



Dienst- und Gehaltsordnung



Dienst- und Gehaltsordnung

INHALTSVERZEICHNIS

DIENST- UND GEHALTSORDNUNG	1
DIE GEMEINDEVERSAMMLUNG - GESTÜTZT AUF DIE §§ 56 LIT. A UND 121 GEMEINDEGESETZ VOM 16. FEBRUAR 1992 - BESCHLIESST:“	3
1. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	3
§ 1 Ziel	3
§ 2 Zweck und Geltungsbereich.....	3
§ 3 Gemeindepersonal / Dienstverhältnis	3
§ 4 Organisation / Unterstellung.....	3
2. ENTSTEHUNG DES DIENSTVERHÄLTNISES	4
§ 5 Schaffung und Aufhebung von Stellen	4
§ 6 Ausschreibung.....	4
§ 7 Wahl- und Anstellungsverfahren.....	4
3. INHALT DES DIENSTVERHÄLTNISES	5
3.1 PFLICHTEN	5
§ 8 Aufgaben und Grundsätze	5
§ 9 Amtsgelöbnis.....	5
§ 10 Amtspflichten	5
§ 11 Stellvertretungen	5
§ 12 Verantwortlichkeit	5
§ 13 Versicherung.....	5
§ 14 Arbeitszeit	5
§ 15 Überstunden und Überzeit.....	5
§ 16 Absenzen, Arztzeugnis.....	6
§ 17 Wohnsitz	6
§ 18 Dienstwohnung.....	6
§ 19 Amtsgeheimnis.....	6
§ 20 Aussage vor Gericht.....	6
§ 21 Verbot von Annahme von Geschenken.....	6
§ 22 Unvereinbarkeit.....	6
§ 23 Nebenbeschäftigung	6
§ 24 Öffentliche Aemter.....	6
3.2 RECHTE	7
§ 25 Mitsprache und Mitwirkung.....	7
§ 26 Rechtsschutz.....	7
§ 27 Aus-, Fort- und Weiterbildung	7
§ 28 Mitarbeitergespräche	7
3.3 BESOLDUNG UND ENTSCHÄDIGUNG	7
§ 29 Besoldungszusammensetzung	7
§ 30 Verwaltungspersonal.....	7
§ 31 Besoldung Lehrpersonen	7
§ 32 Honorare und Entschädigungen	8
§ 33 Anfangsbesoldung.....	8
§ 34 Lohnanstieg	8
§ 35 Lohnzahlung bei Militär- und Zivilschutzdienst	8
§ 36 Dreizehnter Monatslohn.....	8
§ 37 Kinderzulagen	8
§ 38 Teuerungszulagen.....	8
§ 39 Treueprämien.....	8



§ 40 Funktionszulagen.....	8
§ 41 Pikettdienst.....	8
§ 42 Ueberzeitentschädigung.....	9
§ 43 Spesen.....	9
§ 44 Ferien.....	9
§ 45 Urlaub.....	10
§ 46 AHV/IV/ALV.....	10
§ 47 Pensionskasse (Berufliche Vorsorge).....	10
§ 48 Krankheit und Unfall.....	11
§ 49 Leistungen bei Krankheit, Unfall und Schwangerschaft.....	11
§ 50 Mutterschaftsurlaub.....	11
§ 51 Besoldungsnachgenuss.....	11
4. AUFLÖSUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSSES.....	12
§ 52 Grundsatz.....	12
§ 53 Arbeitszeugnis.....	12
§ 54 Demission, Kündigung durch Arbeitnehmer.....	12
§ 55 Kündigung durch Arbeitgeber.....	12
§ 56 Auflösung wegen Aufhebung der Stelle.....	12
§ 57 Disziplinarische Entlassung.....	12
§ 58 Nichtweiterbeschäftigung Angestellte.....	12
§ 59 Vorzeitiger Rücktritt.....	12
§ 61 Auflösung aus wichtigen Gründen.....	13
§ 62 Wegfall der Wählbarkeit.....	13
5. LEHRPERSONEN.....	14
§ 63 Begriff.....	14
§ 64 Schulgesetzgebung.....	14
§ 65 Pflichtstundenzahl.....	14
§ 66 Besoldung.....	14
§ 67 Pensionskasse.....	14
§ 68 Krankheit und Unfall.....	14
§ 69 Ergänzendes Recht.....	14
6. RECHTSMITTEL.....	14
§ 70 Rechtsmittel.....	14
7. SCHLUSSBESTIMMUNGEN.....	15
§ 71 Vollzug.....	15
§ 72 Subsidiäres Recht.....	15
§ 73 Aufhebung bisherigen Rechts.....	15
§ 74 Inkrafttreten und Genehmigungsverbehalt.....	15
H ANHANG 1: ORGANIGRAMM EINWOHNERGEMEINDE BREITENBACH.....	16
ANHANG 2: HONORARE UND ENTSCHÄDIGUNGEN.....	16

Die Gemeindeversammlung - gestützt auf die §§ 56 lit. a und 121 Gemeindegesetz vom 16. Februar 1992 - beschliesst:“

1. Allgemeine Bestimmungen

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

Allgemeines

¹Gemeindeversammlung und Gemeinderat sorgen dafür, dass

§ 1 Ziel

- 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.

