



**GEMEINDE**

**4112 BÄTTWIL**

---

**DIENST- UND GEHALTSORDNUNG**

---

## INHALTSVERZEICHNIS

I.	Allgemeine Bestimmungen und Grundsätze .....	3
§ 1	Ziel	3
§ 2	Zweck und Geltungsbereich	3
§ 3	Stellenplan	3
§ 4	Dienstverhältnis	4
§ 5	Gemeindepersonal	4
§ 6	Unterstellung	4
§ 7	Gleiche Rechte für Mann und Frau	4
II.	Begründung des Dienstverhältnisses .....	5
§ 8	Ausschreibung	5
§ 9	Wählbarkeit	5
§ 10	Wahlerfordernisse	6
§ 11	Wahl- oder Anstellungsbehörde	6
§ 12	Probezeit	6
§ 13	Definitive Wahl	6
§ 14	Wiederwahl von Beamten und Beamtinnen	6
§ 15	Ausschlussverhältnisse	7
III.	Inhalt des Dienstverhältnisses .....	7
A	Pflichten .....	7
§ 16	Aufgaben und Grundsätze	7
§ 17	Amtsgelöbnis	7
§ 18	Amtspflichten	7
§ 19	Verantwortlichkeit	8
§ 20	Arbeitszeit	8
§ 21	Überstunden und Überzeit	8
§ 22	Absenzen, Arztzeugnis	8
§ 23	Kautions	8
§ 24	Amtsgeheimnis	9
§ 25	Aussage vor Gericht	9
§ 26	Verbot der Annahme von Geschenken	9
§ 27	Abtretungspflicht	9
§ 28	Unvereinbarkeit	10
§ 29	Nebenbeschäftigung	10
§ 30	Öffentliche Ämter	11
B	Rechte .....	11
§ 31	Rechtsschutz	11
§ 32	Aus-, Fort- und Weiterbildung	11
§ 33	Mitarbeiterbeurteilung	11
C	Besoldungen und Entschädigungen .....	12
§ 34	Besoldungszusammensetzung	12
D	Jahreslohn .....	12
§ 35	Gemeindepersonal	12
§ 36	Honorare und Entschädigungen	12
§ 37	Anfangsbesoldung	12
§ 38	Lohnanpassungen	12
§ 39	Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst	13
§ 40	Beförderung	13

§ 41	Dreizehnter Monatslohn	13
E	Sozialzulagen .....	13
§ 42	Kinderzulagen	13
F	Weitere Zulagen .....	14
§ 43	Treueprämien	14
§ 44	Funktionszulage	14
§ 45	Pikettdienst	14
§ 46	Überzeitentschädigung	14
§ 47	Spesen	14
§ 48	Ferien	15
§ 48 <sup>bis</sup>	Feier- und Freitage	15
§ 49	Urlaub	16
G	Sozialleistungen .....	16
§ 50	AHV / IV / ALV	16
§ 51	Pensionskasse	16
§ 52	Krankheit und Unfall	16
§ 53	Leistungen bei Krankheit, Unfall und Schwangerschaft	17
§ 54	Mutterschaftsurlaub	17
§ 54 <sup>bis</sup>	Urlaub des anderen Elternteils	18
§ 54 <sup>ter</sup>	Im Falles des Todes der Mutter	18
§ 54 <sup>quater</sup>	Urlaub für Kinderbetreuung	18
§ 54 <sup>quinquies</sup>	Adoptionsurlaub	19
§ 55	Besoldungsnachgenuss	19
IV.	Auflösung des Dienstverhältnisses .....	19
§ 56	Grundsatz	19
§ 57	Arbeitszeugnis	20
§ 58	Demission und Kündigung	20
§ 59	Kündigung durch die Gemeinde	20
§ 60	Auflösung wegen Aufhebung der Stelle	21
§ 61	Disziplinarische Entlassung	21
§ 62	Nichtwiederwahl	21
§ 63	Vorzeitiger freiwilliger Rücktritt	21
§ 64	Erreichen der Altersgrenze	21
§ 65	Auflösung aus wichtigen Gründen	22
§ 66	Wegfall der Wählbarkeit	22
V.	Rechtsmittel .....	22
§ 67	Beschwerden	22
VI.	Schlussbestimmungen .....	22
§ 68	Vollzug	22
§ 69	Subsidiäres Recht	23
§ 70	Aufhebung bisherigen Rechts	23
§ 71	Inkrafttreten und Genehmigungsvorbehalt	23

\*\*\*\*\*

Die Gemeindeversammlung gestützt auf die §§ 56 lit. a und 121 Gemeindegesetz vom 16. Februar 1992 (BGS 131.3) beschliesst:

## **I. Allgemeine Bestimmungen und Grundsätze**

### **§ 1 Ziel**

- 1 Die Gemeindeversammlung und der 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.

