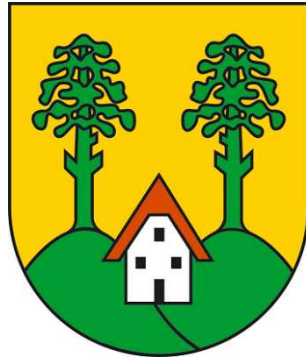


BÜRGERGEMEINDE FEHREN



Dienst- und Gehaltsordnung

Dienst und Gehaltsordnung der Bürgergemeinde Fehren

Inhaltsverzeichnis	Seite
1. Allgemeine Bestimmungen	4
1.1. Ziel	4
1.2. Zweck und Geltungsbereich	4
1.3. Stellenplan/Schaffung und Aufheben von Dienststellen	4
1.4. Dienstverhältnis	5
1.5. Gemeindepersonal	5
1.6. Unterstellung	5
1.7. Gleiche Rechte für Mann und Frau	5
2. Begründung des Dienstverhältnisses	6
2.1. Ausschreibung	6
2.2. Wählbarkeit	6
2.3. Wahlerfordernis	6
2.4. Wahl- oder Anstellungsbehörde	6
2.5. Probezeit	7
2.6. Definitive Anstellung	7
2.7. Ausschlussverhältnisse	7
3. Inhalt des Dienstverhältnisses	7
3.1. Pflichten	7
3.1.1. Aufgaben und Grundsätze	7
3.1.2. Amtsgelöbnis	7
3.1.3. Amtspflichten	8
3.1.4. Verantwortlichkeit	8
3.1.5. Versicherung	8
3.1.6. Arbeitszeit	8
3.1.7. Überstunden und Überzeit	8
3.1.8. Absenzen, Arztzeugnis	8
3.1.9. Wohnsitz	9
3.1.10. Kautions	9
3.1.11. Amtsgeheimnis	9
3.1.12. Aussage vor Gericht	9
3.1.13. Verbot der Annahme von Geschenken	9
3.1.14. Abtretungspflicht	10
3.1.15. Unvereinbarkeit	10
3.1.16. Nebenbeschäftigung	10
3.1.17. Öffentliche Ämter	10
3.2. Rechte	11
3.2.1. Mitsprache und Mitwirkung	11
3.2.2. Rechtsschutz	11
3.2.3. Aus-, Fort- und Weiterbildung	11
3.2.4. Mitarbeiterbeurteilung	11
3.2.5. Besoldung und Entschädigung	12
3.2.5.1. Besoldungszusammensetzung	12
3.2.5.2. Grundbesoldung	12
3.2.5.2.1. Verwaltungspersonal	12
3.2.5.2.2. Honorare und Entschädigungen	12

3.2.5.2.3. Anfangsbesoldung.....	12
3.2.5.2.4. Lohnanstieg.....	12
3.2.5.2.5. Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivildienst.....	13
3.2.5.3. Dreizehnter Monatslohn.....	13
3.2.5.4. Kinderzulagen.....	13
3.2.5.5. Teuerungszulagen.....	13
3.2.5.6. Weitere Zulagen.....	13
3.2.5.6.1. Treueprämie.....	13
3.2.5.6.2. Funktionszulage.....	14
3.2.5.6.3. Überzeitenschädigung.....	14
3.2.6. Spesen.....	14
3.2.7. Ferien.....	14
3.2.8. Feier- und Freitag.....	15
3.2.9. Urlaub.....	15
3.2.10. Sozialleistungen.....	16
3.2.10.1. AHV / IV / ALV.....	16
3.2.10.2. Pensionskasse (Berufliche Vorsorge).....	16
3.2.10.3. Krankheit und Unfall.....	16
3.2.10.4. Leistungen bei Krankheit, Unfall und Schwangerschaft.....	16
3.2.10.5. Mutterschaftsurlaub.....	17
3.2.10.6. Besoldungsnachgenuss.....	17

4. Auflösung des Dienstverhältnisses..... 17

4.1. Grundsatz.....	17
4.2. Arbeitszeugnis.....	17
4.3. Demission, Kündigung durch Arbeitnehmer.....	18
4.4. Kündigung durch Arbeitgeber.....	18
4.5. Auflösung wegen Aufhebung der Stelle.....	18
4.6. Disziplinarische Entlassung.....	18
4.7. Nichtweiterbeschäftigte Angestellte.....	19
4.8. Vorzeitiger freiwilliger Rücktritt.....	19
4.9. Erreichen der Altersgrenze.....	19
4.10. Auflösung aus wichtigen Gründen.....	19
4.11. Wegfall der Wählbarkeit.....	19

5. Rechtsmittel..... 19

6. Schlussbestimmungen..... 20

6.1. Vollzug.....	20
6.2. Subsidiäres Recht.....	20
6.3. Aufhebung bisherigen Rechts.....	20
6.4. Inkrafttreten und Genehmigungsvorbehalt.....	20