¹Die Dienst- und Gehaltsordnung der Einwohnergemeinde Breitenbach regelt das Dienstverhältnis des Gemeindepersonals.

§ 2 Zweck und Geltungsbereich

²Die Dienst- und Gehaltsordnung (DGO) gilt für alle im Dienst der Einwohnergemeinde Breitenbach (Gemeinde) stehenden Arbeitnehmer (Gemeindepersonal).

³Soweit für Lehrpersonen von Primarschule und Kindergarten keine kantonalen Bestimmungen vorgehen, ist die DGO anzuwenden.

⁴Bei Institutionen und Zweckverbänden, die von der Gemeinde maßgeblich subventioniert werden, soll nach Möglichkeit mit dem Subventionsentscheid die sinngemäße Anwendung der DGO zur Pflicht gemacht werden.

⁵Für Teilzeitbeschäftigte gelten die Regelungen grundsätzlich analog und die Leistungen werden im Verhältnis zur Arbeitszeit des vollen Arbeitspensums ausgerichtet.

⁶Auf die Mitarbeit des Gemeinderates und sämtlicher Kommissionen sowie im Nebenamt Beschäftigter findet dieses Reglement sinngemäß Anwendung.

¹Der Begriff Gemeindepersonal umfasst alle im Dienst der Einwohnergemeinde stehenden Angestellten.

§ 3 Gemeindepersonal / Dienstverhältnis

¹Die Gemeindeangestellten unterstehen in fachlicher Hinsicht den jeweiligen Vorgesetzten und in personeller Hinsicht dem Leiter der Gemeindeverwaltung.

§ 4 Organisation / Unterstellung

²Die Organisation der Gemeindeverwaltung ist im Organigramm (Anhang 1) aufgeführt.



2. Entstehung des Dienstverhältnisses

¹Die Schaffung von neuen Stellen erfolgt durch die Gemeindeversammlung. Der Vollzug obliegt dem Gemeinderat.

§ 5 Schaffung und Aufhebung von Stellen

²Für die Aufhebung bestehender Stellen für Verwaltungs- und Betriebsangestellte ist der Gemeinderat zuständig.

³Über die Errichtung und Aufhebung von Aushilfs- und Lehrstellen entscheidet der Gemeinderat.

¹Jede neu geschaffene oder freiwerdende Stelle ist auszuschreiben, sofern sie nicht verwaltungsintern besetzt werden kann.

§ 6 Ausschreibung

²Bei der Ausschreibung wird eine mindestens 10tägige Anmeldefrist gesetzt.

³Genügt das Ergebnis der Ausschreibung nicht, kann die Gemeindeverwaltung eine weitere Ausschreibung tätigen.

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

⁵Vorbehalten bleiben die besonderen gesetzlichen Regelungen, insbesondere Urnenwahlen und die Anstellung der Schulleitung. Für die Anstellung von Lehrpersonen gelten die Bestimmungen der kantonalen Schulgesetzgebung.

¹Der Gemeinderat wählt Angestellte sowie das übrige Gemeindepersonal und besetzt die zulässigen Stellen.

§ 7 Wahl- und Anstellungsverfahren

²Angestellte sind auf unbestimmte Zeit gewählt. Das Dienstverhältnis ist öffentlich-rechtlich. Für die Angestellten gelten die ersten drei Monate als Probezeit.

³Aushilfsweise und befristete Arbeitsverhältnisse sowie Lehrverhältnisse können privatrechtlich ausgestaltet werden. Die Gesamtverantwortung obliegt dem Leiter der Gemeindeverwaltung.

⁴Der Gemeinderat wählt die Schulleitung

3. Inhalt des Dienstverhältnisses

3.1 Pflichten

¹Die Angestellten nehmen die Aufgaben wahr, die ihnen nach Verfassung, Gesetz, DGO und Pflichtenheft zukommen.

§ 8 Aufgaben und Grundsätze

²Sie üben ihre Aufgaben im öffentlichen Interesse nach den Grundsätzen der Gesetzmäßigkeit, der Rechtsgleichheit und der Verhältnismäßigkeit aus.

³Sie wahren die schutzwürdigen öffentlichen und privaten Interessen und wägen sie gegeneinander ab.

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

⁵Sie sind der Bevölkerung im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches mit Auskünften und Ratschlägen behilflich.

Das Amtsgelöbnis richtet sich nach den Vorschriften des Gemeindegesetzes.