### **§ 2 Zweck und Geltungsbereich**

- 1 Die Dienst- und Gehaltsordnung (DGO) der Gemeinde Bättwil regelt das Dienstverhältnis des Gemeindepersonals.
- 2 Bei Institutionen, die von der Gemeinde massgeblich subventioniert werden, ist sicherzustellen, dass diese DGO sinngemäss angewendet wird.
- 3 Für Behördenmitglieder und nebenamtliche Funktionäre gilt die DGO sinngemäss.
- 4 Für Teilzeitbeschäftigte gelten die Regelungen grundsätzlich analog und die Leistungen werden im Verhältnis zur Arbeitszeit ausgerichtet.

### **§ 3 Stellenplan**

- 1 Die Gemeindeversammlung beschliesst den Stellenplan.
- 2 Über die Errichtung von befristeten Stellen im Rahmen bewilligter Budgetkredite und über die Aufhebung solcher Stellen beschliesst der Gemeinderat.

§ 4 Dienstverhältnis

- 1 Das Dienstverhältnis ist grundsätzlich öffentlich-rechtlich.
- 2 Beamte und Beamtinnen werden auf Amtsdauer gewählt, Angestellte auf bestimmte oder unbestimmte Zeit angestellt.
- 3 Aushilfsweise (Teilzeitpensen unter 30 %) und befristete Arbeits- sowie Lehrverhältnisse werden privatrechtlich ausgestaltet.

§ 5 Gemeindepersonal

- 1 Der Begriff Gemeindepersonal umfasst alle kommunalen Beamten, Beamtinnen und Angestellten.
- 2 Beamte oder Beamtinnen sind:
  - a) Der Gemeindepräsident oder die Gemeindepräsidentin;
  - b) Der Friedensrichter oder die Friedensrichterin;
  - c) Der Inventurbeamte oder die Inventurbeamtin.
- 3 Angestellte sind alle übrigen von der Gemeinde angestellten Personen. Davon werden insbesondere Personen mit Teilzeitpensen unter 30 % privatrechtlich angestellt.

§ 6 Unterstellung

- 1 Das Gemeindepersonal untersteht entsprechend der Gliederung der Verwaltungsabteilungen direkt den jeweiligen Vorgesetzten.
- 2 Der Gemeindepräsident / die Gemeindepräsidentin ist dem Gemeindepersonal mittelbar vorgesetzt.
- 3 aufgehoben

§ 7 Gleiche Rechte für Mann und Frau

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

## II. Begründung des Dienstverhältnisses

### § 8

### Ausschreibung

- 1 Jede neugeschaffene oder freiwerdende Stelle ist auszuschreiben, sofern sie nicht verwaltungsintern besetzt werden kann. Bei privatrechtlichen oder befristeten Arbeitsverhältnissen ist eine Anstellung ohne Ausschreibungsverfahren möglich.
- 2 aufgehoben
- 3 In der Ausschreibung der Stelle wird mindestens eine 10-tägige Anmeldefrist gesetzt.
- 4 Genügt das Ergebnis der Ausschreibung nicht, kann die Anstellungsbehörde eine weitere Ausschreibung anordnen.
- 5 Genügt auch das Ergebnis der zweiten Ausschreibung nicht, kann die Stelle mit Berufung besetzt werden
- 6 Vorbehalten bleiben besondere gesetzliche Regelungen.

### § 9

### Voraussetzung der Wahl oder Anstellung

- 1 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.
- 2 Anstellbar sind:
  - a) schweizerische Staatsangehörige, sofern sie allfällige Anstellungserfordernisse erfüllen;
  - b) unter gleichen Voraussetzungen auch ausländische Staatsangehörige mit Niederlassungsbewilligung;
  - c) andere ausländische Staatsangehörige, sofern sie aufgrund internationaler Vereinbarungen zugelassen sind.