Anhänge

I Organigramm.....	21
II Einstufungsskala und Lohntabelle.....	22
II Honorare, Entschädigungen und Sitzungsgelder für nebenamtliche Funktionen.....	23

Die Bürgergemeinde Fehren – gestützt auf die §§ 56 Absatz 1 lit a. und 121 Gemeindegesetz vom 16. Februar 1992 – beschliesst:

Einleitung

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

1. Allgemeine Bestimmungen

1.1. Ziel

§ 1

- 1 Gemeindeversammlung und 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 leistungsgerechte Besoldung sichergestellt werden;
 - c) in angemessenen Zeitabständen überprüft wird, ob Ämter und Dienststellen noch notwendig, zweckmässig organisiert, leistungsfähig, aufzuheben oder auszubauen sind.
- 2 Die Kredite sind entsprechend der Finanzkompetenz vom jeweiligen Organ zu beschliessen.

1.2. Zweck und Geltungsbereich

§ 2

- 1 Die DGO der Bürgergemeinde Fehren regelt das Dienstverhältnis des Gemeindepersonals und gilt für alle im Dienste der Bürgergemeinde Fehren stehenden Arbeitnehmer.
- 2 Für Teilzeitbeschäftigte gelten die Regelungen grundsätzlich analog und die Leistungen werden im Verhältnis zur Arbeitszeit des vollen Arbeitspensums ausgerichtet.
- 3 Für Behördenmitglieder gilt die DGO sinngemäss.

1.3. Stellenplan/Schaffung und Aufheben von Dienststellen

§ 3

- 1 Die Gemeindeversammlung beschliesst den Stellenplan.
- 2 Über die Schaffung und Aufhebung von Aushilfs- und Lehrstellen entscheidet der Gemeinderat im Rahmen seiner Finanzkompetenzen.

1.4. Dienstverhältnis

§ 4

- 1 Das Dienstverhältnis ist grundsätzlich öffentlich-rechtlich und kann gegenseitig gekündigt werden.
- 2 Die Dienstverhältnisse der aushilfsweise (Teilzeitpensen unter 30 %) oder vorübergehend beschäftigten Hilfskräfte, und der Lehrlingen werden privatrechtlich geregelt.

1.5. Gemeindepersonal

§ 5

- 1 Der Begriff Gemeindepersonal umfasst alle kommunalen Beamten und Angestellten.
- 2 Beamte sind:
 - a) Gemeindepräsident
- 3 Angestellte sind alle von der Gemeinde angestellten Personen. Davon werden insbesondere privatrechtlich angestellt:
 - a) Reinigungshilfen
 - b) Personen mit Teilzeitpensen unter 30 %
- 4 Die Bürgergemeinde anerkennt alle Funktionäre und Kommissionen der Einwohnergemeinde.

1.6. Unterstellung

§ 6

- 1 Die Gemeindeangestellten unterstehen entsprechend der Gliederung der Verwaltungsabteilung den jeweiligen Vorgesetzten.
- 2 Der Gemeindepräsident ist dem Gemeindepersonal unmittelbar vorgesetzt.
- 3 Die Organisation der Gemeinde ist in einem Organigramm (Anhang I) aufgeführt.

1.7. Gleiche Rechte für Mann und Frau

§ 7

- 1 Die Vorschriften der DGO gelten in gleicher Weise für Mann und Frau.
- 2 Der Gemeinderat sorgt in geeigneter Weise dafür, dass die Geschlechter gleichgestellt sind und fördert das untervertretene Geschlecht.

2. Begründung des Dienstverhältnisses

2.1. Ausschreibung

§ 8

- 1 Jede neugeschaffene oder freiwerdende Stelle ist auszuschreiben, sofern sie nicht verwaltungsintern besetzt werden kann. Ausgenommen sind Teilzeitstellen mit einem Pensum von max. 20 %.
- 2 Für die Ausschreibung der Stelle wird mindestens eine 10-tägige Anmeldefrist gesetzt.
- 3 Genügt das Ergebnis der Ausschreibung nicht, kann die Wahlbehörde eine weitere Ausschreibung anordnen.
- 4 Genügt auch das Ergebnis der zweiten Ausschreibung nicht, kann die Stelle mit Berufung besetzt werden.
- 5 Vorbehalten bleiben besondere gesetzliche Regelungen.

2.2. Wählbarkeit

§ 9

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 zugelassen sind.

2.3. Wahlerfordernisse

§ 10

Der Gemeinderat legt im Rahmen der Stellenausschreibung die erforderlichen Qualifikationen und Anforderungen fest.

2.4. Wahl- oder Anstellungsbehörde

§ 11

- 1 Niemand hat Anspruch in ein öffentliches Dienstverhältnis gewählt oder angestellt zu werden; die Wahl- oder Anstellungsbehörde wählt aufgrund der Tätigkeiten und Eignung.
- 2 Der Urnenwahl unterliegen:
 - a) Gemeindepräsident
- 3 Der Gemeinderat wählt oder stellt an:
 - a) Gemeindeangestellter

2.5. Probezeit

§ 12

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.