§ 9 Amtsgelöbnis

¹Das Gemeindepersonal ist verpflichtet, seine dienstlichen Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen und sich über den Wissensstand ihres Fachgebietes auf dem Laufenden zu halten.

§ 10 Amtspflichten

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

¹Die Stellvertretung ist in den Stellenbeschreibungen geregelt.

§ 11 Stellvertretungen

²In besonderen Fällen (z.B. bei starker Mehrbelastung) entscheidet der Gemeinderat über Entlastung, allfällige Entschädigung oder Kompensation.

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

§ 12 Verantwortlichkeit

¹Die Gemeinde schließt für allfällige Schadenersatzansprüche eine Haftpflichtversicherung ab.

§ 13 Versicherung

²Die Versicherungsprämie übernimmt die Gemeinde.

¹Der Gemeinderat bestimmt die wöchentliche Arbeitszeit gemäß separatem Arbeitszeitreglement für Betriebs- und Verwaltungsangestellte.

§ 14 Arbeitszeit

²Die Arbeitszeit der Verwaltungsangestellten richtet sich nach dem Reglement über die gleitende Arbeitszeit.

³Das Pflichtpensum der Lehrpersonen richtet sich nach den kantonalen Vorschriften.

¹Bei außerordentlicher Geschäftslast kann der Gemeinderat die Arbeitszeit vorübergehend verlängern oder die vorgesetzte Stelle kann Überzeit anordnen.

§ 15 Überstunden und Überzeit

²Für den Werkdienst ist bei außerordentlichen Ereignissen der Arbeitseinsatz zu jeder Zeit Pflicht (z.B. Winterdienst, Wasserleitungsbrüche und Katastropheneinsätze).



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

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

Das Gemeindepersonal kann bei der Wahl oder nach einer Neuorganisation verpflichtet werden, eine Dienstwohnung zu beziehen.

¹Das 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.

²Diese Verpflichtung bleibt nach Auflösung des Dienstverhältnisses bestehen.

³Das Amtsgeheimnis gilt auch für die Mitarbeit in nebenamtlichen Fachgremien.

¹Das Gemeindepersonal darf sich vor Gericht über Angelegenheiten, die ihm auf Grund seiner dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangt sind, nur mit der Ermächtigung des Gemeinderates äußern.

²Die Ermächtigung ist zu verweigern, wenn wichtige öffentliche Interessen dies rechtfertigen.

³Das gleiche gilt für gerichtliche Aufforderungen zur Edition von Verwaltungsakten.

⁴Die Spezialgesetzgebung bleibt vorbehalten.

¹Dem Gemeindepersonal ist es untersagt, für amtliche Verrichtungen Geschenke oder andere Vorteile anzunehmen.

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

¹Die 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.

²Der Gemeinderat kann in begründeten Fällen Ausnahmen bewilligen.

¹Die 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.

²Nebenbeschäftigungen sind dem Gemeinderat zur Bewilligung zu unterbreiten. Der Gemeinderat entscheidet über Ausnahmen.

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

²Die Bewilligung kann mit Auflagen oder Bedingungen verbunden werden.

§ 16 Absenzen, Arztzeugnis

§ 17 Wohnsitz

§ 18 Dienstwohnung

§ 19 Amtsgeheimnis

§ 20 Aussage vor Gericht

§ 21 Verbot von Annahme von Geschenken

§ 22 Unvereinbarkeit

§ 23 Nebenbeschäftigung

§ 24 Öffentliche Aemter

3.2 Rechte

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

§ 25 Mitsprache und Mitwirkung

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

§ 26 Rechtsschutz

¹Das Gemeindepersonal wird angehalten, sich beruflich weiterzubilden. Der Gemeinderat fördert und unterstützt die Weiterbildung des Gemeindepersonals.

§ 27 Aus-, Fort- und Weiterbildung

²Die Gesuche sind vor Kursbeginn dem Leiter der Gemeindeverwaltung zur Genehmigung einzureichen.

³Das Gemeindepersonal kann vom Gemeinderat zum Besuch von Kursen, Seminaren und Vorträgen, die der Weiterbildung dienen, verpflichtet werden. Diese Kosten werden durch die Gemeinde übernommen.

⁴An die Kosten von Weiterbildungskursen des Gemeindepersonals können – soweit solche Kurse im Interesse der Gemeinde liegen – auf Gesuch hin angemessene Beiträge ausgerichtet werden.

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 sowie Führungsverhalten. Zusätzlich werden die Ausbildungs- und Entwicklungsplanungen sowie Massnahmen und Ziele für die nächste Beurteilungsperiode festgehalten.

§ 28 Mitarbeitergespräche

3.3 Besoldung und Entschädigung

Die Besoldung der Arbeitnehmer setzt sich wie folgt zusammen:

§ 29 Besoldungszusammensetzung

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

¹Die Mindest- und Höchstansätze der Jahres-Grundbesoldungen richten sich nach den Personalreglement.