§ 10 Wählbarkeitsvoraussetzungen und Anstellungserfordernisse

- 1 Der Gemeinderat legt die Anstellungserfordernisse für die einzelnen Stellen aufgrund der Stellen- und Funktionsbeschreibungen fest. Diese sind in der Ausschreibung anzugeben.
- 2 Der Gemeinderat kann im Rahmen dieser Anstellungserfordernisse
  - a) in der Ausschreibung Richtlinien bezüglich Alter, Erfahrung, Zusatzkenntnisse etc. aufstellen;
  - b) in Funktionenbeschreibungen das Aufgabengebiet näher umschreiben.

§ 11 Wahl- oder Anstellungsbehörde

- 1 Niemand hat einen Anspruch, in ein öffentliches Anstellungsverhältnis gewählt oder angestellt zu werden; die Wahl- oder Anstellungsbehörde wählt aufgrund der Fähigkeiten und Eignung.
- 2 Der Urnenwahl unterliegen: das Gemeindepräsidium.
- 3 Der Gemeinderat wählt oder stellt an: die übrigen Beamten und die Angestellten.

§ 12 Provisorische Wahl und Probezeit

- 1 Mit Ausnahme der Behördenmitglieder und der vom Volk gewählten Beamten wird ein Beamter vorerst für 12 Monate provisorisch gewählt.
- 2 Das provisorische Dienstverhältnis kann von der Wahlbehörde ausnahmsweise ein weiteres Jahr verlängert werden.
- 3 Für Angestellte gelten die ersten drei Monate als Probezeit. Sie kann von der Anstellungsbehörde um höchstens 3 Monate verlängert oder auf höchstens 6 Monate festgesetzt werden.

§ 13 Definitive Wahl

Nach Ablauf der Probezeit gelten die gewählten Personen als definitiv angestellt, falls die Gemeinde das Dienstverhältnis nicht auflöst.

§ 14 Wiederwahl von Beamten und Beamtinnen

- 1 aufgehoben.
- 2 aufgehoben.

§ 15 Ausschlussverhältnisse

- <sup>1</sup> Verwandte in auf- und absteigender Linie, Geschwister und Eheleute sowie durch eingetragene Partnerschaft verbundene Personen dürfen nicht in einem direkten Unter- oder Überordnungsverhältnis oder im gleichen Dienstzweig beschäftigt werden.
- <sup>2</sup> Vorbehalten bleiben Stellenteilungen oder besondere gesetzliche Regelungen.

**III. Inhalt des Dienstverhältnisses**

A Pflichten

§ 16 Aufgaben und Grundsätze

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

§ 17 Amtsgelöbnis

Das Amtsgelöbnis richtet sich nach den Vorschriften des Gemeindegesetzes.

§ 18 Amtspflichten

- <sup>1</sup> Das Gemeindepersonal ist verpflichtet, die dienstlichen Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen und sich über den Wissensstand ihres Fachgebietes auf dem Laufenden zu halten.
- <sup>2</sup> Sie können verpflichtet werden, vorübergehend oder dauernd andere zumutbare Aufgaben innerhalb des Gemeindedienstes zu erfüllen.

§ 19

Verantwortlichkeit

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

§ 20

Arbeitszeit

- 1 Die wöchentliche Arbeitszeit wird im Rahmen von 38 bis 42 Stunden vom Gemeinderat in der Personalverordnung festgelegt.
- 2 Mobile Arbeit für das Verwaltungspersonal wird vom Gemeinderat in der Personalverordnung geregelt.
- 3 Ruhezeiten, Essens- und Kurzpausen wird vom Gemeinderat in der Personalverordnung geregelt.

§ 21

Überstunden und Überzeit

- 1 Bei ausserordentlicher Geschäftslast kann der Gemeinderat die Arbeitszeit vorübergehend verlängern oder die vorgesetzte Stelle kann Überzeit anordnen.
- 2 Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in der Personalverordnung.

§ 22

Absenzen, Arztzeugnis

- 1 Wer aus irgendeinem Grund seine Arbeit nicht aufnehmen kann, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden.
- 2 Dauert die Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall länger als drei Tage, ist ein ärztliches Zeugnis abzugeben. Bei Verdacht des Missbrauchs kann ab dem ersten Tag ein ärztliches Zeugnis verlangt werden.

§ 23

Kautions

Der Abschluss einer Kautions- bzw. Vertrauensschadensversicherung ist Sache der Gemeinde.

