Einwohnergemeinde KLEINLÜTZEL

Totalrevision Dienst- und Gehaltsordnung (DGO)
Synoptische Darstellung der Änderungen

Generell wurde die bestehende Dienst- und Gehaltsordnung (DGO) dem Musterreglement des Kantons Solothurn (Stand Oktober 2024) angepasst. Mehrheitlich handelt es sich bei der Totalrevision um Anpassungen an heutige Gesetzesbestimmungen, Begrifflichkeiten oder Präzisierungen.
Inhaltliche Änderungen bzw. Ergänzungen werden speziell hervorgehoben.
Das Amt für Gemeinden hat die total revidierte Dienst- und Gehaltsordnung (DGO) vorgeprüft, so dass diese nun der Gemeindeversammlung zur Genehmigung unterbreitet werden kann.

bisher	neu
§ 2 Zweck und Geltungsbereich, Abs. 3 [3]Für Behördenmitglieder und die nebenamtlichen Funktionäre findet die DGO sinngemäss Anwendung.	**§ 2 Zweck und Geltungsbereich, Abs. 3** [3]Für Behördenmitglieder und die nebenamtlichen Funktionen findet die DGO sinngemäss Anwendung.
§ 3 Schaffung und Aufhebung von Stellen, Abs. 3 [3]Der Gemeinderat ist berechtigt, für besondere Aufgaben Fach- oder Spezialkommissionen zu ernennen.	**§ 3 Schaffung und Aufhebung von Stellen, Abs. 3** [3]Der Gemeinderat ist berechtigt, für besondere Aufgaben nichtständige Kommissionen zu ernennen.
§ 4 Dienstverhältnis, Abs. 2 und 3 [2]Beamte und Beamtinnen werden auf Amtsdauer, Angestellte auf bestimmte oder unbestimmte Zeit gewählt. [3]Die Dienstverhältnisse der aushilfsweise, vorübergehend und teilzeitbeschäftigten Arbeitskräfte, deren Pensum unter 30 % liegt sowie Lehrverhältnisse können privatrechtlich geregelt werden.	**§ 4 Dienstverhältnis, Abs. 2 und 3** [2]Beamte werden auf Amtsdauer, Angestellte auf bestimmte oder unbestimmte Zeit gewählt bzw. angestellt. [3]Aushilfsweise (Teilzeitpensen unter 30 %) und befristete Arbeits- und Lehrverhältnisse werden privatrechtlich ausgestaltet.
§ 6 Nebenamtliche Funktionäre Nebenamtliche Funktionäre sind alle vom Gemeinderat auf Amtsdauer gewählten nebenamtlichen Inhaber oder Inhaberinnen von öffentlichen Ämtern.	aufgehoben

§ 7 Behördenmitglieder Behördenmitglieder sind: a) die Mitglieder des Gemeinderates b) die Mitglieder der an der Urne oder vom Gemeinderat gewählten Kommissionen.	aufgehoben
§ 11 Wählbarkeit Wählbar sind: a) schweizerische Staatsangehörige, sofern sie allfällige Wahlerfordernisse erfüllen; b) unter gleichen Voraussetzungen auch ausländische Staatsangehörige mit Niederlassungsbewilligung, sofern die Ausübung der Stelle nicht an das Stimmrecht gebunden ist; c) andere ausländische Staatsangehörige, sofern sie aufgrund internationaler Vereinbarungen zuzulassen sind.	**§ 9 Voraussetzung der Wahl oder Anstellung** Wählbar bzw. anstellbar sind: a) schweizerische Staatsangehörige, sofern sie allfällige Wählbarkeitsvoraussetzungen oder Anstellungserfordernisse 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 Anstellungserfordernisse, Abs. 1 [1]Der Gemeinderat erlässt die für die einzelnen Stellen erforderlichen Anstellungsvoraussetzungen gestützt auf die Pflichtenhefte und die Anforderungsprofile.	**§ 10 Anstellungserfordernisse, Abs. 1** [1]Der Gemeinderat erlässt die für die einzelnen Stellen erforderlichen Anstellungserfordernisse gestützt auf die Pflichtenhefte und die Anforderungsprofile.
§ 13 Wahlbehörde [1]Niemand hat einen Anspruch, in ein öffentliches Dienstverhältnis gewählt zu werden; die Wahlbehörde wählt aufgrund der Fähigkeiten und Eignung. [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.	**§ 11 Wahl- oder Anstellungsbehörde** [1]Niemand hat einen Anspruch, in ein öffentliches Dienstverhältnis gewählt zu werden; die Wahl- oder Anstellungsbehörde wählt aufgrund der Fähigkeiten und Eignung. [2]Der Urnenwahl unterliegen der Gemeindepräsident und der Vizepräsident. [3]Der Gemeinderat wählt oder stellt das übrige Gemeindepersonal an. [4]Der Gemeinderat besetzt die privatrechtlichen Stellen.
§ 22 Arbeitszeit [1]Die wöchentliche Arbeitszeit wird vom Gemeinderat festgesetzt und beträgt 42 Stunden.	**§ 20 Arbeitszeit, Zeitkonto** [1]Die wöchentliche Arbeitszeit wird im Rahmen von 38 bis 42 Stunden vom Gemeinderat festgelegt. Dies entspricht einem Vollpensum. Für

