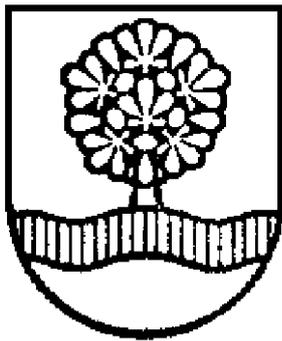


**Einwohnergemeinde**



**Kestenholz**

**Solothurn**

# **Dienst- und Gehaltsordnung**

Gültig seit  
1. Januar 2019

# **Dienst- und Gehaltsordnung der Einwohnergemeinde Kestenholz**

Die Gemeindeversammlung, gestützt auf die §§ 56 Abs. 1 lit. a und 121 des Gemeindegesetzes vom 16. Februar 1992 beschliesst:

## **Vorbemerkung**

Gleichstellung der Geschlechter

Sämtliche Bestimmungen und Funktionsbezeichnungen dieser Dienst- und Gehaltsordnung gelten – unbesehen der Formulierung – in gleicher Weise für beide Geschlechter.

## **Inhaltsverzeichnis**

- I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**
- II. BEGRÜNDUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSES**
- III. INHALT DES DIENSTVERHÄLTNISSES**
  - III.I Pflichten**
  - III.II Rechte**
  - III.III Besoldungen und Entschädigungen**
- IV. AUFLÖSUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSES**
- V. RECHTSMITTEL**
- VI. SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

# I. Allgemeine Bestimmungen

## § 1 Ziel

<sup>1</sup> 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 eine leistungsgerechte Besoldung sichergestellt werden;

c) in angemessenen Zeitabständen überprüft wird, ob Ämter und Dienststellen 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 Einwohnergemeinde Kestenholz (DGO) regelt das Dienstverhältnis des Gemeindepersonals.

<sup>2</sup> Soweit für Lehrpersonen keine kantonalen Bestimmungen vorgehen, ist die DGO anzuwenden.

<sup>3</sup> Für Behördemitglieder und die nebenamtlichen Funktionäre gelten die Regelungen sinngemäss und die Leistungen werden gemäss Anhang honoriert.

<sup>4</sup> Für Teilzeitbeschäftigte gelten die Regelungen grundsätzlich analog und die Leistungen werden im Verhältnis zur Arbeitszeit ausgerichtet.

<sup>5</sup> Bei Institutionen, die von der Gemeinde massgeblich subventioniert werden, ist sicherzustellen, dass diese DGO sinngemäss angewendet wird.

## § 3 Stellenplan

<sup>1</sup> Die Gemeindeversammlung beschliesst den Stellenplan.

<sup>2</sup> Über die Errichtung von Aushilfestellen und über die Aufhebung solcher Stellen beschliesst der Gemeinderat im Rahmen seiner Finanzkompetenz.

## § 4 Dienstverhältnis

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

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

<sup>3</sup> Aushilfsweise und befristete Arbeits- sowie Lehrverhältnisse werden privatrechtlich ausgestaltet.

## **§ 5 Gemeindepersonal**

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

<sup>2</sup> Beamte sind:

- a) im Gemeindegesetz (§§ 126 - 133) oder in der weiteren Gesetzgebung genannt;
- b) in der Gemeindeordnung als solche bezeichnet;

<sup>3</sup> Angestellte sind alle übrigen von der Gemeinde angestellten Personen. Davon werden insbesondere privatrechtlich angestellt:

- a) Personen mit dauerndem Teilpensum unter 30%
- b) Aushilfspersonal
- c) Reinigungspersonal
- d) Auszubildende

## **§ 6 Unterstellung**

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

<sup>2</sup> Der Gemeindepräsident ist der Vorgesetzte des gesamten Gemeindepersonals.

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

<sup>1</sup> Die Vorschriften der DGO gelten in gleicher Weise für Mann und Frau.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat sorgt in geeigneter Weise dafür, dass die Geschlechter gleichgestellt sind.

# **II. Begründung des Dienstverhältnisses**

## **§ 8 Ausschreibung**

<sup>1</sup> Jede neu geschaffene oder frei werdende Stelle ist öffentlich auszuschreiben, sofern sie nicht verwaltungsintern besetzt werden kann.