§ 24

Amtsgeheimnis

- 1 Das Gemeindepersonal ist verpflichtet, über die ihm in seiner dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangten Angelegenheiten, welche nach ihrer Natur oder nach besonderen Vorschriften geheim zu halten sind, Stillschweigend zu bewahren.
- 2 Diese Verpflichtung bleibt nach Auflösung des Dienstverhältnisses bestehen.
- 3 Das Amtsgeheimnis gilt auch für Behördenmitglieder und nebenamtliche Funktionäre.

§ 25

Aussage vor Gericht

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

§ 26

Verbot der Annahme von Geschenken

- 1 Es ist dem Gemeindepersonal untersagt, für amtliche Verrichtungen Geschenke oder andere Vorteile anzunehmen oder sich Vorteile versprechen zu lassen.
- 2 Ausgenommen sind Zuwendungen von geringem Wert als Anerkennung für geleistete Dienste.

§ 27

Abtretungspflicht

- 1 Behördenmitglieder und Ersatzmitglieder, Beamte, Beamtinnen und Angestellte haben in Ausstand zu treten:
  - a) wenn sie selbst, ihre Ehegatten, eingetragene Partner oder Partnerinnen, durch faktische Lebensgemeinschaft verbundenen Personen, Eltern, Kinder und Geschwister oder ihre unmittelbaren Vorgesetzten an der zu behandelnden Angelegenheit ein persönliches oder materielles Interesse besitzen.

- b) wenn sie sich schon in anderer amtlicher Stellung oder aufgrund eines privatrechtlichen Mandats mit der Sache befasst haben.
- <sup>2</sup> Bei Geschäften, welche die ganze Gemeinde oder Teile davon, andere öffentlich-rechtliche Organisationen oder eine allgemein umschriebene Mehrheit von Personen betreffen, namentlich bei rechtsetzenden Erlassen, besteht keine Abtretungspflicht.
- <sup>3</sup> An der Gemeindeversammlung besteht keine Abtretungspflicht.

## § 28

### Unvereinbarkeit

- <sup>1</sup> Die Stellung des vollzeitlich beschäftigten Gemeindepersonals ist unvereinbar mit der Ausübung eines zusätzlichen Berufes oder Gewerbes, ferner mit der Annahme und Ausübung von Verwaltungsratsmandanten in wirtschaftlichen Unternehmungen, ausgenommen sind Unternehmungen, an denen die Gemeinde beteiligt ist.
- <sup>2</sup> Der Gemeinderat kann in begründeten Fällen Ausnahmen bewilligen.

## § 29

### Nebenbeschäftigung

- <sup>1</sup> Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist rechtzeitig vor deren Annahme auf dem Dienstweg der Wahl- oder Anstellungsbehörde oder der von ihr bezeichneten Behörde zu melden.
- <sup>2</sup> Folgende Nebenbeschäftigungen müssen nicht gemeldet werden:
  - a) Freizeitbeschäftigungen;
  - b) Tätigkeiten in Vereinen oder politischen Parteien;
  - c) Mitarbeit in eidgenössischen, interkantonalen, interkommunalen oder kommunalen Gremien, soweit sie in den dienstlichen Aufgabenbereich fällt.
- <sup>3</sup> Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung kann vom Gemeinderat untersagt oder mit Auflagen versehen werden, wenn
  - a) betriebliche Interessen entgegenstehen;
  - b) die Leistungsfähigkeit des Angehörigen des Gemeindepersonals beeinträchtigt wird;
  - c) wenn voraussichtlich Konflikte mit dienstlichen Interessen entstehen könnten.

§ 30

Öffentliche Ämter

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

B Rechte

§ 31

Rechtsbeistand

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

§ 32

Aus-, Fort- und Weiterbildung

- 1 Der Gemeinderat sorgt für die Aus-, Fort- und Weiterbildung des Gemeindepersonals.
- 2 Das Gemeindepersonal ist berechtigt, im Rahmen der dienstlichen Bedürfnisse Kurse und Veranstaltungen während der Arbeitszeit oder unter Anrechnung an die Arbeitszeit zu besuchen. Entsprechende Gesuche sind vor Kursbeginn an die vorgesetzte Stelle zu richten.
- 3 Über die Kostentragung entscheidet der Gemeinderat im Rahmen seiner Finanzkompetenzen auf Antrag der vorgesetzten Stelle. Details werden in der Personalverordnung geregelt.