§ 30 Verwaltungspersonal

²Die Besoldung wird monatlich ausgerichtet.

³Das Gemeindepersonal wird gemäss Personalreglement besoldet.

¹Die Besoldungen der Lehrpersonen und Kindergartenlehrpersonen richten sich nach dem kantonalen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) vom 1. Januar 2005.

§ 31 Besoldung Lehrpersonen

²Die Regelung der Zusatzstunden richtet sich nach dem kantonalen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) vom 1. Januar 2005.



¹Honorare und Entschädigungen für nebenamtliche Funktionen (Pauschalen, Sitzungsgelder) richten sich nach der Regelung in Anhang 2 (Honorare und Entschädigungen).

§ 32 Honorare und Entschädigungen

²Die Gehälter des Gemeinderates werden durch die Gemeindeversammlung festgelegt.

Der Leiter der Gemeindeverwaltung legt die Anfangsbesoldung in Übereinstimmung mit dem Ressortverantwortlichen Personal fest. Er berücksichtigt dabei den Ausbildungs- und Erfahrungswert.

§ 33 Anfangsbesoldung

¹Der Gemeinderat entscheidet jährlich über die Entwicklung der Gesamtlohnsumme. Der Leiter der Gemeindeverwaltung zeichnet in Übereinstimmung mit dem Gemeindepräsidenten für die individuellen Lohnanstiege verantwortlich. Sie berücksichtigen dabei Leistung, Eignung, Dienstjahre und Verhalten aufgrund des jährlichen Beurteilungsgespräches.

§ 34 Lohnanstieg

Der Lohnanspruch bei Militär- und Zivildienst richtet sich nach § 186ff des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) des Kantons Solothurn vom 1.1.2005.

§ 35 Lohnzahlung bei Militär- und Zivildienst

¹Das Gemeindepersonal hat Anspruch auf den 13. Monatslohn.

§ 36 Dreizehnter Monatslohn

²Er wird jeweils im Dezember ausbezahlt.

Die Kinderzulagen werden nach dem Sozialgesetz vom 31.1.2007 ausgerichtet.

§ 37 Kinderzulagen

Die Besoldungen werden jährlich auf 1. Januar der Teuerung angepasst. Ist die Teuerung höher als 5 %, entscheidet die Gemeindeversammlung. Ist sie tiefer als 5 %, entscheidet der Gemeinderat, in welcher Höhe die Teuerung lohnklassenunabhängig ausgeglichen werden soll.

§ 38 Teuerungszulagen

¹Das Gemeindepersonal erhält nach vollendetem 10. bei der Gemeinde geleistetem Dienstjahr erstmals und danach alle fünf Jahre eine Treueprämie.

§ 39 Treueprämien

²Die Höhe der Treueprämie ist wie folgt gestaffelt:
10. und 15. Dienstjahr 1/2 Monatslohn
20. und danach alle 5 Dienstjahre 1 Monatslohn

³Als Basis für die Berechnung gilt der Durchschnittslohn der letzten 4 Dienstjahre. Die Treueprämie kann ganz oder teilweise als Ferien bezogen werden.

⁴Für die Lehrpersonen gilt der Gesamtarbeitsvertrag vom 1. Januar 2005.

¹Erfüllt der Mitarbeiter vorübergehend regelmäßig eine höherwertige Arbeit, kann der Gemeinderat nach bestimmter Zeit eine befristete Funktionszulage gewähren.

§ 40 Funktionszulagen

¹Regelmässiger Pikettdienst wird vom Gemeinderat mit Freizeit oder einer besonderen Zulage entschädigt.

§ 41 Pikettdienst



¹Verwaltungsangestellte haben nach dem Reglement über die gleitende Arbeitszeit keine Überzeit.

§ 42 Ueberzeit- entschädigung

²Bei den Betriebsangestellten gelten - sofern diese Dienstleistungen nicht bereits zum ordentlichen Pflichtenheft gehören oder in der Besoldung nicht bereits berücksichtigt sind – folgende Zuschläge auf dem Stundenlohn:

- a) 25 % Montag bis Freitag nach 20.00 bis 06.00 Uhr;
- b) 25 % bei Samstagsarbeit von 00.00 bis 24.00 Uhr;
- c) 50 % bei Sonntagsarbeit von 00.00 bis 24.00 Uhr;

³Die Überzeit (ohne Zuschlag) wird als Freizeit kompensiert. Der Zuschlag wird zum aktuellen Stundenlohn, aufgrund einer jährlichen Abrechnung vergütet.

Die Spesen werden nach der Regelung in Anhang 2 (Honorare und Entschädigungen) ausgerichtet.