[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.	Teilzeitmitarbeitende reduziert sich die tägliche Sollarbeitszeit entsprechend dem Beschäftigungsgrad. [2]Die jährliche Sollarbeitszeit wird unter Berücksichtigung der wöchentlichen Arbeitszeit sowie durch Abzug der Feier- und Freitage, welche nicht auf einen Samstag oder Sonntag fallen, und der weiteren, bezahlten, arbeitsfreien Tage oder Halbtage bestimmt. [3]Für die Mitarbeitenden gilt das Jahresarbeitszeitmodell. Die Einteilung der Jahresarbeitszeit liegt in der Verantwortung der Vorgesetzten unter Einbezug der Mitarbeitenden. Bei Meinungsverschiedenheiten entscheidet der nächsthöhere Vorgesetzte. [4]Die Mitarbeitenden verfügen über ein Zeitkonto. Der Zeitsaldo darf um maximal 60 Plusstunden oder 20 Minusstunden von der Sollarbeitszeit abweichen. Abweichungen von mehr als 60 Plusstunden am Jahresende verfallen ohne Vergütung. Für Teilzeitmitarbeitende reduzieren sich die Abweichungen entsprechend ihrem Pensum. Für die Schulleitung/Schulsekretariat ist nicht das Kalenderjahr, sondern das Schuljahr massgebend. [5]Ein Plussaldo ist in der Regel mit Freizeit zu kompensieren. Die Kompensation erfolgt im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und in Absprache mit der vorgesetzten Person. Solange der jährliche Ferienanspruch nicht vollständig bezogen bzw. geplant ist, darf pro Woche maximal 1 Arbeitstag kompensiert werden. [6]Eine Auszahlung des Gleitzeitsaldos erfolgt nur in Ausnahmefällen und ist vom Gemeinderat zu bewilligen. [7]Die Teilnahme an regelmässigen Sitzungen, die sich aus der Funktion ergeben, gilt als Arbeitszeit. [8]Die Teilnahme an ausserordentlichen, nicht zum Pflichtenheft gehörenden Sitzungen, für die sie Anspruch auf ein Sitzungsgeld haben, gilt für das Gemeindepersonal nicht als Arbeitszeit.
§ 23 Bezahlte Pause, Abs. 2 [2]Einmal wöchentlich soll das Team des Gemeindepersonals eine gemeinsame bezahlte Pause einnehmen.	aufgehoben. *Grund: Durch viele Teilzeitanstellungen ist die Umsetzung nicht möglich.*
§ 24, Absenzen, Arztzeugnis	**§ 24 Absenzen, Arztzeugnis, Arztbesuche, Zahnarztbesuche, Abs. 5 neu:** [5]Arzt- und Zahnarztkonsultationen sowie ärztlich angeordnete Therapiesitzungen sind so zu planen, dass – wenn immer möglich – keine Arbeitszeit beansprucht wird. In Ausnahmefällen wird die effektiv aufgewendete Zeit, maximal jedoch 1 Stunde für Arzt- oder Zahnarztkonsultation oder ärztlich angeordnete Therapiesitzung an die