§ 33

Mitarbeiterbeurteilung

- 1 Jeder Stelleninhaber und jede Stelleninhaberin einer pensendefinierten Stelle wird jährlich von ihrem oder ihrer Vorgesetzten beurteilt.
- 2 Die Qualifikation des Personals ist die Grundlage für eine mögliche Gehaltsanpassung.

C Besoldungen und Entschädigungen

§ 34 Besoldungszusammensetzung

Die Besoldung der Arbeitnehmenden setzt sich wie folgt zusammen:

- a) Grundbesoldung (einschliesslich Jahresanstiege);
- b) 13. Monatslohn;
- c) Sozialzulagen;
- d) Teuerungszulage;
- e) allfällig weitere Zulagen.

D Jahreslohn

§ 35 Jahres-Grundbesoldung und Einstufung

- <sup>1</sup> Die Mindest- und Höchstansätze der Jahres-Grundbesoldungen richten sich nach der jeweils aktuell gültigen Lohntabelle (Bruttolöhne inkl. 13. Monatslohn) für die Verwaltung des Kantons Solothurn.
- <sup>2</sup> Die Einstufungen richten sich nach Anhang 1.

§ 36 Honorare und Entschädigungen

- <sup>1</sup> Die Honorare und Entschädigungen für Behördenmitglieder und nebenamtliche Funktionen richten sich nach der Regelung im Anhang 2.
- <sup>2</sup> aufgehoben.
- <sup>3</sup> aufgehoben.

§ 37 Anfangsbesoldung

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

§ 38 Lohnanstieg

- <sup>1</sup> Das Besoldungsmaximum wird in allen Lohnklassen in jährlichen gleichmässigen Jahresstufen gemäss kantonaler Lohntabelle erreicht.
- <sup>2</sup> aufgehoben.
- <sup>3</sup> aufgehoben.
- <sup>4</sup> aufgehoben.

§ 38<sup>bis</sup>

Festlegung Teuerungszulagen

- 1 Für die Jahres-Grundbesoldung nach § 35 ergibt sich ein allfälliger Teuerungsausgleich direkt aus der jeweils aktuell gültigen kantonalen Lohn-tabelle.
- 2 Für die Honorare und Entschädigungen nach § 36 legt der Gemeinderat die Teuerungszulage jährlich mit dem Budget fest und die Gemeinde-ver-sammlung beschliesst diese im Rahmen des Budgets.

§ 39

Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst

Der Lohnanspruch bei Militär- und Zivilschutzdienst richtet sich nach § 186 ff. des Gesamtarbeitsvertrages des Kantons Solothurn vom 25. Oktober 2004.

§ 40

Beförderung

- 1 Als Beförderung gilt die Anstellung in eine höher bewertete Funktion.
- 2 Die Beförderung nimmt die Anstellungsbehörde vor und tritt jeweils auf den folgenden 1. Januar in Kraft.
- 3 Die bisherigen Dienstjahre bei der Gemeinde werden angerechnet.

§ 41

Dreizehnter Monatslohn

- 1 Die Angestellten haben Anspruch auf den 13. Monatslohn.
- 2 Er wird jeweils mit dem Novembergehalt ausgerichtet.

E

Sozialzulagen

§ 42

Familienzulagen

Die Familienzulagen werden nach dem Sozialgesetz vom 31. Januar 2007 ausgerichtet.

F Weitere Zulagen

§ 43 Treueprämien

- <sup>1</sup> Die Angestellten erhalten nach vollendetem 10. Und nach vollendetem 20. bei der Gemeinde geleisteten Dienstjahr eine Treueprämie im Umfang eines halben Monatslohnes. Nach vollendetem 30. Dienstjahr und danach alle 10 Jahre wird eine Treueprämie im Umfang eines ganzen Monatslohnes ausgerichtet.
- <sup>2</sup> Auf Antrag kann der Gemeinderat die Treueprämie ganz oder teilweise in zusätzliche Ferientage umwandeln.

§ 44 Funktionszulagen

Erfüllt der oder die Angestellte zwar vorübergehend aber regelmässig eine höherwertige Arbeit, kann der Gemeinderat im Rahmen seiner Finanzkompetenzen nach dem zweiten Monat eine Funktionszulage gewähren.

§ 45 Pikettdienst

Regelmässiger Pikettdienst wird vom Gemeinderat mit Freizeit oder besonderer Zulage im Rahmen seiner Finanzkompetenzen entschädigt.