2.6. Definitive Anstellung

§ 13

Nach Ablauf der Probezeit gelten die Personen als definitiv angestellt, sofern die Gemeinde oder der Angestellte das Dienstverhältnis nicht auflöst.

2.7. Ausschlussverhältnisse

§ 14

- 1 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.
- 2 Vorbehalten bleiben Stellenteilungen oder besondere gesetzliche Regelungen.

3. Inhalt des Dienstverhältnisses

3.1. Pflichten

3.1.1. Aufgaben und Grundsätze

§ 15

- 1 Die Beamten, Beamtinnen und Angestellten nehmen die Aufgaben wahr, die ihnen nach Verfassung, Gesetz, DGO und Funktionsbeschreibung zukommen.
- 2 Sie üben ihre Aufgaben im öffentlichen Interesse nach den Grundsätzen der Gesetzmässigkeit, der Rechtsgleichheit und der Verhältnismässigkeit aus.
- 3 Sie wahren die schutzwürdigen öffentlichen und privaten Interessen und wägen sie gegeneinander ab.
- 4 Sie beachten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben die wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Auswirkungen ihres Handelns.
- 5 Sie sind der Bevölkerung im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches mit Auskünften und Ratschlägen behilflich.

3.1.2. Amtsgelöbnis

§ 16

Das Amtsgelöbnis richtet sich nach den Vorschriften des Gemeindegesetzes.

3.1.3. Amtspflichten

§ 17

- 1 Die Beamten, Beamtinnen und Angestellten nehmen die Aufgaben wahr, die ihnen nach Verfassung, Gesetz, DGO und Funktionsbeschreibung zukommen.
- 2 Sie können verpflichtet werden, vorübergehend oder dauernd andere zumutbare Aufgaben innerhalb des Gemeindedienstes zu erfüllen.

3.1.4. Verantwortlichkeit

§ 18

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

3.1.5. Versicherung

§ 19

- 1 Die Gemeinde schliesst für allfällige Schadensersatzansprüche eine Haftpflichtversicherung ab.
- 2 Die Versicherungsprämie übernimmt die Gemeinde.

3.1.6. Arbeitszeit

§ 20

- 1 Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden.
- 2 Der Gemeinderat legt das Arbeitszeitmodell fest.

3.1.7. Überstunden und Überzeit

§ 21

- 1 Bei ausserordentlicher Geschäftslast kann der Gemeinderat die Arbeitszeit vorübergehend verlängern oder die vorgesetzte Stelle kann Überzeit anordnen.
- 2 Überstunden sind im Rahmen der Jahresarbeitszeit auszugleichen. Eine eventuelle Auszahlung wird nur in Ausnahmefällen vom Gemeinderat gewährt.

3.1.8. Absenzen, Arztzeugnis

§ 22

- 1 Wer aus irgendeinem Grund seine Arbeit nicht aufnehmen kann, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden.

- 2 Dauert die Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall länger als drei Tage, ist ein ärztliches Zeugnis abzugeben.
- 3 Falls notwendig, kann der Gemeinderat die Untersuchung des Gesundheitszustandes eines Mitarbeiters durch den Vertrauensarzt verlangen.

3.1.9. Wohnsitz

§ 23

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

3.1.10. Kaution

§ 24

Kautions- beziehungsweise Vertrauensschadensversicherungen schliesst die Gemeinde ab.

3.1.11. Amtsgeheimnis

§ 25

- 1 Das Gemeindepersonal ist verpflichtet, über die ihnen in ihrer dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangten Angelegenheiten, welche nach ihrer Natur oder nach besonderer Vorschrift geheim zu halten sind, Stillschweigen zu bewahren.
- 2 Diese Verpflichtung bleibt nach Auflösung des Dienstverhältnisses bestehen.
- 3 Das Amtsgeheimnis gilt auch für die Mitglieder nebenamtlicher Fachgremien.

3.1.12. Aussage vor Gericht

§ 26

- 1 Das Gemeindepersonal darf sich vor Gericht über Angelegenheiten, die ihnen auf Grund ihrer dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangt sind, nur mit Ermächtigung des Gemeinderates äussern.
- 2 Die Ermächtigung ist zu verweigern, wenn wichtige öffentliche Interessen dies rechtfertigen.
- 3 Das gleiche gilt für gerichtliche Aufforderungen zur Edition von Verwaltungsakten.
- 4 Die Spezialgesetzgebung bleibt vorbehalten.

3.1.13. Verbot der Annahme von Geschenken

§ 27

- 1 Es ist dem Gemeindepersonal untersagt, für amtliche Verrichtungen Geschenke oder andere Vorteile anzunehmen oder sich Vorteile versprechen zu lassen.

2 Ausgenommen sind Zuwendungen von geringem Wert als Anerkennung für geleistete Dienste.

3.1.14. Abtretungspflicht

§ 28

- 1 Behördenmitglieder und Ersatzmitglieder, Beamte 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.
- 2 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.
- 3 An der Gemeindeversammlung besteht keine Abtretungspflicht.

