

| Bisher | Muster-DGO | Änderungsmöglichkeit | Bemerkungen | Handlung |
|--------|------------|----------------------|-------------|----------|
|--------|------------|----------------------|-------------|----------|

Synopse zur Dienst- und Gehaltsordnung

| Bisher | Muster-DGO | Änderungsmöglichkeit | Bemerkungen | Handlung |
|--|--|----------------------|-------------|----------|
| <p>1 Allgemeine Bestimmungen Sämtliche Bestimmungen und Funktionsbezeichnungen dieses Reglementes gelten - unbesehen der Formulierung - in gleicher Weise für beide Geschlechter...</p> | | | | |
| <p>§ 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 Dienstleistungen noch notwendig, zweckmässig organisiert, leistungsfähig, aufzuheben oder auszubauen sind. ² Die Kredite sind entsprechend der Finanzkompetenz vom jeweiligen Organ zu beschliessen.</p> | <p>§ 1 Ziel ¹Die 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 Dienstleistungen noch notwendig, zweckmässig organisiert, leistungsfähig, aufzuheben oder auszubauen sind. ²Die Kredite sind entsprechend der Finanzkompetenz vom jeweiligen Organ zu beschliessen.</p> | Keine | Identisch | Keine |
| <p>§ 2 Zweck und Geltungsbereich ¹ Die Dienst- und Gehaltsordnung der Gemeinde Bättwil (DGO) 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.</p> | <p>§ 2 Zweck und Geltungsbereich ¹Die Dienst- und Gehaltsordnung der EG/BG/KG Musterwil (DGO) regelt das Dienstverhältnis des Gemeindepersonals. ²Bei Institutionen, die von der Gemeinde massgeblich subventioniert (Beiträge erhalten) werden, ist sicherzustellen, dass diese DGO sinngemäss angewendet wird. ³Für Behördemitglieder gilt die DGO sinngemäss. ⁴Für Teilzeitbeschäftigte gelten die Regelungen grundsätzlich analog und die Leistungen werden im Verhältnis zur Arbeitszeit ausgerichtet</p> | Keine | Identisch | Keine |

| Bisher | Muster-DGO | Änderungsmöglichkeit | Bemerkungen | Handlung |
|--|--|---|---|-----------------------------------|
| <p>§ 3 Stellenplan ¹ Die Gemeindeversammlung beschliesst den Stellenplan.</p> | <p>§ 3 Stellenplan Die Gemeindeversammlung beschliesst den Stellenplan.</p> | <p>² Über die Errichtung von befristeten Stellen im Rahmen bewilligter Budgetkredite und über die Aufhebung solcher Stellen beschliesst der Gemeinderat.</p> | <p><i>Flexibilität</i></p> | <p><i>Ergänzung mit Abs 2</i></p> |
| <p>§ 4 Dienstverhältnis ¹ Das Dienstverhältnis ist grundsätzlich öffentlich-rechtlich. ² Beamte werden auf Amtsdauer gewählt, Angestellte auf bestimmte oder unbestimmte Zeit angestellt. ³ Aushilfsweise und befristete Arbeitsverhältnisse unter 30% sowie Lehrverhältnisse inkl. Volontäre und Praktikanten werden privatrechtlich ausgestaltet.</p> | <p>§ 4 Dienstverhältnis ¹Das Dienstverhältnis ist grundsätzlich öffentlich-rechtlich. ²Beamte und Beamtinnen werden auf Amtsdauer gewählt, Angestellte auf bestimmte oder unbestimmte Zeit angestellt. ³Aushilfsweise (Teilzeitpensen unter 30 %) und befristete Arbeits- sowie Lehrverhältnisse werden privatrechtlich ausgestaltet.</p> | <p>³Aushilfsweise (Teilzeitpensen unter 30 %) und befristete Arbeits- sowie Lehrverhältnisse werden privatrechtlich ausgestaltet.</p> | <p><i>Änderung nach Vorprüfung AGEM</i></p> | <p><i>Änderung</i></p> |
| <p>§ 5 Gemeindepersonal .1 Der Begriff Gemeindepersonal umfasst alle kommunalen Beamten, Beamtinnen und Angestellten. .2 Beamten oder Beamtinnen sind die § 36 Abs. 1 der Gemeindeordnung aufgezählten Amtsinhaber. .3 Angestellte sind die in § 36 Abs. 2 der Gemeindeordnung aufgezählten Stelleninhaber.</p> | <p>§ 5 Gemeindepersonal ¹Der Begriff Gemeindepersonal umfasst alle kommunalen Beamten, Beamtinnen und Angestellten. ²Beamte oder Beamtinnen sind: a) Der Gemeindepräsident oder die Gemeindepräsidentin; b) Der Friedensrichter oder die Friedensrichterin; c) Der Inventurbeamte oder die Inventurbeamtin; (sofern diese Aufgabe nicht vom Gemeindepräsidium selbst wahrgenommen wird) ³Angestellte sind alle übrigen von der Gemeinde angestellten Personen. Davon werden insbesondere Personen mit Teilzeitpensen unter 30 % (beispielsweise Reinigungshilfen oder Organisten) privatrechtlich angestellt</p> | <p>§ 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.</p> | <p><i>Übernahme Muster-DGO</i></p> | <p><i>Ergänzung</i></p> |
| <p>§ 6 Unterstellung</p> | <p>§ 6 Unterstellung</p> | <p>Keine</p> | | <p>Anpassung.</p> |

| Bisher | Muster-DGO | Änderungsmöglichkeit | Bemerkungen | Handlung |
|---|---|---|--|------------------------|
| <p>¹ Das Gemeindepersonal untersteht entsprechend der Gliederung der Verwaltungsabteilungen direkt den jeweiligen Vorgesetzten.</p> <p>² Der Gemeindepräsident / die Gemeindepräsidentin ist dem Gemeindepersonal mittelbar vorgesetzt.</p> <p>³ Der Gemeinderat als Gremium hat die Aufsicht über das gesamte Gemeindepersonal.</p> | <p>¹Das Gemeindepersonal untersteht entsprechend der Gliederung der Verwaltungsabteilungen direkt den jeweiligen Vorgesetzten.</p> <p>²Der Gemeindepräsident oder die Gemeindepräsidentin ist dem Gemeindepersonal mittelbar vorgesetzt.</p> | <p>3 Der Gemeinderat als Gremium hat die Aufsicht über das gesamte Gemeindepersonal.</p> | <p>Streichung, da Präsidium.</p> | |
| <p>§ 7 Gleiche Rechte für Mann und Frau</p> <p>¹ Die Vorschriften der DGO gelten in gleicher Weise für Mann und Frau.</p> <p>² Der Gemeinderat sorgt in geeigneter Weise dafür, dass die Geschlechter gleichgestellt sind.</p> | <p>§ 7 Gleiche Rechte für Mann und Frau</p> <p>¹ Die Vorschriften der DGO gelten in gleicher Weise für Mann und Frau (insbesondere für Begründung und Auflösung des Dienstverhältnisses, Besoldung und Beförderung).</p> <p>² Der Gemeinderat sorgt in geeigneter Weise dafür, dass die Geschlechter gleichgestellt sind und fördert das untervertretene Geschlecht.</p> | <p>Nicht wesentlich</p> | <p><i>Beibehalten</i></p> | <p>Keine</p> |
| 2. Begründung des Dienstverhältnisses | | | | |
| <p>§ 8 Ausschreibung</p> <p>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.</p> <p>2 Bei periodischen Wiederwahlen gelten die bisherigen Amtsinhaber als angemeldet, wenn ihrerseits keine Demission vorliegt.</p> <p>³ In der Ausschreibung der Stelle wird mindestens eine 10-tägige Anmeldefrist gesetzt.</p> <p>⁴ Genügt das Ergebnis der Ausschreibung nicht, kann die Anstellungsbehörde eine weitere Ausschreibung anordnen.</p> | <p>§ 8 Ausschreibung</p> <p>¹Jede neugeschaffene oder freiwerdende Stelle ist auszuschreiben, sofern sie nicht verwaltungsintern besetzt werden kann.</p> <p>²Für die Ausschreibung der Stelle wird mindestens eine 10-tägige Anmeldefrist gesetzt.</p> <p>³Genügt das Ergebnis der Ausschreibung nicht, kann die Wahlbehörde eine weitere Ausschreibung anordnen.</p> <p>⁴Genügt auch das Ergebnis der zweiten Ausschreibung nicht, kann die Stelle mit Berufung besetzt werden.</p> <p>⁵Vorbehalten bleiben besondere gesetzliche Regelungen.</p> | <p>Bei periodischen Wiederwahlen gelten die bisherigen Amtsinhaber als angemeldet, wenn ihrerseits keine Demission vorliegt.</p> <p><i>Absatz 2 aufgehoben</i></p> | <p><i>Änderung nach Vorprüfung AGEM</i></p> <p>Dies geht nach § 45 Gesetz über die politischen Rechte (GpR) nur bei Beamten mit besonderen Wählbarkeitsvoraussetzungen, welche gemäss § 5 Verordnung über die politischen Rechte (VpR) im Reglement selber festzulegen sind, was hier nicht der Fall ist</p> | <p><i>Änderung</i></p> |

| Bisher | Muster-DGO | Änderungsmöglichkeit | Bemerkungen | Handlung |
|--|---|--|---|-------------------------|
| <p>⁵ Genügt auch das Ergebnis der zweiten Ausschreibung nicht, kann die Stelle mit Berufung besetzt werden</p> <p>⁶ Vorbehalten bleiben besondere gesetzliche Regelungen.</p> | | | | |
| <p>§ 9 Wählbarkeit 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.</p> | <p>§ 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.</p> <p>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.</p> | <p>§ 9 Voraussetzung der Wahl oder Anstellung 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.</p> | <p><i>Regelung Anstellung</i></p> <p><i>Ergänzung</i></p> | <p><i>Übernahme</i></p> |
| <p>§ 10 Wahlerfordernisse .1 Der Gemeinderat legt die Wahlerfordernisse für die einzelnen Ämter und Stellen aufgrund der Stellen- und Funktionsbeschreibungen fest. Diese sind in der Ausschreibung anzugeben. .2 Der Gemeinderat kann im Rahmen dieser Wahlerfordernisse</p> | <p>§ 10 Wählbarkeitsvoraussetzungen und Anstellungserfordernisse ¹Für folgende Beamtenungen gelten als Wahlerfordernisse: ²Für folgende Anstellungen gelten als Anstellungserfordernisse: ³Der Gemeinderat kann im Rahmen dieser Wählbarkeitsvoraussetzungen und Anstellungserfordernisse</p> | <p>§ 10 Anstellungserfordernisse ¹ Der Gemeinderat legt die Anstellungserfordernisse für die einzelnen Stellen aufgrund der Stellen- und Funktionsbeschreibungen fest. Diese sind in der Ausschreibung anzugeben.</p> | <p><i>Änderung nach Vorprüfung AGEM</i></p> | <p><i>Änderung</i></p> |