	tägliche Sollarbeitszeit angerechnet; dies gilt für Arbeitnehmende mit einem Arbeitspensum von mindestens 70 %.
§ 25 Überstunden und Pikettdienst, Abs. 2 [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.)	**§ 23 Überstunden und Pikettdienst, Abs. 2** [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.). Es besteht die Pflicht zum Leisten von Pikettdienst. Der Gemeinderat erlässt für die Leistung und Entschädigung des Pikettdienst eine Regelung im Rahmen seiner Finanzkompetenzen.
§ 27 Wohnsitz Der Gemeinderat bestimmt jene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, welche aus betrieblichen oder anderen Gründen ihren Wohnsitz in der Gemein-de nehmen müssen. Er beachtet die Rechtsgleichheit.	**§ 25 Niederlassung** Der Gemeinderat bestimmt jene Mitarbeiter, welche aus betrieblichen oder anderen Gründen ihre Niederlassung in der Gemeinde nehmen müssen. Er beachtet die Rechtsgleichheit.
§ 36 Rechtsschutz Die Gemeinde gewährt ihren Beamten, Beamtinnen und Angestellten unentgeltlichen Rechtsschutz, wenn sie aus gesetzmässigen Amts-handlungen verantwortlich gemacht werden oder zu Schaden kommen und Forderungen gegenüber Dritten einzuklagen haben.	**§ 34 Rechtsbeistand** Die Gemeinde gewährt ihren Beamten und Angestellten unentgeltlichen Rechtsbeistand, wenn sie aus gesetzmässigen Amtshandlungen verantwortlich gemacht werden oder zu Schaden kommen und Forderungen gegenüber Dritten einzuklagen haben.
§ 41 Honorare und Entschädigungen Die Honorare, Sitzungsgelder und Entschädigungen (inkl. Stundenlöhne) für die Beamten im Nebenamt, den Gemeinderat, die Mitglieder der Kommissionen, der Funktionäre in der Nebenbeschäftigung sowie Aushilfen, werden durch die Gemeindeversammlung festgelegt. Sie richten sich nach den Regelungen im Anhang 4.	**§ 39 Honorare und Entschädigungen** Die Honorare, Sitzungsgelder und Entschädigungen (inkl. Stundenlöhne) für nebenamtliche Funktionen richten sich nach den Regelungen im Anhang 4.
§ 48 Treueprämien [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.	**§ 46 Treueprämien** [1]Das Gemeindepersonal erhält nach vollendetem 10. bei der Gemeinde geleisteten Dienstjahres erstmals die Hälfte eines Monatslohns und da-nach 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 15. Dienstjahr) resp. zwei Wochen (10. 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.	[3]Bei ordentlichem Austritt nach dem 10. 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 Funktionszulagen 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.	**§ 47 Funktionszulagen** Erfüllt der Mitarbeiter vorübergehend regelmässig eine Funktion, die durch eine Vakanz entstanden ist, oder eine Arbeit durch gesundheitlich bedingte, längere Abwesenheit eines Mitarbeiters, kann der Gemeinderat im Rahmen seiner Finanzkompetenz eine befristete Zulage gewähren.
§ 50, Abs. 4, Pikettdienst Regelmässiger Pikettdienst wird entsprechend entschädigt.	**§ 48, Abs. 4, Pikettdienst** Regelmässiger Pikettdienst wird mit Freizeit oder einer besonderen Zulage entschädigt. Diese ist in der Regelung Pikettdienst festgelegt.
§ 52 Ferien, Abs. 2 und 4 [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 60. Altersjahr: 30 Tage [4]Der Schulhausabwart hat seine Ferien grundsätzlich während der Schulferien zu beziehen.	**§ 50 Ferien, Abs. 2 und 4** [2]Der Ferienanspruch pro Kalenderjahr beträgt: a) bis zum vollendeten 20. Altersjahr: 25 Tage b) bis zum vollendeten 49. Altersjahr: 25 Tage c) bis zum vollendeten 59. Altersjahr: 27 Tage d) ab 60. Altersjahr 30 Tage [4]Der Schulhausabwart hat seine Ferien grundsätzlich während der Schulferien zu beziehen. Der Bezug von einzelnen Tagen während des ordentlichen Schulbetriebs ist nach Absprache mit der vorgesetzten Stelle möglich.
§ 53 Feiertage und Freitage [1]Als bezahlte, gesetzlich anerkannte Feiertage gelten: • 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)	**§ 51 Feiertage und Freitage** [1]Als besoldete Feiertage gelten: a) Neujahr (1. Januar); b) Karfreitag; c) Tag der Arbeit Nachmittag (1. Mai); d) Auffahrt; e) Fronleichnam; f) Nationalfeiertag (1. August); g) Maria Himmelfahrt (15. August); h) Allerheiligen (1. November); i) Weihnachten (25. Dezember). [2]Als besoldete Freitage gelten: a) 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.	b) Ostermontag; c) Pfingstmontag; d) Patrozinium (22. September); e) Heiligabend Nachmittag (24. Dezember); f) Stephanstag (26. Dezember); g) Silvester Nachmittag (31. Dezember). [3]Als Gemeindefeiertage gelten: a) 20. Januar (Sebastian); b) 5. Februar (Hl. Agatha); c) 4. Juli (Hl. Ulrich); [4]Brückentage: a) Freitag nach Auffahrt; b) Freitag nach Fronleichnam. [5]Die Tage gemäss Abs. 3 und 4 bewirken keine Reduktion der Sollarbeitszeit. Die an diesen Tagen nicht erbrachte Sollarbeitszeit ist zu kompensieren oder als Ferientage zu beziehen. [6]Die Anstellungsbehörde kann Kompensationstage für obligatorisch erklären. [7]Der Betrieb (Verwaltung und Technischer Dienst) bleibt ab dem 24. Dezember bis und mit 2. Januar geschlossen. Die ausgefallene Arbeitszeit ist zu kompensieren oder als Ferien zu beziehen. Anmerkung: Die Nachmittage des 24. und 31. Dezember galten schon bisher als arbeitsfrei, waren aber nicht explizit in der DGO aufgeführt. Gemäss kantonaler Gesetzgebung gilt das Patrozinium in den Gemeinden als besoldeter Feiertag.
§ 54 Urlaub [1]Während 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 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	**§ 52 bezahlter Kurzurlaub** [1]Während der ordentlichen Arbeitszeit ist den Arbeitnehmern in folgenden Fällen besoldeter Kurzurlaub zu gewähren: a) eigene Hochzeit inkl. Wohnungsbezug 3 Tage b) Hochzeit in eigener Familie 1 Tag c) der Mann bei Geburt eines eigenen Kindes 1 Tag d) private Absenzen: Betreuung von Familienangehörigen oder von im gleichen Haushalt lebenden Personen: max. 5 Tage pro Fall, max. 10 Tage pro Kalenderjahr; für die notwendige Begleitung von Familienangehörigen oder im gleichen Haushalt lebenden Personen zum Arzt: effektiv benötigte Zeit, max. ½ 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.	für die Begleitung der eigenen Kinder am 1. Tag des Kindergartens und am 1. Tag der Primarschule: effektiv benötigte Zeit, max. ½ Tag e) Todesfall / Beerdigung in der eigenen Familie oder Tod einer im gleichen Haushalt lebenden Person: maximal 3 Tage f) Gebotene Teilnahme an einer Beerdigung effektiv benötigte Zeit, max. ½ Tag g) eigener Wohnungsumzug, sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist: effektive Zeit, max. 1 Tag h) Aufgebote im Rahmen des Schweizerischen Militär- oder Zivilschutzdienstes, für die keine EO-Entschädigung ausgerichtet wird, wie Orientierungstag, sanitarische Untersuchung, Inspektion, Entlassung aus der Dienstpflicht: 1 Tag i) Für Vorstellungsgespräche, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber aufgelöst wurde: ½ Tag pro Woche j) kulturelle und sportliche Anlässe: Teilnahme an Anlässen von gesamt schweizerischer Bedeutung als Aktive oder Chargierte: insgesamt 2 Tage pro Jahr [2]Sofern ein Ereignis gemäss Abs. 1 Bst. a - j in die Ferien, auf Frei- oder Feiertage fällt, besteht kein Anspruch auf Nachholung des Kurzurlaubs. [3]Als eigene Familie bzw. Familienangehörige gelten die eigenen Kinder, Ehegatte, die Person, mit welcher eine Lebensgemeinschaft geführt wird, die Eltern, die Schwiegereltern, die Grosseltern, die Geschwister sowie auch die Kinder des Ehegatten und der Person, mit welcher eine Lebensgemeinschaft geführt wird. [4]Bei dringlichen Verpflichtungen kann der Gemeinderat weitere Urlaubstage (maximal 3 pro Fall) bewilligen. [5]Das Gemeindepersonal hat zur Erfüllung der Bürgerpflichten (Militär- und Zivilschutzdienst sowie Feuerwehr) Anspruch auf besoldeten Urlaub. [6]Erwerbsersatzentschädigungen fallen an den Arbeitgeber.