3.1.15. Unvereinbarkeit

§ 29

- 1 Die Stellung des vollzeitlich beschäftigten Gemeindepersonals 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.
- 2 Der Gemeinderat kann in begründeten Fällen Ausnahmen bewilligen.

3.1.16. Nebenbeschäftigung

§ 30

- 1 Die Ausübung von Nebenbeschäftigungen für Vollzeitangestellte ist grundsätzlich nicht erlaubt. Für Teilzeitangestellte ist sie zulässig, soweit sich die Nebenbeschäftigungen mit der dienstlichen Stellung vertragen und sich nicht nachteilig auf die Erfüllung der dienstlichen Obliegenheiten auswirken können.
- 2 Nebenbeschäftigungen sind dem Gemeindepräsident zur Bewilligung zu unterbreiten. Der Gemeinderat entscheidet über Ausnahmen.

3.1.17. Öffentliche Ämter

§ 31

- 1 Wer ein öffentliches Amt übernehmen will, hat vorgängig die Bewilligung des Gemeinderates einzuholen.
- 2 Die Bewilligung kann mit Auflagen oder Bedingungen verbunden werden.

3.2. Rechte

3.2.1. Mitsprache und Mitwirkung

§ 32

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

3.2.2. Rechtsschutz

§ 33

Die Gemeinde gewährt ihren Beamten, Beamtinnen und Angestellten unentgeltlichen Rechtsschutz, wenn sie aus gesetzmässigen Amtshandlungen verantwortlich gemacht werden oder zu Schaden kommen und Forderungen gegenüber Dritten einzuklagen haben.

3.2.3. Aus-, Fort- und Weiterbildung

§ 34

1. Das Gemeindepersonal wird angehalten, sich beruflich weiterzubilden. Der Gemeinderat fördert und unterstützt die Weiterbildung des Gemeindepersonals.
2. Die Gesuche sind vor Kursbeginn dem Gemeindepräsident zur Genehmigung vorzulegen.
3. Das Gemeindepersonal kann vom Gemeinderat zum Besuch von Kursen, Seminare und Vorträgen, die der Weiterbildung dienen, verpflichtet werden. Die Kosten werden durch die Gemeinde getragen.
4. An die Kosten von Weiterbildungskursen des Gemeindepersonals können – soweit solche Kurse im Interesse der Gemeinde liegen – auf Gesuch hin angemessene Beiträge ausgerichtet werden.
5. Die von der Gemeinde gutgeheissenen Beiträge können in eine monatliche Amortisation aufgenommen (Gesamtdauer 36 Monate) werden, d.h. bei vorzeitigem Austritt müssen die Weiterbildungskosten anteilmässig zurückerstattet werden.
6. Die Übernahme der Spesen und des Schul-/Kursmaterials können vollumfänglich von der Gemeinde übernommen werden.

3.2.4. Mitarbeiterbeurteilung

§ 35

Jeder Mitarbeiter wird jährlich von ihrem Vorgesetzten beurteilt.

3.2.5. Besoldung und Entschädigungen

3.2.5.1 Besoldungszusammensetzung

§ 36

Die Besoldung der Arbeitnehmenden setzt sich wie folgt zusammen:

- a) Grundbesoldung
- b) 13. Monatslohn;
- c) Sozialzulagen;
- d) Teuerungszulage;
- e) allfällig weitere Zulagen.
- f) Besoldungsanstiege nach Qualifikations- und Mitarbeitergespräch

3.2.5.2 Grundbesoldung

3.2.5.2.1 Verwaltungspersonal

§ 37

Die Mindest- und Höchstansätze der Jahresgrundbesoldungen richten sich nach den im Anhang II enthaltenen Besoldungsklassen.

3.2.5.2.2 Honorare und Entschädigungen

§ 39

- 1 Honorare und Entschädigungen für nebenamtliche Funktionen (Pauschalen, Sitzungsgelder) richten sich nach der Regelung im Anhang III.
- 2 Die Gehälter des Gemeinderates sind im Anhang III geregelt.

3.2.5.2.3 Anfangsbesoldung

§ 40

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

3.2.5.2.4 Lohnanstieg

§ 41

- 1 Der Gemeinderat entscheidet jährlich über die jeweilige Gehaltsentwicklung.
- 2 Der Gemeinderat zeichnet für die individuelle Lohnentwicklung verantwortlich.
- 3 Er berücksichtigt dabei Leistung, Eignung, Dienstjahre und Verhalten des Mitarbeiters.

3.2.5.2.6 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst

§ 42

Der Lohnanspruch bei Militär- und Zivilschutzdienst richtet sich nach § 186 ff. des Gesamtarbeitsvertrages (BGS 126.3) des Kantons Solothurn vom 1. Januar 2005.

3.2.5.3 Dreizehnter Monatslohn

§ 43

- 1 Das öffentlich-rechtlich angestellte Gemeindepersonal hat Anspruch auf den 13. Monatslohn.
- 2 Er wird jeweils im November ausgerichtet.

3.2.5.4 Kinderzulagen

§ 44

Die Kinderzulagen werden nach dem Sozialgesetz (BGS 831.1) vom 31.1.2007 ausgerichtet.

3.2.5.5 Teuerungszulagen

§ 45

Die Teuerungszulage wird jährlich im Rahmen des Budgets und unter Berücksichtigung der allgemeinen Teuerung vom Gemeinderat festgelegt und ist jährlich zusammen mit dem Budget von der Gemeindeversammlung zu beschliessen.

3.2.5.6 Weitere Zulagen

2.2.5.6.1 Treueprämie

§ 46

- 1 Das Gemeindepersonal erhält nach vollendetem 10. Bei der Gemeinde geleisteten Dienstjahr erstmals und danach alle fünf Jahre eine Treueprämie in Form von Ferien.
- 2 Der Ferienanspruch bei einem Vollzeitpensum ist wie folgt gestaffelt:
 10. Dienstjahre, 5 Tage Ferien
 15. Dienstjahr, 10 Tage Ferien
 20. Dienstjahr, 15 Tage Ferien
 - Ab 25. Dienstjahr und jedes weitere 5. Jahr, 20 Tage Ferien
- 3 Die Treueprämie kann beim Gemeinderat ganz oder teilweise zur Auszahlung beantragt werden.
- 4 Zur Berechnung des Urlaubsanspruches ist das Pensum der letzten fünf Jahre massgebend.
- 5 Der Ferienanspruch muss innerhalb von zwei Jahren bezogen werden.

2.2.5.6.2 Funktionszulage

§ 47

Erfüllt der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin zwar vorübergehend aber regelmässig eine höherwertige Arbeit, kann der Gemeinderat nach dem zweiten Monat eine Funktionszulage gewähren.

2.2.5.6.3 Überzeitenschädigung

§ 49

- 1 Gelegentliche oder geringfügige Überstunden (Überschreitung der ordentlichen Arbeitszeit) werden nicht ausgeglichen oder entschädigt.
- 2 Es wird nur eine Überzeitenschädigung gewährt, wenn die Überzeit vom Vorgesetzten oder der Vorgesetzten ausdrücklich angeordnet wurde.
- 3 Sofern diese Dienstleistungen nicht bereits zum ordentlichen Pflichtenkreis gehören oder in der Besoldung nicht bereits berücksichtigt sind, wird ein Zuschlag auf dem Stundenlohn gewährt von
 - a) 25 % bei Sonntagsarbeit oder Nachtarbeit nach 18.30 und vor 06.30 Uhr;
 - b) 50 % bei kombinierter Sonntags- und Nachtarbeit.
- 4 Überzeit ist grundsätzlich mit Freizeit zu kompensieren und wird nur ausnahmsweise bar entschädigt.

2.2.6 Spesen

§ 50

Die Spesen werden nach der Regelung im Anhang III (Honorare, Entschädigungen und Sitzungsgelder für nebenamtliche Funktionen) ausgerichtet.

2.2.7 Ferien

§ 51

- 1 Das Gemeindepersonal hat Anspruch auf bezahlte Ferien. Bei Dienstantritt oder Austritt während des Kalenderjahres wird der Ferienanspruch pro rata berechnet.
- 2 Der Ferienanspruch beträgt:
 - 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.
- 3 Das Gemeindepersonal hat seinen Ferienanspruch im betreffenden Kalenderjahr zu beziehen. Ferienübertragungen ins folgende Jahr sind bis spätestens Ende April zu beziehen. Auf Gesuch hin kann der Gemeinderat Ausnahmewilligungen erteilen.

2.2.8 Feier- und Freitag

§ 52

- 1 Als bezahlte, gesetzlich anerkannte Feiertage gelten:
 - Neujahr (1. Januar)
 - Karfreitag
 - 1. Mai (Nachmittag)
 - Auffahrt
 - Fronleichnam
 - Maria Himmelfahrt (15. August)
 - 1. August (Nationalfeiertag)
 - Allerheiligen (1. November)
 - Weihnachten (25. Dezember)
- 2 Tage, die wie gesetzliche Feiertage behandelt werden:
 - Berchtoldstag (2. Januar)
 - Ostermontag
 - Pfingstmontag
 - Stephanstag (26. Dezember)
 - Heilig Abend (24. Dezember, Nachmittag)

2.2.9 Urlaub

§ 53

- 1 Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlten Urlaub in folgendem Umfang::
 - a) eigene Hochzeit 3 Tage
 - b) Hochzeit von Kindern, Geschwister, Vater oder Mutter 1 Tag
 - c) der Mann bei Geburt eines eigenen Kindes 5 Tage
 - d) für die notwendige Betreuung von im gleichen Haushalt lebenden erkrankten oder verunfallten Personen (insbesondere Kinder, Ehepartner, Lebenspartner) 2 Tage pro Fall

Todesfälle:

 - e) Im engsten Familienkreis (Ehegatte, Lebenspartner, Kinder, Eltern) 3 Tage
 - f) Geschwister, Grosseltern und Schwiegereltern, Personen, die im gleichen Haushalt gelebt haben 2 Tage
 - g) Schwiegersöhne, Schwiegertöchter, Schwager, Schwägerin, Ehegatten von Geschwistern des eigenen Ehegatten, Enkel, Tanten und Onkel 1 Tag
 - h) Sofern die Todesfälle nach Buchstaben f und g zusammenhängende Verrichtungen zu erledigen sind 3 Tage
 - i) Teilnahme an der Trauerfeier von Arbeitskollegen oder andere Personen, die dem Arbeitnehmer nahe standen die erforderliche Zeit max. 1 Tag

Diverses:

 - j) Wohnungswechsel 1 Tag
 - k) Für Vorstellungsgespräche, wenn das Anstellungsverhältnis durch den Arbeitgeber aufgelöst wurde ½ Tag pro Woche
 - l) Leiterkurs und Leiterfunktionen im Rahmen der Jugendarbeit bis 5 Tage
 - m) Der Gemeinderat kann ferner auf begründetes Gesuch hin ausser dem ordentlichen Ferien- und Urlaubsanspruch einen bezahlten oder unbezahlten ausserordentlichen Urlaub gewähren.

2.2.10 Sozialleistungen

3.2.10.1 AHV/IV/ALV

§ 54

Die Arbeitnehmer sind nach der Sozialgesetzgebung des Bundes versichert.

3.2.10.2 Pensionskasse (Berufliche Vorsorge)

§ 55

- 1 Die Gemeinde versichert die Arbeitnehmer gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod.
- 2 Die Arbeitnehmer sind bei einer Pensionskasse versichert.
- 3 Die Prämien sind entsprechend der Regelung für das Staatspersonal aufzuteilen.

3.2.10.3 Krankheit und Unfall

§ 56

- 1 Jeder Arbeitnehmer hat eine Krankenversicherung abzuschliessen.
- 2 Die Arbeitnehmer sind nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen Berufsunfall- und Nichtberufsunfall versichert.
- 3 Die Prämien für die Berufsunfallversicherung trägt die Gemeinde.
- 4 Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung sind je zur Hälfte von Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen.

3.2.10.4 Leistungen bei Krankheit, Unfall und Schwangerschaft

§ 57

- 1 Bei Krankheit oder Unfall haben die definitiv gewählten oder angestellten Arbeitnehmenden in den ersten zwölf Monaten Anspruch auf die volle Besoldung.
- 2 Im provisorischen Dienstverhältnis und während der Probezeit gilt der Anspruch während der ersten sechs Monate auf die volle Besoldung.
- 3 Liegt Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit vor, kann der Anspruch entsprechend gekürzt werden.
- 4 Zulässige Versicherungsleistungen fallen der Gemeinde zu oder werden mit der Besoldung verrechnet.
- 5 Bei 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.

3.2.10.5 Mutterschaftsurlaub

§ 58

- 1 Eine Mitarbeiterin hat Anspruch auf 16 Wochen besoldeten Mutterschaftsurlaub, von dem mind. 14 Wochen nach der Niederkunft zu beziehen sind. Im provisorischen Dienstverhältnis und während der Probezeit gilt der Anspruch während der ersten sechs Monate auf die volle Besoldung.
- 2 Krankheits-, Unfall-, Urlaubs- oder Feiertage während des Mutterschaftsurlaubes können nicht kompensiert werden.
- 3 Wird das Arbeitsverhältnis nach der Niederkunft nicht fortgesetzt, erlischt das Arbeitsverhältnis nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes.

3.2.10.6 Besoldungsnachgenuss

§ 59

- 1 Beim Tod eines Angestellten ist dem Ehepartner oder den unterstützungsbedürftigen Familienangehörigen die Besoldung für den laufenden und den folgenden Monat auszurichten.
- 2 In Härtefällen kann ein Besoldungsnachgenuss von höchstens zwei weiteren Monaten gewährt werden.

4. Auflösung des Dienstverhältnisses

4.1 Grundsatz

§ 60

Das Dienstverhältnis wird aufgelöst, wenn

- a) der Beamte demissioniert;
- b) der oder die Angestellte oder die Anstellungsbehörde das Angestelltenverhältnis kündigt;
- c) die Stelle aufgehoben wird;
- d) die Altersgrenze erreicht wird;
- e) disziplinarische oder andere wichtige Gründe vorliegen;
- f) die Wählbarkeitsvoraussetzungen wegfallen.

4.2 Arbeitszeugnis

§ 61

- 1 Arbeitnehmende erhalten ein vom direkten Vorgesetzten unterzeichnetes Arbeitszeugnis, wenn das Dienstverhältnis aufgelöst wird oder auf Verlangen.
- 2 Das Zeugnis spricht sich aus über Aufgaben, Art, Dauer und Qualität der geleisteten Arbeit, Leistung und persönliches Verhalten.
- 3 Auf Wunsch des Arbeitnehmenden kann sich das Zeugnis lediglich auf Aufgaben, Art und Dauer der geleisteten Arbeit beschränken.