| Bisher | Muster-DGO | Änderungsmöglichkeit | Bemerkungen | Handlung |
|--|--|---|--|------------------------------------|
| <p>a) in der Ausschreibung Richtlinien bezüglich Alter, Erfahrung, Zusatzkenntnisse etc. aufstellen; b) im Pflichtenheft das Aufgabengebiet näher umschreiben.</p> | <p>a) in der Ausschreibung Richtlinien bezüglich Alter, Erfahrung, Zusatzkenntnisse etc. aufstellen; b) in Funktionsbeschreibungen (Pflichtenheften) das Aufgabengebiet näher umschreiben</p> | <p>² Der Gemeinderat kann im Rahmen dieser Anstellungserfordernisse a) in der Ausschreibung Richtlinien bezüglich Alter, Erfahrung, Zusatzkenntnisse etc. aufstellen; b) in Funktionsbeschreibungen das Aufgabengebiet näher umschreiben.</p> | | |
| <p>§ 11 Wahl- oder Anstellungsbehörde .1 Niemand hat einen Anspruch, in ein öffentliches Dienstverhältnis gewählt oder angestellt zu werden. Die Wahl- oder Anstellungsbehörde wählt aufgrund der Fähigkeiten und der Eignung. .2 Der Gemeinderat ist Wahl- und Anstellungsbehörde. Er wählt die in der Gemeindeordnung aufgeführten Beamten und Beamtinnen, sowie die Angestellten.</p> | <p>§ 11 Wahl- oder Anstellungsbehörde ¹Niemand hat einen Anspruch, in ein öffentliches Anstellungsverhältnis gewählt oder angestellt zu werden; die Wahl- oder Anstellungsbehörde wählt aufgrund der Fähigkeiten und Eignung. ²Der Urnenwahl unterliegen: das Gemeindepräsidium. ³Der Gemeinderat wählt oder stellt an: die übrigen Beamten und die Angestellten. ⁴Der Gemeindepräsident/in wählt oder stellt an:</p> | <p>§ 11 Wahl- oder Anstellungsbehörde ¹Niemand hat einen Anspruch, in ein öffentliches Anstellungsverhältnis gewählt oder angestellt zu werden; die Wahl- oder Anstellungsbehörde wählt aufgrund der Fähigkeiten und Eignung. ²Der Urnenwahl unterliegen: das Gemeindepräsidium. ³Der Gemeinderat wählt oder stellt an: die übrigen Beamten und die Angestellten.</p> | <p><i>Änderung nach Vorprüfung AGEM</i></p> | <p><i>Änderung</i></p> |
| <p>§ 12 Probezeit 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.</p> | <p>§ 12 Provisorische Wahl und Probezeit ¹Mit Ausnahme der Behördenmitglieder und der vom Volk gewählten Beamten wird ein Beamter vorerst für 12 Monate provisorisch gewählt. ²Das provisorische Dienstverhältnis kann ausnahmsweise ein weiteres Jahr verlängert werden. ³Für 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.</p> | <p>§ 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.</p> | <p><i>Übernahme Muster-DGO Regelung provisorische Wahl</i></p> | <p><i>Übernahme Muster-DGO</i></p> |

| Bisher | Muster-DGO | Änderungsmöglichkeit | Bemerkungen | Handlung |
|--|---|----------------------|---|-----------------|
| <p>§ 13 Definitive Wahl ¹ Nach Ablauf der provisorischen Wahl oder Probezeit gelten die gewählten Personen als definitiv gewählt oder angestellt, falls die Gemeinde das Dienstverhältnis nicht auflöst.</p> | <p>§ 13 Definitive Wahl ¹Nach Ablauf der provisorischen Wahl oder Probezeit gelten die gewählten Personen als definitiv gewählt oder angestellt, falls die Gemeinde das Dienstverhältnis nicht auflöst.</p> | <i>Keine</i> | <i>Identisch</i> | <i>Keine</i> |
| <p>§ 14 Wiederwahl von Beamten .1 Beamte unterstehen für die neue Amtsperiode der Wiederwahl, bevor die bisherige Amtsperiode abläuft. .2 Die Wiederwahl kann auch provisorisch oder auf beschränkte Zeit erfolgen, wenn Leistung, Eignung oder Verhalten zu begründeten Bedenken Anlass geben.</p> | <p>§ 14 Wiederwahl ¹Beamte mit besonderen Wählbarkeitsvoraussetzungen unterstehen für die neue Amtsperiode der Wiederwahl, bevor die bisherige Amtsperiode abläuft. ²Die Wiederwahl kann auch provisorisch oder auf beschränkte Zeit erfolgen wenn Leistung, Eignung oder Verhalten zu begründeten Bedenken Anlass geben.</p> | <i>Aufgehoben</i> | <p><i>Änderung nach Vorprüfung AGEM</i></p> <p>Streichen, da keine besonderen Wählbarkeitsvoraussetzungen vorgesehen sind. Diese wären nur für den Inventurbeamten/die Inventurbeamtin möglich.</p> | <i>Aufheben</i> |
| <p>§ 15 Ausschlussverhältnisse ¹ 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. ² Vorbehalten bleiben Stellenteilungen oder besondere gesetzliche Regelungen.</p> | <p>§ 15 Ausschlussverhältnisse ¹Verwandte 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. ²Vorbehalten bleiben Stellenteilungen oder besondere gesetzliche Regelungen.</p> | <i>Keine</i> | <i>Identisch</i> | <i>Keine</i> |
| 3. Inhalt des Dienstverhältnisses | | | | |
| 3.1 Pflichten | | | | |
| <p>§ 16 Aufgaben und Grundsätze ¹ Die Beamten, Beamtinnen und Angestellten nehmen die Aufgaben wahr, die ihnen nach Verfassung, Gesetz, DGO und Pflichtenheft/Stellenbeschreibung 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.</p> | <p>§ 16 Aufgaben und Grundsätze ¹Die Beamten, Beamtinnen und Angestellten nehmen die Aufgaben wahr, die ihnen nach Verfassung, Gesetz, DGO und Funktionsbeschreibung zukommen. ²Sie üben ihre Aufgaben im öffentlichen Interesse nach den Grundsätzen der Gesetzmässigkeit, der Rechtsgleichheit und der Verhältnismässigkeit aus. ³Sie wahren die schutzwürdigen öffentlichen und privaten Interessen und wägen sie gegeneinander ab.</p> | <i>Keine</i> | <i>Identisch</i> | <i>Keine</i> |

| Bisher | Muster-DGO | Änderungsmöglichkeit | Bemerkungen | Handlung |
|--|--|---|---|---|
| <p>⁴ Sie beachten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben die wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Auswirkungen ihres Handelns.</p> <p>⁵ Sie sind der Bevölkerung im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches mit Auskünften und Ratschlägen behilflich.</p> | <p>⁴Sie beachten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben die wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Auswirkungen ihres Handelns.</p> <p>⁵Sie sind der Bevölkerung im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches mit Auskünften und Ratschlägen behilflich</p> | | | |
| <p>§ 17 Amtsgelöbnis ¹ Das Amtsgelöbnis richtet sich nach den Vorschriften des Gemeindegesetzes.</p> | <p>§ 17 Amtsgelöbnis Das Amtsgelöbnis richtet sich nach den Vorschriften des Gemeindegesetzes</p> | <i>Keine</i> | <i>Identisch</i> | <i>Keine</i> |
| <p>§ 18 Amtspflichten ¹ Das Gemeindepersonal ist verpflichtet, die dienstlichen Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen und sich über den Wissensstand ihres Fachgebietes auf dem Laufenden zu halten.</p> <p>² Sie können verpflichtet werden, vorübergehend oder dauernd andere zumutbare Aufgaben innerhalb des Gemeindedienstes zu erfüllen.</p> | <p>§ 18 Amtspflichten ¹Die Angehörigen des Gemeindepersonals sind verpflichtet, ihre dienstlichen Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen und sich über den Wissensstand ihres Fachgebietes auf dem Laufenden zu halten.</p> <p>²Sie können verpflichtet werden, vorübergehend oder dauernd andere zumutbare Aufgaben innerhalb des Gemeindedienstes zu erfüllen</p> | <i>Keine</i> | <i>Fast identisch</i> | <i>Keine</i> |
| <p>§ 19 Verantwortlichkeit ¹ Verantwortlichkeit und Haftung des Gemeindepersonals für den in Ausübung ihrer amtlichen Tätigkeit Dritten widerrechtlich zugefügten Schaden richten sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz.</p> | <p>§ 19 Verantwortlichkeit ¹Verantwortlichkeit und Haftung der Angehörigen des Gemeindepersonals für den in Ausübung ihrer amtlichen Tätigkeit Dritten widerrechtlich zugefügten Schaden richten sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz vom 26. Juni 1966</p> | <i>Keine</i> | <i>Fast identisch</i> | <i>Keine</i> |
| <p>§ 20 Arbeitszeit Die wöchentliche Arbeitszeit wird im Rahmen von 38 bis 42 Stunden vom Gemeinderat festgelegt.</p> | <p>§ 20 Arbeitszeit Die wöchentliche Arbeitszeit wird im Rahmen von 38 bis 42 Stunden vom Gemeinderat festgelegt.</p> | <p>§ 20 Arbeitszeit ¹ Die wöchentliche Arbeitszeit wird im Rahmen von 38 bis 42 Stunden vom Gemeinderat in der Personalverordnung festgelegt.</p> <p>² Mobile Arbeit für das Verwaltungspersonal wird vom Gemeinderat in der Personalverordnung geregelt.</p> <p>³ Ruhezeiten, Essens- und Kurzpausen wird vom Gemeinderat in der Personalverordnung geregelt.</p> | <p><i>Neu: Personalverordnung Einführung Jahresarbeitszeit</i></p> <p><i>AGEM: Verweis in PV auf DGO.</i></p> | <p><i>Übernahme Muster-DGO und Ergänzung Arbeitszeitmodell.</i></p> |

| Bisher | Muster-DGO | Änderungsmöglichkeit | Bemerkungen | Handlung |
|--|--|--|---|-------------------------|
| <p>§ 21 Überstunden und Überzeit ¹ Bei ausserordentlicher Geschäftslast kann der Gemeinderat die Arbeitszeit vorübergehend verlängern oder die vorgesetzte Stelle kann Überzeit anordnen.</p> | <p>§ 21 Überstunden und Überzeit Bei ausserordentlicher Geschäftslast kann der Gemeinderat die Arbeitszeit vorübergehend verlängern (und somit Überstunden anordnen) oder die vorgesetzte Stelle kann Überzeit (ausnahmsweise Überschreitung der gesetzlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit) anordnen.</p> | <p>² Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in der Personalverordnung.</p> | <p><i>Neu: Personalverordnung</i></p> | <p>Ergänzung Abs. 2</p> |
| <p>§ 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.</p> | <p>§ 22 Absenzen, Arztzeugnis ¹Wer aus irgendeinem Grund seine Arbeit nicht aufnehmen kann, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. ²Dauert die Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall länger als drei Tage, ist ein ärztliches Zeugnis abzugeben.</p> | <p><i>Keine</i></p> | <p><i>Fast identisch</i></p> | <p><i>Keine</i></p> |
| <p>§ 23 Kautions ¹ Der Abschluss einer Kautions- bzw. Vertrauensschadensversicherung ist Sache der Gemeinde.</p> | <p>§ 25 Kautions Kautions- beziehungsweise Vertrauensschadensversicherungen schliesst die Gemeinde ab</p> | <p><i>Keine</i></p> | <p><i>Identisch</i></p> | <p><i>Keine</i></p> |
| <p>Nicht geregelt</p> | <p>§ 23 Wohnsitz Der Gemeinderat bestimmt jene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, welche aus betrieblichen oder anderen Gründen ihren Wohnsitz in der Gemeinde nehmen müssen. Er beachtet die Rechtsgleichheit</p> | <p><i>Keine</i></p> | <p><i>Für Bättwil nicht notwendig</i></p> | <p><i>Keine</i></p> |
| <p>Nicht geregelt</p> | <p>§ 24 Dienstwohnung Beamte, Beamtinnen und Angestellte können bei der Wahl oder nach einer Neuorganisation verpflichtet werden, eine Dienstwohnung zu beziehen</p> | <p><i>Keine</i></p> | <p><i>Für Bättwil nicht notwendig</i></p> | <p><i>Keine</i></p> |
| <p>§ 24 Amtsgeheimnis ¹ Das Gemeindepersonal ist verpflichtet, über die ihnen in ihrer dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangten Angelegenheiten, welche nach ihrer</p> | <p>§ 26 Amtsgeheimnis ¹Die Angehörigen des Gemeindepersonals sind verpflichtet, über die ihnen in ihrer dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangten Angelegenheiten, welche nach ihrer Natur</p> | <p><i>Keine</i></p> | <p><i>Fast identisch</i></p> | <p><i>Keine</i></p> |