	[7]Der Gemeinderat kann auf begründetes Gesuch hin einen unbezahlten ~~oder bezahlten~~ Urlaub gewähren.
§ 56 Pensionskasse (Berufliche Vorsorge) [1]Die Gemeinde versichert die Arbeitnehmer gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod. [2]Die Lehrkräfte sind bei der staatlichen Pensionskasse versichert.	**§ 54 Pensionskasse (Berufliche Vorsorge)** [1]Die Gemeinde versichert die Arbeitnehmer gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod. [2]Die Prämien sind je zur Hälfte von Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen. Der Gemeinderat kann im Rahmen seiner Finanzkompentenzen über eine andere Verteilung entscheiden, mindestens 50 % trägt in jedem Fall der Arbeitgeber. [3]Die Lehrkräfte sind bei der staatlichen Pensionskasse versichert.
§ 57 Krankheit und Unfall [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. [4]Die Prämien für die Berufsunfallversicherung trägt die Gemeinde. [5]Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung sind je zur Hälfte vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen. [6]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.	**§ 55 Krankheit und Unfall** [1]Die Gemeinde schliesst für die Arbeitnehmer eine Krankentaggeld-Versicherung ab. [2]Die Prämien für die Krankentaggeld-Versicherung gehen in der Regel je zur Hälfte zu Lasten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers. Der Gemeinderat kann über eine andere Verteilung entscheiden, mindestens 50 % trägt aber der Arbeitgeber. [3]Die Arbeitnehmer sind nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen Berufsunfall- und Nichtberufsunfall versichert. [4]Die Prämien für die Berufsunfallversicherung trägt die Gemeinde. [5]Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung sind in der Regel je zur Hälfte vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen. Der Gemeinderat kann über eine andere Verteilung entscheiden, mindestens 50 % trägt aber der Arbeitgeber. [6]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. Mindestens 50 % trägt aber der Arbeitgeber.
	§ 58 Leistungen bei Krankheit, Unfall und Schwangerschaft **neu Abs. 2** [2]Bei Mitarbeitenden im Stundenlohn berechnet sich die Höhe der Lohnfortzahlung auf Basis der durchschnittlich geleisteten Stunden der letzten 6 Monate.