<sup>2</sup> Für die Ausschreibung der Stelle wird mindestens eine 14-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**

Wählbar für Stellen der Gemeinde sind:

- a) schweizerische Staatsangehörige, sofern sie allfällige Wählbarkeitsvoraussetzungen 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> Der Gemeinderat setzt die Wahlerfordernisse für die einzelnen Funktionen und Ämter fest.

<sup>2</sup> In der Ausschreibung sind die für die betreffende Stelle verlangten Erfordernisse anzugeben.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat kann im Rahmen der festgesetzten Wahlerfordernisse:

- a) in der Ausschreibung Richtlinien bezüglich Alter, Erfahrung, Zusatzkenntnisse etc. aufstellen;
- b) in Funktionsbeschreibungen (Stellenbeschreibungen) das Aufgabengebiet näher umschreiben.

## **§ 11 Wahlbehörde**

<sup>1</sup> Niemand hat einen Anspruch, in ein öffentliches Dienstverhältnis gewählt zu werden; die Wahlbehörde wählt aber aufgrund der Fähigkeiten und Eignungen.

<sup>2</sup> Der Urnenwahl unterliegen

- a) die Mitglieder des Gemeinderates
- b) die Mitglieder der Geschäfts- und Rechnungsprüfungskommission
- c) der Gemeindepräsident

<sup>3</sup> Der Gemeinderat wählt das übrige Gemeindepersonal. Der Gemeinderat kann Stellenteilungen bewilligen.

## **§ 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 des provisorischen Dienstverhältnisses oder der Probezeit gelten die gewählten Personen als definitiv gewählt bzw. angestellt, falls die Gemeinde das Dienstverhältnis nicht auflöst.

## **§ 14 Wiederwahl**

<sup>1</sup> Beamte 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.

<sup>3</sup> Für Angestellte, die nicht auf bestimmte, sondern auf unbestimmte Zeit gewählt wurden, dauert das Arbeitsverhältnis fort.

# **III. Inhalt des Dienstverhältnisses**

## **III.I Pflichten**

### **§ 15 Aufgaben und Grundsätze**

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

## **§ 16 Amtsgelöbnis**

Das Amtsgelöbnis richtet sich nach den Vorschriften des Gemeindegesetzes.

## **§ 17 Amtspflichten**

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

<sup>2</sup> Ihnen können vorübergehend oder dauernd andere zumutbare Aufgaben innerhalb des Gemeindedienstes übertragen werden.

## **§ 18 Stellvertretung**

<sup>1</sup> Die Stellvertretung ist in der Funktionsbeschreibung geregelt.

<sup>2</sup> Mit Stellvertretungsaufgaben betraute Angehörige des Gemeindepersonals sind grundsätzlich verpflichtet, die zugewiesene Aufgabe ohne Anspruch auf Entschädigung zu übernehmen.

<sup>3</sup> In besonderen Fällen, speziell bei längerer Dauer und starker Mehrbelastung entscheidet der Gemeinderat über Entlastung, allfällige Entschädigung oder Kompensation

## **§ 19 Verantwortlichkeit**

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

## **§ 20 Versicherung**

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

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

## **§ 21 Arbeitszeit**

<sup>1</sup> Die tägliche Sollarbeitszeit beträgt bei einem 100%-Pensum 8 Stunden 24 Minuten.

<sup>2</sup> Für Arbeitnehmende in Betrieben, welche zwischen Weihnachten und Neujahr geschlossen bleiben, verlängert sich die tägliche Sollarbeitszeit um 8 Minuten (Vorarbeitszeit). Die tägliche Sollarbeitszeit beträgt entsprechend 8 Stunden 32 Minuten.

<sup>3</sup> Die tägliche Sollarbeitszeit in einem reduzierten Pensum beträgt proportional weniger.

<sup>4</sup> Im Übrigen gilt für das Gemeindepersonal das Jahresarbeitszeitmodell der kantonalen Verwaltung.

<sup>5</sup> Die Teilnahme des Gemeindepersonals an Sitzungen, Versammlungen oder Repräsentationen ausserhalb der Normalarbeitszeit gelten als Arbeitszeit. Ein Sitzungsgeld wird nicht entrichtet.