| Bisher | Muster-DGO | Änderungsmöglichkeit | Bemerkungen | Handlung |
|--|--|---|----------------------|-----------|
| <p>Natur oder nach besonderer Vorschrift geheim zu halten sind, Stillschweigen zu bewahren.</p> <p>² Diese Verpflichtung bleibt nach Auflösung des Dienstverhältnisses bestehen.</p> <p>³ Das Amtsgeheimnis gilt auch für die Mitglieder nebenamtlicher Fachgremien.</p> | <p>oder nach besonderer Vorschrift geheim zu halten sind, Stillschweigen zu bewahren.</p> <p>²Diese Verpflichtung bleibt nach Auflösung des Dienstverhältnisses bestehen.</p> <p>³Das Amtsgeheimnis gilt auch für die Mitglieder nebenamtlicher Fachgremien</p> | | | |
| <p>§ 25 Aussage vor Gericht</p> <p>¹ Das Gemeindepersonal darf sich vor Gericht über Angelegenheiten, die ihnen auf Grund ihrer dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangt sind, nur mit Ermächtigung des Gemeinderates äussern.</p> <p>² Die Ermächtigung ist zu verweigern, wenn wichtige öffentliche Interessen dies rechtfertigen.</p> <p>³ Das gleiche gilt für gerichtliche Aufforderungen zur Edition von Verwaltungsakten.</p> <p>⁴ Die Spezialgesetzgebung bleibt vorbehalten.</p> | <p>§ 27 Aussage vor Gericht</p> <p>¹Die 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.</p> <p>²Die Ermächtigung ist zu verweigern, wenn wichtige öffentliche Interessen dies rechtfertigen.</p> <p>³Das gleiche gilt für gerichtliche Aufforderungen zur Edition von Verwaltungsakten.</p> <p>⁴Die Spezialgesetzgebung bleibt vorbehalten</p> | Keine | Fast identisch | Keine |
| <p>§ 26 Verbot der Annahme von Geschenken</p> <p>¹ Es ist dem Gemeindepersonal und den Mitgliedern nebenamtlicher Fachgremien untersagt, für amtliche Verrichtungen Geschenke oder andere Vorteile anzunehmen oder sich Vorteile versprechen zu lassen.</p> <p>² Ausgenommen sind Zuwendungen von geringem Wert als Anerkennung für geleistete Dienste.</p> | <p>§ 28 Verbot von Annahme von Geschenken</p> <p>¹Es ist den Angehörigen des Gemeindepersonals untersagt, für amtliche Verrichtungen Geschenke oder andere Vorteile anzunehmen oder sich Vorteile versprechen zu lassen.</p> <p>²Ausgenommen sind Zuwendungen von geringem Wert als Anerkennung für geleistete Dienste.</p> | Keine | Fast identisch | Keine |
| <p>§ 27 Abtretungspflicht</p> <p>.1 Die Abtretungspflicht richtet sich nach § 117 des Gemeindegesetzes.</p> <p>.2 An der Gemeindeversammlung besteht keine Abtretungspflicht</p> | <p>§ 29 Abtretungspflicht</p> <p>¹Behördenmitglieder und Ersatzmitglieder, Beamte, Beamtinnen und Angestellte haben in Ausstand zu treten:</p> <p>a) wenn sie selbst, ihre Ehegatten, eingetragene Partner oder Partnerinnen, durch faktische Lebensgemeinschaft verbundenen Personen, Eltern, Kinder und Geschwister oder ihre unmittelbaren</p> | <p>§ 27 Abtretungspflicht</p> <p>¹ Behördenmitglieder und Ersatzmitglieder, Beamte, Beamtinnen und Angestellte haben in Ausstand zu treten:</p> <p>a) wenn sie selbst, ihre Ehegatten, eingetragene Partner oder Partnerinnen, durch faktische Lebensgemeinschaft verbundenen Personen,</p> | Anpassung Muster-DGO | Anpassung |

| Bisher | Muster-DGO | Änderungsmöglichkeit | Bemerkungen | Handlung |
|--|---|---|--|-----------------------------|
| | <p>Vorgesetzten an der zu behandelnden Angelegenheit ein persönliches oder materielles Interesse besitzen.</p> <p>b) wenn sie sich schon in anderer amtlicher Stellung oder aufgrund eines privatrechtlichen Mandats mit der Sache befasst haben.</p> <p>²Bei 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.</p> <p>³ An der Gemeindeversammlung besteht keine Abtretungspflicht.</p> | <p>Eltern, Kinder und Geschwister oder ihre unmittelbaren Vorgesetzten an der zu behandelnden Angelegenheit ein persönliches oder materielles Interesse besitzen.</p> <p>b) wenn sie sich schon in anderer amtlicher Stellung oder aufgrund eines privatrechtlichen Mandats mit der Sache befasst haben.</p> <p>² 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.</p> <p>³ An der Gemeindeversammlung besteht keine Abtretungspflicht.</p> | | |
| <p>§ 28 Unvereinbarkeit</p> <p>¹ Die Stellung eines vollzeitlich beschäftigten Angestellten ist unvereinbar mit der Ausübung einer zusätzlichen Berufstätigkeit oder eines zusätzlichen Gewerbes, ferner mit der Annahme und Ausübung von Verwaltungsratsmandaten in wirtschaftlichen Unternehmungen, ausgenommen sind Unternehmungen, an denen die Gemeinde beteiligt ist.</p> <p>² Der Gemeinderat kann in begründeten Fällen Ausnahmen bewilligen.</p> | <p>§ 30 Unvereinbarkeit</p> <p>¹Die Stellung eines oder einer vollzeitlich beschäftigten Angehörigen des Gemeindepersonals ist unvereinbar mit der Ausübung eines besonderen Berufes oder Gewerbes, ferner mit der Annahme und Ausübung von Verwaltungsratsmandaten in wirtschaftlichen Unternehmungen, ausgenommen sind Unternehmungen, an denen die Gemeinde beteiligt ist.</p> <p>²Der Gemeinderat kann in begründeten Fällen Ausnahmen bewilligen.</p> | Keine | Identisch | Keine |
| <p>§ 29 Nebenbeschäftigung</p> <p>.1 Die Ausübung von Nebenbeschäftigungen ist für vollzeitlich Beschäftigte grundsätzlich nicht gestattet. Für teilzeitlich Beschäftigte ist sie zulässig, soweit sich die Nebenbeschäftigung mit der dienstlichen Stellung verträgt und sich</p> | <p>§ 31 Nebenbeschäftigung</p> <p>¹Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist rechtzeitig vor deren Annahme auf dem Dienstweg der Wahl- oder Anstellungsbehörde oder der von ihr bezeichneten Behörde zu melden.</p> | <p>§ 29 Nebenbeschäftigung</p> <p>¹ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist rechtzeitig vor deren Annahme auf dem Dienstweg der Wahl- oder Anstellungsbehörde oder</p> | <p>Gemeinde unterbindet Nebenbeschäftigung bei Vollzeit.</p> <p>Aufgrund Jahresarbeitszeit</p> | <p>Übernahme Muster-DGO</p> |

| Bisher | Muster-DGO | Änderungsmöglichkeit | Bemerkungen | Handlung |
|---|--|--|---|------------------------|
| <p>nicht nachteilig auf die Erfüllung der dienstlichen Obliegenheiten auswirken kann.</p> <p>.2 Nebenbeschäftigungen sind der vorgesetzten Stelle zu melden.</p> <p>.3 Der Gemeinderat entscheidet über Ausnahmen.</p> | <p>²Folgende Nebenbeschäftigungen müssen nicht gemeldet werden:</p> <p>a) Freizeitbeschäftigungen;</p> <p>b) Tätigkeiten in Vereinen oder politischen Parteien;</p> <p>c) Mitarbeit in eidgenössischen, interkantonalen, interkommunalen oder kommunalen Gremien, soweit sie in den dienstlichen Aufgabenbereich fällt.</p> <p>³Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung kann vom Gemeinderat untersagt oder mit Auflagen versehen werden, wenn</p> <p>a) betriebliche Interessen entgegenstehen;</p> <p>b) die Leistungsfähigkeit des Angehörigen des Gemeindepersonals beeinträchtigt wird;</p> <p>c) wenn voraussichtlich Konflikte mit dienstlichen Interessen entstehen könnten.</p> | <p>der von ihr bezeichneten Behörde zu melden.</p> <p>² Folgende Nebenbeschäftigungen müssen nicht gemeldet werden:</p> <p>a) Freizeitbeschäftigungen;</p> <p>b) Tätigkeiten in Vereinen oder politischen Parteien;</p> <p>c) Mitarbeit in eidgenössischen, interkantonalen, interkommunalen oder kommunalen Gremien, soweit sie in den dienstlichen Aufgabenbereich fällt.</p> <p>³ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung kann vom Gemeinderat untersagt oder mit Auflagen versehen werden, wenn</p> <p>a) betriebliche Interessen entgegenstehen;</p> <p>b) die Leistungsfähigkeit des Angehörigen des Gemeindepersonals beeinträchtigt wird;</p> <p>c) voraussichtlich Konflikte mit dienstlichen Interessen entstehen könnten.</p> | <p><i>kantonale Regelung übernehmen.</i></p> <p><i>Nebenbeschäftigung ist laut kantonalen DGO gestattet</i></p> | |
| <p>§ 30 Öffentliche Ämter</p> <p>¹ Wer ein öffentliches Amt übernehmen will, hat vorgängig die Bewilligung des Gemeinderates einzuholen.</p> <p>² Die Bewilligung kann mit Auflagen oder Bedingungen verbunden werden.</p> | <p>§ 32 Öffentliche Ämter</p> <p>¹Wer ein öffentliches Amt übernehmen will, hat vorgängig die Bewilligung des Gemeinderates (Variante: der Gemeinderatskommission) einzuholen.</p> <p>²Die Bewilligung kann mit Auflagen oder Bedingungen verbunden werden.</p> | Keine | Identisch | Keine |
| <p>3.2 Rechte</p> | | | | |
| <p>§ 31 Rechtsschutz</p> <p>¹ Die Gemeinde gewährt ihren Beamten und Angestellten unentgeltlichen Rechtsschutz, wenn sie aus gesetzmässigen Amtshandlungen</p> | <p>§ 34 Rechtsbeistand</p> <p>¹ Die Gemeinde gewährt ihren Beamten, Beamtinnen und Angestellten unentgeltlichen Rechtsbeistand, wenn sie</p> | <p>§ 34 Rechtsbeistand</p> <p>¹ Die Gemeinde gewährt ihren Beamten, Beamtinnen und Angestellten unentgeltlichen Rechtsbeistand,</p> | <p><i>Änderung nach Vorprüfung AGEM</i></p> | <p><i>Änderung</i></p> |

