalenderjahres. Ist ein Arbeitnehmer durch grobfahrlässig oder vorsätzlich verursachte Krankheit oder Unfall länger als drei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, werden bereits die ersten 3 Monate pro rata verrechnet.</p> <p>⁴Der Gemeindeverwalter führt über alle Absenzen und Überstunden des in § 3 Abs. 3 lit. a und c erwähnten Gemeindepersonals eine Ferien- und Abwesenheitskontrolle, die halbjährlich vom Gemeindepräsidenten zu visieren ist.</p>		
<p>§ 44 AHV/IV/ALV Die Arbeitnehmenden sind nach der Sozialgesetzgebung des Bundes versichert.</p>	<p>§ 60</p>	
<p>§ 45 Pensionskasse ¹Die Gemeinde versichert das mit einem Voll- und Teilzeitpensum beschäftigte Gemeindepersonal gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod bei der staatlichen Pensionskasse.</p>	<p>§ 61 Pensionskasse ¹Die Gemeinde versichert das mit einem Voll- und Teilzeitpensum beschäftigte Gemeindepersonal gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod.</p>	

<p>²Die Pensionierung orientiert sich für das Gemeindepersonal nach den Statuten der kantonalen Pensionskasse des Kantons Solothurn. Die AHV – Ersatzrente, gemäss § 43 PKS – Statuten, beträgt 45% der maximalen, einfachen AHV-Rente.</p> <p>³Die AHV – Ersatzrente wird während max. 2 Jahren, längstens bis zum Einsetzen der AHV – Rentenleistung ausbezahlt.</p> <p>⁴Die Finanzierung erfolgt unter Berücksichtigung der Dienstjahre wie folgt:</p> <p>– bis zum vollendeten 10. Dienstjahr; $\frac{1}{2}$ Arbeitgeber und $\frac{1}{2}$ Arbeitnehmer</p> <p>– 11. bis zum vollendeten 15. Dienstjahr; $\frac{3}{4}$ Arbeitgeber und $\frac{1}{4}$ Arbeitnehmer</p> <p>– ab 16. Dienstjahr volle AHV – Ersatzrente durch Arbeitgeber.</p>	<p>²Die Arbeitnehmenden sind bei der staatlichen Pensionskasse versichert.</p> <p>³Die Prämien sind entsprechend der Regelung für das Staatspersonal aufzuteilen.</p>	<p><i>Streichung AHV-Ersatzrente (analog meisten Gemeinden)</i></p>
<p>§ 46 Krankheit und Unfall</p> <p>¹Jeder Arbeitnehmer hat eine Krankenversicherung (für Arzt, Medikamente und Spitalaufenthalte) abzuschliessen.</p> <p>²Für Beamte und Angestellte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 12 Stunden besteht eine kollektive Krankentaggeldversicherung. Die Prämien sind je zur Hälfte von Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen.</p>	<p>§ 62 Krankheit und Unfall</p> <p>¹Jeder Arbeitnehmer hat eine Krankenversicherung abzuschliessen.</p> <p>²Die Arbeitnehmer sind nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen Berufsunfall- und Nichtberufsunfall versichert.</p> <p>³Die Prämien für die Berufsunfallversicherung trägt die Gemeinde.</p>	

<p>³Die Arbeitnehmer sind nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen Berufs- und Nichtberufsunfall versichert</p> <p>⁴Die Prämien für die Berufsunfallversicherung trägt die Gemeinde.</p> <p>⁵Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung des mit einem Voll- oder Teilpensum beschäftigten Gemeindepersonals sind je zur Hälfte von Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen.</p> <p>⁶Für 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.</p>	<p>⁴ Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung sind je zur Hälfte von Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen.</p> <p>⁵Für 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.</p>	
<p>§ 47 Leistungen bei Krankheit, Unfall + Schwangerschaft</p> <p>¹Bei Krankheit oder Unfall haben die definitiv gewählten oder angestellten Arbeitnehmer in den ersten zwölf Monaten Anspruch auf die volle Besoldung; im zweiten Jahr auf</p> <p>80 % des versicherten Gehaltes.</p> <p>²Im provisorischen Anstellungsverhältnis und während der Probezeit besteht ein Anspruch während den ersten sechs Monaten.</p>	<p>§ 63</p>	

<p>³Liegt Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit vor, kann der Anspruch entsprechend gekürzt werden.</p> <p>⁴Zulässige Versicherungsleistungen fallen der Gemeinde zu oder werden mit der Besoldung verrechnet.</p> <p>⁵Bei schwangerschafts- oder niederkunftsbedingten Absenzen gelten die gleichen Regeln wie bei krankheits- oder unfallbedingten Absenzen nach Abs. 1 und 2. Vorbehalten bleibt die Regelung über den Mutterschaftsurlaub.</p>		
<p>§ 48 Mutterschaftsurlaub</p> <p>¹Eine Mitarbeiterin mit einem Voll- oder Teilpensum hat Anspruch auf 14 Wochen besoldeten Mutterschaftsurlaub, der in der Regel nach der Niederkunft zu beziehen ist.</p> <p>²Krankheits-, Unfall-, Urlaubs- oder Feiertage während des Mutterschaftsurlaubes können nicht kompensiert werden.</p> <p>³Wird das Arbeitsverhältnis nach der Niederkunft nicht fortgesetzt, erlischt das Arbeitsverhältnis nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes.</p>	<p>§ 64 Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub</p> <p>¹Eine Mitarbeiterin hat Anspruch auf 16 Wochen besoldeten Mutterschaftsurlaub, von dem mind. 14 Wochen nach der Niederkunft zu beziehen sind.</p> <p>²Krankheits-, Unfall-, Urlaubs- oder Feiertage während des Mutterschaftsurlaubes können nicht kompensiert werden.</p> <p>³Wird das Arbeitsverhältnis nach der Niederkunft nicht fortgesetzt, erlischt das Arbeitsverhältnis nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes.</p> <p>⁴ Ein Mitarbeiter hat bei der Geburt eines eigenen Kindes Anspruch auf 2 Wochen besoldeten Vaterschaftsurlaub.</p>	<p><i>Neu Vaterschaftsurlaub</i></p>

<p>§ 49 Besoldungsnachgenuss ¹Beim 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.</p> <p>²In Härtefällen kann durch den Gemeinderat ein Besoldungsnachgenuss von höchstens zwei weiteren Monaten gewährt werden.</p>	<p>§ 65</p>	
<p>4. Auflösung des Arbeitsverhältnisses</p>		
<p>§ 50 Grundsatz ¹Das Dienstverhältnis wird aufgelöst, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none">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.	<p>§ 66</p>	
<p>§ 51 Arbeitszeugnis ¹Arbeitnehmende erhalten ein vom direkten Vorgesetzten unterzeichnetes Arbeitszeugnis, wenn das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird.</p>	<p>§ 67</p>	

<p>²Das Zeugnis beinhaltet Aufgaben, Art, Dauer und Qualität der geleisteten Arbeit, Leistungen und persönliches Verhalten.</p> <p>³Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann sich das Zeugnis lediglich auf Aufgaben, Art und Dauer der geleisteten Arbeit beschränken.</p>		
<p>§ 52 Demission Kündigung durch Arbeitnehmer</p> <p>¹Definitiv gewählte Angestellte können unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von mindestens drei Monaten auf Ende des Monats kündigen.</p> <p>²Wer in einem provisorischen Angestelltenverhältnis steht, kann unter Einhaltung einer zweiwöchigen Frist kündigen.</p> <p>³Die Kündigung ist in den festgesetzten Fristen schriftlich beim Gemeindepräsidenten einzureichen.</p>	<p>§ 68 Demission Kündigung durch Arbeitnehmer</p> <p>¹Wer im provisorischen Beamtenverhältnis steht, kann unter Einhaltung einer gegenseitigen einmonatigen Frist je auf Ende des Monats kündigen.</p> <p>²Definitiv gewählte Beamte können unter Einhaltung einer einseitigen dreimonatigen Frist demissionieren. Die Demission ist annahmebedürftig.</p> <p>³Wer im probeweisen Angestelltenverhältnis steht, kann unter Einhaltung einer gegenseitigen zweiwöchigen Frist kündigen.</p> <p>⁴Definitiv gewählte Angestellte können unter Einhaltung einer gegenseitigen Kündigungsfrist von drei Monaten je auf Ende des Monats kündigen.</p> <p>⁵Die Kündigung ist in den festgesetzten Fristen schriftlich beim Gemeindepräsidenten einzureichen.</p>	<p><i>§ 68 (alt 52) Gemäss Musterordnung</i></p>

<p>§ 53 Kündigung durch Arbeitgeber ¹Die Wahlbehörde kann das Anstellungsverhältnis kündigen. Die Fristen in § 52 gelten gegenseitig. ²Die Kündigung ist zu begründen. ³Die Kündigungsbeschränkungen und die Kündigung zulässiger privat-rechtlicher Anstellungsverhältnisse richten sich nach dem Obligationenrecht.</p>	<p>§ 69 Kündigung durch Arbeitgeber ¹Die Wahl- oder Anstellungsbehörde kann das provisorische Beamtenverhältnis sowie das Angestelltenverhältnis kündigen. Die Fristen richten sich nach § 68. ²Die Kündigung ist zu begründen und das rechtliche Gehör ist zu gewähren. ³Die Kündigungsbeschränkungen und die Kündigung zulässiger privat-rechtlicher Anstellungsverhältnisse richten sich nach dem Obligationenrecht. ⁴ Das Kündigungsverfahren ist damit abschliessend in der vorliegenden DGO geregelt. Subsidiäres Recht gelangt nicht zur Anwendung.</p>	
<p>§ 54 Auflösung wegen Aufhebung der Stelle ¹Wird eine Stelle aufgehoben, fällt das Arbeitsverhältnis grundsätzlich dahin. ²Die Aufhebung ist den Angestellten drei Monate zum Voraus je auf Ende des Monats mitzuteilen. ³Der betroffenen Person ist gleichzeitig nach Möglichkeit eine gleichwertige Funktion anzubieten. Fehlt eine solche Möglichkeit oder wird sie abgelehnt, fällt das Arbeitsverhältnis dahin.</p>	<p>§ 70 Auflösung wegen Aufhebung der Stelle ¹Wird eine Stelle aufgehoben, fällt das Arbeitsverhältnis grundsätzlich dahin. ²Die Aufhebung ist den Angestellten drei Monate je auf das Ende des Monats mittels Verfügung zu eröffnen und zuvor das rechtliche Gehör zu gewähren. ³Der betroffenen Person ist gleichzeitig nach Möglichkeit eine gleichwertige Funktion anzubieten. Fehlt eine solche Möglichkeit oder wird sie abgelehnt, fällt das Arbeitsverhältnis dahin.</p>	<p><i>Nur Gewährung rechtliches Gehör neu</i></p>

<p>§ 55 Disziplinarische Entlassung ¹Die disziplinarische Entlassung richtet sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz.</p> <p>²Disziplinarbehörde ist in jedem Fall der Gemeinderat.</p>	<p>§ 71</p>	
<p>§ 56 Nichtwiederwahl ¹Ein Angestellter kann wegen mangelnder Eignung oder Leistungsfähigkeit oder weil das Verhalten zu berechtigten Klagen Anlass gibt, nicht wiedergewählt werden.</p> <p>²Dazu ist in der Regel: a) vorher eine Ermahnung auszusprechen; b) vor der Nichtwiederwahl die Absicht mindestens drei Monate vor dem Wiederwahltermin</p>	<p>§ 72 Nichtwiederwahl ¹Ein Angestellter kann wegen mangelnder Eignung oder Leistungsfähigkeit oder weil das Verhalten zu berechtigten Klagen Anlass gibt, nicht wiedergewählt werden.</p> <p>²Dazu 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.</p> <p>³Beamte und Beamtinnen, die an der Urne gewählt werden, können ohne Angabe von Gründen nicht wiedergewählt werden.</p>	
<p>§ 57 Vorzeitiger Rücktritt Angestellte können nach der Regelung der Pensionskasse vorzeitig in den Ruhestand treten.</p>	<p>§ 73</p>	
<p>§ 58 Erreichung der Altersgrenze Das Arbeitsverhältnis der Angestellten endet gemäss den Statuten der kantonalen Pensionskasse des Kantons Solothurn. Für nicht in der Pensionskasse versicherte Angestellte gilt das Erreichen des AHV- Alters.</p>	<p>§ 74 Erreichung der Altersgrenze ¹Das Dienstverhältnis der Beamten, Beamtinnen und Angestellten endigt, wenn das für Mann und Frau gleiche Schlussalter im Rahmen von 60 – 65 Jahren erreicht wird.</p>	<p><i>Neu nach kantonaler Regelung</i></p>

	<p>²Der Gemeinderat legt das Schlussalter fest.</p> <p>³Der Gemeinderat kann im Einzelfall mit dem Einverständnis der betroffenen Person das Schlussalter um maximal 3 Jahre verlängern.</p>	
<p>§ 59 Auflösung aus wichtigen Gründen</p> <p>¹Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit von Angestellten sowie von der Gemeinde aus wichtigen Gründen mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden.</p> <p>²Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar erscheint.</p> <p>³Will die Gemeinde das Anstellungsverhältnis von Angestellten auflösen, richtet sich das Verfahren sinngemäss nach demjenigen für eine disziplinarische Entlassung.</p>	<p>§ 75</p> <p>³Will die Gemeinde das Dienstverhältnis von Beamten auflösen, richtet sich das Verfahren sinngemäss nach demjenigen für eine disziplinarische Entlassung.</p>	
<p>§ 60 Wegfall der Wählbarkeit</p> <p>¹Fällt die Wählbarkeit dahin, gilt das Anstellungsverhältnis mit sofortiger Wirkung als aufgelöst.</p> <p>²Der Gemeinderat kann das Dienstverhältnis um längstens drei Monate verlängern, wenn es die Umstände rechtfertigen.</p>	<p>§ 76</p>	

5. Rechtsmittel		
<p>§ 61 Rechtsmittel ¹Beschlüsse des Gemeinderates über die administrative und disziplinarische Entlassung sowie über Disziplarmassnahmen und Nichtwiederwahlen von Angestellten, die nicht von der Gemeindeversammlung oder an der Urne gefasst werden, können innert 10 Tagen beim Volkswirtschaftsdepartement mit Beschwerde angefochten werden.</p> <p>²Wird Angestellten vom Gemeinderat gekündigt, kann der Beschluss innert 10 Tagen beim Regierungsrat angefochten werden.</p>	<p>§ 77 Beim Departement kann Beschwerde geführt werden gegen</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 Disziplarmassnahmen; 	<p><i>Rechtsmittel gemäss Musterordnung übernehmen</i></p>
6. Schlussbestimmungen		
<p>§ 62 Vollzug ¹Der Gemeinderat vollzieht die DGO.</p> <p>²Er kann im Rahmen dieser DGO die Aufgaben und die Ausführung konkretisieren.</p>	<p>§ 78</p>	
<p>§ 63 Subsidiäres Recht Als subsidiäres Recht gilt in erster Linie das öffentliche Dienstrecht des Kantons und des Recht Bundes, in zweiter Linie das Obligationenrecht.</p>	<p>§ 79 Als subsidiäres Recht gilt in erster Linie das öffentliche Dienstrecht des Kantons und in zweiter Linie das Obligationenrecht.</p>	

<p>§ 64 Aufhebung bisherigen Rechts Mit dem Inkrafttreten dieser Dienst- und Gehaltsordnung sind die DGO vom 1. Januar 1994 mit den Änderungen und dieser DGO widersprechenden Bestimmungen aufgehoben.</p>	<p>§ 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.</p>	
<p>§ 65 Inkrafttreten Diese DGO tritt durch Beschluss der Gemeindeversammlung und mit der durch das Volkswirtschaftsdepartement auf den 1. Januar 2006 in Kraft.</p>	<p>§ 81 Inkrafttreten Diese DGO tritt, nachdem sie von der Gemeindeversammlung beschlossen und vom Volkswirtschaftsdepartement genehmigt worden ist auf den 1. August 2021 in Kraft.</p>	
<p>Anhänge</p> <p>Anhang 1 – Entschädigungen und Spesen</p>	<p>Anhang 1 – Honorare, Entschädigungen und Sitzungsgelder für nebenamtliche Funktionen inkl. Richtlinien zur Entrichten</p> <p>Anhang 2 – Einreihung in Lohnklassen</p>	