§ 43 Spesen

¹Das Gemeindepersonal hat Anspruch auf bezahlte Ferien. Bei Dienstantritt oder Austritt während des Kalenderjahres wird der Ferienanspruch pro rata berechnet.

§ 44 Ferien

²Das Gemeindepersonal mit Temporäranstellung oder mit Pauschalentschädigung hat grundsätzlich keinen Ferienanspruch. In dem Salär sind sämtliche Entschädigungen wie Anteil 13. Monatslohn, Ferien, Feiertage sowie sämtliche Zulagen enthalten.

³Die Dauer der Ferien beträgt

- a) 5 Wochen bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird
- b) 4 Wochen vom Beginn des Kalenderjahres, in dem das 21. Altersjahr vollendet wird
- c) 5 Wochen vom Beginn des Kalenderjahres, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird
- d) 6 Wochen vom Beginn des Kalenderjahres, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird.

⁴Mit der wöchentlichen Arbeitszeit von 43 Stunden haben die Verwaltungsangestellten in allen Alterskategorien 1 Woche Kompensationsmöglichkeit.

⁵Das Gemeindepersonal hat seinen Ferienanspruch im betreffenden Kalenderjahr zu beziehen. Maximal fünf Tage können ins folgende Jahr übertragen werden, sind aber bis spätestens Ende April zu beziehen. Auf Gesuch hin kann der Leiter der Gemeindeverwaltung Ausnahmegewilligungen erteilen.



¹Während der ordentlichen Arbeitszeit ist den Arbeitnehmern in folgenden Fällen besoldeter Urlaub zu gewähren.

- | | |
|---|------------|
| a) eigene Hochzeit | 3 Tage |
| b) Hochzeit eines Verwandten in auf oder absteigender Linie oder eines Geschwisters | 1 Tag |
| c) dem 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) Waffen- oder Kleiderinspektion | 1 Tag |
| h) Leiterkurs und Leiterfunktion im Rahmen von Jugendarbeit | bis 5 Tage |

§ 45 Urlaub

²Bei dringlichen familiären Verpflichtungen kann der Gemeinderat weitere besoldete Urlaubstage bewilligen.

³Der Gemeinderat kann ferner auf begründetes Gesuch hin außer dem ordentlichen Ferien- und Urlaubsanspruch einen bezahlten oder unbezahlten außerordentlichen Urlaub gewähren.

⁴Ist 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 Zwöftel 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.

Die Arbeitnehmer sind nach der Sozialgesetzgebung des Bundes versichert.

§ 46 AHV/IV/ALV

¹Die Gemeinde versichert die Arbeitnehmer gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod.

§ 47 Pensionskasse (Berufliche Vorsorge)

²Die Arbeitnehmer sind bei der staatlichen Pensionskasse versichert.

³Die Pensionierung orientiert sich für das Gemeindepersonal sowie Lehrpersonen an der statutarischen Regelung. Die AHV-Ersatzrente, gemäß §43 PKS-Statuten, beträgt 90% der maximalen, einfachen AHV-Altersrente.

⁴Die AHV-Ersatzrente beträgt 90% der maximalen, einfachen AHV-Altersrente. Die Rente wird während max. 2 Jahren, längstens bis zum Einsetzen der AHV-Rentenleistung ausbezahlt.

⁵Die Finanzierung erfolgt unter Berücksichtigung der Dienstjahre wie folgt:

- bis zum vollendeten 10. Dienstjahr: $\frac{1}{2}$ Arbeitgeber und $\frac{1}{2}$ durch Arbeitnehmer
- 11. bis zum vollendeten 15. Dienstjahr: $\frac{3}{4}$ Arbeitgeber und $\frac{1}{4}$ durch Arbeitnehmer
- ab 16. Dienstjahr volle AHV-Ersatzrente durch Arbeitgeber



¹Jeder Arbeitnehmer hat eine Krankenversicherung abzuschließen.

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

³Die Gemeinde schließt für die Arbeitnehmer eine Krankentaggeldversicherung ab.

⁴Die Prämien für die Berufsunfallversicherung trägt die Gemeinde.

⁵Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung sind zur Hälfte durch die Arbeitnehmer und zur Hälfte durch den Arbeitgeber zu tragen.

⁶Die Prämien für die Krankentaggeldversicherung werden wie folgt aufgeteilt:

- Gemeindeangestellte: 1/2 Prämie durch Arbeitnehmer und 1/2 Prämie durch Arbeitgeber
- Lehrpersonen: alle Bestimmungen richten sich nach dem GAV für das Solothurner Staatspersonal.

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

²Im provisorischen Dienstverhältnis und während der Probezeit besteht ein Anspruch während den ersten sechs Monate auf die volle Besoldung.

³Liegt Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit vor, kann der Anspruch entsprechend gekürzt werden.

⁴Zulässige Versicherungsleistungen fallen der Gemeinde zu oder werden mit der Besoldung verrechnet.