| Bisher | Muster-DGO | Änderungsmöglichkeit | Bemerkungen | Handlung | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|-------------------------|-----------|--|--------------------|-----|-----|--|--------------------|-----|-----|--|--------------------|-----|-----|--|-----|-----|-----|--|---------------------|-----|-----|--|------------------|--|----------------------|-----|---------------------|-----|--------------------|-----|----------------|-----|---------------------------------|-----|---------------------------------|-----|-----------------|-----|-----------|-----|---------|-----|---------|-----|--|--|----------------------------------|
| <p>§ 34 Besoldungszusammensetzung Die Besoldung der Angestellten setzt sich wie folgt zusammen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Jahreslohn b) Kinderzulagen c) Weitere Zulagen | <p>§ 37 Besoldungszusammensetzung ¹Die Besoldung der Arbeitnehmenden setzt sich wie folgt zusammen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Grundbesoldung (<i>einschliesslich Jahresanstiege</i>); b) 13. Monatslohn; c) Sozialzulagen; d) Teuerungszulage; e) allfällig weitere Zulagen. | <p>§ 34 Besoldungszusammensetzung ¹ Die Besoldung der Arbeitnehmenden setzt sich wie folgt zusammen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Grundbesoldung (<i>einschliesslich Jahresanstiege</i>); b) 13. Monatslohn; c) Sozialzulagen; d) Teuerungszulage; e) allfällig weitere Zulagen. | Anpassung an Muster-DGO | Übernahme | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>§ 35 Jahreslohn; Gemeindepersonal</p> <p>.1 Die Jahreslöhne des Gemeindepersonals verstehen sich einschliesslich 13. Monatslohn und bewegen sich innerhalb der für die entsprechende Funktion im Anhang 1 festgelegten Lohnklassen. Grundlage bildet die Lohn-tabelle des Kanton Solothurn inkl. 13. Monatslohn.</p> <p>.2 Die Einstufungen werden vom Gemeinderat festgelegt. Es besteht kein Anspruch auf einen jährlichen Stufenanstieg.</p> | <p>§ 38 Jahres-Grundbesoldung und Einstufung ¹ Mit Ausnahme der Lehrkräfte richten sich die Mindest- und Höchstansätze der Jahres-Grundbesoldungen und die Einstufungen nach Anhang 1. Variante: ¹ Die Besoldungsklassen (Bruttolöhne inkl. 13. Monatslohn) gliedern sich wie folgt und basieren auf dem «Landesindex der Konsumentenpreise» bei ... Punkten (Stand: Monat / Jahr; Basis: Dezember 2020 = 100):</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">min.</td> <td style="text-align: center;">max.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Besoldungsklasse 1</td> <td style="text-align: center;">...</td> <td style="text-align: center;">...</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Besoldungsklasse 2</td> <td style="text-align: center;">...</td> <td style="text-align: center;">...</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Besoldungsklasse 3</td> <td style="text-align: center;">...</td> <td style="text-align: center;">...</td> <td></td> </tr> <tr> <td>...</td> <td style="text-align: center;">...</td> <td style="text-align: center;">...</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Besoldungsklasse 15</td> <td style="text-align: center;">...</td> <td style="text-align: center;">...</td> <td></td> </tr> </table> <p>² Das Gemeindepersonal wird wie folgt eingestuft:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td>Besoldungsklasse</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Gemeindepräsident/in</td> <td style="text-align: center;">...</td> </tr> <tr> <td>Gemein-schreiber/in</td> <td style="text-align: center;">...</td> </tr> <tr> <td>Finanzverwalter/in</td> <td style="text-align: center;">...</td> </tr> <tr> <td>Kanzleichef/in</td> <td style="text-align: center;">...</td> </tr> <tr> <td>kaufmännische/r Angestellte/r 1</td> <td style="text-align: center;">...</td> </tr> <tr> <td>kaufmännische/r Angestellte/r 2</td> <td style="text-align: center;">...</td> </tr> <tr> <td>Schulhausabwart</td> <td style="text-align: center;">...</td> </tr> <tr> <td>Wegmacher</td> <td style="text-align: center;">...</td> </tr> <tr> <td>Pfarrer</td> <td style="text-align: center;">...</td> </tr> <tr> <td>Förster</td> <td style="text-align: center;">...</td> </tr> </table> | | min. | max. | | Besoldungsklasse 1 | ... | ... | | Besoldungsklasse 2 | ... | ... | | Besoldungsklasse 3 | ... | ... | | ... | ... | ... | | Besoldungsklasse 15 | ... | ... | | Besoldungsklasse | | Gemeindepräsident/in | ... | Gemein-schreiber/in | ... | Finanzverwalter/in | ... | Kanzleichef/in | ... | kaufmännische/r Angestellte/r 1 | ... | kaufmännische/r Angestellte/r 2 | ... | Schulhausabwart | ... | Wegmacher | ... | Pfarrer | ... | Förster | ... | <p>§ 35 Jahres-Grundbesoldung und Einstufung ¹ Die Mindest- und Höchstansätze der Jahres-Grundbesoldungen richten sich nach der jeweils aktuell gültigen Lohn-tabelle (Bruttolöhne inkl. 13. Monatslohn) für die Verwaltung des Kantons Solothurn</p> <p>² Die Einstufungen richten sich nach Anhang 1.</p> | <p>Verwendung der kantonalen <i>Lohntabelle</i> mit automatischem Anstieg</p> <p>Änderung nach Vorprüfung AGEM</p> | <p>Anpassung</p> <p>Änderung</p> |
| | min. | max. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Besoldungsklasse 1 | ... | ... | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Besoldungsklasse 2 | ... | ... | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Besoldungsklasse 3 | ... | ... | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ... | ... | ... | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Besoldungsklasse 15 | ... | ... | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Besoldungsklasse | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Gemeindepräsident/in | ... | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Gemein-schreiber/in | ... | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Finanzverwalter/in | ... | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Kanzleichef/in | ... | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| kaufmännische/r Angestellte/r 1 | ... | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| kaufmännische/r Angestellte/r 2 | ... | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Schulhausabwart | ... | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Wegmacher | ... | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pfarrer | ... | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Förster | ... | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <p>§ 39 Anfangsbesoldung ¹ Der Gemeinderat legt die Anfangsbesoldung fest. Er berücksichtigt dabei den Ausbildungs- und Erfahrungswert.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| Bisher | Muster-DGO | Änderungsmöglichkeit | Bemerkungen | Handlung |
|--|--|--|--------------------------------------|------------------------|
| | <p>§ 40 Lohnanstieg ¹ Das Besoldungsmaximum wird in allen Lohnklassen in 10 jährlichen gleichmässigen Jahresstufen erreicht.</p> <p>Variante 1 (Automat mit aufgeschobenem Besoldungsmaximum): ¹ Das erste Besoldungsmaximum wird in allen Lohnklassen in 10 jährlichen gleichmässigen Jahresstufen erreicht.</p> <p>² Sind Leistung, Eignung und Verhalten gut, kann nach 15 Dienstjahren das zweite und nach weiteren 5 Dienstjahren das dritte Besoldungsmaximum erreicht werden.</p> <p>Variante 2 (Ergänzung mit Leistungskomponente): ¹ Der jährliche Besoldungsanstieg wird nur gewährt, wenn Leistung, Eignung und Verhalten gut sind.</p> <p>² Sind Leistung, Eignung und Verhalten ausgezeichnet, kann ein doppelter Jahresanstieg gewährt werden.</p> <p>Variante 3 (Jährlicher Leistungslohn): ¹ Sind Leistung, Eignung und Verhalten a) gut, wird das Besoldungsmaximum in 10 jährlichen gleichmässigen Jahresstufen erreicht. b) ausgezeichnet, kann jährlich ein Leistungslohnzuschlag von höchstens 5 % gewährt werden. c) genügend, kann jährlich ein Leistungslohnabzug von höchstens 5 % vorgenommen werden. d) ungenügend, kann das Dienstverhältnis aufgelöst werden. ² Als Leistungslohnsumme stehen 2.5 % der Gesamtlohnsumme zur Verfügung.</p> | | | |
| <p>§ 36 Honorare und Entschädigung .1 Die Honorare und Entschädigungen für Behördenmitglieder und nebenamtliche Funktionäre richten sich nach der Regelung im Anhang 2</p> | | <p>§ 36 Honorare und Entschädigung aufgehoben</p> | <p><i>Gemäss Vorprüfung AGEM</i></p> | <p><i>Aufheben</i></p> |

| Bisher | Muster-DGO | Änderungsmöglichkeit | Bemerkungen | Handlung |
|---|---|--|--|-------------------------|
| <p>.2 Im Jahresgehalt des Gemeindepräsidenten oder der Gemeindepräsidentin gemäss Anhang 2 sind die für das Amt aufgewendeten Arbeitsstunden enthalten. Sitzungs- und Taggelder sowie Spesen werden gemäss Anhang 2 ausgerichtet.</p> <p>3 Das Gemeindepersonal hat Anspruch auf ein Sitzungs- oder Taggeld, wenn der Arbeitseinsatz in die Freizeit fällt.</p> | | | | |
| | <p>§ 49 Nebenamtliche Funktion ¹ Honorare und Entschädigungen für nebenamtliche Funktionen (Pauschalen, Sitzungsgelder) richten sich nach der Regelung in Anhang 2.</p> | <p>§ 38^{bis} Honorare und Entschädigung ¹ Die Honorare und Entschädigungen für Behördenmitglieder und nebenamtliche Funktionen richten sich nach der Regelung im Anhang 2.</p> | <p><i>Gemäss Vorprüfung AGEM</i></p> | <p><i>Neuer §</i></p> |
| <p>§ 37 Anfangsbesoldung Der Gemeinderat legt die Anfangsbesoldung fest. Er berücksichtigt dabei den Ausbildungs- und Erfahrungswert.</p> | <p>§ 39 Anfangsbesoldung ¹Der Gemeinderat legt die Anfangsbesoldung fest. Er berücksichtigt dabei den Ausbildungs- und Erfahrungswert.</p> | <p><i>Keine</i></p> | <p><i>Identisch</i></p> | <p><i>Keine</i></p> |
| <p>§ 38 Lohnanpassungen</p> <p>.1 Lohnanpassungen finden in der Regel jährlich statt und teilen sich auf in eine leistungsabhängige und eine teuerungsbedingte Anpassung.</p> <p>.2 Der Gemeinderat legt jährlich zusammen mit dem Budget die Veränderung der Lohnsumme fest. Das Budget unterliegt der Genehmigung durch die Gemeindeversammlung.</p> <p>.3 Es besteht kein grundsätzlicher Anspruch auf einen Teuerungsausgleich.</p> <p>.4 Angestellte, welche die Erwartungen punkto Einsatz, Leistung und Verhalten erfüllen oder übertreffen, erfüllen die Voraussetzungen für eine leistungsabhängige Lohnanpassung. Eine Solche erfolgt im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten der Gemeinde.</p> | <p>§ 40 Lohnanstieg ¹Das Besoldungsmaximum wird in allen Lohnklassen in 10 jährlichen gleichmässigen Jahresstufen erreicht.</p> <p>Variante 1 (Automat mit aufgeschobenem Besoldungsmaximum): ¹Das erste Besoldungsmaximum wird in allen Lohnklassen in 10 jährlichen gleichmässigen Jahresstufen erreicht.</p> <p>Variante 2 (Ergänzung mit Leistungskomponente): ¹Der jährliche Besoldungsanstieg wird nur gewährt, wenn Leistung, Eignung und Verhalten gut sind.</p> <p>²Sind Leistung, Eignung und Verhalten ausgezeichnet, kann ein doppelter Jahresanstieg gewährt werden.</p> | <p>§ 38 Lohnanstieg ¹ Das Besoldungsmaximum wird in allen Lohnklassen in jährlichen gleichmässigen Jahresstufen gemäss kantonaler Lohn-tabelle erreicht.</p> | <p><i>Neu nach kantonaler Regelung</i></p> <p><i>Gemäss Vorprüfung AGEM neu § 35</i></p> | <p><i>Anpassung</i></p> |