§ 59 Mutterschaftsurlaub [1]Eine Mitarbeiterin hat Anspruch auf 16 Wochen besoldeten Mutterschaftsurlaub, von dem mindestens 14 Wochen nach der Niederkunft zu beziehen sind. [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.	**§ 57 Mutterschaftsurlaub** [1]Eine Mitarbeiterin hat Anspruch auf 16 Wochen besoldeten Mutterschaftsurlaub, von dem mindestens 14 Wochen nach der Niederkunft zu beziehen sind. [2]Bei Hospitalisierung des Neugeborenen verlängert sich der Mutterschaftsurlaub um die verlängerte Dauer der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung. [3]Im Falle des Todes des andern Elternteils während der sechs Monate nach der Geburt des Kindes hat die Mitarbeiterin Anspruch auf zwei Wochen zusätzlichen Urlaub; sie kann diesen Urlaub innert einer Rahmenfrist von sechs Monaten ab dem Tag nach dem Tod wochen- oder tageweise beziehen. [4]Krankheits-, Unfall-, Urlaubs- oder Feiertage während des Mutterschaftsurlaubes können nicht kompensiert werden. [5]Wird das Arbeitsverhältnis nach der Niederkunft nicht fortgesetzt, erlischt das Arbeitsverhältnis nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes.
	§ 58 Urlaub des andern Elternteils [1]Anspruch auf den Urlaub des andern Elternteils von zwei Wochen hat: a) der Mitarbeiter, der im Zeitpunkt der Geburt des Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird; b) die Mitarbeiterin, die im Zeitpunkt der Geburt des Kindes der rechtliche andere Elternteil ist. [2]Der Urlaub muss innert der sechs Monate nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Diese Frist steht während des Urlaubs nach § 59 still. [3]Der Urlaub kann tage- oder wochenweise bezogen werden.
	§ 59 Im Falle des Todes der Mutter [1]Stirbt die Mutter am Tag der Niederkunft oder während der 14 Wochen danach, so hat der andere Elternteil Anspruch auf einen Urlaub von 14 Wochen; dieser Urlaub muss ab dem Tag nach dem Tod an aufeinanderfolgenden Tagen bezogen werden. [2]Der andere Elternteil hat Anspruch auf den Urlaub, wenn das Kindesverhältnis am Todestag begründet ist oder während der 14 Wochen danach begründet wird. [3]Bei Hospitalisierung des Neugeborenen nach § 57 Abs. 2 verlängert sich der Urlaub nach Abs. 1 um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens jedoch um acht Wochen.
§ 61 Beendigungsarten Das Dienstverhältnis endet durch	**§ 61 Beendigungsarten** Das Dienstverhältnis endet durch

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	a) Ordentliche Kündigung; b) Ablauf einer befristeten Anstellung; c) Fristlose Kündigung; d) Aufhebung der Stelle; e) Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen; f) Invalidität; g) Erreichen der Altersgrenze; h) Tod; i) Ablauf der Amtsperiode, Entlassung auf Gesuch hin oder Amtsenthebung, Wegfall der Wählbarkeit.
§ 63 Kündigungsfristen und -termin, Abs. 1 [1]Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseitig jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden.	**§ 63 Kündigungsfristen und Termine, Abs. 1** 1Während der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis beidseitig jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden.
§ 65 Ordentliche Kündigung, Abs. 2 Bst. b [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 Arbeits-stelle ablehnt oder die Zuweisung einer anderen Arbeitsstelle nicht möglich ist;	**§ 65 Ordentliche Kündigung, Abs. 2 Bst. b** [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; *Grund: Die Aufhebung ist in § 67 geregelt*.
§ 66 Fristlose Kündigung [1]Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseits ohne Einhaltung von Fristen gekündigt werden. [2]Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist.	**§ 66 Fristlose Kündigung** [1]Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseits ohne Einhaltung von Fristen gekündigt werden. [2]Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist. [3]Löst die Gemeinde das Dienstverhältnis von Angestellten ohne wichtigen Grund mit sofortiger Wirkung auf, richten sich die Rechtsfolgen nach Art. 337c Obligationenrecht.
§ 71 Erreichen der Altersgrenze [1]Das Dienstverhältnis der Angestellten endigt, wenn das für Mann und Frau gleiche Schlussalter im Rahmen von 60 – 65 Jahren erreicht wird.	**§ 71 Erreichen der Altersgrenze** [1]Das Dienstverhältnis der Angestellten endet, wenn das für Mann und Frau gleiche Schlussalter von 65 Jahren erreicht ist.