## **§ 22 Überstunden und Überzeit**

<sup>1</sup> Bei ausserordentlicher Geschäftslast kann der Gemeinderat die Arbeitszeit vorübergehend verlängern oder die vorgesetzte Stelle kann Überzeit anordnen. Überzeit, welche vom Vorgesetzten angeordnet wird, ist im gleichen Verhältnis grundsätzlich mit Freizeit zu kompensieren und wird nur ausnahmsweise bar entschädigt.

<sup>2</sup> Ist eine Kompensation für das Gemeindepersonal aus betrieblichen Gründen innert 6 Monaten nicht möglich, so hat der Vorgesetzte einen Antrag auf Auszahlung der Überstunden zu stellen. Der Gemeinderat beschliesst über eine allfällige Entschädigung oder Fristverlängerung.

## **§ 23 Absenzen, Arztzeugnis**

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

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

## **§ 24 Wohnsitz**

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

## **§ 25 Dienstwohnung**

<sup>1</sup> Angestellte können bei der Wahl oder nach einer Neuorganisation verpflichtet werden, eine Dienstwohnung zu beziehen.

<sup>2</sup> Die Mietzinse und die Nebenkosten für die Dienstwohnungen werden durch den Gemeinderat mit einem Mietvertrag festgesetzt.

## **§ 26 Amtsgeheimnis**

<sup>1</sup> Sämtliche Behördenmitglieder und Gemeindeangestellten sind verpflichtet, über die in der 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 Dienstverhältnisses bestehen.

<sup>3</sup> Das Amtsgeheimnis gilt auch für Mitglieder nebenamtlicher Fachgremien.

## **§ 27 Aussage vor Gericht**

<sup>1</sup> 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.

<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 der Annahme von Geschenken**

<sup>1</sup> Es ist dem Gemeindepersonal untersagt, für amtliche Verrichtungen Geschenke anzunehmen oder sich Vorteile versprechen zu lassen.

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

## **§ 29 Abtretungspflicht (Ausstand)**

<sup>1</sup> Behördemitglieder, Beamte und Angestellte haben in den Ausstand zu treten,

a) wenn sie selbst, ihre Ehegatten, eingetragenen 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 amtlichen 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 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.

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

## **§ 31 Nebenbeschäftigung**

<sup>1</sup> Die Ausübung von Nebenbeschäftigungen für vollzeitlich Beschäftigte ist grundsätzlich nicht gestattet. Für teilzeitlich Beschäftigte ist sie zulässig, soweit sich die Nebenbeschäftigungen mit der dienstlichen Stellung vertragen und sich nicht nachteilig auf die Erfüllung der dienstlichen Obliegenheiten auswirken können.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat ist zu orientieren; er entscheidet über Ausnahmen.

## **§ 32 Öffentliche Ämter**

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

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

## **III.II Rechte**

### **§ 33 Mitsprache und Mitwirkung**

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

### **§ 34 Aus-, und Weiterbildung**

<sup>1</sup> Das Gemeindepersonal wird angehalten, sich beruflich weiterzubilden. Der Gemeinderat fördert und unterstützt die Weiterbildung des Personals.

<sup>2</sup> Die Gesuche sind vor Kursbeginn dem Gemeindepräsidenten zur Genehmigung einzureichen.

<sup>3</sup> Das Personal kann vom Gemeindepräsidenten im Rahmen der dienstlichen Bedürfnisse zum Besuch von Kursen, Seminaren und Vorträgen verpflichtet werden.

<sup>4</sup> An die Kosten von Weiterbildungskursen des Gemeindepersonals können - soweit solche Kurse im Interesse der Gemeinde liegen - auf Gesuch hin Beiträge ausgerichtet werden. Der Gemeindepräsident regelt die Details.

<sup>5</sup> Eine länger dauernde, von der Gemeinde mitfinanzierte oder unter Anrechnung von Dienstzeit bewilligte Ausbildung wird durch den Gemeinderat mit Auflagen verbunden.

### **§ 35 Rechtsschutz**

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

## **III.III Besoldungen und Entschädigungen**

### **§ 36 Besoldungszusammensetzung**

Die Besoldung der Arbeitnehmenden setzt sich wie folgt zusammen:

- a) Grundbesoldung
- b) Teuerungszulage
- c) 13. Monatslohn
- d) Erfahrungszuschlag
- e) Sozialzulagen

### **§ 37 Grundbesoldung**

<sup>1</sup> Die Grundbesoldungen richten sich nach den Besoldungsklassen der kant. Besoldungsverordnung.