§ 46 Überzeitentschädigung

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

§ 47 Spesen

Die Spesen werden nach der Regelung in Anhang 2 ausgerichtet.

- 1 Beamte, Beamtinnen und Angestellte, die nicht bloss eine Pauschalentschädigung oder Sitzungsgeld beziehen, haben Anspruch auf Ferien.
- 2 Arbeitnehmende haben Anspruch auf Ferien:
  - a) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 49. Altersjahr vollenden: 25 Tage;
  - b) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 59. Altersjahr vollenden: 27 Tage;
  - c) ab dem Kalenderjahr, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden: 30 Tage.
- 3 Die Details des Ferienbezugs werden in der Personalverordnung geregelt.
- 4 Es besteht die Möglichkeit auf die Gewährung von unbezahltem Urlaub. Die Details werden in der Personalverordnung geregelt.

- 1 Als besoldete Feiertage gelten:
  - a) Neujahr (1. Januar);
  - b) Karfreitag;
  - c) Tag der Arbeit (1. Mai);
  - d) Auffahrt;
  - e) Fronleichnam;
  - f) Nationalfeiertag (1. August);
  - g) Mariä Himmelfahrt (15. August);
  - h) Allerheiligen (1. November);
  - i) Heiligabend (24. Dezember) Nachmittag
  - j) Weihnachten (25. Dezember).
- 2 Als besoldete Freitage gelten:
  - a) Berchtoldstag (2. Januar);
  - b) Ostermontag;
  - c) Pfingstmontag;
  - d) Stephanstag (26. Dezember);
  - e) Silvester (31. Dezember) Nachmittag.
- 3 Fällt ein Feier- oder Freitag auf einen Samstag oder Sonntag, so kann er nicht kompensiert werden
- 4 Einzelheiten werden in der Personalverordnung geregelt.

§ 49

Urlaub

- <sup>1</sup> Während der ordentlichen Arbeitszeit ist den Arbeitnehmenden 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) Todesfall des Ehepartners oder eines Verwandten in auf- oder absteigender Linie | 2 Tage        |
| d) Teilnahme an Beerdigungen naher Verwandter                                      | 1/2 bis 1 Tag |
| e) Wohnungsumzug   | 1 Tag         |
| f) Waffen- und Kleiderinspektion   | 1 Tag         |
- <sup>2</sup> Bei dringlichen familiären Verpflichtungen kann der Gemeinderat maximal 3 weitere besoldete Urlaubstage pro Fall bewilligen.

G Sozialleistungen

§ 50

AHV / IV / ALV

Die Arbeitnehmer sind nach der Sozialgesetzgebung des Bundes versichert.

§ 51

Pensionskasse

- <sup>1</sup> Die Gemeinde versichert die Angestellten gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod.
- <sup>2</sup> Die Angestellten sind bei einer anerkannten Pensionskasse versichert.
- <sup>3</sup> Die Prämien sind je zur Hälfte aufgeteilt.

§ 52

Krankheit und Unfall

- <sup>1</sup> Die Angestellten haben eine Krankenversicherung abzuschliessen.
- <sup>2</sup> Die Angestellten sind nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen Berufsunfall- und Nichtberufsunfall versichert.
- <sup>3</sup> Die Prämien für die Berufsunfallversicherung trägt die Gemeinde.
- <sup>4</sup> Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung sind je zur Hälfte von der Gemeinde und den Angestellten zu tragen.

- 5 Die Gemeinde schliesst für die Angestellten eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung ab.
- 6 Die Prämien für die Krankentaggeldversicherung sind je zur Hälfte von den Angestellten und der Gemeinde zu tragen.

§ 53

Leistungen bei Krankheit, Unfall und Schwangerschaft

- 1 Bei Krankheit oder Unfall haben die Angestellten, welche definitiv angestellt sind, in den ersten zwölf Monaten Anspruch auf die volle Besoldung. Für weitere zwölf Monate besteht ein Anspruch auf Taggelderleistungen im Umfang von 80% des versicherten Lohnes.
- 2 Während der Probezeit geht der Anspruch während der ersten sechs Monate auf die volle Besoldung.
- 3 Liegt Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit vor, kann der Anspruch entsprechend gekürzt werden.
- 4 Zulässige Versicherungsleistungen fallen der Gemeinde zu oder werden mit der Besoldung verrechnet.
- 5 Bei schwangerschafts- oder niederkunftsbedingten Absenzen gelten die gleichen Regeln wie bei krankheits- oder unfallbedingten Absenzen nach Abs. 1 und 2. Vorbehalten bleibt die Regelung über den Mutterschaftsurlaub.