| Bisher | Muster-DGO | Änderungsmöglichkeit | Bemerkungen | Handlung |
|--|---|--|---|------------------|
| .5 Veränderte Arbeitsbedingungen oder organisatorische Veränderungen können zu einer Neueinstufung in eine höhere oder tiefere Lohnklasse führen. | Variante 3 (Jährlicher Leistungslohn): ¹ Sind Leistung, Eignung und Verhalten a) gut, wird das Besoldungsmaximum in 10 jährlichen gleichmässigen Jahresstufen erreicht. b) ausgezeichnet, kann jährlich ein Leistungslohnzuschlag von höchstens 5 % gewährt werden. c) genügend, kann jährlich ein Leistungslohnabzug von höchstens 5 % vorgenommen werden. d) ungenügend kann das Dienstverhältnis aufgelöst werden. ² Als Leistungslohnsumme stehen 2.5 % der Gesamtlohnsumme zur Verfügung.. | | | |
| Wird in § 38 Abs. 3 geregelt .3 Es besteht kein grundsätzlicher Anspruch auf einen Teuerungsausgleich. | § 43 Festlegung Teuerungszulagen ¹ Der Gemeinderat legt jährlich die Teuerungszulage mit dem Budget fest und die Gemeindeversammlung beschliesst diese im Rahmen des Budgets. Variante (gebremste Teuerung): ¹ Ist die Teuerungsrate höher als 5 Punkte, entscheidet die Gemeindeversammlung (Variante: der Gemeinderat), ob und in welcher Höhe die 5 Punkte übersteigende Teuerung lohnklassenabhängig ausgeglichen werden soll. | § 38^{ter} Festlegung Teuerungszulagen ¹ Für die Jahres-Grundbesoldung nach § 35 ergibt sich ein allfälliger Teuerungsausgleich direkt aus der jeweils aktuell gültigen kantonalen Lohntabelle. ² Für die Honorare und Entschädigungen nach § 36 legt der Gemeinderat die Teuerungszulage jährlich mit dem Budget fest und die Gemeindeversammlung beschliesst diese im Rahmen des Budgets. | <i>Übernahme</i> <i>Anpassung gemäss Vorprüfung AGEM</i> | <i>Anpassung</i> |
| § 39 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst Der Lohnanspruch bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst richtet sich nach der Regelung für das Staatspersonal des Kantons Solothurn. | § 59 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst ¹ Der Lohnanspruch bei Militär- und Zivilschutzdienst richtet sich nach § 186 ff. des Gesamtarbeitsvertrages des Kantons Solothurn vom 25. Oktober 20041. Variante (Detaillierte Angaben): ¹ Bei Arbeitsverhinderung wegen obligatorischen schweizerischen Militär-, | § 39 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst ¹ Der Lohnanspruch bei Militär- und Zivilschutzdienst richtet sich nach § 186 ff. des Gesamtarbeitsvertrages des Kantons Solothurn vom 25. Oktober 2004. | <i>Muster-DGO ohne Variante übernehmen.</i> | <i>Anpassung</i> |

¹ GAV; BGS 126.3

| Bisher | Muster-DGO | Änderungsmöglichkeit | Bemerkungen | Handlung |
|--------|---|----------------------|-------------|----------|
| | <p>Zivil- oder Zivildienstleistungen bestehen folgende Ansprüche:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) während der Rekrutenschule oder des Zivildienstes, soweit dieser der Rekrutenschule gleichgestellt ist (Art. 9 Abs. 3 EOG), 80 % des Lohnes. Besteht in dieser Zeit ein Anspruch auf Kinderzulage gemäss Art. 6 EOG, beträgt der Lohnanspruch 100 %; b) während Beförderungsdiensten (Art. 10 EOG), 80 % des zuletzt bezogenen Lohnes. Besteht in dieser Zeit ein Anspruch auf Kinderzulage gemäss Art. 6 EOG, beträgt der Lohnanspruch 100 %; c) während der übrigen obligatorischen Dienste (insbesondere Rekrutierung und WK) 100 % des Lohnes; <p>²Bei freiwilligem und disziplinarisch zu leistendem Dienst wird ein Lohn ausgerichtet, sofern eine EO-Entschädigung ausgerichtet wird.</p> <p>³Soweit die EO-Entschädigung den Anspruch nach Absatz 1 (einschliesslich 13. Monatslohn) übersteigt, fällt sie dem Arbeitnehmenden zu.</p> <p>⁴Die Leistungen aus der Erwerbsersatzordnung fallen dem Arbeitgeber zu. Der Lohn wird nur ausgerichtet, wenn die EO-Meldekarte vorgelegt wird.</p> <p>⁵Im Militärdienst erkrankte oder verunfallte Arbeitnehmende haben Anspruch auf die Leistungen gemäss § 56 der DGO, abzüglich der Auszahlungen der Militärversicherung, welche an den Arbeitgeber fallen.</p> <p>⁶Die vorstehenden Absätze gelten auch für die weiblichen Arbeitnehmenden, die militärdienstpflichtig (inkl. Rotkreuzdienst) sind.</p> | | | |

| Bisher | Muster-DGO | Änderungsmöglichkeit | Bemerkungen | Handlung |
|--|--|---|---------------------------------|-----------|
| § 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. | § 48 Beförderung ¹ Als Beförderung gilt die Wahl oder Anstellung in eine höher bewertete Funktion. ² Die Beförderung nimmt die Wahl- oder Anstellungsbehörde vor und tritt jeweils auf den folgenden 1. Januar in Kraft. ³ Die bisherigen Dienstjahre werden angerechnet. | Keine | Identisch | Keine |
| § 41 Dreizehnter Monatslohn ¹ Die Angestellten haben Anspruch auf den 13. Monatslohn. ² Er wird jeweils mit dem Novembergehalt ausgerichtet. | § 41 Anspruch 13. Monatslohn ¹ Das Gemeindepersonal hat Anspruch auf den 13. Monatslohn. ² Er wird jeweils zur Hälfte auf Ende Juni und Ende Dezember ausgerichtet | Keine | Fast identisch | Keine |
| E Sozialzulagen | | | | |
| § 42 Kinderzulagen Die Kinderzulagen werden nach dem Sozialgesetz vom 31. Januar 2007 (BGS 831.1) ausgerichtet. | § 42 Familienzulagen ¹ Die Familienzulagen werden nach dem Sozialgesetz vom 31. Januar 2007 ausgerichtet | § 42 Familienzulagen ¹ Die Familienzulagen werden nach dem Sozialgesetz vom 31. Januar 2007 ausgerichtet | Muster-DGO übernehmen | Anpassung |
| F Weitere Zulagen | | | | |
| § 43 Treueprämien ¹ 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. ² Auf Antrag kann der Gemeinderat die Treueprämie ganz oder teilweise in zusätzliche Ferientage umwandeln. | § 44 Treueprämien ¹ Die Beamten, Beamtinnen und Angestellten erhalten nach vollendetem 10 (Variante: 20) bei der Gemeinde geleisteten Dienstjahr erstmals und danach alle fünf Jahre eine Treueprämie im Umfang eines halben (Variante: ganzen) Monatslohnes. ² Die Treueprämie kann ganz oder teilweise als Ferien bezogen werden. ³ Für die Lehrkräfte gilt das Volksschulgesetz. | Keine | | |
| § 44 Funktionszulagen ¹ Erfüllt der oder die Angestellte zwar vorübergehend aber regelmässig eine höherwertige Arbeit, kann der Gemeinderat | § 45 Funktionszulagen ¹ Erfüllt der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin zwar vorübergehend aber regelmässig eine höherwertige Arbeit, kann der Gemeinderat im Rahmen seiner | § 44 Funktionszulagen ¹ Erfüllt der oder die Angestellte zwar vorübergehend aber | Änderung gemäss Vorprüfung AGEM | Ergänzung |

| Bisher | Muster-DGO | Änderungsmöglichkeit | Bemerkungen | Handlung |
|--|--|--|--|------------------|
| nach dem zweiten Monat eine Funktionszulage gewähren. | Finanzkompetenz nach dem zweiten Monat eine Funktionszulage gewähren. | regelmässig eine höherwertige Arbeit, kann der Gemeinderat im Rahmen seiner Finanzkompetenzen nach dem zweiten Monat eine Funktionszulage gewähren. | | |
| § 45 Pikettdienst ¹ Regelmässiger Pikettdienst wird vom Gemeinderat mit Freizeit oder besonderer Zulage entschädigt. | § 46 Pikettdienst ¹ Regelmässiger Pikettdienst wird vom Gemeinderat mit Freizeit oder einer besonderen Zulage im Rahmen seiner Finanzkompetenz entschädigt. | 45 Pikettdienst ¹ Regelmässiger Pikettdienst wird vom Gemeinderat mit Freizeit oder besonderer Zulage im Rahmen seiner Finanzkompetenzen entschädigt. | <i>Änderung gemäss Vorprüfung AGEM</i> | <i>Ergänzung</i> |
| § 46 Überzeitempfindung ¹ Gelegentliche oder geringfügige Überzeit wird nicht ausgeglichen und entschädigt. ² Es wird nur eine Überzeitempfindung gewährt, wenn die Überzeit vom Vorgesetzten oder der Vorgesetzten ausdrücklich angeordnet wurde. 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 Nacharbeit nach 18.30 und vor 06.30 Uhr; b) 50 % bei kombinierter Sonntags- und Nacharbeit; ⁴ Überzeit ist grundsätzlich mit Freizeit zu kompensieren und wird nur ausnahmsweise bar entschädigt. | § 47 Überzeitempfindung ¹ Gelegentliche oder geringfügige Überstunden (Überschreitung der ordentlichen Arbeitszeit) werden nicht ausgeglichen oder entschädigt. ² Es wird nur eine Überzeitempfindung gewährt, wenn die Überzeit vom Vorgesetzten oder der Vorgesetzten ausdrücklich angeordnet wurde. 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 Nacharbeit nach 18.30 und vor 06.30 Uhr; b) 50 % bei kombinierter Sonntags- und Nacharbeit; ⁴ Überzeit ist grundsätzlich mit Freizeit zu kompensieren und wird nur ausnahmsweise bar entschädigt. | <i>Keine</i> | <i>Fast identisch</i> | <i>Keine</i> |
| § 47 Spesen Die Spesen werden nach der Regelung in Anhang 2 ausgerichtet. | § 50 Spesen – Entschädigung für Auslagen ¹ Die Entschädigungen für Auslagen werden nach der Regelung in Anhang 2 ausgerichtet | § 47 Spesen – Entschädigung für Auslagen ¹ Die Entschädigungen für Auslagen werden nach der Regelung in Anhang 2 ausgerichtet. | <i>Identisch</i> | <i>Keine</i> |

| Bisher | Muster-DGO | Änderungsmöglichkeit | Bemerkungen | Handlung |
|---|---|--|---|-------------------------|
| <p>§ 48 Ferien</p> <p>.1 Angestellte haben wie folgt Anspruch auf Ferien:</p> <p>a) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden: 25 Tage;</p> <p>b) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 49. Altersjahr vollenden: 23 Tage;</p> <p>c) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 59. Altersjahr vollenden: 25 Tage;</p> <p>d) ab dem Kalenderjahr, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden: 30 Tage.</p> <p>.2 Die Ferien sind nach Rücksprache mit der vorgesetzten Stelle so zu planen, dass sie auch den Bedürfnissen der Gemeinde Rechnung tragen.</p> <p>.3 Ferien dienen der Erholung und dürfen in der Regel nicht auf ein nächstes Jahr verschoben werden. Eine Verschiebung bedarf der schriftlichen Zustimmung des oder der Vorgesetzten.</p> <p>.4 Bei Absenzen von mehr als drei Monaten im gleichen Jahr kann der Gemeinderat den Ferienanspruch angemessen kürzen.</p> | <p>§ 52 Ferien</p> <p>¹Beamte, Beamtinnen und Angestellte, die nicht bloss eine Pauschalentschädigung oder Sitzungsgeld beziehen, haben Anspruch auf Ferien.</p> <p>²Die Dauer der Ferien richtet sich nach § 100 des Gesamtarbeitsvertrages für das Staatspersonal des Kantons Solothurn.</p> <p>Variante: ²Arbeitnehmende haben Anspruch auf Ferien:</p> <p>a) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden: 25 Tage;</p> <p>b) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 49. Altersjahr vollenden: 23 Tage;</p> <p>c) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 59. Altersjahr vollenden: 25 Tage;</p> <p>d) ab dem Kalenderjahr, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden: 30 Tage.</p> <p>³Der Schulhausabwart hat seine Ferien während den Schulferien zu beziehen</p> | <p>§ 48 Ferien</p> <p>¹ Beamte, Beamtinnen und Angestellte, die nicht bloss eine Pauschalentschädigung oder Sitzungsgeld beziehen, haben Anspruch auf Ferien.</p> <p>² Arbeitnehmende haben Anspruch auf Ferien:</p> <p>a) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 49. Altersjahr vollenden: 25 Tage;</p> <p>b) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 59. Altersjahr vollenden: 27 Tage;</p> <p>c) ab dem Kalenderjahr, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden: 30 Tage.</p> <p>³ Die Details des Ferienbezugs werden in der Personalverordnung geregelt.</p> <p>⁴ Es besteht die Möglichkeit auf die Gewährung von unbezahltem Urlaub. Die Details werden in der Personalverordnung geregelt.</p> | <p><i>Übernahme Muster-DGO und Erweiterung Anspruch</i></p> | <p><i>Anpassung</i></p> |
| | <p>§ 51 Feier- und Freitage</p> <p>¹ Als besoldete Feiertage gelten:</p> <p>a) Neujahr (1. Januar);</p> <p>b) Karfreitag;</p> <p>c) Tag der Arbeit Nachmittag (1. Mai);</p> <p>d) Auffahrt;</p> <p>e) Fronleichnam (ausgenommen im Bucheggberg);</p> <p>f) Nationalfeiertag (1. August);</p> <p>g) Mariä Himmelfahrt (15. August, ausgenommen im Bucheggberg);</p> <p>h) Allerheiligen (1. November, ausgenommen im Bucheggberg);</p> <p>i) Weihnachten (25. Dezember).</p> | <p>§ 48^{bis} Feier- und Freitage</p> <p>¹ Als besoldete Feiertage gelten:</p> <p>a) Neujahr (1. Januar);</p> <p>b) Karfreitag;</p> <p>c) Tag der Arbeit (1. Mai);</p> <p>d) Auffahrt;</p> <p>e) Fronleichnam;</p> <p>f) Nationalfeiertag (1. August);</p> <p>g) Mariä Himmelfahrt (15. August);</p> <p>h) Allerheiligen (1. November);</p> | | |

| Bisher | Muster-DGO | Änderungsmöglichkeit | Bemerkungen | Handlung |
|--|--|---|------------------------------------|-------------------------|
| | <p>² Als besoldete Freitage gelten:</p> <p>a) Berchtoldstag (2. Januar); b) Ostermontag; c) Pfingstmontag; d) Stephanstag (26. Dezember); e) Silvester (31. Dezember) Nachmittag.</p> <p>³ Fällt ein Feier- oder Freitag auf einen Samstag oder Sonntag, so kann er nicht kompensiert werden.</p> | <p>i) Heiligabend (24. Dezember) Nachmittag j) Weihnachten (25. Dezember).</p> <p>² Als besoldete Freitage gelten:</p> <p>a) Berchtoldstag (2. Januar); b) Ostermontag; c) Pfingstmontag; d) Stephanstag (26. Dezember); e) Silvester (31. Dezember) Nachmittag.</p> <p>³ Fällt ein Feier- oder Freitag auf einen Samstag oder Sonntag, so kann er nicht kompensiert werden</p> <p>⁴ Einzelheiten werden in der Personalverordnung geregelt.</p> | | |
| <p>§ 49 Urlaub</p> <p>.1 Während der ordentlichen Arbeitszeit ist den Angestellten in folgenden Fällen besoldeter Urlaub zu gewähren:</p> <p>a) eigene Hochzeit 3 Tage</p> <p>b) Hochzeit eines Verwandten in auf- oder absteigender Linie und eines Geschwisters 1 Tag</p> <p>c) der Mann bei der Geburt eines eigenen Kindes 2 Tage</p> <p>d) Todesfall des Ehepartners oder eines Verwandten in auf- oder absteigender Linie 3 Tage</p> <p>e) Teilnahme an Beerdigungen naher Verwandter 1 Tag</p> <p>f) Wohnungsumzug 1 Tag</p> <p>g) Waffen- und Kleiderinspektion 1 Tag</p> | <p>§ 53 Urlaub</p> <p>¹Während der ordentlichen Arbeitszeit ist den Arbeitnehmenden in folgenden Fällen besoldeter Urlaub zu gewähren:</p> <p>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</p> <p>²Bei dringlichen familiären Verpflichtungen kann der Gemeinderat (...) maximal 3 weitere besoldete Urlaubstage pro Fall bewilligen.</p> | <p>§ 49 Urlaub</p> <p>¹ Während der ordentlichen Arbeitszeit ist den Arbeitnehmenden in folgenden Fällen besoldeter Urlaub zu gewähren:</p> <p>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</p> <p>² Bei dringlichen familiären Verpflichtungen kann der Gemeinderat maximal 3 weitere</p> | <p><i>Übernahme Muster-DGO</i></p> | <p><i>Übernahme</i></p> |

| Bisher | Muster-DGO | Änderungsmöglichkeit | Bemerkungen | Handlung |
|--|---|--|-----------------------|--------------|
| .2 Bei dringenden Verpflichtungen kann der Gemeinderat weitere besoldete Urlaubstage bewilligen. | | besoldete Urlaubstage pro Fall bewilligen. | | |
| G Sozialeleistungen | | | | |
| § 50 AHV / IV / ALV ¹ Die Arbeitnehmer sind nach der Sozialgesetzgebung des Bundes versichert. | § 53 AHV/IV/ALV ¹ Die Arbeitnehmenden sind nach der Sozialgesetzgebung des Bundes versichert | <i>Keine</i> | <i>Identisch</i> | <i>Keine</i> |
| § 51 Pensionskasse ¹ Die Gemeinde versichert die Angestellten gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod. ² Die Angestellten sind bei einer anerkannten Pensionskasse versichert. ³ Die Prämien sind je zur Hälfte aufgeteilt. | § 54 Pensionkasse (Berufliche Vorsorge) ¹ Die Gemeinde versichert die Arbeitnehmenden gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod. ² Die Arbeitnehmenden sind bei der staatlichen Pensionskasse versichert. ³ Die Prämien sind entsprechend der Regelung für das Staatspersonal aufzuteilen. Variante: ² Sie schliesst zu diesem Zweck mit einem privaten Versicherer einen Vertrag über die berufliche Vorsorge ab. ³ Die Prämien sind je zur Hälfte von Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen | <i>Keine</i> | <i>Identisch</i> | <i>Keine</i> |
| § 52 Krankheit und Unfall ¹ Die Angestellten haben eine Krankenversicherung abzuschliessen. ² Die Angestellten sind nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen Berufsunfall- und Nichtberufsunfall versichert. ³ Die Prämien für die Berufsunfallversicherung trägt die Gemeinde. ⁴ Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung sind je zur Hälfte von der Gemeinde und den Angestellten zu tragen. | § 55 Krankheit und Unfall ¹ Jeder Arbeitnehmer hat eine Krankenversicherung abzuschliessen. ² Die Arbeitnehmer sind nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen Berufsunfall- und Nichtberufsunfall versichert. ³ Die Prämien für die Berufsunfallversicherung trägt die Gemeinde. ⁴ Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung sind je zur | <i>Keine</i> | <i>Fast identisch</i> | <i>Keine</i> |

| Bisher | Muster-DGO | Änderungsmöglichkeit | Bemerkungen | Handlung |
|--|--|--|------------------------------|------------------|
| <p>⁵ Die Gemeinde schliesst für die Angestellten eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung ab.</p> <p>⁶ Die Prämien für die Krankentaggeldversicherung sind je zur Hälfte von den Angestellten und der Gemeinde zu tragen.</p> | <p>Hälfte von Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen</p> | | | |
| <p>§ 53 Leistungen bei Krankheit, Unfall und Schwangerschaft</p> <p>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 Taggeldleistungen im Umfang von 80% des versicherten Lohnes.</p> <p>² Während der Probezeit geht der Anspruch während der ersten sechs Monate auf die volle Besoldung.</p> <p>³ Liegt Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit vor, kann der Anspruch entsprechend gekürzt werden.</p> <p>⁴ Zulässige Versicherungsleistungen fallen der Gemeinde zu oder werden mit der Besoldung verrechnet.</p> <p>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.</p> | <p>§ 56 Leistungen bei Krankheit, Unfall und Schwangerschaft</p> <p>¹Bei Krankheit oder Unfall haben die definitiv gewählten oder angestellten Arbeitnehmenden in den ersten zwölf Monaten Anspruch auf die volle Besoldung.</p> <p>²Im provisorischen Dienstverhältnis und während der Probezeit geht der Anspruch während der ersten sechs Monate auf die volle Besoldung.</p> <p>³Liegt Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit vor, kann der Anspruch entsprechend gekürzt werden.</p> <p>⁴Zulässige Versicherungsleistungen fallen der Gemeinde zu oder werden mit der Besoldung verrechnet.</p> <p>⁵Bei schwangerschafts- oder niederkunftsbedingten Absenzen gelten die gleichen Regeln wie bei krankheits- oder unfallbedingten Absenzen nach Abs. 1 und 2. Vorbehalten bleibt die Regelung über den Mutterschaftsurlaub</p> | <p>Keine</p> | <p>Fast identisch</p> | <p>Keine</p> |
| <p>§ 54 Mutterschaftsurlaub</p> <p>.1 Eine Angestellte hat Anspruch auf 16 Wochen besoldeten Mutterschaftsurlaub, der in der Regel nach der Niederkunft zu beziehen ist.</p> <p>.2 Krankheits-, Unfall-, Urlaubs- oder Feiertage während des Mutterschaftsurlaubes können nicht kompensiert werden.</p> <p>.3 Wird das Arbeitsverhältnis nach der Niederkunft nicht fortgesetzt, erlischt das Arbeitsverhältnis nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes.</p> | <p>§ 58 Mutterschaftsurlaub</p> <p>¹ Eine Mitarbeiterin hat Anspruch auf 16 Wochen besoldeten Mutterschaftsurlaub, von dem mind. 14 Wochen nach der Niederkunft zu beziehen sind.</p> <p>² Bei Hospitalisierung des Neugeborenen verlängert sich der Mutterschaftsurlaub um die verlängerte Dauer der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung.</p> | <p>§ 54 Mutterschaftsurlaub</p> <p>¹ Eine Mitarbeiterin hat Anspruch auf 16 Wochen besoldeten Mutterschaftsurlaub, von dem mind. 14 Wochen nach der Niederkunft zu beziehen sind.</p> <p>² Bei Hospitalisierung des Neugeborenen verlängert sich der Mutterschaftsurlaub um die verlängerte Dauer der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung.</p> | <p>Muster-DGO übernehmen</p> | <p>Anpassung</p> |

| Bisher | Muster-DGO | Änderungsmöglichkeit | Bemerkungen | Handlung |
|--------|---|---|------------------------------|------------------|
| | <p>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.</p> <p>⁴ Krankheits-, Unfall-, Urlaubs- oder Feiertage während des Mutterschaftsurlaubes können nicht kompensiert werden.</p> <p>⁵ Wird das Arbeitsverhältnis nach der Niederkunft nicht fortgesetzt, erlischt das Arbeitsverhältnis nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes.</p> | <p>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.</p> <p>⁴ Krankheits-, Unfall-, Urlaubs- oder Feiertage während des Mutterschaftsurlaubes können nicht kompensiert werden.</p> <p>⁵ Wird das Arbeitsverhältnis nach der Niederkunft nicht fortgesetzt, erlischt das Arbeitsverhältnis nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes.</p> | | |
| | <p>§ 59 Urlaub des andern Elternteils</p> <p>¹ Anspruch auf den Urlaub des andern Elternteils von zwei Wochen hat:</p> <p>a) der Mitarbeiter, der im Zeitpunkt der Geburt des Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird;</p> <p>b) die Mitarbeiterin, die im Zeitpunkt der Geburt des Kindes der rechtliche andere Elternteil ist.</p> <p>² Der Urlaub muss innert der sechs Monate nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Diese Frist steht während des Urlaubs nach § 60 still.</p> <p>³ Der Urlaub kann wochen- oder tageweise bezogen werden.</p> | <p>§ 54^{bis} Urlaub des andern Elternteils</p> <p>¹ Anspruch auf den Urlaub des andern Elternteils von zwei Wochen hat:</p> <p>a) der Angestellte, der im Zeitpunkt der Geburt des Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird;</p> <p>b) die Angestellte, die im Zeitpunkt der Geburt des Kindes der rechtliche andere Elternteil ist.</p> <p>² Der Urlaub muss innert der sechs Monate nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Diese Frist steht während des Urlaubs nach § 60 still.</p> <p>³ Der Urlaub kann wochen- oder tageweise bezogen werden.</p> | <i>Muster-DGO übernehmen</i> | <i>Anpassung</i> |
| | § 60 Im Falle des Todes der Mutter | § 54^{ter} Im Falle des Todes der Mutter | <i>Muster-DGO übernehmen</i> | <i>Anpassung</i> |

| Bisher | Muster-DGO | Änderungsmöglichkeit | Bemerkungen | Handlung |
|--------|--|---|-----------------------|-----------|
| | <p>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.</p> <p>² Der andere Elternteil hat Anspruch auf den Urlaub, wenn das Kindesverhältnis am Todestag begründet ist oder während der 14 Wochen danach begründet wird.</p> <p>³ Bei Hospitalisierung des Neugeborenen nach § 58 Absatz 2 verlängert sich der Urlaub nach Absatz 1 um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens jedoch um acht Wochen.</p> | <p>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.</p> <p>² Der andere Elternteil hat Anspruch auf den Urlaub, wenn das Kindesverhältnis am Todestag begründet ist oder während der 14 Wochen danach begründet wird.</p> <p>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.</p> | | |
| | <p>§ 61 Urlaub für Kinderbetreuung</p> <p>¹ Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf eine Betreuungentschädigung 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>⁴ Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden.</p> | <p>§ 54^{quater} Urlaub für Kinderbetreuung</p> <p>¹ Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf eine Betreuungentschädigung 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> | Muster-DGO übernehmen | Anpassung |

| Bisher | Muster-DGO | Änderungsmöglichkeit | Bemerkungen | Handlung |
|---|---|---|-------------------------------------|-------------------------|
| | <p>⁵ Der oder die Vorgesetzte ist über die Modalitäten des Urlaubsbezugs sowie über Änderungen unverzüglich zu informieren.</p> | <p>⁴ Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden.</p> <p>⁵ Der oder die Vorgesetzte ist über die Modalitäten des Urlaubsbezugs sowie über Änderungen unverzüglich zu informieren.</p> | | |
| | <p>§ 62 Adoptionsurlaub</p> <p>¹ Nimmt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter 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.</p> <p>² Der Adoptionsurlaub muss innerhalb des ersten Jahres nach Aufnahme des Kindes bezogen werden.</p> <p>³ Er kann von einem Elternteil bezogen oder unter den Eltern aufgeteilt werden. Ein gleichzeitiger Bezug ist ausgeschlossen.</p> <p>⁴ Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden.</p> | <p>§ 54^{quinquies} Adoptionsurlaub</p> <p>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.</p> <p>² Der Adoptionsurlaub muss innerhalb des ersten Jahres nach Aufnahme des Kindes bezogen werden.</p> <p>³ Er kann von einem Elternteil bezogen oder unter den Eltern aufgeteilt werden. Ein gleichzeitiger Bezug ist ausgeschlossen.</p> <p>⁴ Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden.</p> | <p><i>Muster-DGO übernehmen</i></p> | <p><i>Anpassung</i></p> |
| <p>§ 55 Besoldungsnachgenuss</p> <p>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.</p> <p>² In Härtefällen kann ein Besoldungsnachgenuss von höchstens zwei weiteren Monaten gewährt werden.</p> | <p>§ 60 Besoldungsnachgenuss</p> <p>¹Beim Tod eines Beamten, einer Beamtin oder eines Angestellten ist dem Ehepartner oder den unterstützungsbedürftigen Familienangehörigen die Besoldung für den laufenden und den folgenden Monat auszurichten.</p> <p>²In Härtefällen kann ein Besoldungsnachgenuss von höchstens zwei weiteren Monaten gewährt werden.</p> | <p><i>Keine</i></p> | <p><i>Fast identisch</i></p> | <p><i>Keine</i></p> |
| <p>IV. Auflösung des Dienstverhältnisses</p> | | | | |

| Bisher | Muster-DGO | Änderungsmöglichkeit | Bemerkungen | Handlung |
|--|--|--|--|-------------------------|
| <p>§ 56 Grundsatz</p> <p>¹ Das Dienstverhältnis wird aufgelöst, wenn:</p> <p>a) der Beamte oder die Beamtin demissioniert oder nicht wiedergewählt wird;</p> <p>b) der oder die Angestellte oder die Anstellungsbehörde das Angestelltenverhältnis kündigt;</p> <p>c) die Stelle aufgehoben wird;</p> <p>d) die Altersgrenze erreicht wird;</p> <p>e) disziplinarische, administrative oder wichtige Gründe vorliegen;</p> <p>f) die Wählbarkeitsvoraussetzung wegfällt.</p> | <p>§ 65 Grundsatz</p> <p>¹ Das Dienstverhältnis wird aufgelöst, wenn</p> <p>a) die Wahlbehörde das provisorische Beamtenverhältnis kündigt, der Beamte oder die Beamtin demissioniert oder nicht wiedergewählt wird;</p> <p>b) der oder die Angestellte oder die Anstellungsbehörde das Angestelltenverhältnis kündigt;</p> <p>c) disziplinarische oder andere wichtige Gründe vorliegen;</p> <p>d) die Stelle aufgehoben wird;</p> <p>e) die Altersgrenze erreicht wird;</p> <p>f) die Wählbarkeitsvoraussetzungen wegfallen.</p> | <p>§ 56 Grundsatz</p> <p>¹ Das Dienstverhältnis wird aufgelöst, wenn:</p> <p>a) der Beamte oder die Beamtin demissioniert oder nicht wiedergewählt wird;</p> <p>b) der oder die Angestellte oder die Anstellungsbehörde das Angestelltenverhältnis kündigt;</p> <p>c) die Stelle aufgehoben wird;</p> <p>d) die Altersgrenze erreicht wird;</p> <p>e) disziplinarische oder andere wichtige Gründe vorliegen;</p> <p>f) die Wählbarkeitsvoraussetzungen wegfallen.</p> | <p><i>Anpassung nach Vorprüfung AGEM</i></p> | <p><i>Anpassung</i></p> |
| <p>§ 57 Arbeitszeugnis</p> <p>¹ Angestellte erhalten ein vom direkten Vorgesetzten unterzeichnetes Arbeitszeugnis, wenn das Dienstverhältnis aufgelöst wird.</p> <p>² Das Zeugnis spricht sich aus über Aufgaben, Art, Dauer und Qualität der geleisteten Arbeit, Leistung und persönliches Verhalten.</p> <p>³ Auf Wunsch des/der Angestellten kann sich das Zeugnis lediglich auf Aufgaben, Art und Dauer der geleisteten Arbeit beschränken.</p> | <p>§ 75 Arbeitszeugnis</p> <p>¹ Angestellte erhalten ein vom direkten Vorgesetzten unterzeichnetes Arbeitszeugnis, wenn das Dienstverhältnis aufgelöst wird.</p> <p>² Das Zeugnis spricht sich aus über Aufgaben, Art, Dauer und Qualität der geleisteten Arbeit, Leistung und persönliches Verhalten.</p> <p>³ Auf Wunsch des/der Angestellten kann sich das Zeugnis lediglich auf Aufgaben, Art und Dauer der geleisteten Arbeit beschränken.</p> | <p><i>Keine</i></p> | <p><i>Fast identisch</i></p> | <p><i>Keine</i></p> |
| <p>§ 58 Demission und Kündigung</p> <p>.1 Beamte und Beamtinnen können unter Einhaltung einer einseitigen dreimonatigen Frist demissionieren. Die Demission ist annahmebedürftig.</p> <p>.2 Anstellungsverhältnisse können während der Probezeit unter Einhaltung einer zweiwöchigen Frist auf das Ende eines Monats gegenseitig gekündigt werden.</p> <p>.3 Definitive Anstellungsverhältnisse können unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von</p> | <p>§ 66 Demission, Kündigung durch Arbeitnehmer</p> <p>¹ Wer im provisorischen Beamtenverhältnis steht, kann unter Einhaltung einer gegenseitigen einmonatigen Frist je auf Ende des Monats kündigen.</p> <p>² Definitiv gewählte Beamte und Beamtinnen können unter Einhaltung einer einseitigen dreimonatigen Frist</p> | <p>§ 58 Demission, Kündigung durch Arbeitnehmer</p> <p>¹ Wer im provisorischen Beamtenverhältnis steht, kann unter Einhaltung einer gegenseitigen einmonatigen Frist je auf Ende des Monats kündigen.</p> <p>² Definitiv gewählte Beamte und Beamtinnen können unter Einhaltung einer einseitigen dreimonatigen Frist</p> | <p><i>Übernahme Muster-DGO und Erweiterung Kündigungsfrist für Leitungsfunktionen auf Verwaltung</i></p> | <p><i>Anpassung</i></p> |

| Bisher | Muster-DGO | Änderungsmöglichkeit | Bemerkungen | Handlung |
|---|---|---|--|-------------------------|
| <p>drei Monaten auf Ende eines Monats gegenseitig gekündigt werden.</p> | <p>demissionieren. Die Demission ist annahmepflichtig.</p> <p>³ Wer im probeweisen Angestelltenverhältnis steht, kann unter Einhaltung einer gegenseitigen zweiwöchigen Frist je auf Ende des Monats kündigen.</p> <p>⁴ Definitiv Angestellte können unter Einhaltung einer gegenseitigen Kündigungsfrist von drei Monaten je auf Ende des Monats kündigen.</p> | <p>demissionieren. Die Demission ist annahmepflichtig.</p> <p>³ Wer im probeweisen Angestelltenverhältnis steht, kann unter Einhaltung einer gegenseitigen zweiwöchigen Frist je auf Ende des Monats kündigen.</p> <p>⁴ Definitiv Angestellte können unter Einhaltung einer gegenseitigen Kündigungsfrist von drei Monaten je auf Ende des Monats kündigen.</p> <p>⁵ Für leitende Funktionen (Leiter Verwaltung, Bauverwalter, Gemeindeschreiber, Finanzverwalter und Leiter Technische Dienste) gilt eine gegenseitige Kündigungsfrist von sechs Monaten auf Ende des Monats.</p> | <p>AGEM: Es muss eine abschliessende Aufzählung sein, damit klar ist, was alles eine leitende Funktion ist</p> | |
| <p>§ 59 Kündigung durch die Gemeinde</p> <p>.1 Die Anstellungsbehörde kann das Angestelltenverhältnis kündigen. Die Fristen richten sich nach § 58.</p> <p>.2 Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen und ist zu begründen. Eine Kündigung wegen Verhaltens- oder Leistungsmängeln kann nur dann erfolgen, wenn vorher mindestens ein Mitarbeitergespräch stattgefunden hat und dem/der Angestellten eine angemessene Frist zur Verbesserung der Situation eingeräumt worden ist. Vorbehalten bleibt die fristlose Kündigung.</p> <p>.3 Die Kündigungsbeschränkungen und die Kündigung zulässiger privatrechtlicher Anstellungsverhältnisse richten sich nach dem Obligationenrecht.</p> | <p>§ 68 Kündigung durch Arbeitgeber</p> <p>¹ Die Wahl- oder Anstellungsbehörde kann das provisorische Beamtenverhältnis sowie das Angestelltenverhältnis kündigen. Die Fristen richten sich nach § 66.</p> <p>² Die Kündigung ist zu begründen und das rechtliche Gehör ist zu gewähren.</p> <p>³ Die Kündigungsbeschränkungen und die Kündigung zulässiger privatrechtlicher Anstellungsverhältnisse richten sich nach dem Obligationenrecht.</p> <p>⁴ Das Kündigungsverfahren ist damit abschliessend in der vorliegenden DGO geregelt. Subsidiäres Recht gelangt nicht zur Anwendung.</p> | <p>§ 59 Kündigung durch Arbeitgeber</p> <p>¹ Die Wahl- oder Anstellungsbehörde kann das provisorische Beamtenverhältnis sowie das Angestelltenverhältnis kündigen. Die Fristen richten sich nach § 58.</p> <p>² Die Kündigung ist zu begründen und das rechtliche Gehör ist zu gewähren.</p> <p>³ Die Kündigungsbeschränkungen und die Kündigung zulässiger privatrechtlicher Anstellungsverhältnisse richten sich nach dem Obligationenrecht.</p> <p>⁴ Das Kündigungsverfahren ist damit abschliessend in der vorliegenden DGO geregelt. Subsidiäres Recht gelangt nicht zur Anwendung.</p> | <p><i>Muster DGO übernehmen</i></p> | <p><i>Anpassung</i></p> |