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.

¹Eine Mitarbeiterin hat Anspruch auf 16 Wochen besoldeten Mutterschaftsurlaub, der in der Regel nach der Niederkunft zu beziehen ist.

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

³Wird das Arbeitsverhältnis nach der Niederkunft nicht fortgesetzt, erlischt das Arbeitsverhältnis nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes.

¹Beim Tod eines Angestellten oder eines Angestellten ist dem Ehepartner oder den unterstützungsbedürftigen Familienangehörigen die Besoldung für den laufenden und den folgenden Monat auszurichten.

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

§ 48 Krankheit und Unfall

§ 49 Leistungen bei Krankheit, Unfall und Schwangerschaft

§ 50 Mutterschaftsurlaub

§ 51 Besoldungsnachgenuss

4. Auflösung des Dienstverhältnisses

¹Das Dienstverhältnis wird aufgelöst, wenn

- a) der Angestellte 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.

§ 52 Grundsatz

¹Arbeitnehmer erhalten ein vom direkten Vorgesetzten unterzeichnetes Arbeitszeugnis, wenn das Dienstverhältnis aufgelöst wird.

§ 53 Arbeitszeugnis

²Das Zeugnis spricht sich aus über Aufgaben, Art, Dauer und Qualifikation der geleisteten Arbeit, Leistung und persönliches Verhalten.

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

¹Definitiv gewählte Angestellte können unter Einhaltung der im Arbeitsvertrag genannten Kündigungsfrist auf Ende des Monats kündigen.

**§ 54 Demission,
Kündigung durch
Arbeitnehmer**

²Wer im probeweisen Angestelltenverhältnis steht, kann unter Einhaltung einer gegenseitigen zweiwöchigen Frist kündigen.

¹Der Leiter der Gemeindeverwaltung kann das Angestelltenverhältnis in Übereinstimmung mit dem Gemeindepräsidenten kündigen. Die Fristen richten sich nach § 54.

**§ 55 Kündigung durch
Arbeitgeber**

²Die Kündigungsbeschränkungen und die Kündigungen zulässiger privatrechtlicher Anstellungsverhältnisse richten sich nach dem Obligationenrecht.

¹Wird eine Stelle aufgehoben, fällt das Dienstverhältnis grundsätzlich dahin.

**§ 56 Auflösung wegen
Aufhebung der Stelle**

²Die Aufhebung ist Angestellten zum Voraus drei Monate 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 Dienstverhältnis dahin.

¹Die disziplinarische Entlassung richtet sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz

**§ 57 Disziplinarische
Entlassung**

²Disziplinarbehörde ist in jedem Fall der Gemeinderat.

¹Ein Angestellter kann wegen mangelnder Eignung oder Leistungsfähigkeit oder weil das Verhalten zu berechtigten Klagen Anlass gibt, nicht weiterbeschäftigt werden.

**§ 58
Nichtweiterbeschäftigung
Angestellte**

²Dazu ist in der Regel zuvor eine Ermahnung auszusprechen;

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

**§ 59 Vorzeitiger
Rücktritt**

Das Dienstverhältnis des Gemeindepersonals und Lehrpersonen endet, wenn das für Frau und Mann gleiche Pensionierungsalter von 63 1/2 Jahren erreicht ist.

**§ 60 Erreichen der
Altersgrenze**



¹Das Dienstverhältnis kann jederzeit von Angestellten sowie von der Gemeinde aus wichtigen Gründen mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden.

§ 61 Auflösung aus wichtigen Gründen

²Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unzumutbar erscheint.

³Will die Gemeinde das Dienstverhältnis von Angestellten auflösen, richtet sich das Verfahren sinngemäß nach demjenigen für eine disziplinarische Entlassung.

Fällt die Wählbarkeit dahin, gilt das Dienstverhältnis mit sofortiger Wirkung als aufgelöst.

§ 62 Wegfall der Wählbarkeit

²Der Gemeinderat kann das Dienstverhältnis um längstens sechs Monate verlängern, wenn es die Umstände rechtfertigen.

5. Lehrpersonen

Als Lehrpersonen im Sinne dieser DGO gelten

- a) Kindergärtner
- b) Lehrer an den Primar und Einführungs-klassen,
- c) Lehrer an den Kleinklassen
- d) Lehrer an der Heilpädagogischen Sonderschule HPS
- e) alle Lehrer an den gemeindeeigenen Schulen, die von einer Behörde befristet oder unbefristet angestellt worden sind.

§ 63 Begriff

Für die Lehrpersonen gilt der kantonale Gesamtarbeitsvertrag vom 1. Januar 2005.

**§ 64 Schulgesetz-
gebung**

Die Pflichtstundenzahl richtet sich nach der kantonalen Schulgesetzgebung.