§ 54

Mutterschaftsurlaub

- 1 Eine Mitarbeiterin hat Anspruch auf 16 Wochen besoldeten Mutterschaftsurlaub, von dem mind. 14 Wochen nach der Niederkunft zu beziehen sind.
- 2 Bei Hospitalisierung des Neugeborenen verlängert sich der Mutterschaftsurlaub um die verlängerte Dauer der Ausrichtung der Mutterschaftsent-schädigung.
- 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.

## § 54<sup>bis</sup>

### Urlaub des andern Elternteils

- 1 Anspruch auf den Urlaub des andern Elternteils von zwei Wochen hat:
  - a) der Angestellte, der im Zeitpunkt der Geburt des Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird;
  - b) die Angestellte, 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 § 60 still.
- 3 Der Urlaub kann wochen- oder tageweise bezogen werden.

## § 54<sup>ter</sup>

### 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 § 54 Absatz 2 verlängert sich der Urlaub nach Absatz 1 um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens jedoch um acht Wochen.

## § 54<sup>quater</sup>

### Urlaub für Kinderbetreuung

- 1 Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach den Artikeln 16n–16s EOG, weil ihr oder sein Kind wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, so hat sie oder er Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen.
- 2 Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Die Rahmenfrist beginnt mit dem Tag, für den das erste Taggeld bezogen wird.
- 3 Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens sieben Wochen. Sie können eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen.
- 4 Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden.

- 5 Der oder die Vorgesetzte ist über die Modalitäten des Urlaubsbezugs sowie über Änderungen unverzüglich zu informieren.

§ 54 <sup>quinquies</sup>

Adoptionsurlaub

- 1 Nimmt die Angestellte oder der Angestellte ein Kind zur Adoption auf, so hat sie oder er bei Erfüllen der Voraussetzungen gemäss Artikel 16t EOG Anspruch auf einen Adoptionsurlaub von zwei Wochen.
- 2 Der Adoptionsurlaub muss innerhalb des ersten Jahres nach Aufnahme des Kindes bezogen werden.
- 3 Er kann von einem Elternteil bezogen oder unter den Eltern aufgeteilt werden. Ein gleichzeitiger Bezug ist ausgeschlossen.
- 4 Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden.

§ 55

Besoldungsnachgenuss

- 1 Beim Tod eines Angestellten ist dem Ehepartner/Ehepartnerin oder dem eingetragenen Partner/Partnerin oder der durch faktische Lebensgemeinschaft verbundenen Person oder den unterstützungsbedürftigen Familienangehörigen die Besoldung für den laufenden und den folgenden Monat auszurichten.
- 2 In Härtefällen kann ein Besoldungsnachgenuss von höchstens zwei weiteren Monaten gewährt werden.

**IV. Auflösung des Dienstverhältnisses**

§ 56

Grundsatz

Das Dienstverhältnis wird aufgelöst, wenn:

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

§ 57

Arbeitszeugnis

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

§ 58

Demission, Kündigung durch Arbeitnehmer

- 1 Wer im provisorischen Beamtenverhältnis steht, kann unter Einhaltung einer gegenseitigen einmonatigen Frist je auf Ende des Monats kündigen.
- 2 Definitiv gewählte Beamte und Beamtinnen können unter Einhaltung einer einseitigen dreimonatigen Frist demissionieren. Die Demission ist annahmebedürftig.
- 3 Wer im probeweisen Angestelltenverhältnis steht, kann unter Einhaltung einer gegenseitigen zweiwöchigen Frist je auf Ende des Monats kündigen.
- 4 Definitiv Angestellte können unter Einhaltung einer gegenseitigen Kündigungsfrist von drei Monaten je auf Ende des Monats kündigen.
- 5 Für leitende Funktionen (Leiter Verwaltung, Bauverwalter, Gemeindevorsteher, Finanzverwalter und Leiter Technische Dienste) gilt eine gegenseitige Kündigungsfrist von sechs Monaten auf Ende des Monats.