| Bisher | Muster-DGO | Änderungsmöglichkeit | Bemerkungen | Handlung |
|---|---|---|---|-------------------------|
| <p>§ 60 Auflösung wegen Aufhebung der Stelle</p> <p>.1 Wird eine Stelle aufgehoben, fällt das Dienstverhältnis grundsätzlich dahin.</p> <p>.2 Die Aufhebung ist Angestellten spätestens drei Monate zum Voraus auf das Ende eines Monats mittels Verfügung zu eröffnen und zuvor das rechtliche Gehör zu gewähren.</p> <p>.3 Der betroffenen Person ist gleichzeitig nach Möglichkeit eine gleichwertige Funktion anzubieten. Fehlt eine solche Möglichkeit oder wird sie abgelehnt, fällt das Dienstverhältnis dahin.</p> | <p>§ 71 Auflösung wegen Aufhebung der Stelle</p> <p>¹Wird eine Stelle aufgehoben, fällt das Dienstverhältnis grundsätzlich dahin.</p> <p>²Die 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.</p> <p>³Der betroffenen Person ist gleichzeitig nach Möglichkeit eine gleichwertige Funktion anzubieten. Fehlt eine solche Möglichkeit oder wird sie abgelehnt, fällt das Dienstverhältnis dahin.</p> | <p>§ 60 Auflösung wegen Aufhebung der Stelle</p> <p>²Die 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.</p> | <p><i>Anpassung Vorprüfung AGEM</i></p> <p>Was ist, wenn die Stelle des Friedensrichters/der Friedensrichterin oder des Inventurbeamten/der Inventurbeamtin aufgehoben wird?</p> <p>Empfehlung: Abs. 2 vom Muster übernehmen!</p> | <p><i>Anpassung</i></p> |
| <p>§ 61 Disziplinarische Entlassung</p> <p>.1 Die disziplinarische Entlassung richtet sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz (BGS 124.21).</p> <p>.2 Disziplinarbehörde ist in jedem Fall der Gemeinderat.</p> | <p>§ 65 Disziplinarische Entlassung</p> <p>¹ Die disziplinarische Entlassung richtet sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz (BGS 124.21).</p> <p>² Disziplinarbehörde ist in jedem Fall der Gemeinderat.</p> | <p><i>Keine</i></p> | <p><i>Fast identisch</i></p> | <p><i>Keine</i></p> |
| <p>§ 62 Nichtwiederwahl</p> <p>.1 Ein Beamter oder eine Beamtin kann wegen mangelnder Eignung oder Leistungsfähigkeit oder weil das Verhalten zu berechtigten Klagen Anlass gibt, nicht wiedergewählt werden.</p> <p>.2 Dazu ist in der Regel</p> <p>a) zuvor eine Ermahnung auszusprechen;</p> <p>b) zuvor die Nichtwiederwahl anzudrohen;</p> <p>c) die Absicht mindestens drei Monate vor dem Wiederwahltermin begründet mitzuteilen.</p> <p>.3 Beamte und Beamtinnen, die an der Urne gewählt werden, können ohne Angabe von Gründen nicht wiedergewählt werden.</p> | <p>§ 67 Nichtwiederwahl</p> <p>¹ Ein Beamter oder eine Beamtin kann wegen mangelnder Eignung oder Leistungsfähigkeit oder weil das Verhalten zu berechtigten Klagen Anlass gibt, nicht wiedergewählt werden.</p> <p>² Dazu ist in der Regel</p> <p>a) zuvor eine Ermahnung auszusprechen;</p> <p>b) zuvor die Nichtwiederwahl anzudrohen;</p> <p>c) die Absicht mindestens drei Monate vor dem Wiederwahltermin begründet mitzuteilen.</p> <p>³ Beamte und Beamtinnen, die an der Urne gewählt werden, können ohne Angabe von Gründen nicht wiedergewählt werden.</p> | <p>§ 62 Nichtwiederwahl</p> <p><i>Aufgehoben</i></p> | <p><i>Anpassung gemäss Vorprüfung AGEM</i></p> | <p><i>Aufhebung</i></p> |

| Bisher | Muster-DGO | Änderungsmöglichkeit | Bemerkungen | Handlung |
|--|--|---|----------------------------------|-----------------|
| <p>§ 63 Vorzeitiger freiwilliger Rücktritt</p> <p>¹ Angestellte können nach der Regelung der Pensionskasse vorzeitig in den Ruhestand treten.</p> | <p>§ 73 Vorzeitiger freiwilliger Rücktritt</p> <p>¹Beamte, Beamtinnen und Angestellte können nach der Regelung der Pensionskasse vorzeitig in den Ruhestand treten</p> | Keine | Fast identisch | Keine |
| <p>§ 64 Erreichen der Altersgrenze</p> <p>¹ Das Dienstverhältnis der Angestellten endet, wenn das für Mann und Frau gleiche Schlussalter im Rahmen von 60 bis 65 Jahren erreicht wird.</p> <p>² Der Gemeinderat legt das Schlussalter fest.</p> | <p>§ 72 Erreichen der Altersgrenze</p> <p>¹Das Dienstverhältnis der Beamten, Beamtinnen und Angestellten endet, wenn das für Mann und Frau gleiche Schlussalter im Rahmen von 60 – 65 Jahren erreicht wird.</p> <p>²Der Gemeinderat legt das Schlussalter fest.</p> <p>³Der Gemeinderat kann im Einzelfall mit dem Einverständnis der betroffenen Person das Schlussalter um maximal ... Jahre verlängern</p> | <p>³ Der Gemeinderat kann im Einzelfall mit dem Einverständnis der betroffenen Person das Schlussalter um maximal 3 Jahre verlängern.</p> | Ergänzung Abs. 3 | Anpassung |
| <p>§ 65 Auflösung aus wichtigen Gründen</p> <p>.1 Das Dienstverhältnis kann jederzeit von Angestellten sowie von der Gemeinde aus wichtigen Gründen mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden.</p> <p>.2 Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unzumutbar erscheint.</p> | <p>§ 70 Auflösung aus wichtigen Gründen</p> <p>¹ Wird eine Stelle aufgehoben, fällt das Dienstverhältnis grundsätzlich dahin.</p> <p>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.</p> <p>³ Der betroffenen Person ist gleichzeitig nach Möglichkeit eine gleichwertige Funktion anzubieten. Fehlt eine solche Möglichkeit oder wird sie abgelehnt, fällt das Dienstverhältnis dahin.</p> | <p>§ 65Auflösung aus wichtigen Gründen</p> <p>.1 Wird eine Stelle aufgehoben, fällt das Dienstverhältnis grundsätzlich dahin.</p> <p>.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.</p> <p>.3 Der betroffenen Person ist gleichzeitig nach Möglichkeit eine gleichwertige Funktion anzubieten. Fehlt eine solche Möglichkeit oder wird sie abgelehnt, fällt das Dienstverhältnis dahin.</p> | Übernahme Muster-DGO | Anpassung |
| <p>§ 66 Wegfall der Wählbarkeit</p> <p>¹ Fällt die Wählbarkeit dahin, gilt das Dienstverhältnis mit sofortiger Wirkung als aufgelöst.</p> <p>.2 Der Gemeinderat kann das Dienstverhältnis um längstens drei Monate verlängern, wenn es die Umstände rechtfertigen.</p> | <p>§ 74 Wegfall der Wählbarkeit</p> <p>Fällt die Wählbarkeit dahin, gilt das Dienstverhältnis mit sofortiger Wirkung als aufgelöst</p> | <p>§ 66 Wegfall der Wählbarkeit</p> <p>Abs 2 aufgehoben</p> | Anpassung gemäss Vorprüfung AGEM | Abs.2 streichen |

| Bisher | Muster-DGO | Änderungsmöglichkeit | Bemerkungen | Handlung |
|---|--|---|-----------------------------|------------------|
| V. Rechtsmittel | | | | |
| § 67 Beschwerden Beim zuständigen Departement kann Beschwerde geführt werden gegen a) Beschlüsse über Nichtwiederwahlen, die nicht von der Gemeindeversammlung oder an der Urne gefasst werden; b) Die Kündigung definitiver Anstellungsverhältnisse und die Entlassung aus wichtigen Gründen; c) Beschlüsse über Rechtsansprüche aus dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995; d) Beschlüsse über die Einstufung und Beförderung in Lohnklassen und –stufen; e) Disziplinar massnahmen. | § 78 Beschwerdemöglichkeiten ¹ Der Rechtsschutz richtet sich nach den §§ 197 ff. Gemeindegesetz. ² Gegen sämtliche personalrechtlichen Verfügungen kann direkt beim Departement Beschwerde erhoben werden. Variante: 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. | § 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. | <i>Übernahme Muster-DGO</i> | <i>Übernahme</i> |
| VI. Schlussbestimmungen | | | | |
| § 68 Vollzug .1 Der Gemeinderat vollzieht die DGO. .2 Er kann im Rahmen dieser DGO die Aufgaben und die Ausführung konkretisieren. | § 75 Vollzug ¹ Der Gemeinderat vollzieht die DGO. ² Er kann im Rahmen dieser DGO die Aufgaben und die Ausführung konkretisieren. | <i>Keine</i> | <i>Fast identisch</i> | <i>Keine</i> |
| § 69 Subsidiäres Recht Als subsidiäres Recht gilt in erster Linie das öffentliche Dienstrecht des Kantons und in zweiter Linie das Obligationenrecht. | § 79 Subsidiäres Recht Als subsidiäres Recht gilt in erster Linie das öffentliche Dienstrecht des Kantons und in zweiter Linie das Obligationenrecht. | <i>Keine</i> | <i>Identisch</i> | |
| § 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. | § 77 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. | <i>Keine</i> | <i>Identisch</i> | <i>Keine</i> |
| § 71 Inkrafttreten und Genehmigungsvorbehalt | § 78 Inkrafttreten und Genehmigungsvorbehalt | | | |

| Bisher | Muster-DGO | Änderungsmöglichkeit | Bemerkungen | Handlung |
|--|--|--|-------------|----------|
| <p>¹ Diese DGO tritt, nachdem sie von der Gemeindeversammlung beschlossen und vom Volkswirtschaftsdepartement genehmigt worden ist, auf den 1. Januar 2017 in Kraft.</p> <p>² Die Teilrevision der §§ 77. 78 sowie von Punkt 1.2 des Anganges 4 vom 27.06.2022 tritt, nachdem sie von der Gemeindeversammlung beschlossen und vom Volkswirtschaftsdepartement genehmigt worden ist, auf den 01.07.2022 in Kraft.</p> | <p>Diese DGO tritt, nachdem sie von der Gemeindeversammlung beschlossen und vom Volkswirtschaftsdepartement genehmigt worden ist, auf den 1. Januar 2017 in Kraft.</p> | <p>³ 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^{bis}, § 39, § 42, § 44, § 45, § 48, § 48^{bis}, § 49, § 54, § 54^{bis}, § 54^{ter}, § 54^{quater}, § 54^{quinqis}, § 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.</p> | | |