[2]Der Gemeinderat legt das Schlussalter fest.	*Abs. 2 aufgehoben*
§ 72 Wegfall der Wählbarkeit [1]Fällt die Wählbarkeit dahin, gilt das Dienstverhältnis mit sofortiger Wirkung als aufgelöst. [2]Der Gemeinderat kann das Dienstverhältnis um längstens drei Monate verlängern, wenn es die Umstände rechtfertigen.	**§ 72 Wegfall der Wählbarkeit** [1]Fällt die Wählbarkeit dahin, gilt das Dienstverhältnis mit sofortiger Wirkung als aufgelöst. *Abs. 2 aufgehoben*
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 wer-den, können innert 10 Tagen beim Volkswirtschaftsdepartement angefochten werden. [2]Wird Angestellten vom Gemeinderat gekündigt, kann der Beschluss innert 10 Tagen beim Regierungsrat angefochten werden.	**Rechtsschutz** **§ 74 Beschwerdemöglichkeiten** [1]Der Rechtsschutz richtet sich nach den §§ 197 ff. Gemeindegesetz. [2]Gegen folgende personalrechtliche Verfügungen kann direkt beim Departement Beschwerde erhoben werden: a) Nichtwiederwahlen, die nicht an der Urne gefasst wurden; b) Ordentliche und fristlose Kündigungen von Anstellungsverhältnissen; c) Entlassungen aus wichtigen Gründen.
§ 76 Subsidiäres Recht Als subsidiäres Recht gilt in erster Linie das öffentliche Dienstrecht des Kantons und des Bundes, in zweiter Linie das Obligationenrecht.	**§ 76 Subsidiäres Recht** Als subsidiäres Recht gilt in erster Linie das öffentliche Dienstrecht des Kantons, in zweiter Linie das Obligationenrecht.
	Anhang 1 Besoldungklassen Ergänzt mit folgenden Funktionen: - Leiter Werkhof - Fachperson Finanzverwaltung - Schulleitung - Bauverwalter
Anhang 4 **Feuerwehr** Mannschaftssold pro Stunde 20.00 Kadersold pro Stunde 20.00 Brandsold pro Stunde 25.00 **Angestellte im Stundenlohn** Ansatz pro Stunde in Fr. Grundsätzlich beträgt die Entschädigung pro Stunde 30.00 (inkl. 9,70 % Ferien-, 3,0 % Feiertagsanteil und 8.33 % Anteil 13. Monatslohn)	**Anhang 4** **Feuerwehr** Mannschaftssold pro Stunde 30.00 Kadersold pro Stunde 30.00 Brandsold pro Stunde 40.00 **Angestellte im Stundenlohn** Ansatz pro Stunde in Fr. Grundsätzlich beträgt die Entschädigung pro Stunde 27.49* (inkl. Anteil 13. Monatslohn)

	* basierend auf der Tabelle Kt. Solothurn 2026 (Stundenlöhne für das Reinigungspersonal) Zu diesem Bruttostundenlohn kommen folgende Ferien und Feiertagsentschädigungen: Feiertagsentschädigung: 3 % Ferienentschädigung: 10.64 % bis und mit 20. Altersjahr 9.70 % ab 21. Altersjahr 10.64 % ab 50. Altersjahr 13.04 %: ab 60. Altersjahr
Wahlbüro Einsatz pro Stunde 27.00	**Wahlbüro** Wahlbüro Einsatz pro Stunde 30.00
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.	Abs. 1 Teuerungsanpassung ersatzlos gestrichen (Regelung in § 45).
2. Vorzeitiger Rücktritt Die vorstehenden Entschädigungen basieren auf einer Jahresentschädigung. Nebenamtlichen Funktionären und Behördenmitgliedern, die während des Jahres zurücktreten, werden die Entschädigungen anteilmässig entrichtet.	**1. Vorzeitiger Rücktritt** Die vorstehenden Entschädigungen basieren auf einer Jahresentschädigung. Nebenamtlichen Funktionen und Behördemitgliedern, 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.	**2. Zusätzliche Entschädigungen** Nebenamtliche Funktionen 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 im Rahmen seiner Finanzkompetenzen, auf Gesuch hin, zusätzliche Entschädigungen bewilligen, wenn aussergewöhnliche Zusatzarbeiten anfallen.
4. Arbeitshilfmittel Es wird keine separate Entschädigung für Arbeitshilfsmittel (PC, Telefon etc.) ausgerichtet.	**3. Arbeitshilfmittel** Mitarbeitenden, die für ihre Tätigkeit telefonisch erreichbar sein müssen, wird für geschäftliche Zwecke ein Mobiltelefon inkl. Abonnement zur Verfügung gestellt. Mitarbeitenden, die ihre privaten Mobiltelefone regelmässig für geschäftliche Zwecke einsetzen müssen, erhalten eine monatliche

	Pauschale von Fr. 20.-- zur Abgeltung der geschäftlichen Nutzung des privaten Mobiltelefon-Abonnements. Diese Regelung gilt in gleicher Weise für die Mitglieder des Gemeinderates.

Kleinlützel, 9.11.2026/CL