4.3 Demission, Kündigung durch Arbeitnehmer

§ 62

- 1 Definitiv gewählte Beamte können unter Einhaltung einer einseitigen dreimonatigen Frist demissionieren. Die Demission ist annahmepflichtig.
- 2 Angestellte können unter Einhaltung einer gegenseitigen Kündigungsfrist von drei Monaten je auf Ende des Monats kündigen.

4.4 Kündigung durch Arbeitgeber

§ 63

- 1 In der Probezeit kann den Angestellten unter Einhaltung einer gegenseitigen siebentägigen Frist je auf Ende der Woche gekündigt werden.
- 2 Angestellten kann unter Einhaltung einer gegenseitigen Kündigungsfrist von drei Monaten je auf Ende des Monats gekündigt werden.
- 3 Die Kündigung ist zu begründen und das rechtliche Gehör ist zu gewähren.
- 4 Die Kündigungsbeschränkungen und die Kündigung zulässiger privatrechtlicher Anstellungsverhältnisse richten sich nach dem Obligationenrecht.

4.5 Auflösung wegen Aufhebung der Stelle

§ 64

- 1 Wird eine Stelle aufgehoben, fällt das Dienstverhältnis grundsätzlich dahin.
- 2 Die Aufhebung ist Beamten und Angestellten drei Monate je auf das Ende des Monats mittels Verfügung zu eröffnen und zuvor das rechtliche Gehör zu gewähren.
- 3 Der betroffenen Person ist gleichzeitig nach Möglichkeit eine gleichwertige Funktion anzubieten. Fehlt eine solche Möglichkeit oder wird sie abgelehnt, fällt das Dienstverhältnis dahin.

4.6 Disziplinarische Entlassung

§ 65

- 1 Die disziplinarische Entlassung richtet sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz¹.
- 2 Disziplinarbehörde ist in jedem Fall der Gemeinderat.

¹ BGS 124.21

4.7 Vorzeitiger freiwilliger Rücktritt

§ 66

Angestellte können nach der Regelung der Pensionskasse vorzeitig in den Ruhestand treten. Die Gemeinde übernimmt keine Leistungen zur Überbrückung bis zum Eintritt ins reguläre AHV-Alter

4.8 Erreichen der Altersgrenze

§ 67

- 1 Das Dienstverhältnis von Beamten und Angestellten endet, wenn das für Mann und Frau gleiche Schlussalter im Rahmen von 60-65 Jahren erreicht wird.
- 2 Der Gemeinderat legt das Schlussalter fest.

4.9 Auflösen aus wichtigen Gründen

§ 68

- 1 Das Dienstverhältnis kann jederzeit von Beamten und Angestellten sowie von der Gemeinde aus wichtigen Gründen mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden.
- 2 Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unzumutbar erscheint.
- 3 Will die Gemeinde das Dienstverhältnis von Angestellten auflösen, richtet sich das Verfahren sinngemäss nach demjenigen für eine disziplinarische Entlassung.

4.10 Wegfall der Wählbarkeit

§ 69

- 1 Fällt die Wählbarkeit dahin, gilt das Dienstverhältnis mit sofortiger Wirkung als aufgelöst.
- 2 Der Gemeinderat kann das Dienstverhältnis um längstens drei Monate verlängern, wenn es die Umstände rechtfertigen.

5. Rechtsmittel

§ 70

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

6.1 Vollzug

§ 71

- 1 Der Gemeinderat vollzieht die DGO.
- 2 Er kann im Rahmen dieser DGO die Aufgaben und die Ausführung konkretisieren.

6.2 Subsidiäres Recht

§ 72

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

6.3 Aufhebung bisheriges Recht

§ 73

Mit Inkrafttreten dieser Dienst- und Gehaltsordnung sind die DGO vom 28. Juni 2010 mit all ihren Änderungen und alle dieser DGO widersprechenden Bestimmungen aufgehoben.

6.4 Inkrafttreten und Genehmigungsvorbehalt

§ 74

Diese DGO tritt, nachdem sie von der Gemeindeversammlung vom 24. Juni 2019 beschlossen und vom Volkswirtschaftsdepartement per Verfügung genehmigt worden ist, auf den 01. Januar 2020 in Kraft.

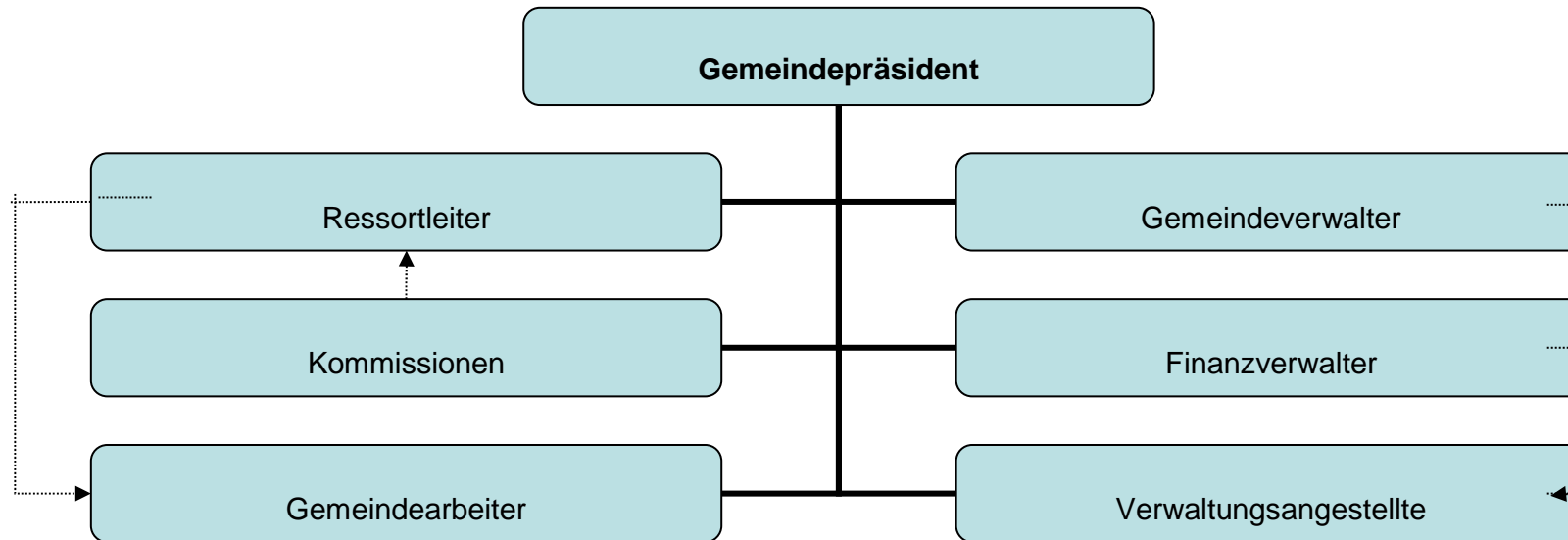
Nicole Ditzler-Trepp
Gemeindepräsidentin

Regina Fringeli
Gemeindeschreiberin

Vom Volkswirtschaftsdepartement genehmigt mit Verfügung vom.....

Anhang I

Organigramm



Legende:

-> Fachliche Unterstellung der entsprechenden Stelle
- > Funktionelle Unterstellung

Anhang II

Einstufungsskale und Lohntabelle

Einstufungsskala

Finanzverwalter/in Lohnklasse I bis VI (Anhang I)
Gemeindeschreiber/in Lohnklasse I bis VI (Anhang I)

Lohntabelle

Grundbesoldung inkl. 13. Monatslohn resp. Bonifikation

Index: Stand 2019 (gemäss GAV Art. 17) mit 118.9093 Punkten (Basis Mai 93 = 100 Punkte)

Klasse	Lohnstufen												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
I	94267	95210	96162	97123	98095	99076	100066	101067	102078	103098	104129	105171	106222
II	88932	89821	90720	91627	92543	93468	94403	95347	96301	97264	98236	99219	100211
III	81589	82405	83229	84061	84902	85751	86608	87474	88349	89233	90125	91026	91937
IV	72847	73576	74312	75055	75805	76563	77329	78102	78883	79672	80469	81273	82086
V	63343	63977	64617	65263	65915	66574	67240	67912	68591	69277	69970	70670	71376
VI	53680	54217	54759	55307	55860	56418	56982	57552	58128	58709	59296	59889	60488

Kostenverteiler: 15 % Bürgergemeinde

Anhang III

Honorare, Entschädigungen und Sitzungsgelder für nebenamtliche Funktionen

	<u>Fr.</u>	<u>Fr. / Erläuterung</u>
--	------------	--------------------------

Behördenmitglieder

Gemeindepräsident	2'000.--	
-------------------	----------	--

Sitzungsgelder

Kommissionspräsident	pro Sitzung	35.--
Kommissionsaktuar	pro Sitzung	50.--
Kommissionsmitglied	pro Sitzung	35.--
Gemeinderat	pro Sitzung	50.--

Jede Kommission erhält pro Jahr an die Kosten eines Schlussessens pro Kommissionsmitglied inkl. Ressortleiter	40.--	
---	-------	--

Taggeld / Kilometerentschädigung

	<u>Fr.</u>	<u>Fr. / Erläuterung</u>
Taggeld ganzer Tag	200.--	& Post-/Bahnbillett
Taggeld halber Tag	100.--	& Post-/Bahnbillett

Kilometergeld Auto (pro km)	0.70	
-----------------------------	------	--

Stunden- und Fuhrlohne / Fixa

Brunnenreinigung	650.--
Fronarbeit	27.--
Gemeindearbeiter	27.--
Wahlbüro	27.--
Rechnungsprüfungskommission	27.--
Traktorenstunde	50.--
Traktorenstunde Winterdienst	80.--
Traktorenstunde Frontlader/Korb	70.--
2-Achsmäher	60.--