### **§ 38 Zuordnung der Stellen**

<sup>1</sup> Das Gemeindepersonal wird einer Lohnklasse gemäss Anhang 1 zugeordnet.

<sup>2</sup> Jede Lohnklasse besteht aus 20 Erfahrungsstufen.

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

### **§ 39 Aufstieg**

<sup>1</sup> Der Aufstieg innerhalb einer Lohnklasse erfolgt jährlich durch Anrechnung von Erfahrungsstufen.

<sup>2</sup> Eine Neu-Einstufung in eine höhere Lohnklasse innerhalb der für die Stelle möglichen Lohnklassen kann auf Vorschlag des Vorgesetzten durch den Gemeinderat beschlossen werden.

### **§ 40 Aussergewöhnliche Leistungen**

Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien im Einzelfall belohnen.

### **§ 41 Besoldungsauszahlungen**

<sup>1</sup> Die Besoldung des Gemeindepersonals mit Voll- oder Teilzeitanstellung und des Aushilfspersonals im Stundenlohn werden jeweils am 24. des Monats ausbezahlt oder am Tage vorher, wenn dieser auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag fällt. Im Dezember hat die Auszahlung bereits am 16. des Monats zu erfolgen.

<sup>2</sup> Mit Beamten, Angestellten, Behördenmitglieder und Funktionären, die nur eine Pauschalentschädigung oder Sitzungsgeld beziehen wird, je nach Höhe des Betrages, halbjährlich oder jährlich abgerechnet.

### **§ 42 Honorare und Entschädigungen**

<sup>1</sup> Honorare und Entschädigungen für nebenamtliche Funktionen richten sich nach der Regelung im Anhang 2.

<sup>2</sup> Der Anspruch auf die Honorare und Entschädigungen für berufsbedingte, nebenamtliche und von Dritten bezahlte Tätigkeiten (z.B. Verwaltungsratshonorare) wird von Fall zu Fall vom Gemeinderat geregelt.

### **§ 43 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst**

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

### **§ 44 Dreizehnter Monatslohn**

<sup>1</sup> Das Gemeindepersonal hat Anspruch auf den 13. Monatslohn.

<sup>2</sup> Er wird jeweils im Monat Dezember ausgerichtet.

<sup>3</sup> Arbeitnehmenden, die im Verlaufe des Jahres in den Dienst der Gemeinde treten, diesen verlassen oder pensioniert werden ist der 13. Monatslohn pro rata temporis mit der letzten Lohnauszahlung auszurichten.

### **§ 45 Kinderzulagen**

Die Kinderzulagen werden nach dem kantonalen Sozialgesetz (BGS 831.1) vom 31. Januar 2007 ausgerichtet.

### **§ 46 Teuerungszulagen**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat legt die Teuerungszulage jährlich im Rahmen des Budgets fest. Die Gemeindeversammlung hat die Teuerungszulage im Rahmen des Budgets zu beschliessen.

<sup>2</sup> Bei der Festlegung der Teuerungszulage richtet sich der Gemeinderat grundsätzlich nach den Vorgaben des Kantons Solothurn.

### **§ 47 Treueprämien**

<sup>1</sup> Das Gemeindepersonal im angestellten Verhältnis erhält nach dem vollendeten 10. bei der Gemeinde geleisteten Dienstjahr erstmals eine Treueprämie im Umfang eines halben Monatsgehaltes, nach dem vollendeten 15. Dienstjahr dreiviertel eines Monatsgehaltes und danach alle fünf Jahre eine Treueprämie im Umfang eines ganzen Monatslohnes.

<sup>2</sup> Die Treueprämie kann ganz oder teilweise als Ferien bezogen werden.

<sup>3</sup> Für die Lehrkräfte gilt das Volksschulgesetz.

### **§ 48 Funktionszulagen**

Erfüllt der Mitarbeiter zwar vorübergehend aber regelmässig eine höherwertige Arbeit, kann der Gemeinderat ab dem zweiten Monat eine Funktionszulage gewähren.

### **§ 49 Pikettdienst**

Regelmässiger Pikettdienst wird vom Gemeinderat mit Freizeit oder einer besonderen Zulage entschädigt.

## **§ 50 Überzeitenschädigung**

<sup>1</sup> Gelegentliche oder geringfügige Überzeit wird nicht ausgeglichen oder entschädigt.

<sup>2</sup> Es wird nur eine Überzeitenschädigung gewährt, wenn die Überzeit vom Vorgesetzten ausdrücklich angeordnet wurde.

<sup>3</sup> Sofern diese Dienstleistungen nicht bereits zum ordentlichen Pflichtenkreis gehören oder in der Besoldung nicht bereits berücksichtigt sind, wird, sofern nicht abbaubar, ein Zuschlag auf dem Stundenlohn gewährt von:

- a) 25 % für Nachtarbeit (20.00 Uhr – 06.00 Uhr)
- b) 50 % für Sonntags- und Feiertagsarbeit

## **§ 51 Spesen**

Spesen werden nach der Regelung im Anhang 2 ausgerichtet.

## **§ 52 Ferien**

<sup>1</sup> Das Gemeindepersonal, das nicht bloss eine Pauschalentschädigung, ein Sitzungsgeld oder Stundenlohn bezieht, hat Anspruch auf bezahlte Ferien.

<sup>2</sup> Bei Dienstantritt oder Austritt während des Kalenderjahres wird der Ferienanspruch pro rata berechnet.

<sup>3</sup> Die Dauer der Ferien beträgt

- a) 25 Arbeitstage bis und mit Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird;
- b) 23 Arbeitstage vom Beginn des Kalenderjahres, in dem das 21. Altersjahr vollendet wird;
- c) 25 Arbeitstage vom Beginn des Kalenderjahres, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird;
- d) 30 Arbeitstage vom Beginn des Kalenderjahres, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird.

<sup>4</sup> Der Ferienanspruch richtet sich nach der entlöhnten Beschäftigungsdauer.

<sup>5</sup> Abwesenheit infolge Krankheit, Unfall, Militär- und Zivildienst von insgesamt bis zu 3 Monaten Dauer im Jahr haben keine Kürzung des Ferienanspruches zur Folge. Für jeden weiteren vollen oder angebrochenen Arbeitsmonat werden die Ferien um 1/12 des Jahresanspruches gekürzt. Sind die Ferien schon vorher bezogen worden, erfolgt die Kürzung im nächsten Jahr.

<sup>6</sup> Die Festsetzung des Zeitpunktes des Ferienbezuges erfolgt im Einvernehmen mit dem Vorgesetzten. Die Ferien sind im Verlaufe des betreffenden Dienstjahres, spätestens aber bis zum 30. April des folgenden Jahres zu gewähren und zu beziehen.

<sup>7</sup> Der Schulhausabwart hat seine Ferien während den Schulferien zu beziehen.

<sup>8</sup> Für Aushilfen ist der Ferienanspruch in den Entschädigungsansätzen aufgerechnet.

## § 53 Besoldeter Urlaub

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

- bei eigener Hochzeit 3 Tage
- bei Hochzeit eines Verwandten in auf- oder absteigender Linie oder von Geschwistern 1 Tag
- bei Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin 2 Tage
- bei Todesfall in der Familie (Ehegatte, Eltern, Kinder, Lebenspartner) 3 Tage
- bei Todesfall von Geschwistern, Grosseltern, Schwiegereltern oder in Hausgemeinschaft lebenden Verwandten 2 Tage
- bei Teilnahme an Beerdigungen naher Verwandter ½ bis 1 Tag
- bei Wohnungswechsel (max. 1 mal pro Jahr) 1 Tag
- bei Entlassung aus der Armee 1 Tag
- für Leiterkurs und Leiterfunktionen im Rahmen von Jugendarbeit bis 5 Tage pro Jahr

<sup>2</sup> Der Gemeinderat kann auf begründetes Gesuch hin zusätzliche Urlaubstage (max. 3 Tage pro Fall) bewilligen.

## § 54 Unbesoldeter Urlaub

<sup>1</sup> In begründeten Fällen kann der Gemeinderat unbezahlten Urlaub gewähren, sofern der Dienstbetrieb dies erlaubt. Gesuche sind beim Gemeindepräsidenten einzureichen.

## § 55 Feiertage

<sup>1</sup> Als bezahlte Feiertage gelten

Neujahr	Pfingstmontag	Weihnachten
Berchtoldstag	Fronleichnam	Stephanstag
Karfreitag	1. August	31. Dezember, nachmittags
Ostermontag	Maria Himmelfahrt	
1. Mai, nachmittags	Allerheiligen	
Auffahrt	Heiliger Abend, nachmittags	

<sup>2</sup> In die Ferien fallende Feiertage können kompensiert werden.

<sup>3</sup> Fällt ein Feiertag auf einen Samstag oder Sonntag, so kann er nicht kompensiert werden.

<sup>4</sup> Am Vorabend vor eidgenössischen Feiertagen wird der Arbeitsschluss um eine Stunde, spätestens auf 17.00 Uhr, vorverlegt.

## **§ 56 AHV / IV / ALV**

Die Arbeitnehmenden sind nach der Sozialgesetzgebung des Bundes versichert.

## **§ 57 Pensionskasse**

<sup>1</sup> Die Gemeinde versichert die Arbeitnehmenden gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod.

<sup>2</sup> Die Arbeitnehmer werden bei einer anerkannten Pensionskasse versichert. Über die Ausgestaltung dieses Vorsorgewerkes befindet dessen paritätisch zusammengesetzte Verwaltungskommission bestehend aus Arbeitgeber- sowie Arbeitnehmervertretende.

<sup>3</sup> Der Schulleiter kann bei der kantonalen Pensionskasse Solothurn versichert sein.

## **§ 58 Krankheit und Unfall**

<sup>1</sup> Jeder Arbeitnehmer hat auf eigene Kosten 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 Prämie für die obligatorische Berufsunfallversicherung geht zu Lasten der Gemeinde.

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

## **§ 59 Leistungen bei Krankheit, Unfall und Schwangerschaft**

<sup>1</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall hat das definitiv gewählte oder angestellte Gemeindepersonal in den ersten zwölf Monaten Anspruch auf die volle Besoldung, sofern versicherungstechnisch kein Vorbehalt angebracht wird.

Im provisorischen Dienstverhältnis und während der Probezeit gilt der Anspruch auf die volle Besoldung für sechs Monate.

Darüber hinaus besteht Anspruch auf die Versicherungsleistungen.

<sup>2</sup> Liegt Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit vor, kann der Anspruch entsprechend gekürzt werden.

<sup>3</sup> Wird die Leistungsfähigkeit eines Arbeitnehmers durch Krankheit oder Unfall dauernd herabgesetzt, kann der Gemeinderat, gestützt auf ein ärztliches Gutachten des Kassenarztes, die vorzeitige Pensionierung veranlassen.

<sup>4</sup> Während des vollen Besoldungsanspruches fallen zulässige Versicherungsleistungen der Gemeinde zu oder werden mit der Besoldung verrechnet.

<sup>5</sup> Bei schwangerschafts- oder niederkunftsbedingten Absenzen gelten die gleichen Regeln wie bei krankheits- oder unfallbedingten Absenzen nach Absatz 1. Vorbehalten bleibt die Regelung über den Mutterschaftsurlaub.

## **§ 60 Mutterschaftsurlaub**

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

<sup>2</sup> Krankheits-, Unfall-, Urlaubs- oder Ferientage 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.

## **§ 61 Lohnnachgenuss**

<sup>1</sup> Beim Tod eines Arbeitnehmers ist den Erben der Lohn für den laufenden und den folgenden Monat auszurichten.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat kann in Härtefällen Familienangehörigen einer verstorbenen Person, die von ihr finanziell abhängig waren, die Auszahlung von höchstens drei weiteren Monatslöhnen gewähren.

# **IV. Auflösung des Dienstverhältnisses**

## **§ 62 Grundsatz**

Das Dienstverhältnis wird aufgelöst, wenn

- a) die Wahlbehörde das provisorische Beamtenverhältnis kündigt, der Beamte demissioniert oder nicht wiedergewählt wird;
- b) der Angestellte, 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.

## **§ 63 Arbeitszeugnis**

<sup>1</sup> Arbeitnehmer erhalten ein Arbeitszeugnis von der vorgesetzten Stelle, wenn das Dienstverhältnis aufgelöst wird. Es können auch Zwischenzeugnisse verlangt werden.

<sup>2</sup> Das Zeugnis spricht sich aus über Aufgaben, Art, Dauer und Qualität der geleisteten Arbeit, Leistung und persönliches Verhalten.

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

## **§ 64 Demission, Kündigung durch Arbeitnehmer**

<sup>1</sup> Während der Probezeit können Beamte unter Einhaltung einer gegenseitigen einmonatigen Frist und Angestellte unter Einhaltung einer gegenseitigen zweiwöchigen Frist je auf Ende des Monats kündigen.

<sup>2</sup> Definitiv gewählte Beamte gemäss § 5 können unter Einhaltung einer einseitigen sechsmonatlichen Frist demissionieren. Die Demission ist annahmepflichtig.

<sup>3</sup> Definitiv gewählte Angestellte können unter Einhaltung einer gegenseitigen Kündigungsfrist von drei Monaten je auf Ende des Monats kündigen.

## **§ 65 Kündigung durch Arbeitgeber**

<sup>1</sup> Die Wahl- und Anstellungsbehörde kann das provisorische Beamtenverhältnis sowie das Angestelltenverhältnis kündigen. Die Fristen richten sich nach § 64.

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

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

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

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

<sup>2</sup> Die Aufhebung ist Beamten zum voraus spätestens sechs Monate, 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 Dienstverhältnis dahin.

## **§ 67 Auflösung des Lehrverhältnisses**

Über die Auflösung des Lehrverhältnisses entscheidet der Gemeinderat auf Antrag der vorgesetzten Stelle.

## **§ 68 Disziplinarische Entlassung**

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

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

## **§ 69 Nichtwiederwahl**

<sup>1</sup> Ein Beamter kann wegen mangelnder Eignung, ungenügender Leistung oder weil sein Verhalten zu berechtigten Klagen Anlass gibt, nicht wiedergewählt werden.

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

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

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

## **§ 70 Vorzeitiger freiwilliger Rücktritt**

Das Gemeindepersonal kann nach der Regelung der Pensionskasse vorzeitig in den Ruhestand treten.

## **§ 71 Erreichen der Altersgrenze**

<sup>1</sup> Das Anstellungsverhältnis endet mit dem Ende des Monats, in dem der oder die Arbeitnehmende das Alter von 65 Jahren vollendet. Damit ist eine Kündigung nicht mehr notwendig.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat kann das Anstellungsverhältnis der Arbeitnehmenden mit ihrem Einverständnis ausnahmsweise um höchstens 2 Jahre verlängern, wenn ein betriebliches Bedürfnis ausgewiesen wird. Das Anstellungsverhältnis ist jeweils auf 6 Monate befristet.

## **§ 72 Auflösung aus wichtigen Gründen**

<sup>1</sup> Das Dienstverhältnis kann jederzeit von Beamten und 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 Dienstverhältnisses unzumutbar erscheint.

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

## **§ 73 Wegfall der Wählbarkeit**

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

<sup>2</sup> Der Gemeinderat kann das Dienstverhältnis um längstens drei Monate verlängern, wenn es die Umstände rechtfertigen.

## **V. Rechtsmittel**

### **§ 74 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;

## **VI. Übergangs- und Schlussbestimmungen**

### **§ 75 Vollzug**

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

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

<sup>3</sup> Über Ausnahmefälle, welche in der DGO nicht enthalten sind, entscheidet der Gemeinderat.

### **§ 76 Subsidiäres Recht**

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

### **§ 77 Aufhebung bisherigen Rechts**

Mit Inkrafttreten dieser Dienst- und Gehaltsordnung sind die DGO vom 1. Oktober 2005 mit all ihren nachfolgenden Änderungen und alle dieser DGO widersprechenden Bestimmungen aufgehoben.

### **§ 78 Inkrafttreten und Genehmigungsvorbehalt**

Diese DGO tritt, nachdem sie von der Gemeindeversammlung beschlossen und vom Volkswirtschaftsdepartement genehmigt worden ist, auf den 1. Januar 2019 in Kraft.

Von der Gemeindeversammlung der Einwohnergemeinde Kestenholz beschlossen am 21. Juni 2018.

Der Gemeindepräsident:

Sig. Arno Bürgi

Der Gemeindegemeinderat:

Sig. Marco Bürgi

Vom Volkswirtschaftsdepartement genehmigt mit Verfügung vom 12. Juli 2018

Sig. André Grolimund, Chef Amt für Gemeinden