**§ 65
Pflichtstundenzahl**

Besoldung, Teuerungszulage, Kinderzulage und Dienstalterszulage richten sich nach den Bestimmungen des kantonalen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) vom 1. Januar 2005.

§ 66 Besoldung

Die Lehrpersonen sind bei der staatlichen Pensionskasse versichert.

§ 67 Pensionskasse

Die Gemeinde versichert die Lehrpersonen gemäss § 49 dieser DGO.

**§ 68 Krankheit und
Unfall**

Als ergänzendes Recht gelten die kantonale Schulgesetzgebung und die Gemeindeordnung der Einwohnergemeinde.

**§ 69 Ergänzendes
Recht**

6. Rechtsmittel

¹Beschlüsse des Gemeinderates über die administrative und disziplinarische Entlassung, sowie über Disziplinar-massnahmen, und Nichtwiederwahlen von Angestellten, die nicht von der Gemeindeversammlung, oder an der Urne gefasst werden, können innert 10 Tagen beim Departement des Innern mit Beschwerde angefochten werden.

§ 70 Rechtsmittel

²Wird Angestellten vom Gemeinderat gekündigt, kann der Beschluss innert 10 Tagen beim Regierungsrat angefochten werden.



7. Schlussbestimmungen

¹Der Gemeinderat vollzieht die DGO.

²Er kann im Rahmen dieser DGO die Aufgaben und die Ausführung konkretisieren.

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

Mit Inkrafttreten dieser Dienst- und Gehaltsordnung sind die DGO vom 11. Dezember 2006 mit all ihren Änderungen und alle dieser DGO widersprechenden Bestimmungen aufgehoben.

Diese DGO tritt, nachdem sie von der Gemeindeversammlung beschlossen und vom Volkswirtschaftsdepartement genehmigt worden ist, auf den *1. Januar 2010 in Kraft*.

§ 71 Vollzug

§ 72 Subsidiäres Recht

§ 73 Aufhebung bisherigen Rechts

§ 74 Inkrafttreten und Genehmigungsvorbehalt

- **Von der Gemeindeversammlung der Einwohnergemeinde Breitenbach beschlossen am 7. Dezember 2009.**

Der Gemeindepräsident:

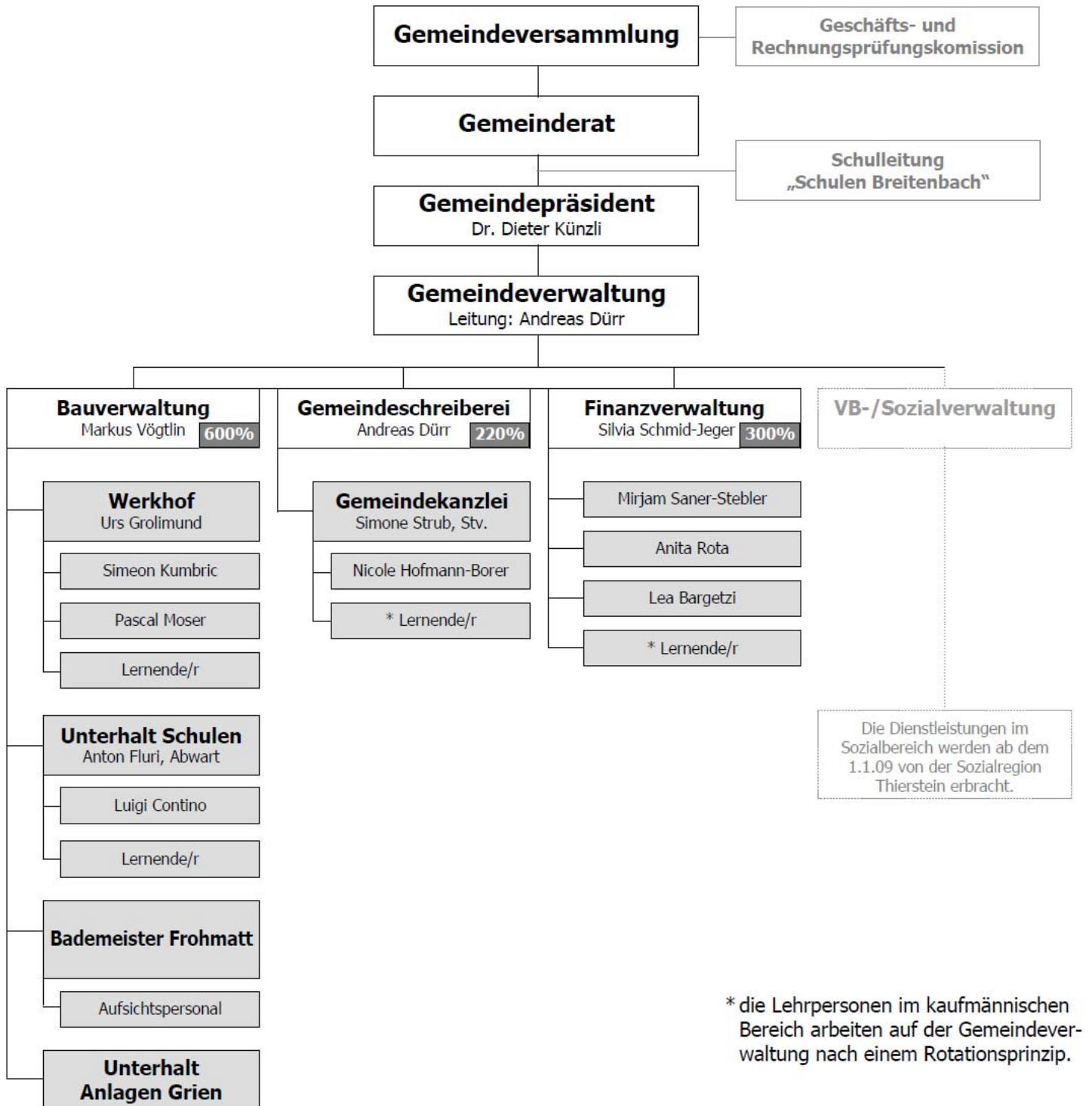
Der Gemeindeschreiber:

Dieter Künzli

Andreas Dürr

Genehmigt durch das Volkswirtschaftsdepartement des Kantons Solothurn mit Verfügung vom 4. Februar 2010.

Anhang 1: Organigramm Einwohnergemeinde Breitenbach



Anhang 2: Honorare und Entschädigungen

Ab 1.1.2005

Gehälter Gemeinderat

Gemeindepräsident

gleichbleibend

13'000.-

Gemeindevizepräsident

8'000.-

Gemeinderäte

6'000.-

Gehälter nebenamtliche Funktionäre

Friedensrichter

gleichbleibend

500.--

Betreuer Asylbewerber

500.-

Erhebungsverantwortlicher der Landwirtschaft

500.-

Dorfweibel pro adressierter Umgang

500.--

Dorfweibel pro unadressierter Umgang

400.--

Gehälter Kommissionen

Fachkommissionen

Präsident
Mitglieder

gleichbleibend

500.-

30.-/60.- Sitzung

Baukommission

Präsident

2'000.--

Planungskommission

Präsident
Aktuar

1'500.-

500.--

GRPK/Finanzkommission

Präsident
Aktuar

1'500.--

500.--

Wasserkommission

Präsident
Aktuar

1'500.--

500.--

Wahlbüro

Präsident
Mitglieder

500.--

25.-/h

Umweltkommission

Präsident
Aktuar

1'500.-

500.-

Feuerwehrkommission

Präsident
Aktuar
Honorierung Chargierte

500.-

300.-

Gesamtbetrag
jährlich durch den
Gemeinderat zu
bewilligen.

Feuerwehrsold

22.-/h

**Ab 1.1.2005****Sitzungs- und Taggelder***(Sitzungsgeld bis 2 1/2 Stunden)*

Gemeinderat		30.-/60.-
Kommissionen		30.-/60.-
Spezialkommissionen, sofern von der Gemeinde bezahlt		50.- pro Sitzung/Präsident doppeltes Sitzungsgeld
Taggeld		120.--
Halbtaggeld		60.-
Post- und Bahn 2. KL		Effektiv
KM-Entschädigung		-.60
Übernachtung		Effektiv
Repräsentationspflichten		Effektiv ohne Taggeld
Auswärtige Verpflegung		Effektiv ohne Taggeld
Stundenlöhne		
Teilzeitangestellte		25.-- bis 30.-- Stufe B 30.-- bis 35.-- Stufe A
Verrechnete Dienstleistungen Bademeister		90.- Wird jährlich vom GR festgelegt
Lehrschwimmbecken	Aufsicht pro Abend	45.-
Betreuer Asylbewerber Raumpfleger		25.- Wird jährlich vom GR festgelegt
Grossreinigung (Schulhäuser)		Wird jährlich vom GR festgelegt
Einsatz Jugendliche (bis 18 Jahre)***		Wird jährlich vom GR festgelegt
Markthelfer		Wird jährlich vom GR festgelegt
Abwart Grien	Intern Extern	120.-/Anlass 120.-
Abwarte Grien: außerordentliche Aufwendungen Wartezeiten sind durch die Pauschale abgegolten.		55.-/Stunde; kleinste Einheit 1/2 Stunde

In den Stundenansätzen sind sämtliche Entschädigungen wie Anteil 13. Monatslohn, Ferien, Feiertage sowie sämtliche Zulagen enthalten.



Gemäss Entscheid Gemeindeversammlung vom 7. Dezember 2009

Dr. Dieter Künzli
Gemeindepräsident

Andreas Dürr
Gemeindeschreiber