§ 59

Kündigung durch Arbeitgeber

- 1 Die Wahl- oder Anstellungsbehörde kann das provisorische Beamtenverhältnis sowie das Angestelltenverhältnis kündigen. Die Fristen richten sich nach § 58.
- 2 Die Kündigung ist zu begründen und das rechtliche Gehör ist zu gewährleisten.
- 3 Die Kündigungsbeschränkungen und die Kündigung zulässiger privatrechtlicher Anstellungsverhältnisse richten sich nach dem Obligationenrecht.
- 4 Das Kündigungsverfahren ist damit abschliessend in der vorliegenden DGO geregelt. Subsidiäres Recht gelangt nicht zur Anwendung.

§ 60

Auflösung wegen Aufhebung der Stelle

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

§ 61

Disziplinarische Entlassung

- 1 Die disziplinarische Entlassung richtet sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz (BGS 124.21).
- 2 Disziplinarbehörde ist in jedem Fall der Gemeinderat.

§ 62

Nichtwiederwahl

aufgehoben

§ 63

Vorzeitiger freiwilliger Rücktritt

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

§ 64

Erreichen der Altersgrenze

- 1 Das Dienstverhältnis der Angestellten endet, wenn das für Mann und Frau gleiche Schlussalter im Rahmen von 60 bis 65 Jahren erreicht wird.
- 2 Der Gemeinderat legt das Schlussalter fest.
- 3 Der Gemeinderat kann im Einzelfall mit dem Einverständnis der betroffenen Person das Schlussalter um maximal 3 Jahre verlängern.

§ 65

Auflösung aus wichtigen Gründen

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

§ 66

Wegfall der Wählbarkeit

- 1 Fällt die Wählbarkeit dahin, gilt das Dienstverhältnis mit sofortiger Wirkung als aufgelöst.
- 2 aufgehoben.

**V. Rechtsmittel**

§ 67

Beschwerdemöglichkeiten

- 1 Der Rechtsschutz richtet sich nach den §§ 197 ff. Gemeindegesetz.
- 2 Gegen folgende personalrechtlichen Verfügungen kann direkt beim Departement Beschwerde erhoben werden:
  - a) Nichtwiederwahlen, die nicht an der Urne gefasst wurden;
  - b) Kündigungen von Anstellungsverhältnissen;
  - c) Entlassungen aus wichtigen Gründen.

**VI. Schlussbestimmungen**

§ 68

Vollzug

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

§ 69

Subsidiäres Recht

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

§ 70

Aufhebung bisherigen Rechts

Mit dem Inkrafttreten dieser Dienst- und Gehaltsordnung sind die DGO vom 23. November 1993 mit all ihren Änderungen und alle dieser DGO widersprechenden Bestimmungen aufgehoben.

§ 71

Inkrafttreten und Genehmigungsvorbehalt

- <sup>1</sup> Diese DGO tritt, nachdem sie von der Gemeindeversammlung beschlossen und vom Volkswirtschaftsdepartement genehmigt worden ist, auf den 1. Januar 2017 in Kraft.
- <sup>2</sup> Die Teilrevision der § 3 Abs. 2, § 4 Abs. 3, § 5 Abs. 2, 3, § 6 Abs. 3, § 8 Abs. 2, § 9 Abs. 2, § 10 Abs. 2, § 11 Abs. 2, 2, § 12, § 14, § 20, § 21 Abs. 2, § 27, § 29, § 31, § 32 Abs.3, § 34, § 35, § 36 Abs. 2, 3, § 38, § 38<sup>bis</sup>, § 39, § 42, § 44, § 45, § 48, § 48<sup>bis</sup>, § 49, § 54, § 54<sup>bis</sup>, § 54<sup>ter</sup>, § 54<sup>quater</sup>, § 54<sup>quinqvis</sup>, § 56, § 58, § 59, § 60 Abs. 2, § 62, § 64 Abs. 3, § 65, § 66 Abs. 2, § 67, § 71 Abs.2 tritt, nachdem sie von der Gemeindeversammlung beschlossen und vom Volkswirtschaftsdepartement genehmigt worden ist, auf den 01.07.2025 in Kraft.

Von der Gemeindeversammlung Bättwil beschlossen am: 18.06.2025

Die Gemeindepräsidentin:

Die Gemeindeschreiberin:

Claudia Carruzzo

Lena Brugger

Vom Volkswirtschaftsdepartement genehmigt mit Verfügung vom: