Dienst- und Gehaltsordnung (DGO)

der Einwohnergemeinde Kleinlützel

Inhalt

- Reglement
- Anhang 1 - 4

Die Gemeindeversammlung der Einwohnergemeinde Kleinlützel

- gestützt auf §§ 56 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 eine 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 Dienst- und Gehaltsordnung der Gemeinde Kleinlützel (DGO) regelt das Dienstverhältnis des Gemeindepersonals. Sie gilt für alle im Dienst der Gemeinde stehenden Arbeitnehmer.

[2]Für die Lehrpersonen der Primarschule und des Kindergartens gilt der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) des Kantons Solothurn vom 25.10.2004.

[3]Für Behördenmitglieder und die nebenamtlichen Funktionäre findet die DGO sinngemäss Anwendung.

[4]Für Teilzeitbeschäftigte gelten die Regelungen grundsätzlich analog und die Leistungen werden im Verhältnis zur Arbeitszeit ausgerichtet.

1.3. Schaffung und Aufhebung von Stellen

§ 3 [1]Die Gemeindeversammlung beschliesst den Stellenplan.

[2]Über die Errichtung und Aufhebung von Aushilfs- und Lehrstellen entscheidet der Gemeinderat.

[3]Der Gemeinderat ist berechtigt, für besondere Aufgaben Fach- oder Spezialkommissionen zu ernennen.

1.4. Dienstverhältnis

§ 4 [1]Das Dienstverhältnis ist grundsätzlich öffentlich-rechtlich.

[2]Beamte und Beamtinnen werden auf Amtsdauer, Angestellte auf bestimmte oder unbestimmte Zeit gewählt.

[3]Die Dienstverhältnisse der aushilfsweise, vorübergehend und teilzeitbe-

schäftigten Arbeitskräfte, deren Pensum unter 30 % liegt sowie Lehrverhältnisse können privatrechtlich geregelt werden.

§ 5 [1]Der Begriff Gemeindepersonal umfasst alle kommunalen Beamten, Beamtinnen und Angestellten. 1.5. Gemeindepersonal

[2]Beamte oder Beamtinnen sind die in § 31 der Gemeindeordnung genannten Funktionen, namentlich:

- Gemeindepräsident
- Vizepräsident des Gemeinderates
- Friedensrichter

[3]Angestellte sind alle übrigen von der Gemeinde angestellten Personen.

§ 6 Nebenamtliche Funktionäre sind alle vom Gemeinderat auf Amtsdauer gewählten nebenamtlichen Inhaber oder Inhaberinnen von öffentlichen Ämtern. 1.6. Nebenamtliche Funktionäre

§ 7 Behördenmitglieder sind: 1.7. Behördenmitglieder

a) die Mitglieder des Gemeinderates
b) die Mitglieder der an der Urne oder vom Gemeinderat gewählten Kommissionen.

§ 8 [1]Der Gemeindepräsident oder die Gemeindepräsidentin ist dem Gemeindepersonal dienstrechtlich direkt vorgesetzt. 1.8. Unterstellung

[2]Die Ressortverantwortlichen, der Gemeinderat und die Kommissionen sind in ihrem Verantwortungsbereich dem Gemeindepersonal weisungsbefugt.

§ 9 [1]Die Vorschriften der DGO gelten in gleicher Weise für Mann und Frau. 1.9. Gleiche Rechte 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

§ 10 [1]Jede neugeschaffene oder freiwerdende Stelle ist auszuschreiben, sofern sie nicht verwaltungsintern besetzt werden kann. 2.1. Ausschreibung

[2]Für die Ausschreibung der Stelle wird mindestens eine 10-tägige Anmeldefrist gesetzt.

[3]Genügt das Ergebnis der Ausschreibung nicht, kann die Anstellungsbehörde eine weitere Ausschreibung anordnen.

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

[5]Vorbehalten bleiben besondere gesetzliche Regelungen.

§ 11 Wählbar sind: 2.2. Wählbarkeit

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

§ 12 [1]Der Gemeinderat erlässt die für die einzelnen Stellen erforderlichen Anstellungsvoraussetzungen gestützt auf die Pflichtenhefte und die Anforderungsprofile. 2.3. Anstellungserfordernisse

[2]Die Anstellungserfordernisse der besonderen Gesetzgebung bleiben vorbehalten.

[3] Die Anstellungserfordernisse sind in den Ausschreibungen bekannt zu geben.

§ 13 [1]Niemand hat einen Anspruch, in ein öffentliches Dienstverhältnis gewählt zu werden; die Wahlbehörde wählt aufgrund der Fähigkeiten und Eignung. 2.4. Wahlbehörde

[2]Der Urnenwahl unterliegen

a) die Mitglieder des Gemeinderates;
b) die Mitglieder der Rechnungsprüfungskommission;
c) der Gemeindepräsident oder die Gemeindepräsidentin und der Vize-Gemeindepräsident oder die Vize-Gemeindepräsidentin.

[3]Der Gemeinderat wählt:

d) die Mitglieder der übrigen Kommissionen;
e) alle übrigen Gemeindeangestellten, Beamte und Beamtinnen und nebenamtlichen Funktionäre
f) die Schulleitung

[4]Der Gemeinderat besetzt die privatrechtlichen Stellen.

§ 14 [1]Für Angestellte gelten die ersten drei Monate als Probezeit. 2.5. Probezeit

[2] Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht kann die Probezeit entsprechend verlängert werden.

§ 15 Nach Ablauf der Probezeit gelten die Angestellten als definitiv angestellt, sofern die Gemeinde das Dienstverhältnis nicht auflöst. 2.6. Definitive Anstellung

§ 16 [1]Verwandte in auf- und absteigender Linie und Eheleute sowie durch eingetragene Partnerschaft verbundene Personen dürfen nicht in einem direkten Unter- oder Überordnungsverhältnis oder im gleichen Dienstzweig beschäftigt werden. 2.7. Ausschlussverhältnis

[2]Vorbehalten bleiben Stellenteilungen oder besondere gesetzliche Regelungen.

3. Inhalt des Dienstverhältnisses

3.1. Pflichten

3.1.1. Aufgaben und Grundsätze

§ 17 [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

§ 18 Das Amtsgelöbnis richtet sich nach den Vorschriften des Gemeindegesetzes (§116).

3.1.3. Amtspflicht

§ 19 [1]Die Angehörigen des Gemeindepersonals sind verpflichtet, ihre dienstlichen Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen und sich über den Wissensstand ihres Fachgebietes auf dem Laufenden zu halten.

[2]Sie können angewiesen werden, vorübergehend oder dauernd andere zumutbare Aufgaben innerhalb des Gemeindedienstes zu erfüllen.

3.1.4. Verantwortlichkeit

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

3.1.5. Versicherung

§ 21 [1]Die Gemeinde schliesst für allfällige Schadenersatzansprüche eine Haftpflichtversicherung ab.

[2]Die Versicherungsprämie übernimmt die Gemeinde.

3.1.6. Arbeitszeit

§ 22 [1]Die wöchentliche Arbeitszeit wird vom Gemeinderat festgesetzt und beträgt 42 Stunden.

[2]Die Teilnahme an regelmässigen Sitzungen, die sich aus der Funktion ergeben, gilt als Arbeitszeit.

[3]Die Teilnahme an ausserordentlichen, nicht zum Pflichtenheft gehörenden Sitzungen, für die sie Anspruch auf ein Sitzungsgeld haben, gilt für das Gemeindepersonal nicht als Arbeitszeit.

3.1.7. Bezahlte Pause

§ 23 [1]Bei einer Tagesarbeitszeit von mehr als vier Stunden wird eine bezahlte Pause von 15 Minuten gewährt.

[2]Einmal wöchentlich soll das Team des Gemeindepersonals eine gemeinsame bezahlte Pause einnehmen.

§ 24 Bei einer Tagesarbeitszeit von mehr als sieben Stunden muss eine unbezahlte Pause von mindestens 30 Minuten eingehalten werden. 3.1.8. Unbezahlte Pause

§ 25 [1]Bei ausserordentlicher Geschäftslast kann die vorgesetzte Dienststelle die Arbeitszeit vorübergehend verlängern (und somit Überstunden anordnen) oder die vorgesetzte Stelle kann Überzeit (ausnahmsweise Überschreitung der gesetzlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit) anordnen. 3.1.9. Überstunden und Überzeit

[2]Für Mitarbeitende des Technischen Dienstes ist bei ausserordentlichen Ereignissen der Arbeitseinsatz zu jeder Zeit Pflicht (z.B. Winterdienst, Störungen der Wasserversorgung, Wasserleitungsbrüche, Katastropheneinsätze etc.)

[3]Die Leistung von Überstunden muss vom Leiter Verwaltung/Technische Dienste im Voraus angeordnet sein.

§ 26 [1]Wer aus irgendeinem Grund seine Arbeit nicht aufnehmen kann, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. 3.1.10. Absenzen, Arztzeugnis

[2]Dauert die Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall länger als drei Tage, ist ein ärztliches Zeugnis abzugeben.

[3]Bei wiederholten Kurzabsenzen kann ein Arztzeugnis in begründeten Fällen bereits früher verlangt werden.

[4]Nötigenfalls kann der Gemeinderat eine vertrauensärztliche Untersuchung verlangen.

§ 27 Der Gemeinderat bestimmt jene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, welche aus betrieblichen oder anderen Gründen ihren Wohnsitz in der Gemeinde nehmen müssen. Er beachtet die Rechtsgleichheit. 3.1.11. Wohnsitz

§ 28 Die Gemeinde kann eine Kautions- bzw. Vertrauensschadensversicherung abschliessen. 3.1.12. Kaution

§ 29 [1]Die Angehörigen des Gemeindepersonals sind 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. 3.1.13. Amtsgeheimnis

[2]Diese Verpflichtung bleibt auch nach Auflösung des Dienstverhältnisses bestehen.

[3]Das Amtsgeheimnis gilt auch für die Beamten und Behördenmitglieder sowie alle Mitglieder nebenamtlicher Fachgremien.

§ 30 [1]Die Angehörigen des Gemeindepersonals dürfen sich vor Gericht über Angelegenheiten, die ihnen auf Grund ihrer dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangt sind, nur mit Ermächtigung des Gemeinderates äussern. 3.1.14. Aussagen vor Gericht

[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.

§ 31 [1]Es ist den Angehörigen des Gemeindepersonals untersagt, für amtliche Verrichtungen Geschenke oder andere Vorteile anzunehmen oder sich Vorteile versprechen zu lassen. 3.1.15. Verbot der Annahme von Geschenken

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

§ 32 Die Abtretungspflicht richtet sich nach § 117 des Gemeindegesetzes. 3.1.16. Abtretungspflicht

§ 33 [1]Die Ausübung von entgeltlichen 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. 3.1.17. Nebenbeschäftigung

[2]Die Ausübung einer entgeltlichen Nebenbeschäftigung bedarf grundsätzlich der Bewilligung durch den Gemeinderat. Die nebenamtlichen Funktionen unterliegen dieser Bewilligungspflicht nicht.

[3]Haupt- und Nebenbeschäftigung dürfen zusammen nicht mehr als ein Vollpensum ergeben.

[4]Der Gemeinderat entscheidet über Ausnahmen.

§ 34 [1]Wer ein öffentliches Amt übernehmen will, hat vorgängig die Bewilligung des Gemeinderates einzuholen. 3.1.18. Öffentliche Ämter

[2]Die Bewilligung kann mit Auflagen oder Bedingungen verbunden werden.

§ 35 Das Gemeindepersonal ist eingeladen, sich zu Organisations- und Personalfragen grundsätzlicher Art zu äussern und Vorschläge einzubringen. 3.2. Rechte

3.2.1. Mitsprache und Mitwirkung

§ 36 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. 3.2.2. Rechtsschutz

§ 37 [1]Das Gemeindepersonal wird angehalten, sich beruflich weiterzubilden. Der Gemeinderat und der Leiter Verwaltung/Technische Dienste fördert und unterstützt die Weiterbildung des Gemeindepersonals. 3.2.3. Aus-, Fort- und Weiterbildung

[2]Die Gesuche sind vorgängig dem Leiter Verwaltung/Technische Dienste zur Genehmigung einzureichen.

[3]Das Gemeindepersonal kann vom Gemeinderat und Leiter Verwaltung/Technische Dienste zum Besuch von Kursen, Seminaren und Vorträgen, die der Weiterbildung dienen, verpflichtet werden. Diese Kosten werden durch die Gemeinde übernommen.

[4]Das Gemeindepersonal ist berechtigt, im Rahmen der dienstlichen Bedürfnisse Kurse und Veranstaltungen während der Arbeitszeit oder unter Anrechnung der Arbeitszeit zu besuchen.

[5] Die Kosten von Weiterbildungskursen, die im Interesse der Gemeinde liegen werden von der Gemeinde übernommen.

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

3.2.4. Mitarbeiterbeurteilung

§ 39 Die Besoldung der Arbeitnehmenden setzt sich wie folgt zusammen:

a) Grundbesoldung (einschliesslich Lohnanstieg)
b) 13. Monatslohn;
c) Sozialzulagen;
d) Teuerungszulage;
e) Allfällige weitere Zulagen

3.2.5. Besoldungen und Entschädigungen

3.2.4.1 Besoldungszusammensetzung

§ 40 Die Mindest- und Höchstansätze der Jahres-Grundbesoldungen richten sich nach den im Anhang 3 enthaltenen Besoldungsklassen. Grundlage bildet die Lohntabelle des Kantons Solothurn, inkl. 13. Monatslohn.

3.2.4.2 Grundbesoldung

Verwaltungspersonal

§ 41 Die Honorare, Sitzungsgelder und Entschädigungen (inkl. Stundenlöhne) für die Beamten im Nebenamt, den Gemeinderat, die Mitglieder der Kommissionen, der Funktionäre in der Nebenbeschäftigung sowie Aushilfen, werden durch die Gemeindeversammlung festgelegt. Sie richten sich nach den Regelungen im Anhang 4.

Honorare und Entschädigungen

§ 42 Die Lohnklasse und das Anfangsgehalt werden durch den Gemeinderat bei der Anstellung festgelegt. Er berücksichtigt dabei den Ausbildungs- und Erfahrungswert.

Anfangsbesoldung

§ 43 [1]Ein Stufenanstieg erfolgt grundsätzlich jährlich per 1. Januar, sofern Leistung und Verhalten des Mitarbeiters dies rechtfertigen. Grundlage bildet das jährliche Mitarbeitergespräch.

Lohnanstieg

[2]Ein genereller Rechtsanspruch auf einen regelmässigen Lohnanstieg besteht nicht.

[3]Beginnt ein Arbeitsverhältnis nach dem 1. Juli eines Jahres erfolgt per 1. Januar des folgenden Kalenderjahres kein Stufenanstieg.

[4]Der Gemeinderat entscheidet über einen ausserordentlichen Besoldungsanstieg. Er berücksichtigt dabei Leistung, Eignung und Ergebnis des jährlichen Mitarbeitergesprächs.

[5]Ist die Maximalstufe einer Lohnklasse erreicht, kann eine Einreihung in die nächst höhere Klasse vorgenommen werden.

[6]Bei einem unbezahlten Urlaub von mehr als 9 Monaten erfolgt im folgenden Kalenderjahr kein Stufenanstieg.

[7]Bei nachgewiesen ungenügender Leistung oder ungenügendem Verhalten kann eine Rückstufung um mindestens eine Erfahrungsstufe vorgenommen werden.

[8]Eine Rückstufung setzt zwei entsprechende Mitarbeiterbeurteilungen voraus. Bei der ersten Mitarbeiterbeurteilung ist eine Bewährungsfrist von drei bis sechs Monaten anzusetzen und die Rückstufung anzudrohen. Führt die zweite Mitarbeiterbeurteilung zu einem Rückstufungsantrag, ist der oder die Mitarbeitende zur Stellungnahme einzuladen. Die Stellungnahme wird dem Gemeinderat zusammen mit den entsprechenden Akten zum Entscheid vorgelegt.

[9] Eine zweite Rückstufung kann frühestens ein Jahr nach der ersten Rückstufung erfolgen. Es ist eine Mitarbeiterbeurteilung durchzuführen und wiederum eine Bewährungsfrist gemäss Abs. 8 anzusetzen.

Lohnzahlung bei Militär- und Zivilschutzdienst

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

3.2.4.3 Dreizehnter Monatslohn

§ 45 [1]Das öffentlich-rechtlich angestellte Gemeindepersonal hat Anspruch auf den 13. Monatslohn.

[2]Bei den im Stundenlohn angestellten Personen ist der Anteil 13. Monatslohn im Stundenlohnansatz bereits berücksichtigt.

[3]Der 13. Monatslohn wird jeweils Ende Dezember ausgerichtet.

[4]Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt wird der 13. Monatslohn pro rata ausgerichtet.

3.2.4.4 Familienzulagen

§ 46 Die Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen) richten sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen (FamZG) vom 24.3.2006.

3.2.4.5 Teuerungszulage

§ 47 Die Teuerungszulage wird jährlich vom Gemeinderat im Rahmen des Budgets festgelegt und ist jährlich zusammen mit dem Budget von der Gemeindeversammlung zu genehmigen.

3.2.4.6 Weitere Zulagen

Treueprämien

§ 48 [1]Das Gemeindepersonal erhält nach vollendetem 15. bei der Gemeinde geleisteten Dienstjahres erstmals die Hälfte eines Monatslohns und danach alle fünf Jahre eine Treueprämie im Umfang eines ganzen Monatslohnes.

[2]Auf Antrag an den Gemeinderat kann die Treueprämie in Form von vier Wochen Ferien (ab dem 20. Dienstjahr) resp. zwei Wochen (15. Dienstjahr) bezogen werden, sofern der geordnete Betrieb aufrechterhalten werden kann.

[3]Bei ordentlichem Austritt nach dem 15. Dienstjahr wird die Treueprämie anteilmässig ausbezahlt.

[4]Dem nebenamtlichen Personal kann nach dem 10. Anstellungsjahr durch den Gemeinderat ein Geschenk überreicht werden.

[5]Für die Lehrkräfte gilt die Volksschulgesetzgebung.

§ 49 Erfüllt der Mitarbeiter vorübergehend regelmässig eine Funktion, die durch eine Vakanz entstanden ist, oder eine Arbeit durch gesundheitlich bedingte, längere Abwesenheit eines Mitarbeiters, kann der Gemeinderat nach einer bestimmten Zeit eine befristete Zulage gewähren. *Funktionszulagen*

§ 50 [1]Es wird nur eine Überzeitentschädigung gewährt, wenn die Überzeit vom Leiter Verwaltung/Technische Dienste ausdrücklich angeordnet wurde. *Überzeitentschädigung und Pikettdienst*

[2]Überzeit ist grundsätzlich mit Freizeit zu kompensieren und wird nur in Ausnahmefällen bar entschädigt. Der Gemeinderat entscheidet über eine allfällige Auszahlung.

[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 19.00 und vor 06.00 Uhr;
b) 50 % bei kombinierter Sonntags- und Nachtarbeit;

[4]Regelmässiger Pikettdienst wird entsprechend entschädigt.

§ 51 Die Spesen werden nach der Regelung in Anhang 4 ausgerichtet. 3.2.6. Spesen

§ 52 [1]Das Gemeindepersonal hat Anspruch auf bezahlte Ferien. Bei Eintritt oder Austritt während eines Kalenderjahres wird der Ferienanspruch pro rata berechnet. 3.2.7. Ferien

[2]Der Ferienanspruch pro Kalenderjahr beträgt:

a) bis zum vollendeten 20. Altersjahr: 25 Tage
b) bis zum vollendeten 49. Altersjahr: 23 Tage
c) bis zum vollendeten 59. Altersjahr: 25 Tage
d) ab dem vollendeten 60. Altersjahr: 30 Tage

[3]Die Ferien sind grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr zu beziehen. Ein allfälliger Restferienanspruch ist in der Regel innerhalb des 1. Quartals des Folgejahres zu beziehen.

[4]Der Schulhausabwart hat seine Ferien grundsätzlich während der Schulferien zu beziehen.

[5]Die Ferientage sind vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu beziehen. Ist der Ferienbezug aus betrieblichen oder anderen wichtigen Gründen nicht möglich, so kann der Gemeinderat eine Entschädigung für die nicht bezogenen Ferien gewähren. Haben Mitarbeitende mehr Ferien bezogen, als ihnen zusteht, erfolgt eine entsprechende Lohnkürzung.

[6]Bei einer Absenz von mehr als 3 Monaten innerhalb eines Kalenderjahrs infolge Krankheit, Unfall, Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst oder aus anderen Gründen tritt eine Kürzung des Ferienanspruchs ein, und zwar von 1/12 pro Monat.

[7]Von der Gemeinde Beschäftigte im Stundenlohn, mit Temporäranstellung, Pauschalentschädigung, Funktionäre in einer Nebenbeschäftigung

und Aushilfen haben grundsätzlich keinen Ferienanspruch. Mit dem festgelegten Stundenlohn oder mit der Pauschale sind sämtliche Entschädigungen wie 13. Monatslohn, Ferien, Feiertage und allfällige Zulagen abgegolten.

§ 53 [1]Als bezahlte, gesetzlich anerkannte Feiertage gelten: 3.2.8. Feiertage und Freitage

- Neujahr
- Karfreitag
- 1. Mai (Nachmittag)
- Auffahrt
- Fronleichnam
- 1. August
- Maria Himmelfahrt
- Allerheiligen
- Weihnachten

[2]Tage, die wie gesetzlich anerkannte Feiertage behandelt werden:

- Berchtoldstag (2. Januar)
- Ostermontag
- Pfingstmontag
- Stephanstag (26. Dezember)

[3]Als Gemeindefeiertage gelten:

- 20. Januar (Sebastian)
- 5. Februar (Hl. Agatha)
- 4. Juli (Hl. Ulrich)
- 22. September (Kirchenpatron Mauritius)

[4]Brücken

- Freitag nach Auffahrt
- Freitag nach Fronleichnam

[5]Mit einer zusätzlichen Arbeitsstunde pro Woche werden die Tage gemäss Abs. 3 und 4 kompensiert.

§ 54 [1]Während der ordentlichen Arbeitszeit ist den Arbeitnehmern in folgenden Fällen besoldeter Urlaub zu gewähren: 3.2.9. Urlaub

a) eigene Hochzeit	3 Tage
b) Hochzeit eines Verwandten in auf oder absteigender Linie und eines Geschwisters	1 Tag
c) der Mann bei Geburt eines eigenen Kindes	3 Tage
d) Todesfall des Ehepartners oder eines Verwandten in auf- oder absteigender Linie	3 Tage
e) Teilnahme an Beerdigungen naher Verwandter	1 Tag
f) Gebotene Teilnahme an einer Beerdigung	1/2 Tag
g) Wohnungsumzug (sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist und jährlich maximal ein Mal stattfindet)	1 Tag
h) Waffen- und Kleiderinspektion	1 Tag
i) Für Vorstellungsgespräche, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber aufgelöst wurde	1/2 Tag pro Woche

[2]Bei dringlichen Verpflichtungen kann der Gemeinderat weitere besoldete

Urlaubstage bewilligen.

[3]Das Gemeindepersonal hat zur Erfüllung der Bürgerpflichten (Militär- und Zivilschutzdienst sowie Feuerwehr) Anspruch auf besoldeten Urlaub.

[4]Erwerbsersatzentschädigungen fallen an den Arbeitgeber.

[5]Der Gemeinderat kann auf begründetes Gesuch hin einen unbezahlten oder bezahlten Urlaub gewähren.

§ 55 Die Arbeitnehmer sind nach der Sozialgesetzgebung des Bundes versichert.

3.2.10. Sozialleistungen

3.2.9.1 AHV/IV/ ALV

§ 56 [1]Die Gemeinde versichert die Arbeitnehmer gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod.

[2]Die Lehrkräfte sind bei der staatlichen Pensionskasse versichert.

3.2.9.2 Pensionskasse (Berufliche Vorsorge)

§ 57 [1]Die Gemeinde schliesst für die Arbeitnehmer eine Krankentaggeld-Versicherung ab.

[2]Die Prämien für die Krankentaggeld-Versicherung gehen je zur Hälfte zu Lasten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers.

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

[5]Die Prämien für die Berufsunfallversicherung trägt die Gemeinde.

[6]Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung sind je zur Hälfte vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen.

[7]Für das Gemeindepersonal wird eine Unfall-Zusatzversicherung abgeschlossen. Die Leistungen dieser Versicherung richten sich nach der Police und den allgemeinen Vertragsbestimmungen. Die Prämien werden in der Regel je zur Hälfte von Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen. Der Gemeinderat kann über eine andere Verteilung entscheiden.

3.2.10 Krankheit und Unfall

§ 58 [1]Bei Krankheit oder Unfall haben die Arbeitnehmer nach Ablauf der Probezeit während 24 Monaten Anspruch auf die volle Besoldung.

[2]Während der Probezeit und bei befristeten Anstellungen besteht bei einer Vertragsdauer von bis zu einem Monat kein Anspruch auf Lohnzahlung. Bei einer Vertragsdauer von mehr als 1 bis zu 3 Monaten besteht ein Anspruch auf den Lohn von einer Woche (7 Kalendertage). Bei einer Vertragsdauer von 3 bis zu 12 Monaten besteht ein Anspruch von 3 Monaten auf den vollen und für weitere 3 Monate auf den halben Lohn. Ab einer Vertragsdauer von 12 Monaten gilt der Lohnanspruch gemäss Ziff. 1.

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

3.2.11 Leistungen bei Krankheit, Unfall und Schwangerschaft

[4]Zulässige Versicherungsleistungen (u.a. Unfallversicherung und Krankentaggeldversicherung) fallen der Gemeinde zu oder werden mit der Besoldung verrechnet. Allfällige Versicherungsleistungen nach Ablauf des Besoldungsanspruches nach Abs. 1 und 2 fallen dem Arbeitnehmer zu.

[5]Bei schwangerschaftsbedingten Absenzen gelten die gleichen Regeln wie bei krankheits- oder unfallbedingten Absenzen nach Abs. 1 und 2. Vorbehalten bleibt die Regelung über den Mutterschaftsurlaub.

§ 59 [1]Eine Mitarbeiterin hat Anspruch auf 16 Wochen besoldeten Mutterschaftsurlaub, von dem mindestens 14 Wochen nach der Niederkunft zu beziehen sind. 3.2.12 Mutterschaftsurlaub

[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.

§ 60 [1]Beim Tod eines Angestellten ist dem Ehepartner oder den unterstützungsbedürftigen Familienangehörigen die Besoldung für den laufenden und den folgenden Monat auszurichten, sofern der verstorbene Mitarbeitende massgeblich für den Lebensunterhalt aufgekommen ist. 3.2.13 Besoldungsnachgenuss

[2]In Härtefällen kann ein Besoldungsnachgenuss von maximal zwei weiteren Monaten gewährt werden.

4. Auflösung des Dienstverhältnisses

§ 61 Das Dienstverhältnis endet durch 4.1. Beendigungsarten

a) Kündigung
b) Ablauf einer befristeten Anstellung
c) Fristlose Kündigung
d) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen
e) Invalidität
f) Erreichen der Altersgrenze
g) Tod
h) Ablauf der Amtsperiode, Entlassung auf Gesuch hin oder Amtsenthebung, Wegfall der Wählbarkeit

§ 62 [1]Arbeitnehmende erhalten ein vom direkten Vorgesetzten unterzeichnetes Arbeitszeugnis, wenn das Dienstverhältnis aufgelöst wird. 4.2. Arbeitszeugnis

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

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

§ 63 [1]Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden. 4.3. Kündigungsfristen und -termine

[2]Nach Ablauf der Probezeit gilt im ersten Anstellungsjahr eine beidseitige Kündigungsfrist von 1 Monat, ab dem 2. Anstellungsjahr eine beidseitige Kündigungsfrist von 3 Monaten.

[3]Die Kündigung kann jeweils auf Ende eines Monats ausgesprochen werden.

§ 64 Die Kündigung hat beidseits schriftlich zu erfolgen.

4.4. Kündigungsform

§ 65 [1]Die Arbeitnehmer können das Arbeitsverhältnis ohne Grundangabe kündigen.

4.5. Ordentliche Kündigung

[2]Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündigen, wenn wesentliche Gründe diese Massnahme rechtfertigen. Als wesentliche Gründe gelten insbesondere

a) wenn der Arbeitnehmer längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist;
b) wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und der Arbeitnehmer die Annahme einer neuen oder anderen zumutbaren Arbeitsstelle ablehnt oder die Zuweisung einer anderen Arbeitsstelle nicht möglich ist;
c) wenn Mängel in der Leistung oder im Verhalten trotz schriftlicher Verwarnung anhalten oder sich wiederholen;
d) wenn der Arbeitnehmer wichtige vertragliche oder gesetzliche Verpflichtungen verletzt hat;
e) wenn der Angestellte eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist;

[3]Der Arbeitgeber hat die Kündigung zu begründen und das rechtliche Gehör ist zu gewähren.

[4]Die Kündigungsbeschränkungen und die Kündigung zulässiger privatrechtlicher Anstellungsverhältnisse richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

[5]Das Kündigungsverfahren ist damit abschliessend in der vorliegenden DGO geregelt. Subsidiäres Recht gelangt nicht zur Anwendung.

§ 66 [1]Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseits ohne Einhaltung von Fristen gekündigt werden.

4.6. Fristlose Kündigung

[2]Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist.

§ 67 [1]Wird eine Stelle aufgehoben, fällt das Dienstverhältnis grundsätzlich dahin.

4.7. Aufhebung der Stelle

[2]Die Aufhebung ist den Angestellten mindestens drei Monate im Voraus mittels Verfügung zu eröffnen und zuvor ist das rechtliche Gehör zu gewähren.
[3]Der betroffenen Person ist gleichzeitig nach Möglichkeit eine gleichwertige Funktion anzubieten. Fehlt eine solche Möglichkeit oder wird sie von der betroffenen Person abgelehnt, fällt das Dienstverhältnis dahin.

§ 68 Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen beendigt werden. — 4.8. Beendigung in gegenseitigem Einvernehmen

§ 69 Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine Invalidenrente. Bei der Zusprechung einer Teilinvalidenrente ist das Arbeitsverhältnis neu abzuschliessen. — 4.9. Invalidität

§ 70 Angestellte können nach der Regelung der Pensionskasse vorzeitig in den Ruhestand treten. — 4.10. Vorzeitiger freiwilliger Rücktritt

§ 71 [1]Das Dienstverhältnis der Angestellten endigt, wenn das für Mann und Frau gleiche Schlussalter im Rahmen von 60 – 65 Jahren erreicht wird. — 4.11. Erreichen der Altersgrenze

[2]Der Gemeinderat legt das Schlussalter fest.

§ 72 [1]Fällt die Wählbarkeit dahin, gilt das Dienstverhältnis mit sofortiger Wirkung als aufgelöst. — 4.12. Wegfall der Wählbarkeit

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

§ 73 [1]Die disziplinarische Entlassung richtet sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz. — 4.13. Disziplinarische Entlassung

[2]Disziplinarbehörde ist in jedem Fall der Gemeinderat.

5. Rechtsmittel

§ 74 [1]Beschlüsse des Gemeinderates über die administrative und disziplinarische Entlassung sowie über Disziplinarmassnahmen bei Angestellten, die nicht von der Gemeindeversammlung oder an der Urne gefasst werden, können innert 10 Tagen beim Volkswirtschaftsdepartement angefochten werden.

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

6. Schlussbestimmungen

§ 75 [1]Der Gemeinderat vollzieht die DGO. — 6.1. Vollzug

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

§ 76 Als subsidiäres Recht gilt in erster Linie das öffentliche Dienstrecht des Kantons und des Bundes, in zweiter Linie das Obligationenrecht. — 6.2. Subsidiäres Recht

§ 77 Mit Inkrafttreten dieser Dienst- und Gehaltsordnung sind die Bestimmungen der DGO vom 1. Januar 2011 mit ihren Änderungen und alle dieser DGO widersprechenden Bestimmungen aufgehoben. — 6.3. Aufhebung bisherigen Rechts

§ 78 Diese DGO tritt, nachdem sie von der Gemeindeversammlung beschlossen und vom Volkswirtschaftsdepartement genehmigt worden ist auf den 1. Juli 2018 in Kraft.

6.4. Inkrafttreten und Genehmigungsvorbehalt

Die Teuerungszulage nach § 47 wird erstmals auf den 01.01.2019 berücksichtigt.

Genehmigungsvermerk

Genehmigt durch den Gemeinderat am 30. Januar / 20. Februar 2018.

Genehmigt durch die Gemeindeversammlung am 14. Juni 2018.

Gemeindepräsident	Gemeindeschreiberin
Martin Borer	Claudia Linemann

Genehmigt vom Volkswirtschaftsdepartement am 26. Juni 2018.

Anhang 1

Besoldungsklassen und Einstufungen des haupt- oder teilzeitlichen Gemeindepersonals

Lohnklasse	Kaufmännische Funktion	Handwerkliche Funktion
8		Technischer Dienst
9		Technischer Dienst
10		Technischer Dienst
11		Technischer Dienst
12	Verwaltungsangestellte/r	Technischer Dienst
13	Verwaltungsangestellte/r	Technischer Dienst
14	Verwaltungsangestellte/r	
15	Verwaltungsangestellte/r Gemeindeschreiber/in	
16	Verwaltungsangestellte/r Gemeindeschreiber/in Finanzverwalter/in	
17	Gemeindeschreiber/in Finanzverwalter/in	
18	Gemeindeschreiber/in Finanzverwalter/in	
19	Gemeindeschreiber/in Finanzverwalter/in	
20	Finanzverwalter/in	

Anhang 2

Besoldungen der Lehrpersonen

Die Lehrpersonen unterstehen den jeweils geltenden Bestimmungen (insbesondere Volksschulgesetz, Lehrerbesoldungsgesetz, Staatspersonalgesetzgebung und dazugehörende Erlasse) und dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) des Kantons Solothurn vom 25.10.2004.

§ 1 Geltungsbereich

Den Bestimmungen dieses Reglementes unterstehen die Lehrpersonen an der Primarschule (inkl. Werkunterricht) sowie des Kindergartens, welche unbefristet oder befristet angestellt sind, sowie auch die vom Amt für Volksschulen des Kantons Solothurn eingesetzte Lehrpersonen.

§ 2 Aufsicht

Die Lehrpersonen unterstehen der Schulleitung, in fachlicher Hinsicht dem zuständigen Schul-Inspektorat.

§ 3 Amtsdauer

Die Entstehung und Dauer des Anstellungsverhältnisses untersteht Art. 38 des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) des Kantons Solothurn.

§ 4 Besoldung

Die Lehrpersonen werden gemäss Art. 239 bzw. Art. 384 – 395 des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) des Kantons Solothurn entlöhnt.

§ 5 Haftpflicht

Die Haftpflichtversicherung richtet sich nach § 21 der Dienst- und Gehaltsordnung (DGO) der Einwohnergemeinde Kleinlützel.

§ 6 Unfallversicherung

Die Einwohnergemeinde Kleinlützel versichert die Lehrpersonen gegen die Folge von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss § 54 der Dienst- und Gehaltsordnung (DGO).

Personalamt Kanton Solothurn

6.09.2017/rj

Lohntabelle 2018

Jahreslöhne. Bruttolöhne inkl. 13. Monatslohn, inkl. Teuerungszulagen von 117.7320 Punkte (Basisindex Mai 1993 = 100 Punkte)
ohne Leistungsanteil

LK		Anlaufstufen			Erfahrungsstufen																						LK
		Anstieg 3,5%			Anstieg 3,5%											Anstieg 2,5%		Anstieg 1,25%									
	GL 97	A1	A2	A3	E0	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20		
1	29830	34051	35383	36714	38046	39378	40709	42041	43373	44704	46036	47367	48699	50031	51362	52313	53265	53740	54216	54691	55167	55642	56118	56594	57069	1	
2	30820	35181	36557	37933	39309	40685	42060	43436	44812	46188	47564	48939	50315	51691	53067	54050	55032	55524	56015	56506	56998	57489	57980	58472	58963	2	
3	31917	36434	37858	39283	40708	42133	43557	44982	46407	47832	49257	50681	52106	53531	54956	55973	56991	57500	58009	58518	59026	59535	60044	60553	61062	3	
4	33123	37810	39289	40767	42246	43725	45203	46682	48161	49639	51118	52596	54075	55554	57032	58088	59144	59673	60201	60729	61257	61785	62313	62841	63369	4	
5	34442	39316	40853	42391	43928	45466	47003	48541	50078	51616	53153	54691	56228	57766	59303	60401	61500	62049	62598	63147	63696	64245	64794	65343	65893	5	
6	35859	40933	42534	44135	45736	47336	48937	50538	52139	53739	55340	56941	58542	60142	61743	62887	64030	64602	65173	65745	66317	66888	67460	68032	68603	6	
7	37433	42730	44401	46072	47743	49414	51085	52756	54427	56098	57769	59440	61111	62782	64453	65647	66840	67437	68034	68631	69228	69824	70421	71018	71615	7	
8	39110	44644	46390	48136	49882	51628	53374	55120	56866	58611	60357	62103	63849	65595	67341	68588	69835	70458	71082	71705	72329	72953	73576	74200	74823	8	
9	40913	46703	48529	50355	52182	54008	55834	57661	59487	61313	63140	64966	66793	68619	70445	71750	73054	73707	74359	75011	75663	76316	76968	77620	78273	9	
10	42845	48908	50821	52733	54646	56558	58471	60384	62296	64209	66121	68034	69947	71859	73772	75138	76504	77187	77870	78553	79236	79919	80603	81286	81969	10	
11	44908	51263	53268	55272	57277	59282	61286	63291	65296	67300	69305	71310	73315	75319	77324	78756	80188	80904	81620	82336	83052	83768	84484	85200	85916	11	
12	47103	53769	55871	57974	60077	62179	64282	66385	68487	70590	72693	74795	76898	79001	81103	82605	84107	84858	85609	86360	87111	87862	88613	89364	90115	12	
13	49436	56432	58639	60845	63052	65259	67466	69673	71879	74086	76293	78500	80707	82914	85120	86697	88273	89061	89849	90637	91426	92214	93002	93790	94578	13	
14	51908	59253	61571	63888	66205	68522	70839	73157	75474	77791	80108	82425	84742	87060	89377	91032	92687	93515	94342	95170	95997	96825	97652	98480	99308	14	
15	54522	62237	64671	67105	69539	71973	74407	76841	79274	81708	84142	86576	89010	91444	93878	95616	97355	98224	99093	99962	100832	101701	102570	103439	104308	15	
16	57280	65386	67943	70500	73057	75614	78171	80728	83285	85842	88399	90956	93512	96069	98626	100453	102279	103192	104106	105019	105932	106845	107759	108672	109585	16	
17	60185	68702	71388	74075	76762	79448	82135	84822	87508	90195	92882	95568	98255	100942	103628	105547	107466	108426	109386	110345	111305	112264	113224	114183	115143	17	
18	63238	72187	75010	77833	80656	83479	86302	89124	91947	94770	97593	100416	103239	106062	108885	110902	112918	113926	114934	115942	116951	117959	118967	119975	120983	18	
19	66445	75848	78814	81780	84746	87712	90678	93644	96610	99576	102543	105509	108475	111441	114407	116526	118644	119704	120763	121822	122882	123941	125000	126060	127119	19	
20	69804	79682	82798	85914	89030	92146	95262	98378	101494	104610	107726	110842	113959	117075	120191	122416	124642	125755	126868	127981	129094	130207	131319	132432	133545	20	
21	73321	83697	86970	90243	93516	96789	100062	103335	106608	109881	113154	116427	119700	122973	126246	128584	130922	132091	133260	134429	135598	136767	137936	139105	140274	21	
22	76997	87893	91330	94767	98204	101641	105079	108516	111953	115390	118827	122264	125701	129139	132576	135031	137486	138714	139941	141169	142396	143624	144851	146079	147306	22	
23	80833	92272	95880	99488	103097	106705	110314	113922	117530	121139	124747	128356	131964	135572	139181	141758	144336	145624	146913	148202	149490	150779	152068	153357	154645	23	
24	84832	96837	100623	104410	108197	111984	115771	119558	123345	127132	130919	134706	138493	142279	146066	148771	151476	152829	154181	155534	156886	158239	159591	160943	162296	24	
25	88998	101592	105565	109538	113511	117484	121456	125429	129402	133375	137348	141321	145294	149267	153239	156077	158915	160334	161753	163172	164591	166009	167428	168847	170266	25	
26	93330	106537	110703	114870	119036	123202	127368	131535	135701	139867	144033	148200	152366	156532	160698	163674	166650	168138	169626	171114	172602	174090	175578	177066	178554	26	
27	97834	111678	116046	120413	124780	129148	133515	137882	142250	146617	150984	155352	159719	164086	168454	171573	174693	176252	177812	179372	180932	182491	184051	185611	187171	27	
28	102509	117015	121591	126167	130743	135319	139895	144471	149047	153623	158199	162775	167351	171927	176503	179772	183040	184675	186309	187943	189577	191212	192846	194480	196115	28	
29	107359	122551	127344	132136	136929	141721	146514	151306	156099	160891	165684	170476	175269	180061	184854	188277	191700	193412	195124	196835	198547	200259	201970	203682	205393	29	
30	112384	128287	133304	138321	143338	148355	153372	158388	163405	168422	173439	178456	183473	188489	193506	197090	200673	202465	204257	206048	207840	209632	211423	213215	215007	30	
31	117589	134229	139478	144727	149977	155226	160475	165724	170973	176222	181472	186721	191970	197219	202468	206218	209967	211842	213717	215591	217466	219341	221215	223090	224965	31	

Legende:GL = Grundlohn (gem. Besoldungsverordnungen, KRB vom 30.10.96) , ohne 13. Mtl. ohne Teuerungszulage
LK = Lohnklasse, A1 - A3 = Anlaufstufen, E1 - E20 Erfahrungsstufen
Lohnbeträge < 3000.- netto/Mt, ohne PK (39005)
Lohnbeträge < 3000.- netto/Mt, mit PK-Abzug (40430)

2018	Teuerungsindex (Basis Mai 93=100 Pt.)	117.7320

Teuerungsausgleich Monat Mai 2017 gem. Landesindex der Konsumentenpreise (Basis Mai 93=100 Punkte) 114.40

Anhang 4

Honorare, Entschädigungen und Sitzungsgelder für nebenamtliche Funktionen und Behördenmitglieder

Gemeinderat / Beamte		**Entschädigung in Fr.**
[1]Gemeindepräsident/Gemeindepräsidentin		13‘500.00
[1]Gemeinde-Vizepräsident/Gemeinde-Vizepräsidentin		6’500.00
[1]Gemeinderat/Gemeinderätin		4‘500.00
Friedensrichter / Friedensrichterin		550.00
Sitzungsgeld pro Gemeinderatssitzung		50.00

[1] Erhöhung um Fr. 1'500.-- beschlossen an Budgetgemeindeversammlung vom 3.12.2020

Kommissionen

Baukommission

Präsident/Präsidentin		3‘600.00
Aktuar / Aktuarin		1‘000.00

Natur- und Umweltschutzkommission

Präsident/Präsidentin		550.00
Aktuar/Aktuarin		350.00

Rechnungsprüfungskommission

Präsident/Präsidentin		550.00
Aktuar/Aktuarin		150.00

Wahlbürokommission

Präsident/Präsidentin		550.00

Feuerwehr

Kommandant/Kommandantin		2'500.00
Vize-Kommandant/Vize-Kommandantin		800.00
Aktuar/in (Administrator)		800.00
Offizier/in Atemschutz		800.00
Materialwart/in		600.00
Fahrzeugchef/in		400.00
Offizier/in		200.00
AS-Gerätewart/in		300.00
Mannschaftssold	pro Stunde	20.00
Kadersold	pro Stunde	20.00
Brandsold	pro Stunde	25.00
Fahrschule, TLF-Ausbildung	pro Fahrstunde	40.00
Abendsitzungen	pro Sitzung	40.00

Übrige Funktionen

Winterdienst		
Pauschale für Bereitstellung (während 5 Monaten)	pro Monat	250.00
Einsatz	pro Stunde	27.00
Ackerbaustelle		1‘550.00

Angestellte und Nebenämter im Stundenlohn

Hauswartdienst Gemeindehaus / Gemeindesaal / Werkhof

Gärtnerarbeiten Friedhof / Rabatten

Weitere Tätigkeiten mit Entschädigungen nach Aufwand

Ansatz pro Stunde in Fr.	
Grundsätzlich beträgt die Entschädigung pro Stunde (inkl. 9,70 % Ferien-, 3,0 % Feiertagsanteil und 8.33 % Anteil 13. Monatslohn)	30.00
Einsatz von Jugendlichen bei Reinigungsarbeiten in Schulhäusern und anderen öffentlichen Gebäuden	15.00

Tag- und Sitzungsgelder

Taggeld

Halbtagesentschädigung	100.00
Ganztagesentschädigung	200.00

Delegierte, die im Auftrag des Gemeinderates, einer Kommission oder gestützt auf eine kantonale Verordnung Kurse, Tagungen, Konferenzen oder ähnliches besuchen, haben Anrecht auf ein Taggeld. Werden von anderen Instanzen Entschädigungen ausgerichtet, werden diese vom Taggeld in Abzug gebracht, oder falls sie höher ausfallen, entfällt das Taggeld.

Sitzungsgeld

Sitzungen Kommissionen	pro Sitzung	40.00

Wahlbüro

Einsatz	pro Stunde	27.00

Spesen

Entschädigung Benützung Privatfahrzeug	pro Kilometer	0.70
Benützung öffentliche Verkehrsmittel	Kosten 2. Klasse	
Übrige Auslagen	effektive Kosten nach Belegen	

1. Teuerungsanpassung (§ 47 DGO)

Die Entschädigungen basieren auf dem Landesindex der Konsumentenpreise auf Basis Dezember 2005= 100 Punkte. Die Spesen-Entschädigungen werden nicht der Teuerung angepasst.

2. Vorzeitiger Rücktritt

Die vorstehenden Entschädigungen basieren auf einer Jahresentschädigung. Nebenamtlichen Funktionären und Behördenmitgliedern, die während des Jahres zurücktreten, werden die Entschädigungen anteilmässig entrichtet.

3. Zusätzliche Entschädigungen

Nebenamtliche Funktionäre und Behördenmitglieder haben grundsätzlich keinen Anspruch auf zusätzliche Entschädigungen. Vorbehalten bleiben Taggeldentschädigungen für die Besuche von Kursen, Tagungen, Konferenzen und ähnliches sowie Sitzungsgelder.

Der Gemeinderat kann in Ausnahmefällen, auf Gesuch hin, zusätzliche Entschädigungen bewilligen, wenn aussergewöhnliche Zusatzarbeiten anfallen.

4. Arbeitshilfsmittel

Es wird keine separate Entschädigung für Arbeitshilfsmittel (PC, Telefon etc.) ausgerichtet.